



# Mensuel des Métallurgistes

N°81 Janvier 2024

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT

## DOSSIER

► **Négociation en cours  
des conditions de  
travail**

### ► **Elections**

Résultats des élections  
chez Airbus

### ► **Conférence**

Conférence du USTM/  
CCM le 14 mars 2024



# Utilité d'une expertise en santé au travail dans le cadre d'un projet important : **victoire du CSE avec l'annulation du projet.**

Le CSE, à l'initiative de ses membres, peut faire appel à un expert (article L.2315-94) pour l'assister lors de la consultation relative à un projet important initié par la direction d'un établissement. C'est le cas notamment à l'occasion de « *tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* ».

Le but d'une expertise pour projet important est de procéder à l'analyse des situations de travail actuelles des personnels concernés en les mettant en perspective avec l'organisation du travail cible. Ceci permet de mesurer l'impact sur leurs conditions de travail, de déterminer l'existence et la nature des facteurs de risques éventuels de dégradation de la santé physique et mentale des personnels induits par le projet d'organisation du travail cible. Il s'agit d'apporter l'aide nécessaire au CSE pour lui permettre d'avancer des propositions dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail et de formuler d'éventuelles propositions alternatives relevant de son champ de compétence, dans la perspective de la mise en œuvre du projet.

## **Une lutte gagnante pour les élus.**

La direction d'une filiale d'un donneur d'ordre automobile basée en Ile-de France a initié auprès du CSE un processus d'information-consultation concernant le déménagement d'une partie de son activité vers un nouveau site n'appartenant pas à l'entreprise. L'opacité du projet, l'absence de documentation lors de la présentation de celui-ci ont eu pour effet de créer des tensions et de provoquer une forte inquiétude au sein des équipes. Le CSE, lors de cette information, a décidé de faire appel à EMERGENCES<sup>1</sup> pour diligenter une expertise pour projet important afin d'être accompagné et de pouvoir donner un avis éclairé à l'issue de la consultation.

L'expertise menée a mis en lumière des difficultés de communication entre la direction et ses salariés. Le manque de transparence du projet a engendré un manque de confiance en la direction. Les suppressions de sites par le passé font craindre le pire pour l'établissement concerné. Un manque de reconnaissance vécu par les salariés est ressorti, qui occasionne une démotivation de ces derniers.

La séparation des activités projetée remet en question les collectifs de travail qui, aujourd'hui, sont une force dans l'organisation du travail et permettent de dépasser les difficultés rencontrées dans le cadre du réel de l'activité. Le projet a également un impact sur certains aspects de la vie privée des salariés. Enfin, le site pressenti est inadapté à l'activité de travail des salariés.

A la suite du rapport d'expertise et de sa restitution, les membres du CSE émettent un avis négatif motivé sur le projet lors de la consultation.

Grande victoire pour le CSE : face aux arguments des élus et à leur combativité, la direction a retiré le projet !

1- EMERGENCES est une association à but non lucratif qui accompagne les représentants du personnel depuis 40 ans. Notre cabinet est certifié « *Experts auprès des CSE* ».

**Contact [info@emergences.fr](mailto:info@emergences.fr) / 01 55 82 17 30**

**Actualités**

- 4 Histoire**  
1945 : la nationalisation des usines Renault
- 5 Europe/International**  
Allemagne : Christiane Benner, première femme à la tête d'IG Metall
- 6-7 Portrait de syndiqués et de syndicat**  
Même à genou, j'ai toujours continué à lutter !

**Dossier**

- 10-12 La négociation en cours sur les conditions de travail**

**Vie Syndicale**

- 9 FNI**  
Remise du FNI 2024 : un moment démocratique
- 13 Elections**  
La CGT progresse aux élections dans le groupe Airbus
- 14 Conférence**  
1<sup>ère</sup> conférence nationale des USTM/CCM le 14 mars 2024
- 15 Formation**  
Formation professionnelle et handicap

**Politique revendicative**

- 16 Renault**  
Arrêt de la production de la Zoé
- 17 Journée 15 novembre**  
Convention Collective Nationale
- 18 Salaire**  
Le salaire minimum : une analyse comparée entre la France et l'Allemagne
- 19 Communication**  
Droit de la communication syndicale

**Encart** : Compte rendu journée RSE



**Frédéric Sanchez**  
Secrétaire Général de la FTM-CGT

# Prenons le chemin de la paix et du désarmement

**J**e suis très embarrassé au moment de rédiger cet édito. Tout d'abord, je tiens à vous adresser, ainsi qu'à vos proches tous mes vœux de santé, de bonheur et de réussite pour cette nouvelle année qui commence.

