



# Mensuel des Métallurgistes

N°74 Mai 2023

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT



## DOSSIER

Les 4 branches rattachées  
à la FTM

### ► FNI

FNI et cotisation

### ► Santé

Pénibilité psychique

# Le Groupe VYV appelle à l'amélioration de la couverture prévoyance des actifs

## 15 milliards d'€ par an

C'est le coût de l'imprévoyance en France, estimé par l'Observatoire de l'imprévoyance du Groupe VYV, c'est-à-dire le montant des prestations de prévoyance non servies, par défaut ou insuffisance de couverture, aux personnes rencontrant des situations d'incapacité,

d'invalidité, de perte d'autonomie ou de décès. Ces insuffisances entraînent pour les personnes concernées et leurs proches des pertes de revenus, des surcoûts et des pertes de chance.

### Les actifs : 8,5 milliards d'€



1,9 milliard d'€



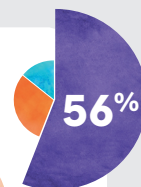
2,1 milliards d'€



1,2 milliard d'€



3,1 milliards d'€



### Les enfants : 2,2 milliards d'€



15%

### Les seniors : 4,3 milliards d'€



652 millions d'€



3,1 milliards d'€



598 millions d'€



Pour en savoir plus



Pour plus d'information, contactez-nous :  
relation.partenaire@groupe-vyv.fr



GROUPE  
vyv

**Actualités**

- 4 **Histoire**  
Le 8 mai 1945, un instant de soulagement et d'espoir
- 5 **Europe/International**  
Espagne : la réforme des retraites
- 6-7 **Portrait de syndiqué et de syndicat**  
On grandit ensemble à la CGT ! S'émanciper par les activités sociales et culturelles

**Dossier**

- 10-12 **Les 4 branches rattachées à la FTM**

**Vie Syndicale**

- 9 **USTM 76**  
Actions menées contre la loi « retraite » en Seine Maritime
- 13 **Formation**  
Secrétaire USTM
- 14 **FNI**  
FNI et cotisation

**Politique revendicative**

- 15 **Economie**  
Résultats financiers des entreprises de la métallurgie au CAC40
- 16 **Energie**  
Crise énergétique et inflation au sein de la métallurgie
- 17 **Santé**  
Pénibilité « psychique » : impacts sur la santé ? quelle reconnaissance ?
- 18 **Elections**  
Avec les élections, rappels sur les désignations
- 19 **Salaire**  
Grève et retenue de salaire

**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  
Imprimé par Rivet Editions, Limoges  
Abonnement annuel : 12 euros  
ISSN 0152-3082  
Commission paritaire  
0423 S 06 474



David Blaise  
Membre du Bureau Fédéral

## Allocution d'Emmanuel Macron : «Un grand enfumage, en décalage complet par rapport aux aspirations des salariés»

# À

l'occasion de douze journées interprofessionnelles de grèves et de manifestations et d'une multitude d'actions locales et sectorielles, des millions de travailleurs et de travailleuses, de jeunes et de retraités se sont mobilisés pour exprimer le rejet de la réforme des retraites portée

par le gouvernement et le patronat.

Le chef de l'Etat dit avoir entendu la « colère » qui s'exprime dans les rues depuis des semaines. Pas question pour autant de retirer sa réforme des retraites, il a préféré fixer trois chantiers : travail, sécurité et « mieux vivre ». Rappelons que suite à la validation du conseil constitutionnel, le Président de la République a promulgué, dans la précipitation, la loi pourtant rejetée par le peuple français.

La CGT a rappelé que le gouvernement avait détourné la procédure parlementaire en utilisant un projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour faire passer sa loi, ce qui lui a permis d'imposer un énième 49.3. Et ce, alors qu'une réforme des retraites d'une telle ampleur n'a rien à faire dans un projet de loi rectificatif pour 2023, et devrait passer par le biais d'une loi normale, afin de permettre un vrai débat démocratique.

Macron appelle à 100 jours d'apaisement, mais force est de constater qu'il a rapidement oublié ses paroles. Lors de son premier déplacement dans une entreprise en Alsace, il a une nouvelle fois méprisé les manifestants présents en affirmant : « la réalité de tout le pays, ce n'est pas seulement ceux qui font du bruit avec des casseroles ou qui râlent ».

Macron et son gouvernement doivent revenir à la raison et à la responsabilité : cette réforme est toujours aussi injuste et injustifiée comme nous le dénonçons depuis le premier jour ; elle doit être retirée. Sans ça il va connaître les cents jours de la colère !

**La FTM-CGT appelle à continuer de s'organiser collectivement sur la question des retraites sur les lieux de travail sous toutes les formes jusqu'à la victoire.**

Histoire

# Le 8 mai 1945, un instant de soulagement et d'espoir

Le 8 mai 1945, l'acte de capitulation des forces nazies est pour des millions de femmes et d'hommes un instant de soulagement et d'espoir. Mais nombreux sont ceux, à l'image de notre camarade Cécile Rol-Tanguy, incapables de partager l'euphorie des parisiens lors de la libération de la capitale, pensant aux déportés, disparus, fusillés, dont l'absence est d'autant plus cruelle en ce moment de victoire tant attendue. Ils sont des millions, internés, sans abri ou errant sur toutes les routes d'Europe. Des millions d'affamés aux vies brisées, qui désormais, auront la tâche de reconstruire tout un continent. Pour redresser ces milliers de villes en ruines, aux infrastructures détruites, les français trouveront la force et les moyens dans la mise en œuvre d'une forme d'utopie pour des «*jours heureux*», programme élaboré dans la clandestinité par les mouvements de résistance.

Ce qui sera la base de l'action du général de Gaulle et de son gouvernement provisoire, est le fruit d'un long processus où le syndicalisme, méprisé ces dernières années, sera prédominant.

## La France libre est tout au plus tolérée dans les rangs des alliés.

La conférence de Téhéran en novembre 1943 confirmera aux forces combattantes que le pays doit prendre toute sa place dans sa propre libération. En effet, Roosevelt, Staline et Churchill, dans leurs plans de libération de l'Europe, ont prévu de répartir, sous leur tutelle, les populations et les territoires.

En France, les forces de la résistance n'ont pas attendu pour engager leur rassemblement, seule issue pour assurer l'indépendance du pays. Les accords du Perreux d'avril 1943, réunissent la CGT, ouvrant la porte à la création du Conseil National de la Résistance. Composé des grands réseaux, des organisations syndicales et des partis politiques engagés dans la lutte contre l'occupant, il se réunit rue du Four le 27 mai 1943 à l'instigation de Jean Moulin. Ainsi est créée «*La Résistance*», celle de tout un peuple, qui peu à peu viendra grossir ses rangs.

Désormais, les alliés savent qu'ils ne pourront pas faire sans elle face à l'occupant nazi, et que les partisans ne les laisseront pas s'emparer des administrations et des institutions au fil de la libération du territoire.

Ce puissant acte politique donne enfin toute légitimité au général de Gaulle, hissant la France au rang des pays alliés

Un défilé syndical passe au pied de la Colonne de juillet, place de la Bastille le 14 juillet 1945  
IDR © Collection IHS CGT Métallurgie



et lui assurant sa place lors de la capitulation des armées nazies le 8 mai 1945, à la grande stupeur des Allemands. Mais cette reconnaissance se traduira aussi par une place parmi les cinq puissances, disposant d'un siège permanent au conseil de sécurité, dès la création des nations unies.

Si le CNR a permis une telle réussite, son programme reste puissant dans les institutions de notre République au point que le patronat s'acharne à son démantèlement et que le président Macron reprend aujourd'hui ces trois lettres symboliques pour son Conseil National de la Refondation. Reste que l'euphorie du 8 mai 1945 sera cruellement entachée pour la France. Car le souci d'unanimité de ses membres a imposé d'écarter des sujets comme celui de la décolonisation.

La présence de drapeaux algériens brandis en ce jour de la Victoire, sera le prétexte d'une répression féroce. Des milliers de morts à Sétif puis Guelma et Kherrata rendront inévitable, dès la dernière heure de la guerre en Europe, le conflit pour l'indépendance de l'Algérie. Bientôt ce sera Madagascar dès 1947 où l'on exécutera par milliers les insurgés et leurs familles puis l'Indochine. L'intégrité de l'Empire Français primait encore sur la reconnaissance et le respect du sang versé durant deux guerres mondiales pour libérer le territoire national.

