

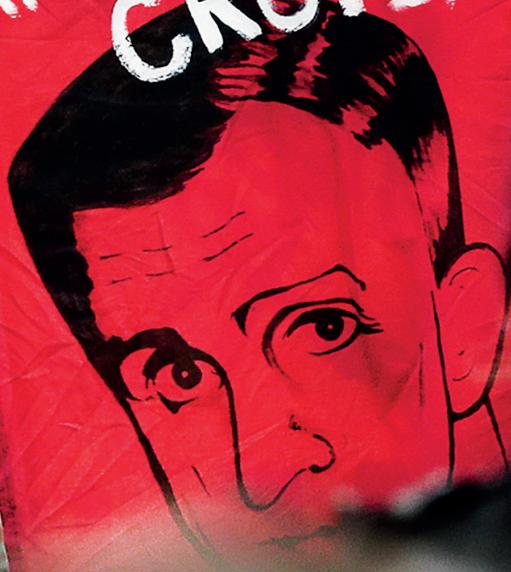


# Mensuel des Métallurgistes

N°73 Avril 2023

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT

AMBROISE  
CROIZAT



## DOSSIER

L'UFM et l'Association Ambroise Croizat

### ► TERRAIN

Formation DSC

### ► GRILLE MINI 2024

Proposition FTM

# KLÉSIA

## Pro

### SOCIAL



## VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

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

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

### **KLESIA Pro Social, c'est quoi ?**

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

### **Comment y accéder ?**

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

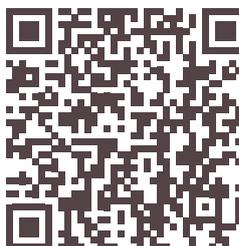
Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous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

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

Pour Apple



Pour Android



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

**Actualités**

- 4 **Histoire**  
40 ans UFR et UFICT
- 5 **Europe/International**  
Effets dévastateurs de la guerre sur le marché du travail ukrainien
- 6-7 **Portrait de syndiquée et de syndicat**  
Des retraités très actifs : une transmission d'expérience au quotidien

**Dossier**

- 10-13 **L'UFM et les associations Croizat, au service de la société depuis 1937 !**

**Vie Syndicale**

- 9 **Les pouvoirs du CSE**  
Santé Sécurité et Conditions de Travail !
- 13 **Terrain**  
Retour sur la formation DSC
- 14 **DSC**  
Pourquoi un collectif fédéral de Délégués Syndicaux Centraux ?

**Politique revendicative**

- 15 **Salaire**  
Pour une grille des mini enfin attractive
- 16 **Economie**  
Optimisation fiscale et évitement fiscale
- 17 **USTM**  
Le 7 avril la journée du droit de se syndiquer
- 18 **Vigilance**  
Le devoir de vigilance réclame notre vigilance
- 19 **Médecin du travail**  
Le patron ne doit pas être le seul maître du recrutement  
2<sup>ème</sup> partie

**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



**Guillaume Irasque**  
Membre du Comité Exécutif Fédéral

# FTM la maison de toutes et tous

**L**e premier trimestre 2023 est bien au-delà des prévisions en termes de mobilisations et de luttes dans la métallurgie. Le mouvement de contestation qui traverse notre pays est sans nul doute historique. Salaire, retraite, emploi, paix, etc...les métallos ne veulent plus subir et le font savoir dans les cortèges et dans les entreprises.

Le capitalisme veut opposer les ouvriers, les cadres, les retraités, les femmes, les hommes, les jeunes de la branche.

La CGT métallurgie doit rassembler, devenir le repère, redevenir la maison de toutes et tous, retrouver ses capacités de mobilisation et de conviction. Nous avons déjà fait beaucoup. Il nous faut faire encore plus, nous le devons aux générations futures. Nous devons gagner l'investissement dans la lutte des salariés pour être reconnus et valorisés. Le syndicat doit trouver sa place dans la société en cultivant l'intérêt général et la force du collectif, avec la conscience du bien commun et du besoin de fraternité. Se syndiquer c'est un acte de lutte et de résistance pour refuser l'injustice.

Avec la démocratie et la solidarité comme valeurs essentielles, la CGT reste un syndicat où l'individualisme ou la concurrence n'ont pas de place. Notre priorité c'est l'intérêt collectif. Les 1000 adhésions dans la branche depuis le début d'année sont un solide point d'appui pour cette ambition. C'est toujours plus nombreux, ensemble, que nous deviendrons une force sociale capable de se mobiliser massivement quand les conquies des travailleurs sont attaqués, comme avec la réforme des retraites. Nous pourrions ainsi imposer notre modèle de société, remettre le salarié au centre des préoccupations, pour construire l'avenir. Il est possible de réduire les inégalités, de répartir différemment les richesses produites par le travail et de donner plus de droits aux salariés. Nous devons réaffirmer partout dans les entreprises que le dernier rempart pour protéger nos conquies sociaux, défendre l'intérêt général et conquérir de nouveaux droits, c'est bien la CGT.

Histoire

# UFICT et UFR, des outils spécifiques pour le **rassemblement**



La CGT rassemble toutes les composantes du salariat, afin de parvenir aux convergences nécessaires à la construction du rapport de forces. Mais la CGT qui voit le jour en 1895 est une organisation conçue et structurée pour répondre aux besoins des ouvriers.

Les cadres et ingénieurs, de par leur proximité avec le patronat, ne rentrent pas dans ce schéma. L'ouvriérisme des premières années est le fruit de la confrontation de classes au cœur de l'entreprise qui passe par la hiérarchie.

Pour autant la place des vieux travailleurs s'inscrit dans l'émancipation générale de tous les salariés.

Si les mineurs et les cheminots organisent les retraités, les autres professions ne prévoient rien. Ceux-ci s'organisent au gré des situations, gardant leur carte syndicale ou s'investissant dans des associations.

Si en 1906 une fédération nationale des dessinateurs voit le jour, il faudra attendre l'explosion des nouvelles industries de l'automobile et de l'aéronautique, après la première guerre mondiale, pour que l'on envisage une syndicalisation collective, l'exploitation des ingénieurs et techniciens s'apparentant de plus en plus à celle des ouvriers. Cette prise de conscience nécessite de créer les conditions d'organisation de ces catégories. Mais le début des années vingt n'est pas favorable au syndicalisme de classe, et la scission de 1921 ne crée pas les conditions d'un réel développement.

Il faut attendre 1936 pour voir l'intégration des ICT (Ingénieurs, Cadres et Techniciens) dans les premières conventions collectives et la création à l'échelon local des amicales de vieux travailleurs, que le régime de Vichy fera disparaître sous l'occupation.

Les turbulences politiques et sociales qui suivent freinent une nouvelle fois la prise en compte des spécificités. Ce n'est qu'en 1945 que le SNCIM (Syndicats National des cadres et ingénieurs de la Métallurgie) voit le jour et que des commissions de professions apparaissent pour les ETDAM (employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise). Ces nouveaux outils leur permettent de pouvoir échapper à la mainmise systématique du patronat et de refuser le rôle de relais pour faire pression sur les ouvriers.

Les grèves de 68 accélèrent le processus par l'évidence du besoin d'unité et de rassemblement.

Un an plus tard, la CGT organise la première conférence des retraités et adopte un appel diffusé à un million d'exemplaires.