En même temps, il nous faut regarder avec lucidité et sang-froid la situation du monde. Les guerres se multiplient et s'intensifient ! Ukraine-Russie, Israël-Palestine... 55 conflits qui secouent le monde et le fragilise. Les populations souffrent dans leur chair, les civils, comme toujours, sont les premières victimes.

Fidèles aux principes humanistes qui nous animent, nous devons exiger, avec détermination, l'arrêt de ces conflits. Exiger un cessez le feu immédiat et une paix durable. Partout et en toutes circonstances, les voies diplomatiques doivent être privilégiées. Il nous faut montrer avec la plus grande fermeté que pour nous, il n'y a pas de droit international à géométrie variable.

Parallèlement à cette situation internationale, le contexte national reste anxiogène, et de plus en plus inquiétant. Les attaques contre le monde du travail se poursuivent et s'accroissent. La pauvreté et la misère sociale s'accroissent et ouvrent des espaces aux idées les plus réactionnaires et tout particulièrement à celles des extrêmes droites !

Pour nous métallurgistes, la première attaque est entrée en application le 1<sup>er</sup> janvier de cette année par le biais du nouveau dispositif conventionnel rédigé par l'UIMM et paraphé par trois organisations syndicales réformistes.

Cette attaque sans précédent va vous demander une mobilisation à la hauteur des enjeux. Il va falloir poursuivre notre travail d'explication en direction de tous nos syndiqués et plus largement de l'ensemble des salariés.

Pointer les conséquences désastreuses de ce nouveau dispositif et insister sur le fait que seule la CGT a été force de propositions tout au long des 6 années de négociations, et reste la seule à n'avoir pas signé ces régressions sociales. Il va falloir, dans chaque entreprise, créer les conditions de la mobilisation et de l'élévation du rapport de forces. L'euro manifestation du 12 décembre à Bruxelles et ses déclinaisons dans nos territoires et nos entreprises ont été en ce sens une nouvelle étape de cette construction revendicative.

La semaine de sensibilisation et d'actions du 15 au 19 janvier validée par le CCN des 6 et 7 décembre s'inscrit dans cette dynamique de mobilisations. Les luttes en faveur de l'augmentation des salaires et de l'application de la grille de classification CGT qui fleurissent dans un nombre important d'entreprises de notre branche professionnelle, restent un élément déterminant pour faire avancer nos revendications et empêcher le projet scélérat du patronat de voir le jour. Notre force, pour ne pas dire notre ADN, reste et a toujours été notre capacité de mobilisation et de construction d'un rapport de forces pour gagner.

La société a plus que jamais besoin de notre volonté de porter la lutte partout où cela sera nécessaire. Il nous faut révolutionner nos pratiques et nos sociétés. Le capitalisme reste motivé par la seule loi du profit. C'est un monde régi par les biens communs qui doit émerger. L'intervention du plus grand nombre reste un élément déterminant pour atteindre cet horizon.

**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



Histoire

# 1945 : la nationalisation des usines Renault

Le 16 janvier 1945, le Gouvernement Provisoire de la République Française (GPRF), présidé par le général de Gaulle, procède par ordonnance à la nationalisation des usines Renault. Alors que les combats pour la libération du pays se poursuivent, le GPRF œuvre au rétablissement de la légalité républicaine et s'appuie sur le programme du Conseil National de la Résistance (CNR), adopté le 14 mars 1944 par l'ensemble des mouvements de résistance, partis et syndicats engagés dans la lutte contre l'occupant et le régime de Vichy. Pour reconstruire la France, le CNR propose un programme ambitieux de réformes démocratiques et sociales, qui prévoit notamment la « confiscation des biens des traîtres » et le « retour à la nation des grands moyens de production monopolisés, fruits du travail commun ». La Société anonyme des Usines Renault, qui a activement participé à l'effort de guerre nazi, fait partie des premières entreprises nationalisées par le gouvernement provisoire.