**Claude Ven**, Président de L'Institut d'Histoire Sociale de la Métallurgie

**Erratum** : l'article «*Historique des congrès confédéraux*» du n°72 a été rédigé par Claude Ven

Europe / International

# Espagne : la réforme des retraites

Le gouvernement espagnol est parvenu à un accord avec l'UGT et les CCOO (les deux grandes centrales syndicales) sur une réforme du système de retraite. Cet accord fait partie d'une série de réformes nées dans le cadre du dialogue social et d'un pacte entre les centrales syndicales et le gouvernement.

Les syndicats jugent la réforme très positive et progressiste, avec une augmentation des pensions, en particulier des pensions minimales, et un financement plus durable à moyen et long termes.

L'accord a été adopté par le Parlement espagnol, jeudi 30 mars 2023, avec 179 voix pour, 104 voix contre et 61 abstentions, notamment grâce à l'appui de partis indépendantistes basque et catalan.



Les principaux éléments de la réforme sont les suivants :

- ▶ Elle fait davantage contribuer les hauts revenus en accroissant l'assiette de cotisation, c'est-à-dire la part du salaire sur laquelle cotisent les salariés, afin de mettre davantage à contribution ceux dont les revenus sont les plus élevés.
- ▶ Elle entérine, par ailleurs, une hausse de la contribution, en particulier des employeurs, au « mécanisme d'équité intergénérationnelle », qui alimente un « fonds de réserve » créé pour faire face aux tensions attendues lorsque la génération du baby-boom des années 1960-1970 arrivera à l'âge de la retraite.
- ▶ Le texte ne touche pas, en revanche, à l'âge légal de départ à la retraite qui doit passer progressivement à 67 ans en 2027, en vertu d'une réforme entérinée en 2011 sous un précédent gouvernement socialiste. Certaines personnes pourront toutefois continuer à partir à 65 ans si elles ont au moins cotisé 38 ans et six mois. Mais

que certains ne se réjouissent pas trop en France. En Espagne, la durée de cotisation est très inférieure à celle fixée en France : en 2022, pour partir à 65 ans, il fallait 37,5 annuités contre 42 (et bientôt 43) en France pour une pension complète !

- ▶ Le mécanisme retenu prévoit des pensions de retraite calculées soit sur la base des 25 dernières années cotisées, soit sur les 29 dernières années en excluant les deux années les moins bonnes.
- ▶ Des mesures pour réduire l'écart entre les hommes et les femmes en matière de pensions.
- ▶ Les pensions maximales seront réévaluées d'année en année.
- ▶ Une trajectoire d'augmentation des pensions minimales pour assurer une conversion à 60 % du revenu médian.
- ▶ La présentation que fait le gouvernement français et ses alliés, de la réforme espagnole omet que le taux de remplacement net – soit le montant de la première pension de retraite rapporté à la dernière rémunération perçue en activité – est, selon l'OCDE, de 80 % contre 74 % en France, et qu'un récent accord entre syndicats et patronat prévoit d'augmenter les pensions dès cette année de 8,5 %, soit l'équivalent du taux d'inflation moyen l'an dernier. Enfin, les plus de 65 ans toucheront un minimum de 10 963 euros par an et 13 525 euros, pour ceux qui ont la charge d'un ou d'une conjointe et contrairement à d'autres (sic) cela concerne tout le monde !

Cette réforme, à laquelle la Commission européenne a donné son feu vert, était l'une des principales contreparties exigées par Bruxelles en échange de l'octroi des fonds du méga plan de relance européen. Une enveloppe dont l'Espagne est l'un des principaux bénéficiaires avec 140 milliards d'euros.

Si l'Union européenne n'a aucune compétence en matière sociale, elle parvient à imposer ses choix par le biais des financements qu'elle octroie ou non.

**Frédéric Touboul**, Conseiller fédéral

Portrait d'un syndicat et de syndiqué

# On grandit ensemble à la CGT !



Je m'appelle **Nathalie POMMET-RAMIREZ**, j'ai 42 ans, je viens de la région grenobloise, je vis dans le Gard depuis 15 ans. Je suis mariée, j'ai deux enfants de 6 et 10 ans. J'ai d'abord passé un master 2 en environnement et

**6** développement durable. Après quelques mois en intérim j'ai été recrutée en CDI à l'usine MERLIN GERIN d'Alès. Mon travail est de mettre en place des contrôles sur les productions et faire vivre le système qualité. Notre usine tourne 24h/24 et 7j/7. Une majorité de collègues travaille en poste.

## Une militante des causes humanistes et solidaires.

Dès mon CDI, je suis allée voir le délégué syndical CGT pour adhérer. En réalité, je n'ai pas eu besoin d'être convaincue ou sollicitée, car la CGT ne m'était pas inconnue. J'ai grandi dans une famille militante et les sujets de société tels que l'emploi, la juste répartition des richesses, la solidarité sont dans mon ADN. Ma mère est chilienne et réfugiée politique suite à la fuite de son pays sous le régime du dictateur Pinochet. Mon père, quant à lui, a toujours été engagé tant en politique que syndicalement. Ils ont, tous deux, toujours été à la CGT et avec mes frères nous avons grandi dans ce climat militant. Je n'ai pas envie de cacher ces valeurs et ces idées à mes enfants : on en parle ensemble. Ils ont participé à la plupart des manifs et je leur dis : « Soyez critiques, doutez tout le temps ! ».

## Ne jamais renoncer à la fraternité des peuples et à la Paix.

Dans notre syndicat, on a toute la diversité possible c'est le socle de la CGT : des classes populaires et immigrations diverses avec une immense intelligence du cœur et énormément de savoir et d'analyse des situations ! Dans le monde entier on voit monter l'Extrême-Droite. Dans le Gars : sur 6 circonscriptions, il y a 4 députés RN et à l'échelle de l'usine et dans nos villages ça se ressent.

Cette transmission des luttes est transgénérationnelle. On n'est pas forcément d'accord mais on se nourrit des points de vue et des différences de chacun, on ne s'empêche jamais de parler. L'antiracisme est bien ancré.

## Se tanner le cuir avant de s'organiser.

Nous sommes 38 syndiqués dont 15 femmes. Ces derniers mois, on a eu un regain d'adhésions. La CGT représente moins de 10% dans le Groupe Schneider Electric mais sur notre site MG Alès, nous sommes majoritaires. La jeunesse manque un peu à l'appel, mais avant 30 ans, les jeunes sont plus dans la démonstration de leurs capacités de travailleurs aux yeux du management et pensent, à tort ou à raison, que le syndicalisme les empêchera d'évoluer. À partir de la trentaine, ils ont envie d'investissement syndical ou social dans l'entreprise. Ils ont affûté leurs opinions de par leur vécu dans l'entreprise ou dans une précédente expérience professionnelle et ils s'expriment plus. Ils ont besoin de se tanner le cuir avant d'oser prendre la parole et d'aller au-devant de situations qui peuvent devenir de la contestation.

Notre direction utilise la même méthodologie, éléments de langage, mise à distance de l'humain, que le gouvernement de notre pays. D'ailleurs ce constat peut être inversé ! Le président et son gouvernement se comportent comme un chef d'entreprise et son équipe de direction. On était un peu à l'image du pays, la syndicalisation perdait de son attrait avec une sorte de résignation sur l'utilité du syndicat. Maintenant, ce n'est plus vrai. Le mouvement contre la réforme des retraites et l'exaspération liée au mépris et à l'arrogance déployée par le gouvernement y sont pour beaucoup.

*Propos recueillis par Anne-Laure Pauget,  
Membre du Comité Exécutif Fédéral*



Portrait d'un syndicat et de syndiqué

# S'émanciper par les activités sociales et culturelles



Je m'appelle **Isabelle CHENON**, (*Responsable d'accueil au CSE, CGT RENAULT-Le Mans*) j'ai 58 ans. Maman de deux enfants, je leur soufflais à l'oreille : « *il faut apprendre à voler de ses propres ailes* », je

le répète à ma petite fille de deux ans, avide de découvrir ce monde. Je partage avec mon mari la même évidence pour l'engagement syndical et politique. Ce qui me caractérise, c'est cette soif d'apprendre, cette urgence à s'émanciper pour sortir d'abord d'un milieu difficile puis pour satisfaire un besoin d'en savoir toujours plus sur ce monde en perpétuelle évolution.

