



Mensuel des Métallurgistes

N°80 Décembre 2023

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

DOSSIER

► Le sens du travail

► Histoire

Camp de Struthof

► Emploi

Le mythe des pénuries d'emploi

KLÉSIA

Pro

SOCIAL

VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

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

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

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

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

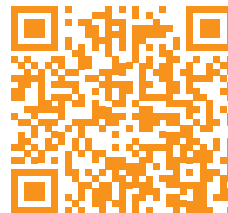
Comment y accéder ?

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

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

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

Pour Apple



Pour Android



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

Actualités

- 4 Histoire**
Le centre européen du résistant !
- 5 Europe/International**
Comité d'entreprise européen, Comité mondial
- 6-7 Portrait de syndiqués et de syndicat**
Engagement, Lutte et continuité

Dossier

- 10-12 Pourquoi le sens et la finalité du travail sont-ils importants? Pourquoi est-ce une donnée que nous devons traiter syndicalement ?**

Vie Syndicale

- 9 Syndicalisation**
Retour sur la campagne de syndicalisation
- 13 Congés**
Une nouvelle jurisprudence pour les salariés en arrêt maladie
- 14-15 UFR**
Compte rendu du 13^{ème} congrès de l'UFR

Politique revendicative

- 16 Intérimaire**
Les marchandises ou la vie !
- 17 Métier**
Attractivité des métiers de la métallurgie
- 18-19 Emploi**
Le mythe des pénuries d'emploi
- Encart :** Livret Classifications et compte rendu du forum de l'automobile

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
0525 S 06 474



Lucien Grimault
Secrétaire Général de l'UFR

Un monde malade

Le conflit entre la Palestine et Israël est la démonstration que nous vivons dans un monde malade. Il nous faut travailler à la Paix, seule issue au « règlement » du conflit avec la reconnaissance de deux états. Le gouvernement de Netanyahu attaque le Hamas, mais n'est-ce pas ce gouvernement qui a créé et armé le Hamas pour éliminer Arafat avec l'OLP (Organisation de Libération de la Palestine) ?

Dans tous ces conflits, ce sont les populations civiles qui sont les plus touchées.

Exigeons la Paix partout.

En France, nous sommes très préoccupés pour l'avenir de nos industries avec toutes les conséquences sociales pour les actifs et les retraités :

- » l'inflation importante de produits de première nécessité.
- » 25% des retraités en-dessous du seuil de pauvreté. En 10 ans, ils ont perdu 2 mois et demi de retraite. ce sont les femmes qui sont les plus pénalisées.

Dans ce contexte et au regard du contenu de la négociation sur l'AGIRC-ARRCO, il est apparu, après analyse, que la CGT ne pouvait signer un tel accord. Plus de 80% des métallos votants se sont exprimés contre.

Dans cet accord, est spécifiée une perte annuelle de 0,4% par rapport à l'inflation pour 2024, 2025 et les suivantes. Cet accord est mauvais et néfaste pour les retraités et les futurs retraités. Les ingénieurs et cadres, ainsi que les femmes, sont les plus touchés. Dans notre pays aussi ce sont les libertés individuelles et collectives qui sont attaquées. Ces dernières semaines, nombre de camarades se sont vus convoqués devant les tribunaux, commissariat et gendarmerie car ils n'étaient pas dans la ligne de Macron.

Des manifestations et des rassemblements sont interdits. Si vous défendez le peuple palestinien, vous êtes comparés au Hamas comme des terroristes.

Pétain ne disait-il pas la même chose des résistants français face aux Allemands...?!

Nous sommes dans un monde malade !

En France, notre démocratie est attaquée : par exemple à l'Assemblée nationale où depuis la réélection de Macron en avril 2022, le 49.3 a été utilisé quinze fois et ce n'est pas fini. Cela est dangereux et peut nous rapprocher d'une forme de « dictature » si nous ne sommes pas vigilants.

Voilà les dégâts du capital à travers ces trois situations nationales et internationales.

Un des fondamentaux de la CGT, est de transformer la société. C'est l'ensemble des salariés, des retraités, des sans-emplois, des étudiants qui peut inverser le cours des choses.

Histoire

Le centre européen du résistant !



Entrée du camp du Struthof © DR | coll. IHS CGT

Auschwitz est un nom qui résonne comme une atrocité. La majorité de nos contemporains a conscience de ce qui se déroula dans cette petite ville de Pologne. Mais ils sont peu à connaître l'existence d'un camp de concentration nazi en France. Près de quatre vingt ans après son « inauguration », le **camp du Struthof** reste ignoré, échappant à la mémoire collective. Pourtant que de souffrances, de tortures, d'expérimentations et d'assassinats y furent perpétrés à quelques kilomètres de Strasbourg.

Rendez-vous des skieurs dans les années trente, on y trouve des pistes, un hôtel et un restaurant près duquel sera installée, quelques années plus tard, une chambre à gaz. C'est la présence d'un filon de granit rose sur le Mont-Louise qui intéresse l'architecte personnel d'Hitler, Albert SPEER. Celui-ci n'aura aucun mal à convaincre Himmler et ses SS d'y construire les infrastructures nécessaires à l'usage d'une main d'œuvre gratuite. Facilités dont il saura user et abuser lorsqu'il deviendra le ministre de l'industrie du Reich. Ainsi, ce site merveilleux, avec sa vue magnifique, sera chapeauté d'un camp de douleur et de mort.

Les premiers déportés arrivent le 21 mai 1941 et auront la charge de construire eux-mêmes leurs baraquements sur des flancs escarpés, qui impliquent que tout déplacement se fait par d'interminables marches ajoutant à l'épuisement de ces esclaves affamés.

Ces ombres, réduites à un matricule, viennent de toute l'Europe, des prisons, mais aussi des autres camps de concentration. D'abord les droits communs et des politiques allemands, puis des soviétiques, des Polonais et enfin des résistants de différentes nationalités. En juin 1943, arrive le premier convoi de déportés « NN » français (Nacht und Nebel, nuit et brouillard) dont la vocation est de disparaître sans laisser de trace, par épuisement, faim, maladie, mauvais traitements, exécutions. Ce fut le sort réservé à notre camarade Roger Linet qui, avec 55 de ses camarades, arriva de Fresnes en juillet. Enfin, à partir de 1944, des juifs d'Europe de l'Est viendront grossir les camps de travail annexes du Natzweiler-Struthof.

Des expérimentations à visées « scientifiques » bénéficient de cet apport de population utilisée dans des expériences sur les gaz de combat, le typhus ou tout simplement pour élaborer une collection de squelettes. August Hirt, professeur d'anatomie à l'université de Strasbourg, fera venir et gazer 86 juifs d'Auschwitz en août 1943, dont les corps seront conservés dans des cuves de formol.

En septembre 1944, l'avancée des troupes alliées entraîne l'évacuation du camp principal en direction de Dachau. Les troupes américaines y pénètrent le 25 novembre. Ce sera leur première découverte de l'univers concentrationnaire nazi.

Entre 1941 et 1945, environ 52 000 prisonniers de 32 nationalités différentes seront enregistrés dont plus de 7000 Français. On estime entre 17 000 et 22 000, le nombre de morts sur les flancs du Mont-Louise.

Sous l'impulsion et le financement de la FTM-CGT, Roger Linet, avec ses camarades Roger Leroy et Max Nevers, écrira son livre « *La résistance en enfer* ». Roger et Max assumeront successivement la présidence de l'amicale des déportés du Struthof afin de maintenir et de faire partager la mémoire de tous ceux qui ont vécu dans ce gouffre de souffrance et de mort, s'opposant aux négationnistes mais aussi aux autonomistes alsaciens qui brûleront la baraque musée du camp en 1976.

C'est à nous, aujourd'hui, de faire vivre et d'honorer cette mémoire et de rappeler ce à quoi la haine et l'intolérance peuvent conduire. Le combat pour la dignité humaine reste actuel.

Claude Ven, Président de l'Institut CGT d'Histoire Sociale de la Métallurgie

Europe / International

Comité d'entreprise européen, Comité mondial : éviter les pièges !

Les Comités d'entreprises européens (CEE) reposent sur des règles juridiques contraignantes (directive européenne de 1994 modifiée par la directive de 2009 transposée dans le Code du travail - art L2341 à L2346, lesquelles constituent des dispositions minimales obligatoires).