Le 27ème congrès de la métallurgie de 1971 acte cette démarche par la mise en place d'une commission des retraités et décide dans le même temps la constitution de l'UFICT (Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens). Cette structuration parallèle se poursuit en 1973 quand le 28ème congrès décide la création de l'UFR et que la première conférence de l'UFICT élabore une plateforme revendicative en réponse à la division organisée par le patronat avec la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres.

En 1975 se tient la conférence constitutive de l'UFR et, sur le front des ICT, les grilles de classifications refondues reconnaissent les diplômes et instituent la catégorie des « *techniciens d'atelier* », en refusant celle « *d'agent de maîtrise* ».

C'est en 1980 que l'UFICT tiendra son premier congrès et que l'UFR verra son pic de syndicalisation.

Les années 70 voient donc la concrétisation de ces deux outils spécifiques élaborés au fil du temps et des combats menés durant plus d'un siècle.

Après quarante ans d'existence, l'UFICT et l'UFR répondent aux nécessités d'un syndicalisme adapté à son temps. La CGT du XXIème siècle saura, comme elle l'a montré par le passé, s'adapter à de nouveaux défis.

**Claude Ven**, Conseiller fédéral

# Effets dévastateurs de la guerre sur le marché du travail ukrainien

L'agression russe a eu des effets dévastateurs pour le marché du travail ukrainien. Environ 35% des travailleurs ont perdu leur emploi. La guerre est en train de détruire des emplois en Ukraine, ce qui se traduit par la hausse du chômage. Dans ces conditions, les employeurs des secteurs public et privé de l'économie continuent de mettre en œuvre des mesures antisociales.

Depuis l'invasion russe, la hausse des prix de la plupart des biens et services s'est accélérée, principalement en raison des perturbations des processus de production et de logistique, de la destruction physique des capacités de production et des infrastructures à la suite des hostilités ou de l'occupation de territoires, ainsi que de l'inflation mondiale, en particulier des prix élevés de l'énergie.

Pour l'année écoulée, l'inflation s'est élevée à 22,6%. Les Ukrainiens ont été forcés de s'adapter aux dures réalités militaires et luttent pour rapprocher la victoire et soutenir l'économie de leur pays. Les gens travaillent alors que les alertes aériennes sont récurrentes, et les frappes de missiles et de drones russes régulières. En 2022, dans les conditions de guerre, les exportations de marchandises de l'Ukraine ont diminué de 35%. C'est la métallurgie qui a le plus souffert. Les exportations de minerai d'acier ont diminué de 57,8 % pour s'établir à 2,9 milliards de dollars.

Dès les premiers jours de la guerre, la FPU (fédération des syndicats d'Ukraine) a fourni des locaux à ceux qui avaient besoin d'aide. Les maisons syndicales, les dortoirs des centres éducatifs, les sanatoriums et les institutions sanitaires et touristiques sont devenus des centres de refuge et de transit pour plus de 140 000 concitoyens. Les soldats blessés suivent des programmes de réhabilitation dans les sanatoriums. Les portes de 14 sanatoriums, 8 établissements touristiques, des dortoirs des centres éducatifs des syndicats et autres installations, sont ouvertes aux déplacés intérieurs. Une moyenne de 5 000 personnes y séjournent quotidiennement.

Selon nos camarades de la FPU, l'aide humanitaire des syndicats français est un élément important de soutien au peuple ukrainien, qui est actuellement confronté aux dures épreuves de la guerre. Elle contribuera à alléger

les souffrances. Cette aide est un puissant symbole de solidarité. Les syndicats d'Ukraine accueillent toutes les manifestations de solidarité, grâce auxquelles ils réalisent qu'ils ne sont pas seuls et que leurs actions font partie de la lutte commune pour la libération du pays des occupants russes. Elles sont cruciales pour la victoire. Enfin depuis 2001, l'Ukraine a réformé son système d'assurance sociale en s'inspirant de l'expérience européenne et en créant des fonds d'assurance sociale avec gestion paritaire. Cependant, les syndicats sont préoccupés par les processus négatifs qui ont eu lieu ces dernières années dans le domaine de l'assurance sociale.

La protection sociale des assurés se détériore : le montant des prestations pour incapacité temporaire a été réduit et la question de l'octroi de jours payés de congés supplémentaires par l'employeur au lieu de prestations d'invalidité temporaire est en cours d'élaboration. Le montant des paiements uniques a été réduit et les conditions de fourniture de services sociaux aux victimes dans les sanatoriums et les centres de villégiature aux frais de l'assurance sociale ont été détériorées, ainsi que les conditions d'octroi des allocations de chômage. Une telle attaque progressive et constante des droits des travailleurs peut conduire à la réduction du système de protection sociale. La protection sociale risque de se résumer au maintien du niveau de vie minimal en cas d'accident, et à la restriction de cette aide aux seules couches démunies de la population.

*Boris Plazzi, Membre du CEF*



Portrait d'un syndicat et d'une syndiquée

# Des retraités très actifs : une transmission d'expérience au quotidien



Je m'appelle **Hélène COTTEN**, j'ai 62 ans. Je pars à la retraite au 1<sup>er</sup> octobre prochain. Dans les années 80, j'ai fait une école d'ingénieur à Grenoble en électrochimie/électro-metallurgie. On était près de 20% de femmes : c'est beaucoup plus que dans le numérique. J'ai eu mon diplôme

après 5 ans d'études. Mon métier c'est ingénieure matériaux. J'ai trouvé du travail très facilement, il y avait du chômage mais pas pour les formations diplômées. J'ai calculé que malgré mon diplôme supérieur à celui de mon mari, mon allocation retraite sera 2,3 fois inférieure à la sienne ! Avec mes 3 enfants, j'ai dû travailler à temps partiel et comme je dirigeais l'équipe labo, c'était mal vu alors mon évolution de carrière a été très plate.



Je m'appelle **Jean François CHAROUD**, j'ai 70 ans. Je suis parti en retraite anticipée à l'âge de 56 ans avec la loi FILLON des longues carrières. J'ai eu mon CAP Mécanique en 1969 à 16 ans ½, c'était déjà quelque chose de bien. La plupart des gens de cette période qui avaient ce diplôme-là ont fini en devenant

agent de maîtrise ou technicien. Mon engagement syndical a fait que je n'ai pas eu la même évolution de carrière mais c'est sans aucun regret pour moi ! J'étais mécanicien poids-lourds sur les camions et les carrés bus dans le secteur finition et j'ai fini ma carrière aux prototypes chez BERLIET (devenu IRIS BUS / RVI racheté par IVECO, une entité de FIAT puis VOLVO).

**Hélène** et **Jean-François** représentent deux générations de la section syndicale retraités CGT RENAULT TRUCKS-Vénissieux / Groupe VOLVO en Région AURA. Très impliqués, leurs approches respectives se complètent sur les actions et initiatives menées au quotidien, en étroite relation avec les actifs dont les jeunes. Tous les deux soulignent l'importance d'entretenir la richesse des échanges intergénérationnels, la mixité et la transversalité : anciens, femmes, et jeunes hors de tout corporatisme. Cette transmission réciproque vient du besoin des retraités à se tenir informés de ce qui se passe dans l'entreprise en termes de stratégie, produits, télétravail et changements. Très vivante et forte de 153 adhérents sur un grand territoire (Isère, Loire, Ain et Rhône), la section se réunit 2 fois par mois dans son local syndical partagé avec les actifs, sur le site de l'entreprise; sans compter les AG où des actifs sont invités avec un ordre du jour travaillé ensemble en amont avec des groupes de travail spécifiques et enfin, la programmation de rencontres avec l'intervention de retraités chez les actifs et inversement. C'est le partage, l'entraide mutuelle et les départs en manif ensemble !