## Culture et transformation sociale.

Je me syndique en 1990, 6 mois après mon arrivée. 6 ans après, j'accepte le mandat de déléguée du personnel. Me voilà donc syndiquée CGT avec l'objectif de faire vivre une bibliothèque qui s'adresse à tous les salariés. Cette mission d'intérêt général, d'enjeu culturel, de transformation sociale va motiver mon engagement. Pendant 14 ans, je vais lutter pour préserver ce acquis des activités sociales et culturelles qui permettent de se construire socialement, d'éveiller son esprit critique. Quand le personnel du CE passe sous la barre des 10 salariés, devenant du même coup une très petite entreprise, tout naturellement je m'engage pour représenter les salariés des TPE, un mandat régional. Notre grande usine se réduit de 8.000 salariés (années 90) à 1.565 salariés en sursis (2023). Le syndicat CGT perd sa majorité absolue en 2000 mais garde sa volonté de mener le combat syndical pour sauver « leur » entreprise. La section syndicale du CE est rattachée au syndicat des actifs. Les syndiqués actifs côtoient sur le même lieu les syndiqués retraités. « *L'orga* » bénéficie de cette relation intergénérationnelle.

## Bibliothèque du CE : une lutte collective.

Ce fameux 14 décembre 2004, les cartons sont prêts.



En l'espace de 3 heures et sous le contrôle d'un huissier, sont empruntés en toute légalité 11.486 livres pour éviter leur vente à 2€ pièce. Des militants CGT ont répondu présents à cet appel : ce sont des ouvriers pour la plupart, adhérents de la bibliothèque, parfois éloignés du livre. Même le journal, « *Les Echos* » salue l'opération : « *Il aura fallu une organisation sans faille pour réaliser un tel coup d'éclat !* ». La bataille autour de ce symbole « *social* » construit par leurs aînés a un retentissement médiatique national qui a résonné jusqu'aux oreilles des bibliothécaires du Canada

## Exister c'est oser !

Sur l'usine, nous comptabilisons 190 femmes, c'est très peu. Une politique volontariste dans l'industrie en direction des femmes procurerait des cotisations supplémentaires supérieures au « déficit » invoqué par le gouvernement pour justifier la réforme des retraites ! Sur les 170 syndiqués actifs du syndicat, 30 sont des femmes dont une coordinatrice de la vie syndicale. Elles prennent leur place et ne s'en laissent pas compter : « *Exister, c'est oser !* ». Le syndicat mène la bataille de l'inégalité de salaires entre les femmes et les hommes et relève qu'aujourd'hui, il peut y avoir jusqu'à 20% de différence entre une femme et un homme chez les APR (Agent de Production Renault) et environ 12% pour les cadres. C'est pourquoi les élus revendiquent un budget additionnel pour l'égalité salariale F/H. Aujourd'hui, les jeunes veillent tout particulièrement, à leur accueil et leur accompagnement face au parcours du combattant de la discrimination syndicale contre la CGT. J'en ai fait les frais, concernant mon évolution professionnelle

*Propos recueillis par Anne-Laure Pauget,  
Membre du Comité Exécutif Fédéral*

# Les prérogatives environnementales des CSE: **une pratique à construire**

Depuis la Loi Climat Résilience de 2021, les CSE disposent de nouvelles prérogatives, comprenant un droit à la formation et un accès à l'information de l'employeur étendus aux questions environnementales. Si le droit d'alerte « *Santé publique et environnement* »<sup>1</sup> préexistait à cette loi, celle-ci consacre néanmoins l'intégration pleine et entière des questions environnementales dans le dialogue social.

En dépit de propositions plus ambitieuses formulées par la Convention citoyenne pour le climat, le législateur s'est contenté « *d'ajouter* » une nouvelle thématique aux attributions du CSE, sans modification du cadre procédural existant : il s'agit donc d'enrichir les consultations annuelles ou ponctuelles (sur projet) en y intégrant l'environnement, la BDES devenant la BDESE, Base de données économiques, sociales et environnementales.

Ce choix n'est pas sans poser de difficulté : faut-il traiter le sujet à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques, sur la situation économique et financière, sur la politique sociale? Il serait légitime de le faire à chaque fois, sous des angles différents : la mutation de l'activité et des compétences est une question de stratégie; le renchérissement des combustibles fossiles a un impact économique ; la mobilité des salariés et l'intégration de critères RSE dans la rémunération variable ou l'intéressement sont des enjeux de politique sociale...

Cet objectif peut se heurter à des limites pratiques, dans un contexte d'extension des missions des élus sans moyens supplémentaires et de densification de l'agenda social, dans lequel l'emploi et le pouvoir d'achat occupent naturellement les premières places.

La prise en compte de l'environnement n'en demeure pas moins une nécessité et les élus, accompagnés de leurs experts, ont un rôle fondamental à jouer pour confronter les employeurs à leurs responsabilités.

Comme en matière financière, cela suppose d'avoir accès à l'information pertinente et de savoir la décrypter, un travail d'autant plus salutaire que les grands groupes font de l'environnement un nouvel enjeu de communication auprès des marchés financiers.

La mise en place de la BDESE peut ainsi être discutée afin d'en enrichir et adapter le contenu, en particulier dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'établir une déclaration de performance extra-financière (DPEF). Pour celles-ci, parmi lesquelles figurent toutes les SAS<sup>2</sup>, la BDESE se borne par exemple, pour la rubrique relative à l'économie circulaire, à la gestion des déchets dangereux et à la consommation d'eau et d'électricité (et non pas à l'ensemble des déchets ou à la consommation de matières premières). Ces sociétés ne sont pas non plus concernées par l'extension récente à l'amont (achats) et à l'aval (utilisation et fin de vie) du périmètre sur lequel doivent être établis les Bilans d'émission de gaz à effet de serre (BEGES)<sup>3</sup>.

La définition de l'information récurrente due au CSE et l'inscription pratique de l'environnement dans l'agenda social annuel constituent ainsi des préalables à la mise en œuvre effective de ces nouvelles prérogatives.

1. Le travailleur ou le représentant du CSE alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement (Articles L. 4133-1 et L. 4133-2 du Code du travail)
2. Sociétés par actions simplifiées
3. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les émissions indirectes significatives (« *Scope 3* ») doivent être intégrées au BEGES. En sont exemptées les personnes morales de droit privé non soumises à DPEF, qui continuent d'établir leur bilan sur les SCOPES 1 et 2, si elles sont tenues d'en établir un.



USTM 76

# Actions menées par les métallos contre la loi « retraite » en Seine Maritime.



© USTM 76

**A**u lendemain de la deuxième journée d'actions de l'intersyndicale nationale, les Unions Professionnelles, les Unions Locales et l'Union Départementale de Seine Maritime (76) ont pris la décision de se rencontrer. L'ordre du jour était de faire un premier bilan de la lutte et de tracer un plan d'actions pour les prochains jours.

Suite à cette réunion, tous les participants ont tiré à peu près les mêmes constats. Pour la Métallurgie, nous étions présents en nombre sur ces deux jours de manifestation nationale. Selon les entreprises nous avons recensé entre 20 et 70 % de grévistes.

Nous avons eu le plaisir de croiser de nouvelles têtes dans les cortèges, des collègues qui ne sortaient jamais, des syndicats qui ne sortaient plus de leurs entreprises, des artisans, etc ... Ceci est certainement dû à l'intersyndicale et au contexte actuel (inflation, pouvoir d'achat...), la retraite était la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Mais en même temps, nous avons constaté que toutes nos bases CGT n'étaient pas entrées dans ce conflit.

Nous avons pris la décision de travailler au plus près des travailleurs et de mailler le département pour aller au contact des salariés, les informer en leur apportant d'autres éléments que les médias au service du gouvernement et du patronat, débattre avec eux et essayer d'aller ensemble vers un blocage de l'économie du pays.