De son côté, le Comité mondial est dépourvu de tout cadre juridique contraignant et il n'est donc pas prévu dans le Code du travail.

Les deux comités ont une vocation similaire qui consiste à échanger avec les directions sur les questions transnationales, la stratégie de l'entreprise, les conséquences sur l'emploi, les investissements....

De nos jours, les employeurs développent de fâcheuses pratiques par détestation des règles contraignantes. Par exemple, chez Renault, il a été décidé de fusionner les deux instances dans un accord unique. En conséquence, Le CEE est vidé de sa substance. Il faut donc proscrire ce type d'accord.

Chez Eramet, la direction a privilégié la création d'un Comité mondial et à écarté la création du Comité européen dont les dispositions sont jugées trop contraignantes.

Chez Kolher, la direction ne relance les négociations qu'au bout de 4 ans. On négocie pour avoir mieux, mais la directive et la loi sont claires. Le délai de négociation est de 3 ans. Ensuite, ce sont les dispositions du Code du travail qui s'appliquent de plein droit. Les dispositions du Code du travail (dites aussi dispositions subsidiaires) sont loin d'être négligeables pour le CEE. Pour l'information et la consultation, les dispositions légales sont extrêmement complètes, et justement ce sont ces dispositions que les employeurs veulent systématiquement restreindre. Il est donc parfois préférable de choisir les dispositions légales.

Parmi un florilège de pratiques constatées, est-il besoin de préciser que dans une négociation d'entreprise, un avocat n'a rien à faire !

Chez Safran, la volonté de la direction est de ne plus avoir les OS françaises comme interlocutrices (plus dans la négo, plus mentionnées comme parties à l'accord...). L'entreprise souhaite que seule la Fédération internationale soit son interlocutrice. Soyons clairs. Une entreprise française est sous l'empire du droit français (c'est ce que l'on appelle la territorialité du droit). Un accord de droit français impose que les organisations françaises négocient (monopole de la négociation collective). Donc les OS françaises ne

peuvent être exclues des parties à un accord de droit français. Ah mais c'est embêtant quand justement on veut remettre en cause les relations collectives du travail...

Une autre pratique qui nous vient d'ailleurs souvent de la co-gestion allemande : c'est de demander à l'instance européenne de négocier un accord d'entreprise. Aucune instance représentative du personnel n'a compétence pour négocier ces accords en se substituant ainsi aux organisations syndicales qui sont seules compétentes, au-delà de 50 salariés.

Pour en finir sur une note d'espoir et d'optimisme, il faut garder en tête que le Comité européen et le Comité mondial sont des instruments de solidarité syndicale et que nous devons tout faire pour en renforcer le rôle. La FTM agit en ce sens auprès d'IndustriAll Europe et d'IndustriAll Global pour que les comités soient mieux utilisés dans les campagnes de solidarité européennes et internationales, surtout dans la protection et le soutien des syndicalistes menacés par les directions et les états.

Frédéric Touboul, Conseiller Fédéral

Portrait d'un syndicat et de syndiqués

Engagement, lutte et continuité



Je m'appelle Emmanuel Lemarié, j'ai 53 ans, je suis salarié Moulinex et par la suite Groupe Seb Moulinex depuis 33 ans, je suis syndiqué depuis 2010. Après avoir été approché par les camarades, j'ai débuté avec un mandat de représentant syndical, puis en 2012 j'ai été élu avec un mandat de titulaire CE et titulaire DP.

Aujourd'hui je suis délégué

syndical Groupe Seb Moulinex à Mayenne et Délégué Syndical Central Groupe Seb Moulinex, qui regroupe les sites de Saint-Lô, Mayenne, et Alençon. Je suis titulaire au CSE et secrétaire du CSE. Pour mes mandats extérieurs, je suis conseiller du salarié, membre de la CE de l'UD de Mayenne et de l'UL de Laval. Je participe également à des collectifs comme le juridique et l'industrie que je viens tout juste de rejoindre, ce qui représente un gros investissement et beaucoup de travail.

6

Comment est-ce que tu arrives à t'occuper de tes activités ?

Globalement j'arrive à gérer mes activités et mon temps de sommeil. J'essaie de faire au mieux. A ce jour, j'ai appris à relativiser les situations, à éliminer et trier par ordre d'importance. J'ai réussi à trouver mon équilibre.

Est-ce que tu as suivi des formations au niveau de la Fédération ?

Au centre de formation Benoit Frachon, j'ai suivi quelques formations : « communication », « DSC », « secrétaire de CSE », qui n'est pas forcément un mandat syndical mais tout autant important et intéressant, animé par David Pico, sans compter les nombreuses journées d'étude.

Au niveau de l'UD, j'ai aussi suivi plusieurs formations, « Participer à la vie de la CGT niveau 1 et 2 » et bien d'autres...

Est-ce que les formations t'ont aidé à prioriser les différentes actualités, et ainsi à t'éviter d'être dépassé ?

Oui, suivre ces formations m'a beaucoup aidé. Grâce à l'expérience on arrive à se poser les bonnes questions pour réagir au mieux, il faut apprendre à « en prendre et en laisser » et garder le plus important.

Tu disais qu'on est venu te chercher pour te syndiquer en 2010. Pourquoi avoir attendu qu'on vienne te chercher ?

En réalité, je ne savais pas où aller et vers qui aller, ni comment

faire parce qu'il y avait plusieurs organisations syndicales en place. Il y avait la CGT, FO, CFTC et la CFE-CGC pour les cadres. Peut-être que je peux mettre ça sur le compte de la jeunesse. D'ailleurs ça se passe un peu comme ça aujourd'hui, où on se dit que « se syndiquer, ça ne sert à rien ! », et on se rend compte que c'est important pour le bien des salariés.

Que conseillerais-tu aux jeunes qui ne veulent pas se syndiquer ?

Je leur dirais le contraire ! Se syndiquer, c'est très important, intéressant et enrichissant. Lors de notre dernier mouvement de grève qui a eu lieu à Mayenne les 27 et 28 septembre derniers, les jeunes ont bien réalisé qu'ils pouvaient compter sur moi et le syndicat Mayenne pour encadrer la situation et pouvoir négocier avec la direction. Il est très important d'avoir un syndicat représentatif dans son entreprise.

Justement, à la suite de cette grève, as-tu fait des syndiqués ?

Un ras le bol général s'est installé après la grève et la mise en place de la nouvelle Convention Collective de la métallurgie qui débutera au 1^{er} janvier 2024. Les fiches d'emplois qui ont été distribuées aux salariés ont causé une belle pagaille et remis de l'huile sur le feu.

Aujourd'hui, au niveau de la production, notamment à Mayenne, on compte 151 femmes avec les coefficients les plus bas du groupe. Les femmes et bien d'autres salariés sont en colère et attendent énormément des NAO qui vont démarrer le 14 novembre. S'ils n'obtiennent pas satisfaction, on repartira sûrement en grève. Malgré ça, nous n'avons pas encore fait de syndiqués mais nous souhaitons mettre en place bientôt un plan de syndicalisation, et pourquoi pas proposer aux salariés la formation « S'impliquer dans la CGT » sans qu'ils soient syndiqués. Ça pourra leur permettre de découvrir ce qu'est la CGT et de pouvoir se syndiquer par la suite.

Est-ce que tu sens que la grogne monte via la réforme des retraites, que les gens sont de plus en plus agacés, énervés par le patronat et qu'ils en veulent vraiment davantage ?

Quand on évoque la réforme des retraites, on sent un sentiment d'impuissance face à un gouvernement qui n'a rien cédé. Aujourd'hui les luttes se font sur site avec des grèves. On l'a constaté à la dernière grève du 13 octobre, très peu de salariés se sont mis en grève pour aller manifester à Laval.

Tu peux nous dire quand a été créé le syndicat ?

À Mayenne, vers la fin des années 70, l'usine date des années 1974, 1975. C'est Jean-Yves Landemaine, avec d'autres camarades plus anciens, qui ont créé le syndicat CGT Mayenne. Aujourd'hui il est très impliqué dans l'UD de Mayenne

et l'union locale de Laval, c'est un grand homme, un vrai syndicaliste. J'apprends beaucoup de lui.

Peux-tu nous dire quelles étaient leurs batailles et leurs revendications et les grandes dates du syndicat ?

Dans les années 90, période de grandes luttes, j'ai connu des grèves de 2 semaines, notamment sur les salaires et les conditions de travail.