## Des enfants du système social et républicain.

**Hélène.** La CGT est dans mon ADN. Elle s'inscrit dans mon histoire familiale et puis c'est le syndicat de la lutte des classes qui défend l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. Je suis d'origine arménienne : mes grands-parents sont des rescapés du génocide des Arméniens de 1915 en Turquie. Mon grand-père maternel travaillait dans l'usine d'huilerie savonnerie RABATAU à Marseille il est mort en 1952 dans l'explosion accidentelle qui a provoqué un énorme incendie. Après 21 jours, il est mort de ses brûlures à l'âge de 42 ans. Veuve avec ses 4 enfants, ma grand-mère a survécu pendant 6 mois grâce à la caisse de solidarité de la CGT. C'est du vécu, cela fait sens, cela m'a été raconté par ma famille. Vive la solidarité ! Je porte donc ça au cœur. Mes parents sont des ouvriers. Mon père est actuellement très malade à Marseille. Il a commencé à travailler à l'âge de 11 ans dans la couture. Ma mère était une militante communiste. Je suis une fille d'ouvriers, j'ai été étudiante boursière. C'est grâce au système social et républicain que j'ai pu faire l'école nationale d'ingénieur,

même si aujourd'hui ce système est en plein délitement avec une sélection sociale toujours plus forte. C'est pour ces deux raisons que j'ai adhéré à la CGT !

**Jean-François.** Je me suis syndiqué quand je suis entré à BERLIET. Cette entreprise c'était quelque chose, rien que le site de Vénissieux c'était près de 18.000 salariés avec les fonderies, forge, etc... ils appelaient ça « *les usines intégrées* » : on faisait des vis et jusqu'aux clés, il y avait les vitriers, les menuisiers, il y avait tout ! C'était une ville ! Quand je suis entré à BERLIET, mon père était ouvrier et paysan, syndiqué à la CGT. Il travaillait à RHONE-POULENC, il était dans la chimie. Il m'a dit : « Tu verras, là-bas à BERLIET le syndicat est costaud. Fais les formations professionnelles, il n'y aura pas de souci ». On n'était pas des grands parleurs mais des faiseurs. Mon premier contact avec le syndicat c'est ça : j'étais dans la boîte depuis deux heures en plein mois de novembre, un ancien arrive avec la traditionnelle casquette à carreau sur la tête, le mégot dans la bouche et il dit : « *Gone, là, c'est la CGT* ». Je lui réponds poliment :

« *Bonjour monsieur, d'accord* ». Il me dit : « *Écoute, tu finis ton essai jusqu'à la fin de l'année et après je reviens te voir l'année prochaine* ». En fait, j'ai pris ma carte CGT au 1<sup>er</sup> janvier 1971. Le lendemain, je rentre dans la cantine où je ne trouvais jamais de place où m'asseoir et là, un ancien se lève et il me fait signe avec son bras de venir m'asseoir à côté de lui, il siffle et il m'interpelle en me disant : « *Gone, ta place c'est ici !* ». C'était ça l'accueil et la bienvenue à la CGT.

### Quelques actions menées ...

- ▶ Distribution de tracts sur les marchés,
- ▶ Intervention auprès de l'entreprise sur le prix des mutuelles qui augmentent selon l'âge,
- ▶ Bataille sur le pouvoir d'achat (cartes et pétitions),
- ▶ Chaque jour de paye (le 10 du mois) : présence devant la sécurité sociale,
- ▶ Création du collectif retraité AURA pour rendre la santé accessible à tous,
- ▶ Création en 2000 de l'association amiante avec victoire, au tribunal : 1400 dossiers déposés en

Prudhomme avec 20 ans de lutte juridique

- ▶ Création d'une mutuelle réservée aux syndiqués retraités CGT,
- ▶ Abonnement des syndiqués à la Vie Nouvelle,
- ▶ Travail sur la reconnaissance des maladies professionnelles avec l'association APER pour constituer des dossiers,
- ▶ Formation niveau 1 et soutien des UL,
- ▶ Travail sur les archives du syndicat et intervention à l'UGICT : « *Indochine, guerre d'Algérie et Féminisme à la CGT BERLIET* »,
- ▶ Entraide pour l'accès à la retraite et face à l'isolement, au grand âge, à la fin de vie.

### Élection historique de la première secrétaire générale CGT

**Hélène.** L'élection d'une femme, je suis plus que ravie ! Ce n'est pas une question de légitimité mais de justice : ça s'impose comme une évidence et encore plus pour les jeunes générations de syndiqués ! La moitié de la population est femme et enfin on a pu le faire au bout de 128 ans ! Sophie BINET maîtrise parfaitement le dossier des retraites et je sais qu'elle va arriver à s'adresser à toutes et tous, dans notre diversité CGT. Qu'elle soit une cadre a été très bien perçue chez nous, sachant que nous avons une population très ouvrière et technicienne. Au Congrès, on s'en est sorti la tête haute.

**Jean François.** Des femmes en capacité de diriger un syndicat cela ne date pas d'aujourd'hui ! A BERLIET en 1946, la première secrétaire du CCE c'est Madeleine ALLOISIO. Fin 1980-début 1990, j'étais aussi à la CE de l'UD du Rhône au côté de nombreuses camarades femmes en responsabilité sous les trois mandats de la secrétaire générale : Christiane PUTHOD, une grande militante.

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





**À VOUS QUI SOUHAITEZ  
DONNER DU SENS  
AUX ŒUVRES SOCIALES**

***Fidèle à notre histoire syndicale, nous vous accompagnons pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.***

Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d'élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique d'Activités Sociales & Culturelles, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.

Up cadhoc Up chèque culture

Up chèque lire Up kalidea

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur [up.coop](https://www.up.coop)

Le groupe Up est partenaire de



Ça fait du bien au quotidien

CSE

# Les pouvoirs du CSE en matière de Santé Sécurité et Conditions de Travail !

**N**ous arrivons en fin de cycle des 4 années après la mise à mort des CE, DP, et CHSCT, et l'instauration forcée des CSE. Durant ces 4 ans, le patronat n'a eu de cesse de redoubler son offensive pour tenter de déposséder nos élus CGT au CSE, de leurs prérogatives en matière de Santé Sécurité et Conditions de Travail.

Malheureusement, nombre de nos camarades n'ont pas fait le deuil des CHSCT, et certains pensent encore que l'on peut transférer les prérogatives qu'avaient jadis les CHSCT à la CSSCT. Or nous tenons à attirer l'attention de nos élus CGT dans les CSE, sur le fait que les CSSCT ont un pouvoir très limité. En effet, le législateur n'a accordé aucune heure de délégation.

La CSSCT n'a pas de droit de vote, c'est du ressort exclusif du CSE. Il n'y a pas de possibilité de désigner un secrétaire de CSSCT mais un rapporteur de commission. Il n'y a pas non plus de possibilité de rédiger un PV mais un compte rendu et si nous ne reportons pas en CSE les points débattus en CSSCT, toutes les questions SSCT seront évacuées des PV de CSE !

Pire encore, les employeurs mettent la pression sur nos élus (es) (y compris là où nous sommes majoritaires) en leur proposant la signature d'un Règlement Intérieur du CSE made in MEDEF, en s'appuyant sur l'article L2315-38 (Sic) « *La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail* »...

## Ne nous laissons plus berner par le patronat !

En effet cet article du code du travail est très clair, c'est bien le CSE qui au premier alinéa, a tous les pouvoirs et prérogatives !