## Un symbole avant-guerre de l'exploitation et de la répression patronale

Dès les années 1930, les militants ouvriers avaient dû mesurer à la soif illimitée de profits de son fondateur, Louis Renault. Surnommé dans les ateliers le « seigneur de Billancourt », il a fait de son empire industriel un symbole de l'exploitation capitaliste. Cadences infernales, compressions des salaires et accidents du travail font partie du quotidien des ouvriers. Et gare à qui oserait revendiquer ! Louis Renault, dont la sympathie se porte vers les ligues d'extrême-droite, développe un réseau de mouchards pour chasser de ses usines les rouges et les syndicalistes trop remuants.

Après les grèves de 1936, il charge son neveu par alliance, François Lehideux, d'organiser la répression. Ce dernier encourage la formation de groupements fascistes et de syndicats jaunes pour contrer l'influence de la CGT. Le 23 novembre 1938 à Billancourt, 1 500 policiers prennent

d'assaut l'usine pour évacuer les grévistes – dont plusieurs milliers seront licenciés – qui s'opposent à la remise en cause des principales conquêtes sociales du Front populaire.



## La collaboration avec l'occupant nazi

Louis Renault, qui avant-guerre avait rencontré Hitler à trois reprises, est partisan d'une entente économique franco-allemande. Après la débâcle de l'armée française et l'instauration du régime de Vichy, Renault devient l'un des piliers de la collaboration économique avec l'occupant. Dès l'été 1940, ses usines se spécialisent dans la réparation des chars puis dans la fabrication de camions et de moteurs d'avion destinés à l'appareil de guerre nazi. Dans le même temps, François Lehideux intègre le gouvernement de Pétain et prend la tête du Comité d'Organisation de l'Automobile (COA), un outil chargé d'organiser la production au service du Troisième Reich. La collaboration policière de la direction de Renault a également conduit à l'arrestation de dizaines de militants communistes et syndicaux livrés à l'occupant.

Dans les jours qui suivent la Libération de Paris, Louis Renault est incarcéré et mis en examen. Malade, il décède le 24 octobre 1944 sans avoir pu être jugé. Auparavant, le conseil des ministres du Gouvernement provisoire avait, le 27 septembre, prononcé la réquisition à titre conservatoire des usines Renault, préalable à leur nationalisation.

Un demi-siècle plus tard, la Régie nationale des usines Renault sera privatisée, à la faveur de la vague néolibérale triomphante. Alors que patronat et gouvernements s'emploient à « défaire méthodiquement le programme du CNR »<sup>1</sup>, les démarches engagées il y a quelques années par les héritiers de Louis Renault en vue de sa réhabilitation doivent nous alerter sur ces tentatives de réécrire l'histoire.

Corentin Lahu, Archiviste FTM-CGT

<sup>1</sup>-Denis Kessler, ancien vice-président du MEDEF

Photo 1 : -Autocollant de la CGT, 1990 © coll. IHS CGT Métaux

Photo 2 : -L'Humanité, 1<sup>er</sup> octobre 1944 © BNF/Gallica

Europe / International

# Allemagne : Christiane Benner, première femme à la tête d'IG Metall

**P**lus grand syndicat du monde avec ses 2,17 millions d'adhérents (et des pertes significatives : - 45.000 adhérents en 2021), IG Metall vient d'élire Christiane Benner à sa tête.

A 55 ans, elle succède à Jörg Hofmann (68 ans) a donc effectué deux mandats de 4 ans. Très appréciée par ses syndicats, elle a obtenu 96,4% des voix des délégués. Les deux personnalités sont très différentes mais une organisation comme IG Metall ne connaît pas les révolutions. La nouvelle présidente agira dans la continuité, et c'est dans la durée qu'elle pourra marquer l'organisation de son empreinte. Le choix de Christiane Benner n'est pas neutre, bien sûr, il intervient à un moment où l'industrie et le travail sont en pleine transformation. Entrée chez IG Metall en 1988, elle est passée par toutes les étapes de la carrière syndicale classique, de déléguée en entreprise jusqu'à la vice-présidence d'IG Metall à la centrale de Francfort, poste qu'elle occupait depuis huit ans.

Bien entendu, les 13 ans d'écart avec son prédécesseur apportent un nouveau souffle à l'organisation et son approche des relations nord/sud rompt sensiblement avec l'ancienne équipe ; à condition que cela se manifeste concrètement bien sûr.