On a réussi à la suite d'une grève, à négocier la grille des salaires mini en 2021. J'ai vécu 2 grèves en 7 ans de mandat de délégué syndical à Mayenne. Et la grille des salaires n'avait jamais été obtenue. C'était une véritable bagarre pour eux et nous avons réussi à obtenir quand même quelque chose en 2021, nous étions tous très fiers de cette réussite. Il ne faut pas oublier également cette période noire pour les salariés de Moulinex avec le dépôt de bilan et la reprise partielle par le groupe SEB fin 2001 qui a laissé beaucoup de salariés sans emploi. Je fais partie de ceux que le groupe Seb a décidé de garder, mais j'avais beaucoup de compassion pour tous les sites et salariés qui n'ont pas été gardés....

Peux-tu parler de la continuité syndicale ?

On fait des pots de départ pour les anciens, notamment pour Patrick Delhomeau, délégué syndical que j'ai remplacé. Pour la nouvelle génération c'est différent et un peu plus compliqué, car la tendance est à l'individualisme et à l'isolement. C'est mon combat du moment de leur dire « *Non ! Vous ne pouvez pas ne penser qu'à vous* ». Leur présence est irrégulière, parfois on ne les voit plus du tout et ils reviennent à d'autres moments, ce n'est pas le même comportement que les anciens et cette nouvelle génération est plus difficile à gérer et elle manque de motivation. Par contre, quand ils s'impliquent tous, ils sont vraiment intéressants et ils ont beaucoup de potentiel, là je suis fier d'eux dans ces moments-là. Nous avons tout de même de la jeunesse dans les nouveaux syndiqués, la plus jeune a 25 ans et part en formation « *Participer à la vie de la CGT niveau 1 et 2* » prochainement.

Bonne nouvelle, l'année dernière, on a syndiqué 10 salariés !

Comment ton entourage perçoit-il ton engagement dans le syndicalisme ?

Oh franchement plutôt bien. Mes enfants ne sont pas syndiqués, ils sont dans leur domaine. C'est la nouvelle génération, j'espère qu'un jour ils y penseront. Ils ont bien réussi, j'ai mon grand fils qui dirige les réseaux routiers, et le plus jeune travaille en intérim pour l'instant. Ils ont plutôt bien accepté mon parcours au syndicat.

Ton engagement n'a pas trop pris de temps sur ta vie personnelle ?

Au début c'était un peu déroutant dans mon organisation car le Groupe SEB est grand et j'avais de nombreux déplacements, entre autres à Lyon, pour les négociations d'accord groupe notamment avec Ouria Belaziz coordinatrice CGT du groupe Seb et d'autres anciens partis en retraite. Aujourd'hui les enfants sont adultes et ça se passe bien. Ils se sont juste posés

des questions lors de la dernière grève. Je partais le matin à 06h et je ne revenais pas avant minuit. C'est normal quand il y a une grève comme ça, il faut être présent, sur le terrain.

Ma femme travaille à l'hôpital de Mayenne avec des horaires particuliers. Elle n'est pas syndiquée et je l'encourage vivement à le faire. Voire à créer le syndicat CGT à son travail ! On parle de créer une section au niveau de l'UD, malheureusement, même en étant délégué syndical j'ai du mal à syndiquer ma famille. Mes parents issus du milieu rural étaient agriculteurs, et n'étaient pas engagés, je suis un des seuls syndiqués dans la famille.

Pourquoi avoir passé le cap ?

Dans la famille, certains ne sont pas d'accord avec moi et ont des idées parfois proches de l'extrême droite. Je n'accepte pas ça. Lorsqu'on se retrouve autour d'un repas et que les discussions deviennent houleuses, j'évite le sujet et passe à autre chose. « *Chacun sa culture* » !

Pourquoi as-tu décidé de prendre ta carte ?

Beaucoup de salariés et collègues m'ont sollicité pour prendre la relève des anciens. Ils comptaient sur moi et j'étais vraiment apprécié, c'est ce qui m'a motivé à prendre ma carte. Lorsque j'ai pris mon mandat, les salariés sont venus me voir pour dénoncer de nombreux problèmes de conditions de travail. J'ai apporté sûrement certaines améliorations !

Malgré tout, cela a été bien perçu par la direction, je n'ai pas subi de répression syndicale. Cependant je constate et reprocherais un fort ralentissement de mon évolution de carrière lié certainement à mon activité syndicale et mes absences sur mon poste de travail au niveau des ateliers.

Voudrais-tu ajouter quelque chose ?

J'espère continuer quelques temps, 5 ans normalement, avant de partir avec le droit « *amiante* ». Rappelons que c'est une lutte qui a été gagnée par la CGT avec la forte implication de Jean-Yves Landemaine. Je ne sais pas si c'est une chance de partir à 58 ans et demi pour cause d'amiante.

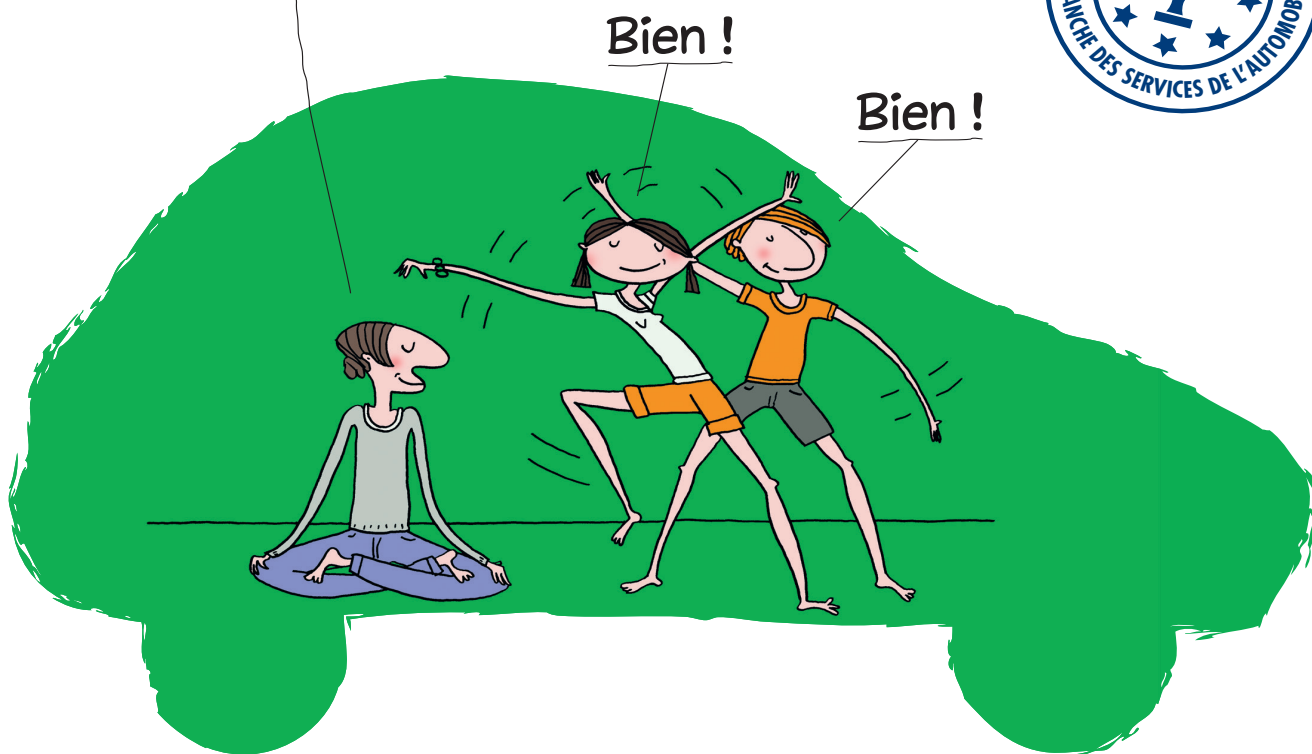
Je pense que je continuerai le syndicalisme après ma retraite parce que je suis conseiller auprès des salariés, et pourquoi pas, comme conseiller prud'hommal mais j'espère pouvoir faire autre chose également.

Propos recueillis par **Marion Prévot**
Conseillère Fédérale

MUTUELLE SANTÉ

La garantie d'une **couverture santé au juste prix !**

Une famille bien protégée,
c'est une famille en bonne santé.