« *Le présent règlement intérieur du CSE précise que les membres de la CSSCT, sans pour autant surseoir aux prérogatives du CSE, disposeront d'attributions en matière de santé, de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail* ».

Il suffit d'intégrer cette phrase dans le RI du CSE, car même si l'employeur voulait engager une procédure

devant le tribunal judiciaire, le juge serait contraint de nous donner raison, car les prérogatives des questions SSCT incombent en premier lieu au CSE...

**C'est pourquoi nous invitons tous nos élus(es) dans les CSE à utiliser notre modèle type de RI CSE, (art 17-5) rédigé par le collectif Formation syndicale SSCT de la FTM-CGT que vous pouvez vous procurer auprès de Patricia secteur formation, au 01 55 82 86 15 ou par mail à [patricia.outiama@ftm-cgt.fr](mailto:patricia.outiama@ftm-cgt.fr)**

D'autre part, même si le syndicat CGT ou d'autres organisations syndicales ont signé majoritairement un accord ou un RI sur le fonctionnement du CSE prévoyant le transfert de ses prérogatives à la CSSCT, un récent article de la NVO (31 octobre 2022, rédigé par Claire BLONDET), fait référence à un jugement condamnant la direction de Pôle emploi, précisant qu'il n'est pas possible d'ôter les prérogatives du CSE en matière de SSCT.

En effet, même si ce jugement fait référence aux prérogatives des représentants de proximité, il va de soi que cette décision doit s'appliquer aussi aux prérogatives des représentants des CSE. Ainsi la cour d'appel de PARIS a jugé le 21 avril 2022 (N° 21/09827) :

« *La délégation par accord des attributions du CSE aux représentants de proximité, n'empêche pas les élus du comité d'exercer les mêmes prérogatives, dans le même périmètre, lorsqu'elles découlent de la loi* ».

## C'est un jugement salubre, afin que le CSE ne soit pas dépossédé de ses attributions légales...



**Roland Beraud, Conseiller fédéral**

**Lire le règlement intérieur**

# L'UFM et les associations Croizat, au service de la société depuis 1937 !



© DR (image1)

**2**023 célèbre les 50 ans de l'association Ambroise Croizat, structure liée historiquement à notre fédération et qui œuvre dans les secteurs du social, du médico-social et de la santé depuis 1973. Elle est aujourd'hui responsable de l'héritage des réalisations sociales créées au moment du Front populaire, par les militants métallurgistes parisiens et leur Union fraternelle des métallurgistes (UFM). Patrimoine vivant, social et syndical. Ces structures œuvrent, hier comme aujourd'hui, au service des besoins de la société. Mais pour comprendre le lien étroit entre ces organisations et la FTM-CGT, il nous faut remonter le temps ... presque 90 ans en arrière !

## Les réalisations sociales métallotes : conquêtes du Front populaire

Cette histoire trouve ses racines dans la victoire du Front populaire en mai-juin 1936. En quelques mois, une syndicalisation massive provoque une augmentation des ressources et permet la création de réalisations sociales qui viennent répondre à des besoins du monde ouvrier. Ainsi, le projet de créer des lieux de soins, de loisirs et de formation est lancé ! Il s'agit d'abord d'ouvrir une Maison des métallurgistes. En novembre 1936, plusieurs propriétés immobilières sont achetées : un château à Vouzeron (Cher), une ancienne fabrique d'instruments de musique et un entrepôt de machines-outils qui sera transformé en polyclinique (Paris 11). L'année suivante en 1937, c'est une propriété de 70 ha située à Baillet-en-France (Val d'Oise) qui est acquise.

La Maison des métallurgistes (94 de la rue d'Angoulême, aujourd'hui rue Jean-Pierre Timbaud, Paris 11) est inaugurée le 2 mai 1937. Elle abrite le siège de l'UFM, les services administratifs et de documentation du syndicat, une salle de sports, une salle de musique, la Mutuelle du métallurgiste (future Mutuelle familiale) ! Le même jour, est inaugurée une école de formation pour adultes, impasse de la Baleine. La polyclinique de la rue des Bluets accueille ses premiers patients en novembre 1938. La propriété de Baillet devient un parc de loisirs, lieu de distractions pour les week-ends et jours de fêtes. Le château de Vouzeron, lui, accueille des colonies de vacances, et à la même période, on y abrite et soigne des réfugiés de la guerre civile espagnole.

Tous ces établissements et activités seront interdits d'exercice à compter de septembre 1939 et durant toute la guerre.

## L'après-guerre et les bénéfices de la protection sociale

Après-guerre, ces œuvres sociales vont se développer sous la responsabilité de l'UFM et du syndicat, grâce au plan de protection sociale pensé par le Conseil national de la Résistance. Ce plan est organisé dès la Libération et mis en œuvre par Ambroise Croizat, ouvrier métallurgiste, syndicaliste et communiste, nommé ministre du Travail et de la Sécurité sociale de novembre 1945 à mai 1947.

En 1950-1951, à Vouzeron, ouvrent l'aérium Jean-Pierre Timbaud et la Maison de convalescence et de repos Ambroise Croizat. L'aérium accueille les enfants pour

le traitement des maladies pulmonaires, alors que la maison de repos prend en charge des travailleurs frappés de maladies ou d'accidents du travail.

A Paris, c'est la réouverture d'une école qui marque l'après-guerre : le centre de formation pour adultes Bernard Jugault, placé sous la tutelle du ministère du Travail. Ouvert de 1945 à 1951, il est installé dans les locaux d'un ancien garage et cohabite pendant plus d'un an avec le tout nouveau centre de réadaptation professionnelle Suzanne Masson (toujours actif en 2023). Ouvert dès l'automne 1950, le centre Masson bénéficie d'une convention signée entre le syndicat et la Sécurité sociale. Il est habilité à accueillir des personnes en situation de handicap ne pouvant plus exercer leur métier d'origine, et propose des services sociaux et médicaux pour un accompagnement global.

La policlinique comprend, de son côté, un dispensaire, une antenne chirurgicale, un cabinet dentaire et un centre de pédiatrie, et dès 1947, une maternité-chirurgie. Le docteur et militant Pierre Rouquès, alors directeur, confie la maternité au Dr Fernand Lamaze. En 1951, Lamaze importe d'Union soviétique une méthode psycho-physique dite de « l'accouchement sans douleur » : il dispense aux ouvrières des cours d'anatomie, anime des ateliers de préparation psychologique. Cette pédagogie est encore aujourd'hui fondamentale dans la préparation à l'accouchement !

La médecine du travail est aussi un sujet central dans l'action syndicale, et en ce sens, un Centre médical du travail (CMT) ouvre en 1953.

La Maison des métallurgistes, connue sous le nom du « 94 », est pendant des décennies un haut lieu vivant et populaire, culturel, social et syndical. On s'y réunit, on s'y organise, on s'y soigne. Lieu de fêtes et de mobilisations, on y rend les hommages aux militants disparus. Les besoins sociaux sont de grande ampleur, le mouvement syndical organise en conséquence des réponses concrètes !

## 1973, deux nouvelles associations pour développer les activités

Alors que depuis 1938 l'UFM assure la gestion de ces réalisations sociales, elle décide la création de deux associations qui prennent le relais à partir de 1973 : l'association Ambroise Croizat et l'association Suzanne Masson. Dès lors, l'UFM conserve la gestion des biens immobiliers et poursuit l'animation des unions syndicales CGT de la métallurgie d'Ile de France.