Dès le lendemain, chaque UL a tracé un plan de travail en Assemblée Générale, l'USTM a relayé l'info à ses bases. L'objectif était de mener des actions précises à des moments stratégiques.

Les lieux définis étaient des zones industrielles, des ports, des zones commerciales, des lycées, des universités, etc...). Ces actions se sont traduites par des barrages filtrants avec des points de discussion conviviaux, des distributions de tracts, des manifestations (retraite aux flambeaux, débats publics, ouvert à tous...) et des blocages.

Nous recensons à ce jour plus de 300 actions qui ont été menées dans le département avec une présence de métallos en plus ou moins grand nombre.

L'Assemblée Générale de l'USTM 76 du 13 mars a fait le constat que nous n'arrivions pas à reconduire la grève dans nos entreprises, que nous étions les seuls à appeler à la grève reconductible, que les autres OS refusaient nos invitations à construire un rapport de forces.

Nous avons également constaté que seulement deux entreprises dans le département ont réussi à mener une grève reconductible.

Les syndicats présents ont décidé d'une action métallos le 16 pour reconduire la journée du 15.

Le 16, dès 4h30 nous avons bloqué la zone industrielle de la Maine à Maromme (76) où se trouvent deux membres de la direction de l'UIMM territoriale.

Nous étions une petite centaine de métallos sur deux points de blocage filtrant aux entrées de cette zone, nous avons pu compter sur l'aide de l'interpro (FNME, Cheminots et l'Ul de Rouen).

Le bilan de cette action est positif : nous avons reçu un très bon accueil dans la zone, par exemple des habitants du quartier nous ont apporté de la nourriture.

Nous avons discuté avec plus de 1000 salariés de la zone, sur la retraite mais pas que ... Pouvoir d'achat, la mise en place de la ZFE (zone à faible émission) sur la métropole de Rouen, la Convention Collective Nationale...

Si nous avons tenu et nous tenons encore des actions journalières dans le département, c'est parce que chaque syndicat décide de quand et de quelle manière il entre en action !

**Que la lutte continue, l'USTM 76 ne lâchera rien.**

*Eric Pancoup, USTM 76*



© DR

# Les 4 branches rattachées à la fédération de la métallurgie

## Le machinisme agricole

Le machinisme agricole est l'une des quatre branches rattachées de notre fédération. Cela signifie que c'est en son nom, que nous pouvons revendiquer et négocier avec le patronat, mais qu'elle dispose d'une convention collective spécifique. En l'occurrence, la convention dite « *SDLM* » dont le code IDCC est le 1404.

La dénomination « *machinisme agricole* » est réductrice puisque lorsqu'on y pense, on se dit « construction de tracteurs ». Pourtant, les activités sont beaucoup plus larges. Cela va du commerce, de la location, de la réparation des machines et des matériels agricoles, des matériels de travaux publics, du bâtiment, de la manutention et de l'élévation, des matériels de la motoculture de plaisance, des jardins, en passant par les grues à tour, les sanitaires et unités mobiles jusqu'aux domaines viticoles et vinicoles.

Entre 80 et 100 000 travailleurs y sont regroupés et la Fédération peine à les organiser. La contribution de chaque USTM, de chaque collectif métaux est primordiale pour aller chercher les camarades qui se retrouveraient, par exemple, en « individuels » dans nos Unions Locales.

Ces activités ne sont pas délocalisables et elles répondent à nos besoins du quotidien : construction d'immeubles, élevage, travaux agricoles, espaces verts, irrigations, entretien et rénovation des bâtiments... Elles pourraient être un axe de développement intéressant pour notre fédération. Nous vous invitons à communiquer toutes vos informations à Christophe, animateur du collectif « *machinisme agricole* », au 06 10 45 06 68 ou par email à [cferrant@salti.fr](mailto:cferrant@salti.fr).

**Christophe Ferrant**, Branche agricole

## CCN Horlogerie-Bijouterie-Joallerie-Orfèvrerie (BJOC)

Jusqu'en 2018, il existait deux conventions collectives séparées, celle de la Bijouterie/Joallerie/Orfèvrerie et des

activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (IDCC 567) et celle de l'Horlogerie du 17 décembre 1979 (IDCC 1044). Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles voulue par le Président Macron et à la demande du patronat, en application de l'article L 2261-32 du Code du travail, un arrêté du 16 novembre 2018 a été pris pour fusionner les deux conventions collectives (Rattachement à l'IDCC 567).

Une négociation de branche s'est alors engagée en 2019 sur l'harmonisation des textes communs, mais elle n'a pas encore abouti à ce jour. Ainsi, la négociation sur les salaires minimaux se poursuit séparément (avenant du 21 juin 2022 sur les salaires, hors salaires Horlogerie).

En 2019<sup>1</sup>, le secteur comptait 2 050 entreprises (comptant au moins 1 salarié), soit 86 % de TPE (les entreprises de – 50 salariés emploient 53 % des effectifs) et 18 000 salariés (dont 63 % de femmes). Il existe une grande diversité de tailles et d'organisations des entreprises (donneurs d'ordre, sous-traitants, artisans, etc...). 70 % du chiffre d'affaires du secteur provient de l'exportation.

Côté patronal, seule la Confédération Nationale Horlogerie, Bijouterie, Joallerie et Orfèvrerie (CNHBJO) est représentative. Lors du calcul de la représentativité au 8 novembre 2021, les entreprises de la branche comptaient 10 178 salariés.

La CGT est représentative dans la branche à hauteur de 43,73 %<sup>2</sup>, les autres organisations étant loin derrière<sup>3</sup>. Il sera relevé que le nombre de salariés inscrits dans le cadre des élections professionnelles s'élevait à 8 502.

Cette différence du nombre de salariés interroge sur les déclarations faites par les employeurs concernant leurs salariés.

Le secteur compte des entreprises de fabrication d'articles de joaillerie, de bijouterie fantaisie et d'articles similaires, taille

et enfilage de perles et pierres précieuses, métaux précieux, industrie appliquée aux métiers d'art, les entreprises d'orfèvrerie et de frappe de monnaie, la fabrication des instruments de musique.

Les entreprises de conception-fabrication recrutent et les métiers sont attractifs pour les jeunes (25 % de l'effectif) et les personnes en reconversion professionnelle à la recherche d'une activité dans l'art, le luxe et l'artisanat.

Les principales mutations du secteur sont l'augmentation des commandes spéciales, l'augmentation croissante des donneurs d'ordres, l'augmentation des exigences qualité du fait de la montée en gamme, ce qui a impliqué notamment d'être à la pointe de l'innovation technologique. L'objectif de cette innovation est d'éviter la disparition du savoir-faire français, de se professionnaliser en gestion d'entreprise, d'être créatif pour la conception industrielle, de mutualiser les compétences réseaux, et de respecter les délais « *time to market* ».

Les besoins en compétences et qualifications en sont modifiés avec un cœur de métier toujours centré sur le geste de la main, mais avec la présence forte des outils numériques : laser, machines à commandes numériques, impression 3D/frittage... ; la gestion de la production et des coûts, les normes qui s'appliquent aux produits, et la capacité à travailler en équipe et en mode projet.

Ces entreprises sont utilisatrices de substances chimiques pour leurs traitements de surfaces (placage). Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit donc être particulièrement précis à la fois sur l'environnement matériel et technique (outils, machines, produits utilisés) et l'efficacité des moyens de protection existants et de leur utilisation selon les postes de travail. Certains salariés sont ainsi soumis à des risques professionnels, physiques, thermiques et chimiques<sup>4</sup> et doivent faire l'objet d'une surveillance particulière de la Médecine du travail. Un accord APLD de branche a été signé en septembre 2020 pour palier les effets de la crise sanitaire.

Les thèmes en cours de négociation sont la finalisation des travaux de classification, le corpus de la convention collective, l'aménagement du temps de travail, l'accord de formation professionnelle, la qualité de vie au travail et l'épargne salariale.

Pour la FTM-CGT, il est urgent et important de se renforcer et de se déployer dans ce secteur d'activité particulier. N'hésitez pas à communiquer vos attentes à la Fédération, mais aussi vos envies de vous investir pour défendre les intérêts des salariés dans cette branche.