IRP AUTO propose à ses clients des services pour maîtriser leurs dépenses de santé et être informés à tout moment : carte de tiers payant dématérialisée, application mobile, téléconsultation médicale, suivi des remboursements, analyse de devis... Il est le seul organisme référencé par la branche des services de l'automobile en matière de mutuelle santé. IRP AUTO propose aussi des solutions santé adaptées aux entreprises dont l'activité est proche de celle des services de l'automobile.

Pour en savoir plus, rendez-vous
sur notre site Internet : www.ird-auto.com

Suivez-nous sur [Linked in](#)



Syndicalisation

Retour sur **la dernière campagne de syndicalisation**



La campagne de syndicalisation qui s'est déroulée du 9 au 20 octobre 2023 a été dynamique avec plusieurs plans de travail mis en place dans plusieurs départements et régions: En Isère (38), dans le Bas-Rhin (67) et en Bretagne pour ne citer qu'eux.

Cette campagne de renforcement est la 2ème campagne fédérale de l'année. Au niveau de notre fédération, on a comptabilisé environ **353 nouvelles adhésions***. On note un focus plus particulier en Isère (38), qui a réalisé près de **29 nouvelles adhésions***. Nous avons aussi enregistré **21 nouvelles adhésions*** dans le Bas-Rhin (67) et 18* en Haute-Garonne (31). Les autres départements ont également bien mené cette campagne et les chiffres varient entre **1 et 10 nouvelles adhésions***. L'autre particularité de cette quinzaine, c'est le constat de fortes adhésions en ligne, qui sont en attente de transfert par les Unions Départementales. On en comptabilise **155 nouvelles à ce jour***. Ces résultats sont intéressants et demandent à être analysés.

Explosion des adhésions en ligne

Les 155 adhésions en ligne depuis le début de l'année, restent une particularité liée sûrement à la lutte emblématique et historique de la réforme des retraites, qui a rassemblé plus de trois millions de personnes. Cette explosion d'adhésions en ligne est constatée au niveau confédéral comme fédéral. On comptabilise au total **3 600 nouvelles adhésions**

réparties dans 87 départements pour 781 syndicats*. Il est indéniable que lorsque les départements et les syndicats s'impliquent dans les campagnes de syndicalisation et mettent en place des plans de travail de renforcement, on obtient des résultats positifs.

Autre point significatif : avec l'aide du fichier, « *élections professionnelles* » qui nous permet de travailler sur un plan de parrainage au niveau fédéral, on comptabilise 67 bases nouvelles*. C'est un record pour notre fédération, qui s'est fixé l'objectif d'atteindre **5000 adhésions nouvelles d'ici à la fin de l'année. Il n'en reste que 1400*** à réaliser, et je pense que c'est tout à fait possible avec l'implication des syndicats dans les départements. Des plans sont en cours de réalisation dans plusieurs régions comme la Bourgogne Franche-Comté, le Grand Est, Les Hauts-De-France pour essayer d'atteindre cet objectif d'ici à la fin de l'année.

Sur la nouvelle Convention Collective Nationale que la CGT a refusé de signer, considérant que c'est un recul sans précédent pour les salariés de la métallurgie, force est de constater que là où des syndicats ont informé et renseigné les salariés, des résultats non négligeables ont été obtenus en termes d'adhésions ainsi qu'aux élections professionnelles.

Autre point positif, **651 femmes et 575 jeunes** nous ont rejoints depuis le début de l'année*. On notera tout de même une petite difficulté sur la continuité syndicale et pour les catégories ingénieurs, cadres et techniciens, au nombre de 815 adhésions*, un point qui reste à améliorer dans notre Fédération.

*au moment de la parution de cet article, les chiffres sont susceptibles d'évoluer.



Aziz Bouabdellah, Secrétaire Fédéral

Pourquoi le sens et la finalité du travail sont-ils importants ?

Pourquoi est-ce une donnée que nous devons traiter syndicalement ?

L'organisation du travail va conduire aux revendications essentielles qui porteront sur l'amélioration des conditions de travail. Très rapidement, est également apparue la question du sens et de la finalité du travail. Nous pouvons considérer que les revendications de la journée de 08h00, des congés payés, de la Sécurité sociale... sont des données politiques qui n'ont pas pour seul objectif de redistribuer aux salariés la richesse créée par le travail et le salaire. En effet, ces revendications apportent du sens à l'acte de travail en lui donnant du sens et de la finalité. La mise en place des comités d'entreprise donnera corps à l'aspiration de donner du sens au travail, en permettant l'accès aux loisirs, aux congés payés mais aussi à la culture. Forcément, cela a apporté et donné un autre sens et une autre finalité au travail, et ouvert « *les champs du possible* » pour d'autres aspirations et d'autres conquêtes

Aujourd'hui avec le numérique, avec l'apparition de nouvelles organisations du travail et demain, pour ne pas dire aujourd'hui, avec l'intelligence artificielle, c'est le travail dans son ensemble qui risque d'être percuté aussi bien dans son organisation que dans son sens et sa finalité.

Les mutations vont être importantes et probablement beaucoup plus rapides que nous ne l'imaginons. Offrir aux salariés d'autres pistes dans l'organisation

et la structuration du travail à travers nos repères, nos propositions et notre travail syndical : c'est indispensable. Ça l'est pour préparer l'élévation du rapport de forces pour défendre l'existant, mais aussi et surtout pour conquérir d'autres choix de sociétés. Cela ne sera possible que par le changement du rapport au travail, et donc de son sens et de sa finalité. Cela passera par des mesures très concrètes pour aider chaque salarié à se former aux nouvelles technologies mais aussi sur la manière dont doit être organisé le travail.

C'est pourquoi la CGT revendique, entre autres, les 32h et la lutte contre les différentes réformes des retraites qui ne cherchent qu'à nous faire travailler plus longtemps. En plus d'être injuste socialement, c'est contre-productif car à quoi bon développer la recherche, augmenter les qualifications et développer des nouvelles technologies, si c'est pour asservir encore plus le salarié à son travail ?

Ne pas répondre à la fois aux revendications des salariés ni aux nouveaux défis que la société va avoir à relever à travers le travail, comme la question de l'environnement, de notre mode de consommation, de notre mode de production... c'est profondément antisocial !

La question du sens du travail et donc aujourd'hui une donnée importante. Pour beaucoup de jeunes, cela s'exprime par le refus d'aller travailler dans des secteurs qu'ils considèrent comme trop marchands, trop focalisés sur la finance. C'est le cas aussi pour des industries qu'ils considèrent polluantes ou encore celles de l'armement. Le choix des jeunes sur leurs filières d'orientation fait souvent référence à ces aspirations d'avoir un travail qui fasse sens pour la société et pour la planète !

Cette notion du travail collectif renvoie bien évidemment à l'acte individuel de travail. Sans gommer le fait que l'individualisme existe, beaucoup de nos collègues, et de plus en plus de jeunes cherchent dans le travail, à obtenir l'adéquation en lien avec leurs aspirations personnelles



et sociétales pour mieux vivre. Avoir plus de temps pour se consacrer à sa famille, aux loisirs à la culture et ne pas passer son temps uniquement au travail. Ce dernier n'est plus perçu comme l'unique moyen d'émancipation et cela renvoie aux slogans de mai 1968 qui dénonçaient l'aliénation que pouvait provoquer le travail.

Un élément que l'on mesure chez les jeunes

Contrairement à la génération précédente, qui trouvait dans le travail le moyen de s'émanciper des parents et qui cherchait avant tout, par exemple, à acheter une voiture afin de gagner en autonomie, beaucoup de jeunes considèrent aujourd'hui l'automobile comme subsidiaire et comme un élément de transport uniquement. En revanche, ils veulent tout de suite pouvoir découvrir d'autres cultures, prendre du temps pour eux ou avec des amis avant d'entrer dans la vie active. Il est maintenant fréquent de voir des jeunes qui, avant d'entrer dans la vie active ou peu de temps après, s'accordent une année dite « sabbatique » pour faire le tour du monde ou pour s'ouvrir à d'autres activités. Il y a donc bien des signes qui montrent une approche et un regard sur le rapport au travail, qui se modifient !