Créée en mai 1973, l'association Ambroise Croizat prend en main la prévention et le traitement de la maladie et des accidents (Maison de convalescence Ambroise Croizat) et les questions de santé et de préparation à l'accouchement (maternité et centre de santé

des métallurgistes).

L'association Suzanne Masson voit le jour en janvier 1973. Elle est responsable des actions de formation professionnelle pour travailleurs handicapés, via le centre Suzanne Masson, et porte les projets de deux nouveaux centres de réadaptation professionnelle : le centre Jean-Pierre Timbaud sur le site de la future Bourse du travail à Montreuil (93), et le centre Louis Gatignon à Vouzeron. Toujours en activité en 2023, ils ouvrent respectivement leurs portes en 1984 et 1985. Ce fonctionnement à deux têtes associatives se poursuit jusqu'en mars 1985, date à laquelle l'association Croizat fusionne avec l'association Masson et reprend à sa charge l'ensemble des activités.

Faire le récit historique des réalisations sociales, c'est traverser l'histoire de plusieurs de nos organisations – FTM, USTM, UFM, associations Masson et Croizat – qui ensemble ont créé, animé et développé des actions concrètes de solidarité !

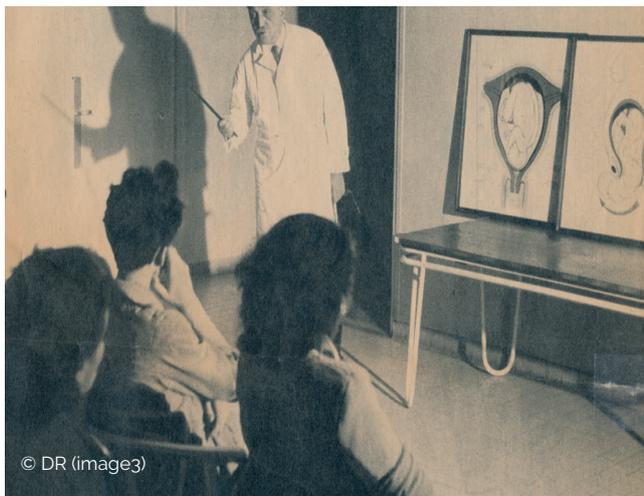
## Notre patrimoine social aujourd'hui !

### Les associations Croizat

Les projets comme les structures évoluent. Ainsi, en 2020, l'association Croizat est devenue deux associations, chacune en charge d'une des deux filières : Sociale et médico-sociale (SMS) et Santé.

Le cœur de l'activité de l'association Croizat SMS s'articule autour de la réadaptation professionnelle et sociale, par la gestion d'établissements dédiés : l'ESRP Masson-Timbaud à Paris et Montreuil, et l'ESRP Louis Gatignon à Vouzeron. Il s'agit de défendre un accompagnement personnalisé des usagers, reconnus en qualité de travailleurs en situation de handicap (RQTH). Y sont dispensées des formations (électronique, industrie, tertiaire, FLE), des actions de remise à niveau ou d'élaboration de projets professionnels. L'association Croizat SMS se développe aussi via sa structure Formation continue Croizat : réduction de la





© DR (image3)



© DR (image4)

12

fracture numérique, VAE, centre d'examen FLE, etc. L'a création d'une entreprise adaptée, embauchant en grande proportion des personnes en situation de handicap, est également sur les rails !

L'association Croizat Santé assure, elle, la gestion de l'hôpital Pierre Rouquès-Les Bluets à Paris qui comprend une maternité, un centre de santé sexuelle et d'IVG, un bloc chirurgie en gynéco-obstétrical, et une unité d'assistance médicale à la procréation (AMP). Conventionné secteur 1, il propose une offre de soins complète, depuis l'éducation sexuelle à l'accompagnement à la parentalité.

Les deux associations portent un nouveau projet : celui d'un centre de santé et d'accompagnement social dédié aux femmes, conventionné secteur 1. L'objectif est de proposer à des personnes en situation de vulnérabilité, un cadre et les moyens de gagner en autonomie dans leurs démarches, dans leurs choix, sur le plan social ou médical.

### L'UFM aujourd'hui

L'UFM a toujours ses bureaux au « 94 », et reste propriétaire des locaux des ESRP Masson-Timbaud et Gatignon, de l'hôpital Pierre Rouquès-Les Bluets et deux pavillons de vacances à Vouzeron. Sa raison d'être est la préservation et le développement du patrimoine social des métallos, et le soutien donné aux activités des organisations CGT. Ainsi, les locaux de l'UFM abritent entre autres, l'IHS CGT Métaux, l'USTM 75, l'Union locale CGT Paris 11 et le pôle technique et de coordination des Unions syndicales de la métallurgie d'Île de France (depuis 2011).

L'UFM, aujourd'hui comme hier, travaille à de nouveaux projets. L'UFM a ainsi investi dans deux résidences de services à destination des retraités à Castelnau-le-Lez et à Marseille. Elle est également le premier investisseur de la résidence hôtelière Jean-Baptiste Clément ouverte en 2015, à Saint-Ouen, contribuant ainsi à élargir l'offre de tourisme social en région parisienne.

Propriétaire des locaux de l'ESRP Masson-Timbaud, l'UFM étudie actuellement la faisabilité d'une surélévation du centre Timbaud à Montreuil, avec pour projet la création de plusieurs appartements qui pourraient être, dans l'avenir, loués aux organisations CGT.

En 2022, la FTM-CGT a confié à l'UFM la mission d'élaborer un projet pour les locaux de l'ancien CE des Chantiers navals de La Ciotat, biens immobiliers récemment dévolus au profit de la fédération. Le travail est en cours !

Depuis 2015, le périmètre de l'UFM a été ouvert au national. Toutes les USTM sont désormais invitées à adhérer à l'UFM, afin de contribuer au fonctionnement de cet outil de notre organisation syndicale !

*Isabelle Lassignardie, Archiviste FTM CGT*

Image 1 : Bal à la Maison des métallurgistes, 94 rue Jean-Pierre Timbaud (Paris 11), 1945 | DR coll. UFM

Image 2 : Carte postale du Parc de loisirs Henri Gautier, à Baillet-en-France, sans date | coll. UFM

Image 3 : Le docteur Fernand Lamaze dispensant un cours auprès de patientes de la maternité des métallos, vers 1952-1956 | DR coll. IHS CGT Métaux

Image 4 : Visite des ateliers du centre Suzanne Masson lors de l'inauguration officielle en avril 1951 | © DR coll. IHS CGT Métaux

Terrain

# Retour sur **la formation DSC**

**L**es fonctions des DSC sont multiples, et leur domaine d'intervention peut être très étendu, avec une large inégalité de moyens en fonction des effectifs de l'entreprise. Cette formation s'appuie sur les expériences des camarades pour réfléchir ensemble à l'organisation du travail du DSC, ses droits mais aussi ses devoirs. Victorine Rodriguez, nouvellement élue DSC chez Framatome, a suivi cette formation. A l'issue de ce congrès, la Commission Exécutive Fédérale (CEF) fraîchement élue a mandaté deux camarades pour impulser cette activité : Michel DUCRET membre du Bureau Fédéral et Patrick BERNARD Conseiller Fédéral.