*Karine Laubie, Branche BJOP*

### Les Métiers du Froid

Dans la métallurgie, la branche professionnelle du froid est représentée par des camarades qui occupent cette fonction depuis quelques années. Ils sont tous deux salariés techniciens frigoristes dans leur entreprise : Norbert

CORDRAY et Charles GAVILAN portent la revendication des valeurs de la FTM-CGT. Ils sont les interlocuteurs directs dans cette branche des employeurs de la chambre patronale du SNEFCCA. (Syndicat National des Entreprises du Froid, d'équipement de Cuisines professionnelles et du Conditionnement de l'Air. IDCC : 1412).

Le secteur du froid est un secteur historique dans la maîtrise d'une connaissance poussée sur l'ensemble des enjeux et problématiques des métiers de la réfrigération, du conditionnement, de l'air et de la cuisine professionnelle. Ce secteur couvre plusieurs codes APE : 3320B, 3312Z, 2825Z, 4322B rattachés à l'IDCC : 1412.

La FTM CGT s'appuie sur son expertise, son savoir-faire sur le métier, envers les dirigeants des entreprises TPE, PME et grandes entreprises de la branche.

La présence de la FTM CGT dans les négociations relatives à la convention collective nationale du froid, est un enjeu majeur pour perdurer dans cette branche professionnelle. Cependant un travail titanesque reste à faire, cela passe par l'adhésion CGT du plus grand nombre de salariés de la branche. L'activité du froid, de la cuisine professionnelle et du conditionnement de l'air, vit une période de transition. Le métier change et se développe en même temps que les évolutions sociétales, environnementales et réglementaires.

Certains ateliers de travail (Ecotech) au sein de la branche du froid sont en cours pour la mise en place d'une certification, sur la reconnaissance de manipulation des fluides hydrocarbures et CO<sub>2</sub>, dans lesquels la FTM CGT apporte son expérience et maintient sa vigilance dans cette commission paritaire.

Le domaine du froid recrute. C'est un secteur complexe et peu connu. Afin de pouvoir attirer les nouveaux talents qui deviendront par la suite des professionnels du froid, un parcours intermédiaire est proposé, qui permettra au salarié de monter quelques marches avant de devenir un technicien frigoriste confirmé. Les OPCO-EP se mobilisent aux côtés des jeunes, des travailleurs privés d'emploi, pour promouvoir cette branche professionnelle, sans oublier la formation accessible via l'alternance.

Ils pourront découvrir le métier de frigoriste sur le marché français, de la logistique, de la chaîne du froid segmentée par services (stockage, transport et services à valeur ajoutée), type de température (réfrigéré et congelé) et applications (horticulture, fruits et légumes frais), produits laitiers (lait, crème glacée, beurre, etc...), viandes et poissons, produits alimentaires transformés, produits pharmaceutiques, sciences de la vie et produits chimiques, et autres applications).

L'OPCO des Entreprises de Proximité, a mis en avant en 2021 et 2022 sa promotion des métiers accessibles via l'alternance, en partenariat avec l'Éducation Nationale, avec l'objectif de



faire connaître aux jeunes les atouts de métiers dynamiques qui offrent de belles perspectives d'emplois.

La POEC : La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective, est une action de formation permettant à plusieurs privés d'emplois, d'acquérir des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle, ou à défaut par le conseil d'administration d'un opérateur de compétence (OPCO). Ce sont aussi, les organisations syndicales représentatives dans une branche professionnelle qui, en lien avec Pôle Emploi et l'OPCO, initient la démarche pour des métiers en tension préalablement identifiés.

L'OPCO-EP a également créé la POEC technicien « froid et climatisation » en accompagnement permettant le recrutement pour les entreprises d'une branche stratégique dans un milieu tropical comme à la Réunion par exemple.

Les représentants FTM-CGT restent à l'écoute des salariés, dans une branche en évolution permanente, face aux réformes énergétiques et aux engagements politiques à la suite du réchauffement climatique.

**Norbert Cordray**, Branche froid et Aéronautique

### Les services de l'automobile

La branche des services de l'automobile comptabilise plus de 420 000 salariés (22,9% de femmes) et plus de 150 000 entreprises, dont 63 000 jeunes formés.

Le champ professionnel rassemble les métiers des services de l'automobile, de la distribution, du véhicule industriel, des cycles et motocycles en France, à savoir :

- ▶ Agents de marques & Mécaniciens indépendants
- ▶ Carrossiers
- ▶ Centres de Contrôle Technique
- ▶ Collecteurs en pneumatiques usagés
- ▶ Concessionnaires et Agents en Cycles, Motocycles et

Voitures

- ▶ Concessionnaires en Véhicules Industriels
- ▶ Concessionnaires en Voitures Particulières
- ▶ Dépanneurs-Remorqueurs
- ▶ Détaillants en Carburants
- ▶ Education routière
- ▶ Garages et Parcs de stationnement
- ▶ Laveurs haute pression
- ▶ Métiers de la mobilité partagée
- ▶ Négociants en pneumatiques
- ▶ Négociants en produits pétroliers
- ▶ Ramasseurs Agréés d'Huiles Usagées
- ▶ Recycleurs
- ▶ Services Multimarkets de l'Après-Vente Automobile
- ▶ Véhicules Historiques

Toutes ces filières sont réunies au sein d'une seule et même Convention Collective [Nationale des Services de l'automobile](#). Cette Convention garantit des droits aux salariés, tels que :

- ▶ Salaires minima garantis, négociés en commission paritaire nationale (CPN), qui évoluent chaque année.
- ▶ Prévoyance, obligatoire dans la branche, qui permet aux salariés de bénéficier d'un maintien de salaire pendant l'arrêt maladie.
- ▶ « Comité d'Entreprise » (CE) national, nommé APASCA, qui accompagne les salariés des petites, moyennes et grandes entreprises, dans leur vie quotidienne, dans des domaines aussi variés que : vacances, loisirs et spectacles, séjours scolaires et études des enfants. L'APASCA favorise l'insertion des jeunes salariés en contrat de professionnalisation dans la vie active, avec des prestations adaptées en contribuant notamment au financement de l'apprentissage de la conduite automobile, poids lourd et de la moto.
- ▶ Capital de fin de carrière, qui est versé aux salariés au moment de départ à la retraite, sous réserve de condition d'âge et d'ancienneté dans la profession.

**Nadia Esrhyer**, Services de l'Automobile

1. Données OPCO2i 2020

2. Arrêté du 8/11/2021 fixant la liste des OS reconnues représentatives dans la branche

3. CFDT 22,66 %, CFTC 15,06 %, CGT-FO 12,06 %, CFE-CGC 6,48 %.

4. <https://www.officiel-prevention.com/dossier/formation/fiches-metier/la-prevention-des-risques-professionnels-dans-les-bijouteries-et-joailleries>

# Formation : **Secrétaire USTM**

**N**os USTM et nos collectifs Métaux départementaux sont au centre de notre activité fédérale. Ils rassemblent les syndicats pour s'organiser, et construire les luttes dans les territoires.

Un des piliers de la vie syndicale est notre activité dans les territoires, qui en fonction de nos ambitions revendicatives, évolue pour être utile et efficace. Les réformes territoriales que nous avons subies depuis ces dernières années ont impacté fortement nos territoires et toute notre activité.

Notre volonté de construire une activité de proximité est là, elle exige que nous soyons rigoureux pour organiser :

- ▶ Notre démarche syndicale
- ▶ Le déploiement
- ▶ Nos revendications dans les négociations paritaires.

Notre activité syndicale doit être à la hauteur de nos besoins. C'est pourquoi les collectifs Territoires et Formation Syndicale ont construit conjointement une formation adaptée aux besoins des USTM et aux exigences du terrain, qui traite les points suivants :

- ▶ Connaissance de la structure de la Fédération
- ▶ Missions et moyens des USTM
- ▶ La Convention Collective
- ▶ Les commissions paritaires
- ▶ La construction d'un projet syndical à l'échelle départementale

Baucoup de camarades nous ont dit leurs difficultés pour se dégager du temps sur cinq jours. Cela peut être un frein à la formation tant pour des motifs professionnels, syndicaux ou privés, et la distance avec le centre de formation peut décourager. Nous avons su écouter et nous avons travaillé différemment, afin de proposer une formation sur trois jours, avec la possibilité de décentraliser le stage dans les régions. Cinq régions ont déjà suivi ce stage, dont la région Bourgogne Franche Comté, avec un retour positif des camarades. Cela veut dire que, malgré une actualité sociale qui met un frein à l'activité, la formation pourra être remise en place de manière régulière après cette bataille que les camarades mènent.