Le capital lui aussi prend en compte ces aspirations pour les détourner. C'est par exemple la flexibilité dans le travail par l'idée « vendue » que la flexibilité est un gage d'autonomie pour les salariés dans l'organisation entre leur temps personnel et leur temps professionnel... C'est la mise en place des espaces « flex office », les bureaux partagés. Ces mesures s'appuient sur l'idée qu'ainsi chacun s'installe là où il veut et cela permet de brasser les équipes et donc d'assurer une meilleure communication, de souder les collectifs de travail... mais derrière il y a bien évidemment d'autres aspirations cachées pour le capital. **En réduisant les surfaces, le capital économise sur le foncier direct (taille des bâtiments ou des bureaux) comme sur l'indirect (impôts). Il gagne aussi sur le mobilier, sur les énergies (chauffage, climatisation, éclairage...). Cela lui permet d'instaurer une logique d'entraide des salariés entre eux, qui peut ensuite être détournée pour mettre**

en place la « flexibilité » forcée, afin d'obliger les salariés à suppléer l'absence d'un collègue ou pour renforcer une équipe suivant le niveau d'activité...

Enfin nous avons vu l'émergence de nouveaux statuts de travailleurs, qui veulent faire croire aux salariés qu'ils sont autonomes. C'est ce qu'on voit à travers les auto-entrepreneurs ou l'ubérisation du travail. Cela montre quoi ? Que ces organisations du travail sont en perpétuelle évolution tout comme les aspirations. Le sens et la finalité du travail, sont des éléments structurants de la vie des salariés. A ce titre, ils doivent être structurants dans l'activité syndicale !

C'est un élément qu'il nous faut prendre en compte pour développer le principe du travail par filière. En effet, les salariés ne recherchent pas leur mise en concurrence mais souhaitent être en collectif ! Nous devons nous appuyer sur cette revendication, sur cette aspiration, pour développer notre argumentaire et nos propositions.

A travers les accords de GPEC, là aussi nous pouvons faire avancer le sens du travail, en anticipant et pour permettre aux salariés de gagner l'adéquation vie personnelle et vie professionnelle. Ce sont également les CSE qui doivent proposer aux salariés de découvrir et de s'ouvrir à des nouveaux choix culturels, à de nouvelles orientations sur les modes de loisirs, de vacances proposées.

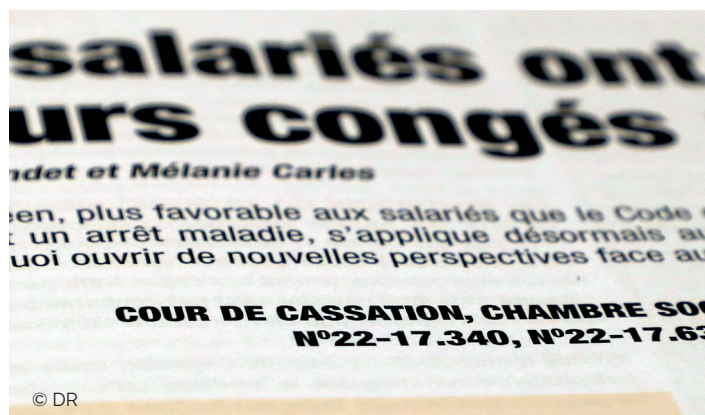
C'est aussi l'enjeu de la formation professionnelle, quand la génération précédente faisait son pot d'entrée et de départ à la retraite dans la même entreprise. Ces bouleversements sont parfois subis, mais sont de plus en plus choisis. Justement parce que les salariés considèrent qu'ils ont envie de changer de métier. Souvent c'est d'ailleurs pour donner une nouvelle orientation à leur vie professionnelle qui donnera plus de sens et de finalité dans le travail.

Fabrice fort, Animateur régional CGT métaux AURA



Congés

Une nouvelle jurisprudence pour les salariés en arrêt maladie



Revirement de situation concernant l'acquisition de congés payés pendant une période d'arrêt maladie.

C'est un changement de taille pour les salariés en arrêt de travail. Dorénavant, ils acquièrent des congés payés pendant un arrêt maladie, sans limitation de durée (CJUE*, 9 nov. 2023, nos C-271/22 à C-275/2). La durée maximum du report possible est fixée par les états. La CJUE propose 15 mois. La Cour de Cassation française doit poser une question préjudicielle sur ce sujet à la CJUE le 1^{er} novembre.

Depuis 2009 la législation française en droit du travail n'était pas conforme avec le droit de l'Union européenne, car le gouvernement refusait sciemment d'appliquer une directive protectrice des salariés.

On doit ce revirement à la CGT qui, avec FO et Solidaires, avaient saisi le 17 juillet dernier la Cour administrative d'appel de Versailles. Celle-ci avait condamné l'Etat pour mauvaise transposition de la directive « *temps de travail* » publiée en 2003.

La chambre sociale de la Cour de cassation a mis fin à un vieux litige autour des droits à congés pendant un arrêt maladie. La plus haute juridiction de l'ordre judiciaire français juge que les dispositions du Code du travail sur le sujet sont illégales. Elle dit que « *c'est le droit Européen qui prime désormais, et qu'il faut s'y conformer* ».

Les hauts magistrats affirment que les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés pendant leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Tous les salariés acquièrent donc des jours de congés payés pendant leur arrêt de travail, quel que soit le motif de la maladie. Ce n'est pas rien, car dans le Code du travail, ce

droit est réservé uniquement aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Ensuite, l'acquisition des congés payés n'est pas limitée dans le temps. Exemple, si un salarié est arrêté pendant deux ans, il a droit à 10 semaines de vacances à son retour. L'indemnité compensatrice de congés payés ne peut être limitée à un an.

Enfin, la décision de la Cour de cassation est rétroactive. Elle s'applique aux arrêts maladie en cours, mais aussi passés. Un salarié qui a perdu des jours de congés payés peut les réclamer à l'employeur, même s'il a quitté l'entreprise.

Les conséquences financières sont importantes pour les entreprises, surtout celles qui ont beaucoup de salariés en arrêt maladie. Mais celles qui traînent la patte prennent un risque conséquent : celui d'être condamnées par un Conseil des prud'hommes ou une Cour d'appel, en contentieux avec l'employé. Elles vont essayer, par tous les moyens, de contourner ces nouveaux droits et d'échapper à leurs obligations en attendant l'inscription de ce changement dans le Code du travail avant de l'appliquer. Déjà, l'organisation des PME et PMI annoncent sa volonté de ne pas appliquer. Le professeur Teyssier en rajoute et demande qu'on revienne au droit ancien.

C'est à nous, salariés et représentants du personnel CGT, de les interpellier pour faire valoir les droits des salariés afin qu'elles appliquent la jurisprudence et régularisent au plus vite les salariés concernés. Nous devons nous rapprocher des salariés en leur demandant de vérifier leurs bulletins de salaire pour savoir s'ils ont été en arrêt maladie pour raison non professionnelle de septembre 2020 à aujourd'hui, et s'ils ont bien acquis chaque mois leurs congés payés.

Dans le cas où la direction ne serait pas disposée au dialogue, nous essaierons une nouvelle fois par l'intermédiation de l'inspection du travail. Il serait regrettable que la situation devienne contentieuse. Mais en cas de refus, les élus de la CGT seront là, pour aider et/ou accompagner les salariés à construire leur dossier pour réparation auprès des prud'hommes. Déjà, une entreprise a été condamnée à verser 7 383,60 € brut de reliquat de congés payés ainsi que 738,36 € brut de congés payés afférents à un ancien salarié (CA Versailles, 25 oct. 2023, n° 21/02398). Les juges ont appliqué le droit en son état à ce jour.

* La Cour de justice de l'Union européenne

UFR

Compte rendu des travaux du **13^{ème}** **Congrès de l'Union Fédérale CGT** **des Retraités Métallurgie** du 02 au 06 Octobre 2023



C'est au village Vacances de Ramatuelle par un très beau temps, dans un cadre charmant, bien agencé pour tenir un congrès, que s'est tenu notre :

13^{ème} congrès de l'UFR CGT Métallurgie.

Un congrès au terme d'un long mandat, reporté de plus d'une année à cause de la situation sanitaire liée au Covid 19, puis de la lutte contre le recul de l'âge de la retraite. Ce congrès dans sa préparation ne fut pas une promenade militante, il a engagé toutes nos forces militantes, de l'UFR à la Fédération.