## Pourquoi as-tu décidé de suivre cette formation ?

Pour reprendre les mots de Pierre Bourdieu « *il est infiniment plus facile de prendre position pour ou contre une idée, une valeur, une personne, une institution ou une situation, que d'analyser ce qu'elle est en vérité, dans toute sa complexité.* ». Les formations de la CGT permettent d'acquérir cette capacité de sortir du cadre pour mieux analyser notre société et pouvoir en combattre les inégalités. J'ai été désigné Délégué syndicale centrale en janvier 2023, la formation DSC à Courcelles était donc pour moi une évidence.

## Comment se passe la formation ? (ambiance, interactivité, formateur, centre de formation...)

J'avais beaucoup entendu parler du centre de formation de Courcelles mais je ne connaissais pas du tout le site. Le cadre est idyllique pour les amoureux de la nature et des grands espaces et bien évidemment propice à la réflexion. Le « lâcher prise » et la déconnexion sont très importantes dans cette formation DSC. Happée par nos calendriers sociaux et nos urgences syndicales, je dois avouer avoir eu beaucoup de mal au début du stage à « *vivre l'instant présent* ». L'adaptation est facilitée par la présence d'une équipe de formateurs bienveillante, dynamique, consciencieuse et à l'écoute de nos besoins, animée par une volonté d'amélioration constante du contenu de la formation. Les liens noués ainsi que les expériences partagées pendant cette semaine sont très importants et révélateurs également de notre force première au sein de la CGT : le collectif !

## D'après toi, les points forts et les points faibles de la formation ?

Les points forts sont incontestablement les partages d'expériences des camarades et de leurs pratiques syndicales. Également, la pédagogie et la diversité des formateurs qui ont chacun leur manière propres d'aborder



le thème. Et pour finir, la convivialité et l'authenticité des rencontres et des échanges via le rapprochement des départements dans ce beau centre de formation qu'est Benoit Frachon. Bref, Impossible de s'ennuyer ! Néanmoins, malgré le cœur chaud des stagiaires de la CGT, n'oubliez pas votre laine lorsque vous faites une formation à Courcelles en hiver !

## Qu'est ce que cette formation va t'apporter dans ta pratique du mandat de DSC ?

En tant que jeune DSC, j'attendais de cette formation un apprentissage du cadre légal du mandat de DSC, de ses missions essentielles mais aussi la possibilité, à travers les modules et les expériences des camarades, de me projeter et de m'armer afin d'affronter prochainement le quotidien d'un DSC. La qualité de vie syndicale que doit impulser un DSC à travers la démarche démocratique est devenue une de mes priorités, complétée par une volonté inflexible de syndicalisation qui sera étendue sur chacun des sites Framatome via une formation spécifique... dispensée par la CGT bien sûr !

Je suis persuadée qu'une CGT forte c'est avant tout des camarades formés et qui se formeront tout au long de leur vie syndicale. Il est essentiel, pour l'avenir du syndicalisme et de la CGT, que chaque DSC soit garant de cette dynamique dans son organisation.

*David Pico, Membre du bureau fédéral*

Collectif

# Pourquoi un collectif fédéral de Délégués Syndicaux Centraux ?

Depuis quelques années, la formation DSC de la FTM-CGT permet d'obtenir une meilleure prise en compte par les DSC, de leur place et de leur rôle essentiel au sein de la Fédération. Nous avons déjà tenté une première fois de lancer un collectif, mais le COVID n'avait pas permis sa mise en place dans la continuité. Avec une multiplication des formations DSC (trois formations à Courcelles par an), nous constatons que beaucoup apprécient de plus en plus ce lien avec la structure. Beaucoup se rendent compte que la multiplication de réunions avec leur direction a souvent pour seul objectif d'occuper les élus (es), mais que finalement, cela porte peu de résultats en matière de négociations. Certains DSC, sans désertier toutes ces réunions, ont besoin de trouver ou de retrouver un lien avec la Fédération. Nous avons donc proposé cette première rencontre le 19 avril dernier, et une vingtaine de DSC se sont déplacés pour participer à ce premier rendez-vous.

Comme les syndicats l'ont décidé à notre dernier congrès, la Fédération continue d'amplifier le travail en direction des DSC pour les associer encore plus dans nos différentes initiatives et dans notre fonctionnement. Pour les DSC, il est important d'avoir un lieu pour échanger sur leurs pratiques, et aussi pour s'informer comme par exemple, sur la nouvelle convention collective nationale qui va s'appliquer dès janvier 2024. Ces échanges peuvent aider à éviter certaines erreurs ! C'est une sorte de grosse boîte à outils à leur service, mais qu'ils devront gérer eux-mêmes !

Nous avons aussi besoin de ce collectif pour réfléchir à l'accueil que nous offrons aux nouveaux mandatés DSC et aux coordinateurs de la Fédération, et comment nous organisons la découverte de notre structure. Nous devons étudier avec le collectif comment mieux présenter aux nouveaux DSC, le travail des différents collectifs fédéraux. Beaucoup nous demandent de l'aide, des tracts, des repères, et autres besoins, mais peu s'imaginent que ce sont quelques camarades qui travaillent dans ces collectifs !

Ce lien très distendu entre beaucoup de DSC ou coordinateurs et l'activité de la Fédération est un handicap pour la lutte dans chaque groupe, comme pour la vie syndicale dans chaque site. L'enjeu est de taille avec ce collectif. Le constat de la double besogne est perdu dans leur activité, centrée, pour beaucoup, sur les négociations

institutionnelles. La transformation de la société, la lutte contre le système capitaliste sont trop souvent mises de côté, voir oubliées. Nous le constatons avec la lutte pour les retraites. Une politique sociale dans un monde d'économie libérale, ça ne peut pas fonctionner ! Comment les DSC de groupes dénoncent-ils le système capitaliste en invitant les salariés à réfléchir sur nos revendications ?

Sur la vie syndicale, nous nous rendons compte aussi d'une certaine méconnaissance de l'organisation CGT sur les différents sites. Cela va mieux dans pas mal de groupes, mais encore beaucoup de DSC se cantonnent uniquement aux rôles de négociateurs. Avec la mise en place du collectif, nous souhaitons également alimenter ce besoin de retrouver une vie syndicale où l'organisation devient une priorité. Trop peu connaissent le nombre de syndiqués par site et son évolution, les formations nécessaires, le lien avec les structures, etc. Cela doit devenir un réflexe quotidien dans l'engagement de nos DSC.

*Patrick Bernard, Conseiller fédéral*



Economie

# Evitement fiscal et déformation du partage de la valeur ajoutée

**E**n 2022, les entreprises du CAC 40 ont de nouveau réalisé des profits record qui viennent ruisseler dans l'escarcelle déjà bien pleine des actionnaires. Mais le larcin ne s'arrête pas là ! Une partie non négligeable de ces profits n'est pas toujours localisée là où elle est réalisée, mais plutôt via des stratégies d'évitement fiscal, dans les paradis fiscaux qui se trouvent essentiellement en Europe (Irlande, Luxembourg, Belgique, Pays-Bas).

## Optimisation, évitement ou fraude fiscale... ?

L'évitement fiscal se situe sur une zone grise entre l'optimisation fiscale et la fraude fiscale. L'optimisation fiscale est un processus illégitime mais légale, qui joue sur les différences de règles fiscales des systèmes nationaux. A l'inverse, la fraude fiscale correspond à une activité de contournement de l'impôt illégale, répréhensible devant la loi.

L'optimisation et l'évitement fiscal sont des véritables fléaux pour les citoyens car cela se caractérise avant tout par une perte de recette fiscale, qui empêche d'allouer les moyens nécessaires au bon fonctionnement des services publics. En France, on estime cette délocalisation de profits à plus de 40 Mds\$, qui se traduit par une perte de plus de 13 Mds\$ pour l'administration fiscale<sup>1</sup>.