Cédric Gailliard, a suivi cette formation et a mis en place dans sa structure, le projet construit avec déjà des résultats positifs : la création d'une nouvelle base et le renforcement des bases existantes avec vingt-six nouveaux syndiqués.



## FORMATION

© Adobe Stock

Elie Lazzarotti, membre de la direction fédérale, a suivi également cette formation. Il nous indique que dans le secteur de Montbard-Venarey, les camarades sont passés de 74 à 101 syndiqués en trois mois, et qu'il continue de travailler sur la création de trois nouvelles bases (Legrand, métal déployé Resistor et Evyosis).

L'idée de la création d'une USTM prend sa place dans les débats, avec de plus en plus de camarades qui y sont favorables. Ils y voient l'intérêt de s'organiser pour une meilleure construction du rapport de forces.

Dans la région Grand-Est, nous avons également un retour positif avec des créations de bases nouvelles ainsi qu'un net renforcement de la syndicalisation. Les deux collectifs fédéraux proposent des nouveaux créneaux pour cette formation. Les camarades intéressés par ce stage peuvent contacter le secteur Territoires de la Fédération ou leur animateur régional.

La Fédération a la volonté à l'aide de cette formation, d'apporter à chacune et chacun tous les outils nécessaires, afin que les camarades soient à même d'exercer leur mandat et puissent s'investir dans les structures.

*David Pico, Membre du Bureau Fédéral*

FNI

# FNI et cotisation

Depuis maintenant plusieurs mois, nous sommes dans un contexte social de lutte contre la réforme des retraites, mais aussi pour les salaires, les emplois, et toutes autres revendications construites avec l'ensemble des salariés.

Toutes nos actions, que cela soit au niveau national ou dans les territoires par la tenue d'Assemblées Générales avec les USTM/CCM, mais aussi dans les entreprises, nous ont permis de nous renforcer : nous avons réalisé plus de 30.000 adhésions et contacts depuis le 1er janvier au niveau confédéral. Pour la FTM, nous en sommes à 1.356 adhésions nouvelles au 6 avril 2023 avec entre autres la création de bases nouvelles.

La remise du FNI (Fonds National Interprofessionnel) est le premier timbre payé par le syndiqué. A ce jour, pour l'année 2023, nous en sommes à (nombre de FNI réglés depuis le 1er janvier 2023). Plusieurs syndicats n'ont pas encore réglé leurs FNI, qui nous permettent d'avoir la connaissance exacte du nombre de syndiqués de la CGT mais également par syndicat. C'est pour cela que, dès que nous réalisons une nouvelle adhésion, il est important d'envoyer son FNI à CoGétise. Cela nous permet également de voir si nous progressons de la même manière dans tous les bassins d'emplois de la Métallurgie. Pour 2022, 609 syndicats n'ont encore rien réglé dont 56 syndicats de plus de 10 FNI, et 13 syndicats sont « *en anomalie* » (erreurs dans les règlements).

Avec le travail de nos différentes structures USTM/CCM, animateurs régionaux, DSC, mais aussi avec les trésoriers qui font le suivi régulier de la tenue des cotisations et du renforcement, cela demande beaucoup de travail, alors que nous sommes en lutte dans tous les secteurs. De plus, suite aux élections CSE, de nouveaux camarades reçoivent la responsabilité de trésorier du syndicat. Dans certains cas, particulièrement en cas de création d'une nouvelle base, les camarades en nouvelle responsabilité n'ont pas toujours tous les outils nécessaires. La FTM ainsi que toutes nos structures dans les territoires sont là pour les aider et répondre aux questions.

Même si nous constatons une nette amélioration des règlements, nous sommes toujours contraints de solliciter des syndicats par l'intermédiaire de l'animateur régional ou de l'USTM/CCM, sur le fait qu'aucun FNI ou timbre mensuel n'a été réglé à CoGétise. C'est pourquoi nous devons faire des relances par téléphone, par mail, par courrier ou directement en prenant contact. La situation actuelle ne nous laisse pas beaucoup de temps, mais nous avons tous des obligations et pour être confédéré, il faut être à jour des FNI et des cotisations.



Cette situation est préjudiciable pour l'ensemble des organisations de la CGT et pour nos adhérents, et remet en cause la démocratie syndicale.

Le nombre d'adhérents d'une organisation syndicale comme la nôtre est essentiel pour la construction et la continuité du rapport de forces. Pour y parvenir, la cotisation, son niveau et la régularité de son versement doivent être respectés par toutes et tous. C'est par la cotisation que se financent l'activité et les initiatives de l'ensemble de nos organisations, du syndicat à la confédération.

Il se peut que des syndicats rencontrent des difficultés financières ou des problèmes de gestion. Pour cela nous sommes à leur disposition, ils peuvent téléphoner au secteur « *vie syndicale* » de la Fédération pour trouver ensemble une solution.

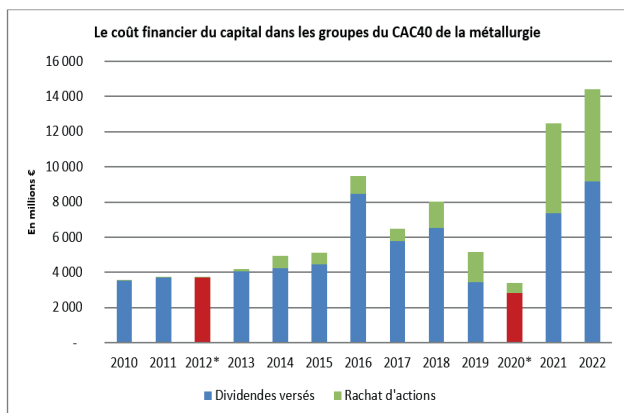
Nous souhaitons en travaillant tous ensemble, régulariser au plus vite les règlements des FNI et des cotisations en retard. Nous sommes tous acteurs du bon fonctionnement de notre Fédération. Et pour rappel, nos statuts stipulent une cotisation de 1%. Nous encourageons chaque syndicat à mettre en place les conditions nécessaires pour se rapprocher de ce taux de cotisation.

**Sylvain Werner**, Membre du Bureau Fédéral

# Résultats financiers des entreprises de la métallurgie au CAC40

Le premier trimestre coïncide toujours avec la publication des résultats des grands groupes cotés au CAC40. Nous allons donc voir si le cru 2022 a été aussi bon que celui de 2021 pour le capital. Comme nous le pressentions lors de la publication des résultats semestriels, 2022 constitue une année formidable pour le capital. Alors que les résultats 2021 atteignaient déjà des records, la cuvée 2022 s'inscrit parfaitement dans la philosophie de l'accumulation illimitée du capitalisme.

Les entreprises de la métallurgie cotées au CAC40<sup>1</sup> ont réalisé un chiffre d'affaires cumulé de plus 490 Mds€. Cela représente une hausse de 10% par rapport à 2021. Dans le même temps, le résultat opérationnel cumulé a, lui, augmenté de 23% par rapport à 2021. Cette dynamique entre le chiffre d'affaires et le résultat opérationnel démontre une amélioration substantielle de la rentabilité économique. Le résultat net cumulé des groupes de la métallurgie cotés au CAC40 a atteint le montant record de 40 Mds€. Le taux de profitabilité net se situe sur un niveau particulièrement élevé au regard des dix dernières années.



Les excellents résultats comptables des grands groupes de la métallurgie cotés au CAC40 ont débouché sur des niveaux de rémunération exceptionnels des actionnaires. Dans la métallurgie, les grands groupes du CAC40 ont distribué pas moins de 9,1 milliards d'€ de dividendes en 2022. Un montant record, en nette augmentation puisque la distribution des dividendes a progressé de 24% par rapport à 2021. Néanmoins, la distribution des dividendes n'est dorénavant qu'une face qui compose le coût financier du capital<sup>2</sup>.