Christiane Benner n'est pas une novice dans le syndicalisme allemand et encore moins à IG Métall, mais malgré les informations assez contradictoires sur son parcours professionnel qui sont distillées dans la presse française, il est certain que son combat contre les écarts de salaire entre les femmes et les hommes est affiché clairement. Tout comme son combat, plus politique, contre l'extrême-droite. Elle est membre du parti social-démocrate d'Olaf Scholz. Est-ce pour autant que cette proximité fera plier le chancelier sur tous les dossiers économiques et sociaux? Rien n'est moins sûr malgré la pratique du compromis social appliquée en Allemagne depuis l'après guerre.

Elle va devoir reprendre le combat en faveur de la semaine des 4 jours (32 heures) lors des prochaines négociations de la sidérurgie. Cette revendication de la réduction effective du temps de travail sans baisse de salaire a été initiée par son prédécesseur et il lui incombe désormais de transformer l'essai.

La semaine des 4 jours (32 heures) est plébiscitée par les Allemands mais les discussions se compliquent avec le patronat qui prétexte l'inflation.

IG Metall a toujours été une boussole pour les partenaires sociaux allemands, les autres branches professionnelles et dans le débat politique. Alors, quand la puissante organisation revendique la semaine de quatre jours en 32 heures (contre 35), soit huit heures par jour maximum, sans réduction de salaire, c'est toute l'économie qui s'agite. Le patronat allemand et les conservateurs ne s'y trompent pas. Une victoire d'IG Metall serait un précédent qui serait repris par les autres branches professionnelles. Ce qui est surprenant pour nous, ce sont certains des arguments déployés par la puissante organisation. En effet, pour IG Metall, le recours aux 32h permettrait d'ouvrir davantage le monde du travail aux femmes. Cet argument peut nous paraître étonnant mais il faut savoir ce qui se passe là bas.

En fait, comme à l'accoutumée on « *sur-vend* » le modèle allemand. S'il est vrai que les enfants de la primaire n'ont cours que le matin, cela signifie qu'il n'y a pas de cantine et que c'est aux familles de s'en occuper l'après midi. Le sport l'après midi pour les enfants ... oui, pour les familles qui peuvent payer ... les autres non. Ce sont donc les femmes qui restent à la maison pour s'occuper des enfants. C'est la raison pour laquelle le taux d'emploi des femmes est l'un des plus faibles d'Europe et que ... le taux de divorce est le plus faible d'Europe également.

**Comme quoi, les marges de progrès sont partout... bon courage à notre camarade Christiane Benner !**

Frédéric Touboul, *Conseiller Fédéral*

Portrait d'un syndicat et de syndiqués

# Même à genou, j'ai toujours continué à lutter!



Je m'appelle José Gonzalez, j'ai 60 ans et fils de Républicain espagnol. Je suis entré à l'usine de Fumel à l'âge de 15 ans, en 1977 comme apprenti pour en sortir en juin 1981 avec un Certificat d'Aptitude Professionnelle de mécanicien d'entretien. J'ai donc passé 4 années d'apprentissage au centre de formation professionnelle de l'usine de Fumel où la discipline

était rude, la pratique du sport intense.

J'ai été embauché à l'usine en juin 1981, affecté au chantier des usinages des chemises poids-lourds, en production en 3X8, puis au service énergie. Après une année au service militaire où j'étais sous-marinier à Toulon, je suis revenu à l'usine et j'ai retrouvé mon poste de mécanicien d'entretien au service énergie, que le contremaître m'avait promis. Les copains de la CGT sont venus me voir et j'ai adhéré au syndicat en 1983. Très vite je me suis présenté à la 1<sup>ère</sup> élection professionnelle et j'ai été élu titulaire délégué du personnel.

## Peut-on dire que c'est ton frère qui t'a fait rentrer dans la boîte ?

Lorsque j'étais au collège, mon frère Fernand, plus âgé, travaillait déjà à l'usine comme électromécanicien. Sa carrière bascula lors de la nationalisation du groupe Saint-Gobain, en 1982, avec les accords sur le droit syndical qui permettent la mise en place de « permanents » au niveau des fédérations syndicales. Il quitta alors l'usine de Fumel pour prendre des fonctions syndicales au niveau de la Fédération de la métallurgie CGT, à Montreuil.