Si l'évitement fiscal est un pillage d'argent public pour les citoyens, il se traduit également comme un racket pour les travailleurs.

## L'évitement fiscal : un biais dangereux pour le partage de la valeur

L'évitement fiscal pose une réelle limite à l'analyse de la répartition de la valeur ajoutée telle que nous l'avions vue précédemment<sup>2</sup>. L'évitement fiscal se pratique via des prix de transfert ou autres instruments<sup>3</sup> entre les filiales d'une firme multinationale<sup>4</sup>. Ces diverses ponctions permettent de transférer la création de valeur des filiales vers le siège fiscal, pour réduire la charge fiscale globale du groupe. Mais ce processus permet aussi de dégrader artificiellement les comptes des filiales afin de ne pas déclencher l'intéressement et la participation, ou pire, constituer une justification économique pour des plans de licenciements ainsi que des délocalisations.

La pratique de l'évitement fiscal permet également aux actionnaires de capter la valeur de manière plus pernicieuse et plus invisible. Les échanges intra-groupes visant à transférer la création de valeurs des filiales vers le siège fiscal se situent souvent en amont du calcul de la



valeur ajoutée.

Ainsi par effet mécanique, la valeur ajoutée et la performance de l'entreprise sont artificiellement minimisées. Ceci vient donc automatiquement grossir la part du travail dans la valeur ajoutée des filiales. Par conséquent, même si l'entreprise n'est pas dans une situation catastrophique, elle permet au patronat de justifier la modération salariale. Il est, de facto, plus difficile pour les salariés de négocier des augmentations de salaire lors des NAO, quand les comptes de l'entreprise ne rendent pas fidèlement les résultats réalisés. L'évitement fiscal altère donc de manière invisible le pouvoir de négociation des organisations syndicales, et permet d'aligner par une contrainte silencieuse le désir des salariés sur le désir du maître.

C'est pourquoi, nous devons intégrer l'évitement fiscal via les échanges intra-groupes dans notre démarche revendicative sur le coût du capital. Notre démarche syndicale doit s'inscrire dans des actions préventives face à ce fléau, en demandant notamment dans les CSE, des audits aux experts sur les prix de transfert et leurs impacts sur le partage de la valeur ajoutée.

*Baptiste Royer, Conseiller fédéral*

<sup>1</sup> Selon les travaux de V. Vicard

<sup>2</sup> Voir partage de la valeur 1/3 mensuel n°72

<sup>3</sup> Dettes intragroupe, loyer etc

<sup>4</sup> Pour en savoir davantage voir livret coût du capital

# Le 7 avril c'est la journée « du droit de se syndiquer »

**D**epuis plusieurs années, l'ensemble du bureau de l'USTM de l'Isère se mobilise pour que la syndicalisation soit l'affaire de tous. La syndicalisation est une affaire de tous les jours. A l'USTM de l'Isère, nous considérons que, dans la période actuelle, elle est prioritaire et doit être prise en compte par l'ensemble des structures, des bases, des syndiqués non élus ou mandatés. Année après année, nous observons une stagnation voire une érosion du nombre de syndiqués, qui entraîne un affaiblissement du rapport de forces.

C'est justement par un fort taux de syndicalisation que nous pourrions reconstruire ce rapport de forces qui nous manque, face au grand capital, pour conquérir de nouveaux droits, des augmentations de salaires, de meilleures conditions de travail mais aussi pour changer de modèle de société.

La campagne de syndicalisation de cette année a été prise à bras le corps par l'ensemble du bureau de l'USTM. Dès le mois de janvier, nous avons pris contact avec des syndiqués isolés de la société ALEDIA pour travailler en interne et permettre d'implanter la CGT dans cette entreprise.

Au mois de février, un tract de syndicalisation a été envoyé par mail à toutes nos bases.

Par la suite, des relances téléphoniques ont été effectuées, appelant chacun à prendre en considération cette campagne et à en faire une priorité.

Durant le mois de mars, chaque semaine nous avons publié une vidéo avec l'intervention de militants sur notre chaîne YouTube, que nous avons ensuite partagées sur les réseaux sociaux.

Enfin le 07 avril, point d'orgue de notre campagne, le tract de syndicalisation a été distribué dans de nombreuses entreprises où la CGT est organisée. Il nous semble très important de s'appuyer et de compter sur l'ensemble des syndiqués de la métallurgie du département en les impliquant dans cette campagne. Une lettre, accompagnée d'un bulletin d'adhésion, leur ont été envoyées avec pour mot d'ordre que chaque membre du syndicat doit participer au renforcement de la CGT en faisant au moins un syndiqué, qu'il n'est pas seulement là pour verser une contribution mais qu'il est également un acteur dans l'organisation. Par conséquent, nous avons mené une campagne de syndicalisation d'une durée de trois mois.

En juin, nous ferons le bilan de ces initiatives, de ce qui a fonctionné ou pas, afin de nous améliorer et d'être au rendez-vous l'année prochaine, le 7 avril pour une nouvelle journée du « droit de se syndiquer ».

**La syndicalisation est l'affaire de tous !**

*Nicolas Cohard, Secrétaire Général  
USTM CGT Isère*



## Vigilance

# Le devoir de vigilance **réclame** **notre vigilance**

**L**a loi française sur le devoir de vigilance promulguée le 27 mars 2017, prévoit que les sociétés qui emploient depuis au moins 2 ans plus de 5 000 salariés en leur sein et leurs filiales et dont le siège est en France, ou 10 000 salariés si le siège social se situe hors territoire français, établissent et mettent en œuvre un plan de vigilance annuel.

Ce plan doit prévenir les risques d'atteinte aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales et de dommages environnementaux et corporels, résultant des activités de la société ou de ses filiales, fournisseurs ou sous-traitants. En cas de non-respect, le juge peut être saisi par des victimes ou leurs représentants.

## Directive européenne en cours de discussion :

Depuis la promulgation de la loi en France, plusieurs autres pays européens ont légiféré dans le même sens ou sont en cours d'élaboration : Espagne, Belgique, Pays-Bas, Allemagne. Les fédérations européennes des syndicats ont porté le débat jusqu'au parlement européen, et un projet de directive est en cours d'examen.

Plusieurs groupes de députés européens progressistes revendiquent l'implication des syndicats de travailleurs en tant que parties prenantes. Le vote de la directive devrait intervenir courant mai 2023.

## Un levier d'action pour responsabiliser les donneurs d'ordres envers leurs sous-traitants :

Cette loi sur le devoir de vigilance donne un nouveau cadre à la relation entre donneurs d'ordres et sous-traitants. Les syndicats peuvent intervenir directement dans l'élaboration du plan de vigilance en tant que parties prenantes de l'entreprise, au même titre que les clients, la société civile, ...

La loi impose que les mécanismes d'alerte et de recueil de signalement doivent être élaborés en concertation avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

## Les ex GM&S souhaitent durcir la loi :

Le projet de loi des ex GM&S s'appuie sur la loi de Devoir de vigilance et propose d'aller plus loin afin de réduire

### Le plan de vigilance comporte 5 éléments :

- Une cartographie des risques,
- Les procédures d'évaluations régulières sur toute la chaîne de valeur,
- Des actions d'atténuations des risques,
- Le mécanisme d'alerte et de recueil de signalement,
- Le dispositif de suivi des mesures mises en œuvre.

les effets de la dépendance des entreprises sous-traitantes aux grands donneurs d'ordres.