L'autre face se concrétise à travers les opérations de rachat d'actions. Pour 2022, le CAC40 de la métallurgie a eu un recours massif au rachat d'actions, à travers un montant record de plus de 5,2 Mds€.

Alors que les stigmates de la crise sanitaire résonnent encore dans l'économie française et que les ménages font face, seuls, aux conséquences du retour de l'inflation, le coût financier du capital progresse toujours. Il s'établit lui aussi à un niveau record de 14,4 Mds€.

D'un point de vue macroéconomique, les résultats des groupes de la métallurgie cotés au CAC40 semblent confirmer l'apparition d'une boucle prix-profit, reconnue également par la banque de France et la BCE. Les grands groupes donneurs d'ordres ont alimenté l'inflation en transférant la hausse des coûts de l'énergie sur leur prix de vente sans augmenter les salaires. Par conséquent les taux de marge, pourtant déjà sur un plateau historiquement élevé, ont encore augmenté. Ce mécanisme signifie que ce sont les salariés qui supportent seuls la charge de l'inflation, pendant que les actionnaires accumulent les richesses et alimentent les inégalités.

Il existe donc des possibilités pour améliorer le niveau de vie des travailleurs. Il s'agit d'investir partout, tout le temps, la revendication d'un meilleur partage de la valeur. Ces chiffres nous montrent que l'économie se porte extrêmement bien pour le capital et qu'il dispose de marges largement suffisantes pour transférer leurs parts aux salariés. Un meilleur partage de la valeur c'est travailler moins pour gagner plus, ce sont des augmentations de salaires supérieures à l'augmentation du coût de la vie ainsi qu'une réduction du temps de travail légal à 32 heures.

**Baptiste Royer**, Conseiller fédéral

1. Incluant Valéo et hors Alstom

2. Dividende + rachat d'action

Energie

# Crise énergétique et inflation au sein de la métallurgie

**E**n l'espace d'une année seulement, les prix de l'énergie ont bondi, remettant au avant de la scène la problématique de l'inflation.

## Quelle est la consommation des entreprises de la métallurgie et quel type d'énergie est consommé ?

La consommation des industries de la métallurgie représente environ 30% de la consommation industrielle et 7% de la consommation française totale.

Le reste de l'industrie consomme essentiellement du gaz (30%) et de l'électricité (27%), le périmètre de la métallurgie reste encore très dépendant du charbon: les combustibles minéraux solides (CMS : charbon, houille...) sont la première source d'énergie avec (44,2%) suivis de l'électricité (32,5%) et du gaz (19,7%). Cela est dû au poids de la sidérurgie pour lequel les CMS sont la première source à 55%.

## L'inflation énergétique : une dépense supplémentaire directe ou indirecte de + 2,5 Mds€ pour la métallurgie.

Selon le type d'énergie utilisé par les industries de la métallurgie, les prix ont augmenté en moyenne de +20% (contre +50% sans le bouclier tarifaire).

Si avant la crise inflationniste, la facture énergétique de la métallurgie s'élevait à environ 4,5Mds€, les données de l'INSEE montrent qu'elle a crû de +1Md€ (avec le bouclier).

## Le bouclier tarifaire est-il efficace pour le secteur de la métallurgie ?

La dépendance énergétique est liée aux achats d'énergie mais également aux importations de biens manufacturés qui constituent ses consommations intermédiaires, et donc à l'énergie qui y est incorporée. Ce facteur consommation intermédiaire importée est aujourd'hui essentiel, dans la mesure où la France a délocalisé la majeure partie de sa production industrielle. En 1995, elle n'importait que 30% de sa consommation industrielle ; en 2019, c'était 60%.

La facture énergétique réelle dans la métallurgie s'est plutôt accrue de 2,5Mds€ en intégrant cette inflation importée, soit l'équivalent d'une dépense nouvelle correspondant à 65 000 emplois.

Dans ce contexte, la hausse des prix de l'énergie est en moyenne de l'ordre de 25% pour la fraction française

et de 50% pour la fraction importée, soit en moyenne 37% qui aurait dû affecter les coûts des entreprises du périmètre de la métallurgie dans une proportion entre 4% et 7%.

## Des marges maintenues pour les entreprises mais un pouvoir d'achat en berne pour les salariés.

Même si le secteur de la métallurgie a subi des hausses de prix de l'énergie et des matières premières, les entreprises ont visiblement répercuté la totalité de la hausse de l'inflation énergétique sur leurs prix de vente. Pour la population, l'inflation énergétique se transmet dans le reste de l'économie ; directement via la hausse des prix de l'énergie (carburant, électricité, etc...), dans la consommation des ménages ; indirectement via les entreprises productrices de biens et de services qui vont la répercuter sur les prix de vente.

## Et les salaires dans l'industrie ? ... Ils n'ont pas suivi

Les données montrent les risques d'écrasement vers le bas des grilles salariales dans le secteur de la métallurgie en rattrapant les niveaux du SMIC. Ces données sont à mettre en lien avec les difficultés de recrutement persistantes et la recrudescence des démissions dans la métallurgie.

Le bouclier tarifaire semble avoir reporté sur l'Etat et ses finances la préservation des marges du secteur de la métallurgie sans contrepartie réelle pour les salariés en matière de rémunération. L'état à même pris en charge l'inflation reportée. Il faut absolument une politique industrielle offensive avec trois revendications posées par la CGT :

- ▶ Une réforme du marché de l'énergie
- ▶ Un grand plan de relocalisation industrielle
- ▶ Une conditionnalité des aides publiques

*David Blaise, Membre du Bureau Fédéral*



# Pénibilité « psychique » : impacts sur la santé ? quelle reconnaissance ?



© DR

La bataille des retraites a remis sur le devant de la scène la question de la pénibilité. En plus des 10 facteurs reconnus (dont 6 seulement ouvrent des droits au Compte pénibilité – C2P), la FTM-CGT revendique notamment la reconnaissance de la pénibilité psychique. Echanges avec Marc Benoît, Secrétaire général du syndicat CGT de l'INRS, psychologue du travail et rédacteur d'articles et de brochures sur les Risques Psychosociaux (RPS) et la violence au travail pour l'INRS.

## Quels liens peut-on faire entre la pénibilité, les maladies professionnelles et les RPS ?

Les connaissances scientifiques sur l'organisation du travail à l'origine des RPS et de ses pathologies sont aussi solides que celles qui ont permis les 10 (ex) facteurs de pénibilité et la création de tableaux de MP pour les risques « classiques ».

Un consensus institutionnel, dans les fonctions publiques et le régime général, existe sur les questions qui évaluent ces risques. Elles sont regroupées en plusieurs familles : intensité et temps de travail, autonomie et marge de manœuvre, rapports sociaux et reconnaissance, les conflits de valeurs, l'insécurité du travail et de l'emploi.

## Pourquoi le droit n'évolue-t-il pas ?

La « pénibilité » et la « Maladie Professionnelle RPS » réduiront les profits, mais aussi délégitimeront

les organisations du travail actuelles. Tout est fait pour censurer et freiner cette évolution. Mais les conséquences de ces organisations obligent à l'action dans chaque entreprise : les suicides, les violences, dont les harcèlements, les « burnout », les malaises, mais aussi les plaintes, ne peuvent être cachés. C'est sur cette base qu'actuellement le syndicat agit dans chaque entreprise face à des directions qui bloquent pour ne pas remettre en cause leur organisation de production.

C'est la visibilité des conséquences qui imposent la prévention des RPS ?

Oui. Mais paradoxalement les connaissances les plus anciennes, solides, révèlent en plus des conséquences « conscientisées », d'autres pas encore prises en compte. Le stress chronique dû à un travail très intense avec peu de pouvoir sur son organisation et peu de reconnaissance est démontré depuis longtemps comme cause de dégradation de la santé et de pathologies cardio-vasculaires graves, ainsi que de dépression et de Troubles Musculosquelettiques (TMS). Mais cet état de stress chronique n'est pas conscient. Les travailleurs atteints dans leur santé, qui quittent souvent le travail qui les a rendus malades, ne font pas le lien direct avec l'organisation du travail.