J'ai suivi le même parcours que mon frère Fernand, dans le même centre de formation comme apprenti, on nous surnommait « Les Arpettes de l'usine ». Une école disciplinaire et exigeante. Cette éducation nous a malgré tout appris à respecter tout le monde. Je ne souhaitais pas particulièrement travailler dans la métallurgie, je voulais être cuisinier. L'usine de Fumel près de chez nous marchait très fort et créait beaucoup d'emplois. J'y ai donc fait toute ma carrière en changeant de poste de travail à cause des ennuis de santé à partir des années 2002 pour terminer responsable sécurité du site.

## Tes ennuis de santé étaient-ils liés à ton travail ?

Oui, atteint du syndrome des défilés thoraciques, j'avais des douleurs aux épaules et aux bras. Pendant 10 ans j'ai fait un boulot très difficile avec beaucoup de charges lourdes et en 3x8. Les chefs de service disaient avec fierté, « au bout de 5 ans, affecté en production, l'opérateur est cassé ! » et c'était vrai. J'ai commencé à avoir de sérieux problèmes dans le travail. En 2002, j'ai été mis au placard pendant 1 an, à réparer des palettes de bois, isolé des autres salariés et des copains, sans aucune évolution de carrière. J'ai considéré cette attitude discriminatoire et j'ai failli partir de l'usine. Heureusement, le secrétaire du CE a vu ma détresse et m'a soutenu, et j'ai pu être « recasé » comme agent technique de laboratoire. A l'époque, quand tu étais à la CGT, on ne te faisait pas de cadeau.

## Peux-tu nous dire pourquoi tu t'es syndiqué ?

Je me suis syndiqué en 1980, pour l'amélioration des conditions de travail et les augmentations de salaire et lorsqu'on est venu me chercher, je n'ai pas hésité. La CGT était majoritaire dans le collège ouvriers, plus de 300 syndiqués pour 3000 employés. Après avoir été renvoyé du poste de mécanicien pour celui de production en 3X8 avec toutes ses contraintes, j'ai eu envie de militer et d'entrer en résistance. L'usine de Fumel était un bastion avec une culture syndicale très forte. J'ai débuté en tant que délégué du personnel, et en 2007, avec l'expérience, j'ai pris la fonction de secrétaire du comité d'entreprise, ce qui m'a permis d'avoir plus de poids et d'influence pour défendre l'usine et ses salariés qui ont traversé des plans sociaux en 2007, 2008, 2009, 2014 et 2015. Aussi représentant des salariés, je me suis engagé à 200% en plus de mon travail, alors que je venais tout juste d'être papa en Avril 2007. Je me suis totalement investi, sans compter les heures et avec toutes les pressions, j'étais épuisé psychologiquement, j'ai fait un burn-out en 2011 qui a duré 5 ans.

C'était une période très difficile mais je m'en suis sorti grâce au soutien de ma famille, de mon épouse, de mon frère et des copains de la CGT qui est ma deuxième famille.

## Et la culture des métallos ?

L'usine est fermée depuis 2018, il n'y a plus rien à Fumel. Aujourd'hui c'est 24 hectares en friche qu'ils sont en train de démanteler. Et pourtant à travers la CGT, j'ai toujours revendiqué l'existence des bâtiments industriels comme témoins d'un savoir-faire des Fumélois, des hommes et des femmes. J'ai proposé d'autres alternatives, certes ce n'était plus possible pour les secteurs d'activité comme la centrifugation, les pièces détachées chemises marine et

autres, mais on pouvait s'orienter vers un autre créneau comme la sous-traitance aéronautique, car nous disposions de dizaines d'usieurs formés, un atelier d'usinage de 8000 m2 avec un parc machine de haute technologie. Je suis intervenu auprès du président de la région Nouvelle-Aquitaine et même auprès du Président Macron.

### Quelles sont les luttes d'entreprise dont tu es satisfait ?

Malgré la fermeture de l'usine qui est un drame pour moi, je peux dire que grâce aux syndicats, aux militants, aux hommes et aux femmes qui se sont battus pendant des décennies, on a évité que l'usine ferme prématurément. Dans les années 80, on parlait déjà de la fermeture de la boîte, pourtant on était plus de 2000 employés, un gros groupe Saint Gobain/Pont à Mousson. Déjà on menait des batailles pour faire vivre des centaines de familles. L'accélération de la désindustrialisation dans les années 80, avec cette fameuse CGPS (Convention Générale de Protection Sociale), fera partir des centaines de métallos, sans transmission du savoir-faire et sans l'embauche de jeunes en tutorat. Des centaines de salariés partiront en préretraite qui ne sont que des licenciements déguisés. Avec le désengagement du groupe Saint-Gobain Pont à Mousson à la fin des années 1990, le déclin de l'usine s'amorcera sérieusement et ce sera le commencement de la fin avec la valse d'actionnaires défaillants sans aucune vision industrielle.