C'est donc fort d'une participation de 81 délégués représentant 7319 voix, soit 79,69 % des 9185 voix disponibles, que s'est tenu le 13^{ème} congrès de l'UFR Métallurgie. Le total des congressistes était de 140 avec le conseil national sortant et sa moyenne d'âge de 69 ans. Le discours de bienvenue de Vincent Vadrot, animateur Métallurgie de la région, a brossé un tableau complet de l'état de nos forces dans la région, en s'appuyant sur les nombreuses luttes qui en ont émaillé l'histoire : la réparation navale, les Fralib, ainsi que les luttes toujours en cours, par exemple au port de Marseille.

Dans les débats, une place toute particulière a été faite sur la lutte exemplaire des Clestra dans le Grand Est, en grève totale depuis le 3 juillet pour sauver l'outil industriel et leurs

emplois, face à des actionnaires animés par la seule soif du profit à court terme. Une collecte a été effectuée parmi les congressistes pour que chacun contribue au succès de cette lutte difficile.

Lucien Grimault, au travers de son rapport d'ouverture du congrès, a placé notre congrès face aux enjeux sociaux et politiques de cette période. Les débats ont démontré que les retraités sont toujours autant en prise avec les luttes des actifs, qu'ils sont combatifs et portent des propositions constructives et dynamiques. L'importance du lien actif/retraité a été confirmée, ainsi que la nécessité de travailler maintenant à la continuité syndicale. Sami El Messaoudi, du collectif fédéral « Jeunes » a fait une intervention remarquée, sur la nécessité de soigner le lien entre la jeunesse et les retraités.

Une autre lutte emblématique a été saluée, celle des travailleurs de l'UAW, un syndicat de la métallurgie parmi les plus importants des Etats Unis, en lutte pour les salaires face à General Motors, Ford et Stellantis. La mobilisation massive des travailleurs a permis par la suite, le 30 octobre, de décrocher un engagement de Stellantis à créer 5000 postes, ainsi qu'une augmentation de salaire de 25% d'ici à 2028. Les travailleurs ont également obtenu leur meilleure convention collective depuis les années 1950, ce qui n'est pas sans nous ramener à notre actualité avec la nouvelle



convention collective de la métallurgie.

Autre moment fort, Alain Drieu, camarade retraité en charge des questions relatives aux retraites complémentaires, a présenté aux congressistes un point sur les négociations relatives à l'AGIRC ARRCO. L'accord porté par le MEDEF amènerait à une sous-indexation sur l'indice officiel des prix, alors que pour les ménages populaires, les dépenses d'alimentation, de santé et d'énergie représentent une bonne part du budget.

Plus grave encore est l'augmentation du prix d'achat du point, inférieure à sa valeur de service, qui contribuera à poursuivre une baisse du taux de rendement, c'est-à-dire une baisse des futures retraites. Cet accord permettrait en outre au gouvernement de piocher à loisir dans des fonds qui ont été générés par les travailleurs pour leur assurance retraite.

A l'issue de cet exposé, les congressistes ont décidé unanimement de porter une motion pour s'opposer à la signature de l'accord, et appeler les retraités actuels et futurs à participer massivement aux journées d'action des 13 et 24 octobre pour obtenir une véritable revalorisation des retraites actuelles, ainsi que des garanties sur les retraites futures.

Le mercredi soir, un débat était organisé sur le thème « Paix et désarmement » animé par Pierre Norrito, avec la participation de Francis Wurtz, ancien député européen, membre du parti communiste et Yves-Jean Gallas, membre du bureau national du mouvement de la Paix.



Pendant deux heures, les intervenants ont fait un tour d'horizon des conflits armés dans le monde, et ont livré leurs réflexions, notamment sur la nécessité de porter ce débat partout, dans les entreprises et dans les syndicats.

Dans les sections, les syndicats, nous côtoyons un grand nombre de travailleurs, et nous pouvons aborder ces questions pour mettre en garde contre cette influence toxique qui nous est distillée : ce que Francis WURTZ a appelé « la militarisation des esprits ». Il faut réfuter cette croyance selon laquelle il serait normal qu'il y ait des conflits armés, et qu'on pourrait résoudre un conflit armé par les armes. La guerre ne doit pas avoir un soutien implicite des citoyens, et la CGT est particulièrement bien placée pour parler aux travailleurs et les mettre en garde, et débattre du moyen de mettre en place une véritable culture de la paix.

La CGT, dans toute sa diversité, dans toute sa force, dans toute son histoire, est certainement un des éléments majeurs qui permet de faire avancer, en France, cette belle idée qui est la PAIX.

Après des débats fournis, le document préparatoire du 13^{ème} congrès de l'UFR a été adopté à 99%.

Les congressistes ont ensuite salué les camarades sortants, grâce à qui l'UFR a pu avancer, s'améliorer, et toujours revendiquer. Suivi d'un hommage très émouvant à Marc Bastide, un pilier du Bureau Fédéral, puis de l'UFR, et secrétaire général de l'UCR jusqu'en décembre 2023.

Un nouveau bureau de 12 camarades a été élu à 99% aussi, avec la reconduction de Lucien Grimault comme Secrétaire Général et l'arrivée d'un petit nouveau, Roland Béraud, Secrétaire Général Adjoint.

Et parce que la CGT, c'est aussi l'accès à la culture, ces quelques jours à Ramatuelle nous ont permis d'assister à des spectacles engagés, ainsi que la traditionnelle soirée fraternelle.

Bureau UFR Métallurgie

Intérimaires

Les marchandises ou la vie !



Au fond, que vaut un intérimaire ? En start-up nation, ils sont environ 757 000, ça fait beaucoup. Un seul intérimaire ce n'est pas « grand-chose ». Une quantité négligeable. Presque rien du tout ? Quand un intérimaire meurt au travail, est-ce un « dommage collatéral » face à l'exigence de profit qui marque notre temps ?

Particulièrement ciblé par les réformes gouvernementales les plus récentes, censées limiter ses « privilèges » supposés, l'intérim concerne avant tout une majorité de travailleurs non qualifiés et précaires.

«L'intérim, c'est une pieuvre qui a de l'appétit et des tentacules qui vont très loin.» C'est ainsi que Laëtitia Gomez, Secrétaire générale de la CGT Intérim, décrit le système de travail temporaire, en start-up nation, en 2023. «Les intérimaires n'ont pas de vie épanouie car leur seule obsession, c'est d'avoir un travail. C'est plus anxiogène qu'instable parce qu'on ne sait pas quand on pourra payer les factures, le loyer, etc. Aujourd'hui, contrairement à ce qu'on entend, l'intérim est subi.»

Il est très difficile de constater que les sociétés mentent

Si le gouvernement vise les intérimaires avec la loi Rist et la réforme de l'assurance-chômage, les abus des entreprises sont-ils contrôlés ? Pour Lucas Tranchant, trop peu de moyens sont mis en place. «Les entreprises sortent du cadre légal et elles peuvent le faire car c'est quasi incontrôlable. L'État et l'inspection du travail ne se donnent pas les moyens de vérifier. Et, de toute façon, l'inspection n'enverra personne pour vérifier car elle est en pénurie d'inspecteurs. Tout cela entretient le système abusif de l'intérim.»

Dans les secteurs concernés, comme celui de l'automobile, les entreprises ont bien compris leur intérêt. Selon la syndicaliste Laëtitia Gomez, chez Renault, «environ 30% des lignes de production seraient occupées par des intérimaires de façon pérenne». Certain se retrouve à remplacer une personne qui se retrouve sur un autre poste. Or, ce type de motif de recrutement n'est pas mentionné dans le Code du travail.

L'usine de Stellantis brasse énormément d'intérimaires également. L'entreprise de construction automobile a tellement systématisé l'emploi des intérimaires qu'elle a mis en place un parcours de recrutement rien que pour eux.

Contrairement à leurs aînés qui sont arrivés dans l'intérim plus tardivement, de nombreux jeunes se sont retrouvés dans ce système dès leur entrée dans le monde

professionnel. L'étude Regards Croisés de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) indique que l'intérim était la première forme d'emploi de 29 % des interrogés. En ajoutant ceux qui sont d'abord passés par un apprentissage, ce nombre atteint 50 %. Mais pour certains jeunes, cette première expérience dans l'intérim ne s'est pas passée comme prévu.

Les luttes menées dans les années 80 et 90 par la CGT, dans la branche de l'intérim, ont souvent débouché sur des accords conventionnels visant les salariés intérimaires.