Le projet propose que :

- La relation DO (donneurs d'ordres)/ST (sous-traitants) soit reconnue sous forme de responsabilité sociale économique, juridique et environnementale.
- La politique d'achat des DO intègre une anticipation en amont des décisions des DO pour permettre les adaptations nécessaires des ST.
- Les DO engagent leur responsabilité environnementale au regard des dégâts environnementaux liés à leurs choix stratégiques,
- Si des licenciements économiques résultent de décisions des DO, il faut que ceux-ci soient solidairement responsables du financement du plan de sauvegarde de l'emploi.

## Agir ensemble :

Les donneurs d'ordre de l'aéronautique comme de l'automobile imposent aux sous-traitants des baisses de prix systématiques, des consolidations dans le tissu industriel, des délocalisations de production et d'ingénierie...

Cela conduit pour les uns à des délocalisations, et pour les autres à des pressions sur les salaires et les conditions de travail.

Le devoir de vigilance en cours d'élaboration au parlement européen donne une nouvelle opportunité aux syndicats des donneurs d'ordres comme des sous-traitants, d'agir ensemble afin de peser face aux stratégies uniquement financières de nos dirigeants

*Xavier Petrachi et collectif Fédéral Industrie*

# Médecin du travail (2) : Le patron ne doit pas être le seul maître du recrutement

Le départ du médecin du travail, doit respecter la procédure, elle aura les mêmes étapes prévues pour les salariés :

**Le CSE, le comité interentreprises ou la commission de contrôle et le conseil d'administration du service interentreprises**, auditionnent le médecin du travail, se prononcent à bulletin secret sur le projet de rupture du contrat de travail à la majorité de leurs membres régulièrement convoqués, présents ou représentés.

**L'inspecteur du travail** doit trancher, il peut refuser ou accepter le licenciement. En cas de sanction ou de transfert, une procédure doit aussi être mise en place.

**Désormais la rupture du contrat du médecin du travail pendant la période d'essai est soumise au respect de la même procédure de licenciement (Cass. soc., 26 oct. 2005, no 03-44.585; Cass. soc., 29 oct. 2010, no 08-70.412).**

Quant aux recours, ils sont soumis à une procédure administrative analogue à celle des demandes de licenciement concernant les salariés protégés.

## En droit, art L4623-5:

Le licenciement d'un médecin du travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail et après avis du médecin inspecteur du travail.

Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire immédiate de l'intéressé, dans l'attente de la décision définitive. En cas de refus du licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

## Il nous faut utiliser ces droits

Ces procédures sont des acquis, ils ne vivent réellement que si une relation existe entre les actions du médecin et celles des représentants des salariés. C'est le prix

de l'indépendance de la médecine du travail et de son extraction des mains du patronat. Plusieurs points de vigilance doivent aiguïser notre volonté :

- **La construction coordonnée de motifs de sanctions envers un médecin** en se mettant « en travers » des choix de l'entreprise, car la santé des salariés est en jeu. Elle sera associée à une capacité réelle des directions d'isoler le médecin de ses collègues et des salariés. Elles mettent le médecin sur « *le fil du rasoir* ». Ce qui est en fait reproché le plus souvent au médecin, c'est son expérience et son attachement à un exercice tourné vers l'intérêt de la santé des salariés.
- **La situation du médecin et sa capacité d'agir efficacement** dépendent, certes, en cas de situations tendues, des attitudes des autorités de tutelle (DREETS) ou de contrôle (CSE) pour les services (spst autonomes), commission de contrôle ou CA dans les services (spst) interentreprises, mais aussi de notre engagement pour résister face aux pratiques patronales.



© Adobe Stock

**• L'urgence d'une prise de conscience des élus CGT dans les entreprises et des travailleurs**, du caractère profondément destructeur des réformes successives.

C'est, en particulier le cas de la loi travail pour la médecine du travail et pour la santé au travail. Les stratégies de maltraitance du médecin du travail engagées dans leur mission d'ordre public et social ne sont pas des incidents isolés, mais le signe d'une action coordonnée des employeurs.

Aussi, il convient d'utiliser pleinement ces droits subsistants et d'en conquérir de nouveaux en agissant de concert avec le médecin du travail.

*Eric Moulin, Conseiller fédéral*

# Le nouveau système de classification de la métallurgie

## Construire les conditions d'une réelle consultation des IRP

**La nouvelle convention collective unique de la métallurgie a été signée le 7 février 2022.** Ses dispositions sont entrées en vigueur en partie au 1er janvier 2023, et entreront en vigueur en totalité au 1er janvier 2024. **Le sujet est complexe, les enjeux sont importants : prendre en compte le travail réel, identifier des points essentiels comme les nouvelles modalités de calcul de l'ancienneté,...**

**Le changement le plus important apporté par cette convention unique est la nouvelle classification des emplois, qui entrera en vigueur au 1er janvier 2024.**

Avec ce nouveau système de classification, **ce sont les emplois qui sont classés, et non les salariés.** Les notions d'ouvriers, de techniciens, d'agents de maîtrise et d'ingénieurs disparaissent. **La nouvelle classification n'opère une distinction qu'entre les non-cadres et les cadres de la métallurgie.**

**Précisons qu'il n'est pas prévu de grille de correspondance entre l'ancienne classification et la nouvelle classification.** L'employeur devra donc, pour chaque salarié, utiliser le nouveau référentiel pour obtenir la classification du salarié.

### La consultation des IRP ne doit pas être un « minima »

L'accord du 7 février 2022 prévoit à son article 63-3 une consultation sur les « modalités envisagées pour la mise en œuvre de la classification dans l'entreprise ».

La consultation des IRP ne doit pas se limiter à une information succincte sur une méthodologie, mais également sur les projets de fiches emplois, leurs cotations avec leurs conséquences.

C'est durant cette période et ce processus de mise en place de la nouvelle convention, que les élus doivent agir s'ils souhaitent peser dans ces travaux.

### Imposer la consultation sur les fiches emplois et leurs cotations

Les futures fiches d'emploi détermineront votre future classification.

Le changement transformera votre classification en positif ou

en négatif selon la cotation de la fiche d'emploi.

Une description de poste incomplète ou erronée impactera le repositionnement du poste et aura des conséquences sur la rémunération.

En application de l'article 63-3 de l'accord et de l'article L 2312-8 du Code du travail, le CSE doit voter une délibération pour demander à être consulté sur les fiches emploi et leurs cotations.

En effet, l'article L. 2312-8 du Code du travail dispose que le comité est informé et consulté de manière récurrente, mais également ponctuelle, sur les conditions d'emploi et de travail, sur les projets importants ayant des conséquences sur les conditions de travail.

### Déclencher une expertise sur la politique sociale.

Par ailleurs, comme ce n'est pas prévu dans le texte, il est important de négocier un accord intégrant de véritables moyens pour les IRP, notamment :

- l'appui d'un expert dans le cadre de l'information-consultation spécifique prévue pour la mise en œuvre de la nouvelle classification ;
- la mise en place d'un comité de suivi incluant des représentants des salariés et dont le rôle sera de veiller tout au long du processus à la pertinence de la méthodologie et de recueillir les éventuels recours des salariés.

Contactez CADECO pour vous accompagner

[contact@cadeco.fr](mailto:contact@cadeco.fr)

**Annie WILLEMIN**, Directrice du pôle Economique