### Extension amiante de 1998 à 2012 : 5 années de bataille juridique !

Je tenais aussi à rétablir la vérité sur le combat juridique pour obtenir l'extension amiante de 1998 à 2012 par le décret paru dans le journal officiel du 12 Février 2019. Un véritable parachute social pour plus de 700 métallos qui pourront bénéficier d'un départ en ACAATA, d'une préretraite amiante...

Cette bataille juridique qui a duré 5 années, nous l'avons gagnée grâce à l'appui de l'UD CGT 47 et de la FTM qui a payé une partie des frais d'honoraires de l'avocat du cabinet TESSONNIERES.

### Peux-tu nous parler de ton livre : les raisons de la colère... Si José en parlait ! Comment t'est venue l'idée d'écrire ?

Après la liquidation de l'usine en 2018. C'était dramatique! Quel gâchis quand on connaît l'histoire des métallos de cette usine qui date de 1847. Tous les combats menés pour être debout, toujours là pour travailler, pour défendre notre outil industriel. Je l'ai vécu comme un deuil ! Et peu de temps après j'ai perdu ma mère. Deux ans de ma vie disparaissaient. J'ai donc décidé de raconter mes souvenirs d'enfance et l'histoire de l'usine, ce qui m'aura servi de thérapie.

C'est un livre témoignage d'un ouvrier, d'un métallo, d'un militant CGT, un acteur du mouvement social qui raconte toutes les batailles livrées des années 1980 à 2018 pour sauver les emplois et l'outil industriel de l'usine de Fumel, « cette vieille dame » comme je l'appelle, née en 1847, un des plus beaux fleurons industriels de France.

Je tenais aussi à dénoncer les choix et décisions qui ont conduit à l'abandon industriel de l'usine, l'absence de politique industrielle de l'Etat et des gouvernements successifs, la démission des élus politiques locaux, départementaux et régionaux ; la promotion de certains « patrons voyous » à la tête de l'usine par les ministères, la dilapidation de fonds publics donnés sans aucun contrôle de l'argent public, celui du contribuable ....

Un jour métallo, métallo toujours ! Je suis et resterais à la CGT toute ma vie et je suis très heureux d'appartenir à cette famille.

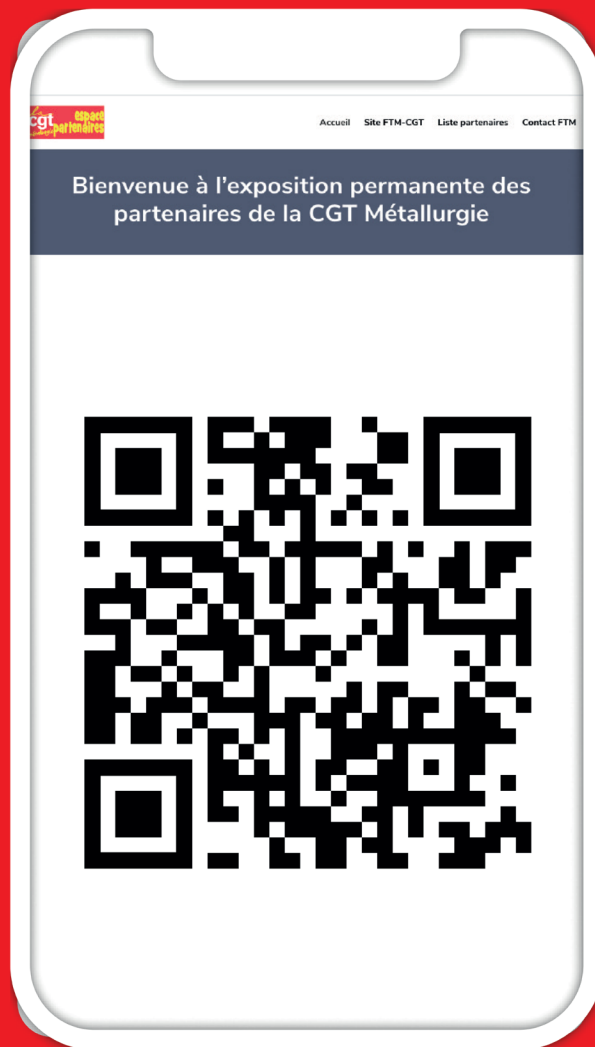
Même si l'usine n'existe plus, nous devons être les « passeurs de mémoire » de l'histoire industrielle et sociale des métallos Fumélois.