## La pénibilité et la reconnaissance des pathologies dues aux RPS sont donc légitimes et possibles techniquement ?

C'est justement sur ces organisations qui mettent en stress chronique, que les outils de mesure de l'exposition, des questionnaires, sont les mieux validés. Ils pourraient être utilisés pour vérifier l'exposition qui justifierait le droit à la réparation « pénibilité » dans son entreprise. Le tableau des maladies professionnelles qui aurait actuellement les fondements scientifiques les plus solides, prendrait en charge les coronaropathies, à l'origine d'infarctus par exemple, et certains AVC, les dépressions et même certains troubles musculo-squelettiques. Mais déjà des pathologies cardiaques pourraient donner lieu à plus de déclarations en maladies professionnelles.

A ce sujet une question doit être explorée. Une partie importante des accidents du travail mortels reconnus correspond à des « malaises ». Quel est le lien entre ces malaises et les pathologies cardio-vasculaires qui ont pour origine le stress chronique ?

Serge Journoud, Conseiller fédéral

## Elections

# Avec les élections, **rappel sur** **Les désignations**



**L**e temps des élections, c'est aussi celui des désignations des délégués et autres représentants syndicaux.

Les mandats prennent fin avec ;

- ▶ le renouvellement des CSE pour les entreprises mono-établissement et les établissements distincts des entreprises complexes. C'est-à-dire pour les Délégués Syndicaux (DS), Représentants de Section Syndicale (RSS), Représentants Syndicaux en CSE (RSCSE)
- ▶ le cycle électoral pour les Représentants Syndicaux Centraux (RSC) et les Délégués Syndicaux Centraux (DSC).

Les renouvellements doivent se faire dès la proclamation des résultats des élections du CSE. La tolérance est zéro. Les précédents mandats des désignés ont pris fin. Tout adhérent a le droit de prétendre, dans le respect des statuts des organisations de la CGT concernées, à des fonctions électives dans l'entreprise ou l'établissement. Tout adhérent peut prétendre à des responsabilités locales, départementales, régionales ou nationales, toujours après la consultation des syndiqués de son syndicat. Les syndiqués de la CGT concernés par des élections professionnelles ou interprofessionnelles (MSA, chambres d'agriculture, conseil de prud'hommes, CNRACL) peuvent également postuler à ces fonctions. Toutefois, toutes les propositions de candidature doivent se conformer aux statuts des organisations de la CGT couvrant chaque type d'élection.

Les désignations doivent être construites de manière coordonnée entre les organisations professionnelles et territoriales. Les syndiqués étant souverains, ce sont eux qui décident des listes des candidatures.

Les mandatés représentent l'organisation syndicale CGT. Ils doivent travailler avec la structure qui les a désignés, avant toute déclaration ou prise de décision qui engage la CGT.

## **ATTENTION!...**

Les désignations doivent émaner d'une structure statutaire. Un DS sortant (ou un RS) ne peut pas se renouveler tout seul. La section n'a pas la capacité de pratiquer la désignation. Il faut voir avec le syndicat, l'USTM, l'UL ou l'UD.

Pour les mandats nationaux : syndicat national, DSC et RSC, c'est la Fédération qui désigne.

Un RSS sortant, et dont les listes CGT n'atteignent toujours pas 10%, ne peut plus être redésigné dans l'immédiat. Il faut donc choisir un autre camarade.

Les seuils de désignation (effectifs minimum atteints durant une période donnée) se mesurent au jour du 1er tour et restent invariables pendant tout le cycle électoral. Il ne peut pas s'agir de moyennes.

DS de l'encadrement (C. trav., art. L. 2143-4.) :

Avec 500 salariés minimum et des élus dans le 1<sup>er</sup> collège ainsi que dans l'un des 2 autres, il existe la possibilité de désigner un DS supplémentaire (DS de l'encadrement). Il est choisi nécessairement au sein du 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> collège, et doit remplir les conditions de la désignation. Son périmètre de compétences est celui du CSE.

## **Le contentieux devant le tribunal judiciaire:**

Avant chaque action de contestation, les structures de proximité et la Fédération doivent être associées. Il faut mesurer l'utilité de l'action, ses chances de succès (être débouté peut coûter plusieurs milliers d'€), de prendre ou pas un avocat et lequel. Sa présence n'est pas obligatoire. La Fédération ne prendra pas en charge des initiatives décidées en dehors de ce cadre.

***Aziz Bouabdellah**, Membre du Secrétariat fédéral  
**Claudy Ménard**, Conseiller fédéral*

Salaire

# Grève et **retenue de salaire**

**L**a grève est un droit qui suspend temporairement les obligations du contrat de travail sans toutefois suspendre tous ses effets, comme l'interdiction de mener une activité concurrente, l'obligation du secret professionnel, ou les obligations légales en matière de sécurité et de protection de la santé physique et mentale.

Sous ces réserves, la grève libère le salarié de son obligation de travailler et permet à l'employeur de ne pas payer le salaire en vertu de l'interdépendance de ces obligations. Toute retenue de salaire doit être strictement proportionnelle à la durée de grève, faute de quoi il pourra être question soit de discrimination, soit de sanction pécuniaire illicite.

## Le calcul de la retenue

Pour être proportionnelle, la retenue doit être calculée sur un horaire mensuel, même si l'organisation du travail ne permet pas le décompte en heures (Cass. Soc. 19 mai 1998, n° 97-41.900). Cela signifie que lorsqu'il s'agit de calculer la retenue de salaire, une activité décomptée sous une autre forme n'est pas opposable aux salariés. Il en est ainsi en matière de forfait jour à propos duquel la jurisprudence décide que l'employeur doit reconstituer un salaire horaire fictif (Cass. Soc. 13 novembre 2008, n° 06-44.608). Celle-ci réserve toutefois les dispositions conventionnelles plus favorables comme celles de la Métallurgie, qui prévoient qu'aucune cause de suspension inférieure à la demi-journée ne peut entraîner de retenue de salaire.

La retenue doit être calculée d'après les manifestations de volonté de participer à la grève et de s'en retirer. A compter de la première de ces manifestations, le salarié est présumé participer à la grève pour toute sa durée, et ce jusqu'à ce qu'il ait exprimé la volonté contraire. Ainsi il lui appartient de prouver soit qu'il a repris effectivement le travail, soit qu'il a signifié son retrait à son employeur ou à son chef, à défaut de quoi il ne pourra pas prétendre au rétablissement du salaire avant la fin de la grève.

En revanche, si une retenue proportionnelle a déjà été effectuée, tout abattement forfaitaire du salaire notamment pour perte de production, diminution du rendement ou remise en marche des machines, constituera une sanction pécuniaire prohibée.

## Abattements forfaitaires

Les abattements forfaitaires doivent être distingués des primes calculées d'après les temps d'absence. Pour le calcul de ces primes, l'employeur peut tenir

compte des temps de grève, à la condition que toutes les autres absences soient également prises en compte. Néanmoins, à titre d'exception, la jurisprudence décide que les absences assimilées par la loi à un temps de travail effectif ne sont pas à prendre en compte dans cette comparaison (Cass. Soc. 23 juin 2009, n° 07-42.667). Lorsque l'employeur manque à cette obligation, il commet une discrimination.

Attribuer ou moduler une prime selon qu'un salarié a participé ou non à une grève est une discrimination, même si la charge de travail s'est accrue (Cass. Soc. 3 mai 2011, n° 09-68.297). De même, commet une discrimination entre salariés grévistes l'employeur qui, pour fixer le montant de primes forfaitaires, prend en compte le degré d'impact sur l'entreprise de la mobilisation des salariés par services ou ateliers, alors que cet impact est inhérent à la cessation collective du travail, peu important le degré de mobilisation des salariés (Cass. Soc. 9 juillet 2015, n°14-12.721).

Notons enfin que l'employeur n'est plus en droit d'opérer une retenue de salaire lorsque la grève est menée, afin de faire respecter des droits essentiels directement lésés par un manquement grave et délibéré de celui-ci à ses obligations (Cass. Soc. 29 mai 1996, n° 94-41.948). Il en est ainsi notamment du non-paiement des heures supplémentaires, du non-paiement des salaires à échéance régulière, ou du refus d'appliquer la Convention Collective.

*César Ferreira, Conseiller fédéral*



© Adobe Stock

# 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 1<sup>er</sup> mandat

**2** Réunion de synthèse