L'existence d'accords en matière de formation professionnelle, de sécurité et de santé au travail, de prévoyance (maladie/accident de travail), retraite, action sociale ou droit syndical, témoigne de la détermination de la CGT de renforcer des droits pour mieux protéger les intérimaires contre les abus et la précarité.

La CGT s'investit dans les négociations pour faire évoluer les droits des salariés intérimaires. La CGT Interim a poussé de toutes ses forces pour faire évoluer les textes et faire en sorte que des accords améliorent la garantie en matière d'accidents du travail, de maladie et de maternité, la réduction du délai de carence de 10 à 7 jours en cas de maladie, en est un exemple. L'indemnité complémentaire, avec arrêt de 95 jours au plus, est due à compter du 8^{ème} jour. Bien que cela suppose une avancée, cela est insuffisant. Pour la CGT, la suppression du délai de carence reste une priorité.

Aziz Bouabdellah, Secrétaire Fédéral

L'attractivité des métiers dans la métallurgie

Depuis des années, l'UIMM voudrait nous faire croire que le problème d'attractivité des métiers de la branche est uniquement lié à la formation et à l'image de l'industrie. Chaque année, des millions d'euros sont captés pour déployer des campagnes de communication. Ces actions de promotion d'attractivité des métiers (PAM) n'aboutissent à aucun résultat.

La formation professionnelle accompagne l'emploi mais ne le crée pas

Pour la CGT, la formation est l'un des facteurs qui peut favoriser l'accès des salariés à l'emploi, mais ce n'est certainement pas la formation qui crée l'emploi.

Le salaire : premier facteur d'attractivité des métiers

Si certaines de nos entreprises connaissent d'importantes difficultés à recruter ou à garder leurs salariés, c'est d'abord dû aux conséquences de décisions de gestion patronales et gouvernementales. Le salaire, en tant que reconnaissance du travail et des qualifications, est un élément essentiel pour le recrutement des salariés mais également pour garder et fidéliser les salariés. Le dispositif conventionnel ne va pas aider à rendre notre branche plus attractive, avec pour exemple la non reconnaissance des diplômes.

La tension exercée sur les métiers est bien le fruit de stratégies patronales. Cela peut aller jusqu'à faire sortir le travail et le salariat des entreprises, de sous-payer, d'augmenter la flexibilité sur le travail et les travailleurs, et ainsi augmenter les profits.

Les conditions d'emploi et de travail : des facteurs aggravants

La courte durée des contrats et la précarité de l'emploi sont des facteurs qui rendent des emplois peu attractifs, ou qui poussent les salariés à quitter rapidement la branche. Ce phénomène a pour premier effet de créer un grand turn-over. Les conditions de travail sont des éléments déterminants dans la métallurgie, mais l'UIMM ne veut pas l'entendre.

Certains métiers, très physiques, obligent les salariés à se reconverter ou offrent des fins de carrières très difficiles. Les conditions de travail pénibles, le travail de nuit, la dangerosité de certains métiers, sont autant de facteurs qui font que les salariés ont du mal à se projeter dans la profession. Les facteurs de risques psycho-sociaux doivent également être pris en compte comme un critère à part entière pour analyser ces métiers et leur attractivité.

Ce ne sont pas les métiers qui sont en tension : c'est le travail, les salaires et les travailleurs qui sont sous tension à cause de la recherche systématique des profits.

La CGT porte l'idée d'un autre modèle économique, social et solidaire.

La réalité du travail doit nous amener à le repenser avec les travailleurs eux-mêmes, notamment au regard des évolutions technologiques à venir.

Sans cela, le « *mal-travail* » se poursuivra, le « *mal-être* » au travail se propagera. Tous les deux avec des conséquences irréversibles.

Au-delà du travail de relocalisation des filières stratégiques, il est donc nécessaire pour la FTM-CGT de mettre au débat :

- » La réduction du temps de travail,
- » La retraite à 60 ans et les départs anticipés pour les métiers pénibles,
- » La rémunération du travail plutôt que du capital,
- » L'instauration d'une véritable démocratie dans l'entreprise,
- » Le conditionnement des aides aux entreprises,
- » 10 % des heures travaillées dans les entreprises doivent être consacrées à la formation professionnelle,
- » L'abandon des critères classants et la négociation de réelles grilles de classifications prenant en compte les qualifications, la technicité...,
- » La revalorisation des métiers à prédominance féminine.

Pour rendre les métiers attractifs et changer les conditions d'emploi et de travail des salariés, il faut changer le travail.

David Blaise, Membre du Bureau Fédéral



Emploi

Le mythe des pénuries d'emploi dans l'industrie

Depuis la sortie de crise sanitaire, l'économie française se caractérise selon les observateurs, économistes médiatiques, patronat et autres éditorialistes par d'importantes pénuries sur le marché du travail. Les pénuries d'emploi désignent une inadéquation entre l'offre et la demande de travail, c'est-à-dire un mauvais ajustement du stock et de l'orientation des qualifications en fonction des besoins des entreprises. Ce phénomène génère des tensions sur le marché du travail où l'on identifie des métiers en tension.

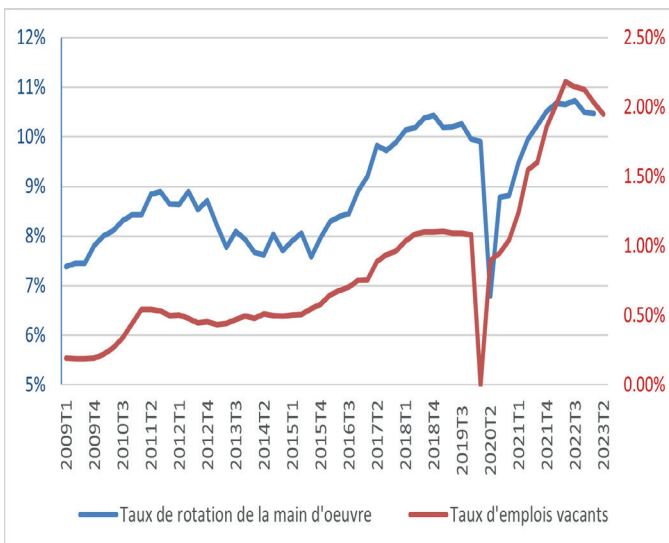
Le patronat et l'UIMM, en particulier, depuis la reprise économique post-covid, ont fortement investi cette thématique des tensions sur le marché du travail. Selon leur angle de lecture, les facteurs explicatifs de ces tensions se caractérisent presque uniquement par un déficit d'image des métiers de l'industrie (cf article attractivité de l'emploi, p17 dans ce mensuel). Pour mesurer ces pénuries d'emploi, les analystes dominants utilisent deux indicateurs : les difficultés de recrutement et le taux/nombre d'emplois vacants. Le constat est effectivement sans appel. Ces deux indicateurs ont fortement augmenté depuis la fin de l'année 2020. Pourtant, dans cette analyse il réside de nombreux biais qu'il convient de déconstruire pour véritablement apprécier cette situation socio-économique.

Pénurie d'emploi : un réalité économique patronale frauduleuse

Le premier indicateur utilisé pour véhiculer cette idée de tension ; « les difficultés de recrutement ». Cet indicateur possède un biais méthodologique incurable car il repose sur les déclarations unilatérales des employeurs sur une question simpliste : « Rencontrez-vous des difficultés à recruter? » Nous sommes là en présence d'un indicateur sans légitimité scientifique puisqu'il repose exclusivement sur un critère subjectif dans une situation sociale de rapport de domination. L'employeur a tout intérêt à déclarer des difficultés de recrutement compte tenu de la résonance médiatique positive à son profit que cela implique. Aucune dimension d'analyse connexe n'est recherchée pour venir affiner et vérifier les déclarations de l'employeur.

Le second indicateur des vacances d'emploi fait également l'objet d'un certain nombre d'appréciations frauduleuses. Selon la DARES, l'industrie dénombre au deuxième trimestre 2023 plus de 56 000 emplois vacants. Pour autant, parmi ces 56 000 emplois vacants, 50% sont réellement inoccupés (environ 27 902). En effet, le nombre d'emplois vacants se définit comme des emplois inoccupés et des emplois qui seront dans le futur inoccupés... Par conséquent, la construction statistique surestime le nombre d'emplois réellement inoccupés. Par ailleurs, cette donnée statistique ne distingue pas les emplois vacants en

fonction de la durée de la vacance. Ainsi, les emplois vacants depuis 1, 2 ou 3 jours sont rangés dans la même catégorie que les emplois vacants depuis plus de 6 mois. Lorsque l'on sait que la durée moyenne de recrutement est supérieure à deux mois, les vacances d'emploi inférieures à cette durée ne devraient raisonnablement pas être appréciées comme une difficulté de recrutement. Or, il se trouve que l'industrie est tout particulièrement en pointe dans la pratique des contrats courts. La pratique de ces contrats vient renforcer mécaniquement le nombre d'emplois vacants. La DARES a démontré qu'en 2019 les contrats courts dans l'industrie auraient pu être transformés en 43 000 emplois stables 5 jours/semaine.



Source : Dares, calcul de l'auteur

Le nombre grandissant de vacances d'emplois est synonyme d'un important phénomène de « turn over » sur le marché du travail. Lorsqu'on analyse historiquement, on s'aperçoit qu'il existe une forte corrélation entre le niveau d'emplois vacants et le taux de rotation de la main d'œuvre. L'augmentation du nombre d'emplois vacants suite à la crise sanitaire est un phénomène classique, d'une reprise économique. En revanche, son ampleur est inédite et concrétise les vagues de précarisation et de flexibilisation du marché du travail. Le marché du travail se situe depuis 2017 sur un plateau historiquement élevé de rotation de la main d'œuvre.

Ainsi, la prolifération des emplois atypiques (CDD, intérim, contrat court, etc.), la pratique de la surqualification à l'embauche et la sous qualification à l'emploi, la stagnation salariale, les conditions de travail, la pénibilité des emplois sont autant de facteurs économiques bien plus déterminants pour expliquer les métiers en tension.

Nous l'aurons compris, les données économiques interprétées par l'UIMM nous conduisent à l'analyse d'une situation erronée. Le phénomène des tensions sur le marché du travail doit nécessairement être apprécié à travers un angle sociologique.

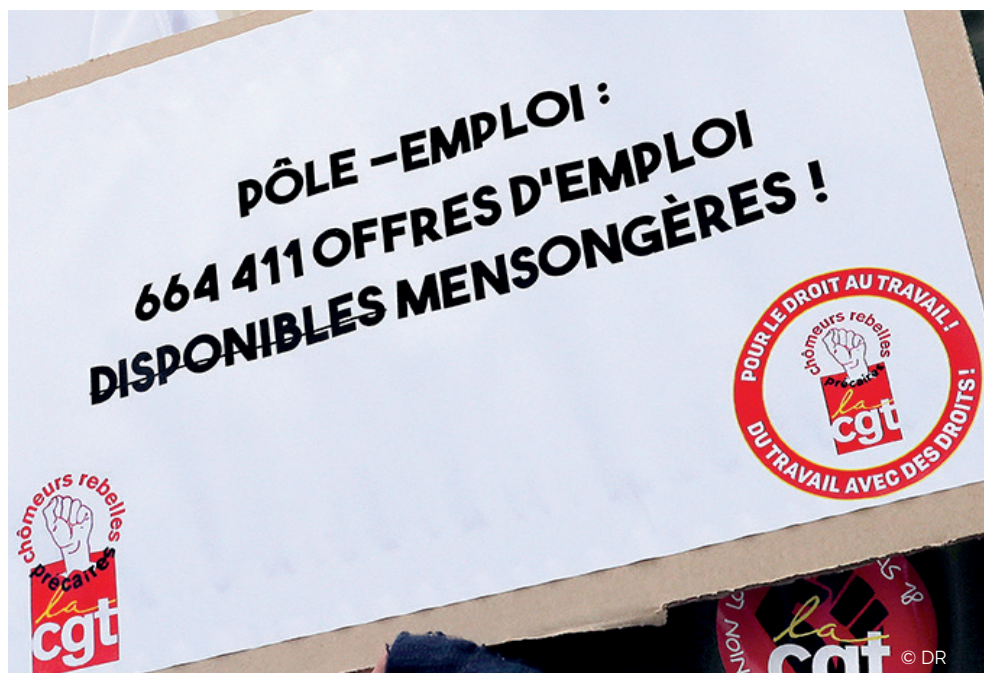
Les déterminants sociologiques du détournement des métiers de l'industrie

Si cette notion de pénurie d'emploi dans l'industrie est globalement fautive, elle ne doit pas effacer pour autant que le secteur fait face à la disparition de certaines qualifications. En effet, il se peut, à la marge, que certains métiers ne remplissent plus les cursus de formation initiale et continue. Mais nous ne pouvons pas, comme le fait l'UIMM, interpréter ce phénomène exclusivement au prisme de l'image que renvoie l'industrie. Il existe des conditions qui permettent d'expliquer ce mouvement. En effet, l'impact délétère de 30 ans de délocalisations massives, l'identification de nombreuses maladies professionnelles, l'absence de perspective d'évolution de carrière sont autant de signaux négatifs qui conduisent les familles à élaborer des stratégies scolaires pour orienter leurs enfants loin des métiers de l'industrie. Les stratégies patronales d'orientation première de la maximisation de la rente actionnariale sont donc directement responsables de la faiblesse successive de cohorte de travailleurs se destinant à travailler dans l'industrie.

Par ailleurs, les employeurs sont d'autant plus responsables des quelques situations de pénurie d'emploi qu'ils n'assument plus depuis de nombreuses années leur rôle dans la formation professionnelle. C'est un coût qu'ils n'ont eu de cesse de transférer sur l'éducation nationale afin de réaliser des économies de coût pour maximiser leurs profits.

Pénurie d'emploi : une analyse frauduleuse aux répercussions politiques et sociales désastreuses

Nous constatons que les démonstrations patronales ne tiennent pas l'argumentation pour expliquer les pénuries d'emploi mais ont une efficacité politique certaine. Cette thématique se concrétise comme l'affirmation d'une réalité frauduleuse pour servir un but de classe servant au patronat à maintenir et accentuer sa domination dans le rapport de forces. Les conséquences de cette machine communicationnelle sont en revanche, elles, bien réelles.



Un certain nombre d'offre d'emploi ne font pas l'objet d'une véritable recherche de la part des employeurs, ce qui contribue à surestimer les pénuries

L'institut de sondage Elabe montre qu'aux yeux des Français, la responsabilité prêtée aux privés d'emploi en matière de pénurie d'emploi est en forte augmentation. La manœuvre est subtile et bien connue, car elle permet d'orienter la responsabilité sur les plus exploités pour détourner les consciences politiques de la réalité sociale. Cette situation serait risible si elle ne trouvait pas un écho dans la classe politique. Les réformes de la conditionnalité du RSA à des heures de travail, la modulation de l'indemnité chômage en fonction de la tension sur le marché du travail, la non-revalorisation du SMIC sont autant de traductions politiques directement issues de la bataille des idées gagnée par le patronat à travers sa capacité à véhiculer sa réalité sur les pénuries d'emploi.

Baptiste Royer, Conseiller Fédéral

Erratum: Article mensuel de novembre sur la désignation subsidiaire en l'absence de candidat à 10% :

La renonciation au droit à être désigné DS : « est celle des candidats présentés par l'organisation syndicale aux dernières élections professionnelles ayant recueilli au moins 10% des suffrages exprimés ». (Cass.Soc. 5 avril 2023, n°21-24.752)



SECAFI
GROUPE ALPHA



À VOS CÔTÉS, POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL



**Un accompagnement sur-mesure
tout au long de votre mandat d'élu au CSE**



Pour appréhender les mutations profondes qui impactent les entreprises et les salariés de votre secteur de la métallurgie

- »» Maîtriser les enjeux de prévention des risques professionnels
- »» Décrypter les orientations stratégiques de votre entreprise
- »» Connaître la situation économique et financière
- »» Élaborer des alternatives aux transformations
- »» Améliorer vos négociations

Pour en savoir +

Pierre MARCO 06 79 66 08 72 • pierre.marco@secafi.com
contact@secafi.com • www.secafi.com



Fédération des Intervenant(e)s
en Risques Psychosociaux



La certification Qualité a été délivrée au titre
de la catégorie suivante : actions de formation



LES FORMATIONS
COMPLÈMENTES
AU DIALOGUE SOCIAL