Propos recueillis par **Marion Prévot**  
Conseillère Fédérale





**Retrouvez tous  
nos partenaires  
en ligne**



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



FNI

# Remise du FNI 2024 : un moment démocratique

Comme à chaque nouvelle année, la remise du matériel syndical est un moment démocratique.

## Mais qu'entend-on par FNI ?

Le Fond National Interprofessionnel est le premier timbre de l'année payé par un syndiqué. Sa remise se fait lors de l'adhésion. Il est le signe d'appartenance à la CGT au sein du syndicat. Le syndiqué reçoit son FNI qui tient compte de sa spécificité : actif, ingénieur, cadre, technicien ou retraité. Il est important de remettre le bon timbre pour avoir la connaissance du nombre de syndiqués à la CGT par catégorie.

Si le syndiqué paie son premier timbre en janvier, le FNI est le timbre de janvier. Les 11 autres sont appelés « *timbres mensuels* ». En revanche, s'il paie son premier timbre en avril, le FNI est le timbre d'avril, les 8 autres sont les timbres mensuels.

Le FNI est à coller dans le carnet du syndiqué le mois de l'adhésion. Le carnet permet à son détenteur d'obtenir, auprès de l'organisation syndicale et de ses militants, les renseignements, services, avantages auxquels lui donne droit sa qualité de syndiqué.

## A quoi sert la cotisation CGT ?

La cotisation syndicale versée chaque mois matérialise l'adhésion à la CGT et constitue un élément vital du financement de l'activité de toute la CGT, du syndicat qui mène l'action à l'entreprise jusqu'à la Confédération. Elle garantit également son indépendance à l'égard du patronat, des pouvoirs publics et des institutions ou organisations extérieures au mouvement syndical. La cotisation fixée statutairement à 1 % du salaire net, primes comprises, est un principe d'égalité (statuts de la CGT article 34). Chaque adhérent cotise donc proportionnellement à ses revenus. Pour une gestion pratique et régulière, la CGT encourage le prélèvement automatique des cotisations syndicales. Afin que le syndiqué soit comptabilisé au niveau national dès le premier mois de cotisation, celle-ci doit être envoyée à la Confédération.

## Que comprennent les cotisations ?

- » Le timbre « *FNI* » sert à financer le syndicat et le Fonds National Interprofessionnel, ainsi qu'à comptabiliser le nombre de syndiqués de la CGT et de chacune de ses organisations ;
- » Les « *timbres mensuels* » sont tous les timbres autres que le FNI que le syndiqué paie à son syndicat. Il y en a 11 au maximum. Ils servent à financer le syndicat, les organisations professionnelles, interprofessionnelles, territoriales et nationales.



Les moyens financiers de la CGT proviennent essentiellement de l'argent des cotisations syndicales payées par les adhérents. Les moyens du syndicat de mener une action efficace dépendent pour une grande part de l'importance de leurs ressources financières.

## Continuité syndicale : utilité du syndicalisme retraité

Nous perdons sept syndiqués sur dix lors du départ à la retraite. La continuité syndicale doit prendre son essence dans chaque entreprise avec l'aide des actifs afin que les retraités continuent de se syndiquer.

## Remise du FNI

L'AG de rentrée de syndicat, de groupe ou d'USTM, est le moment de remettre aux syndiqués le premier timbre de l'année. Nous pouvons également profiter de ce temps fort lors de la remise des FNI, pour nous renforcer et construire une CGT toujours plus forte.

## Déductions fiscales

Il faut rappeler que les cotisations syndicales sont déductibles des impôts à hauteur de 66 %. En frais réels, elles sont déductibles entièrement. Enfin, ceux qui ne sont pas imposables bénéficient d'un crédit d'impôt.

Sylvain Werner, Membre du Bureau Fédéral



# La négociation en cours sur les conditions de travail

au travail, tandis que l'usure, même si elle est professionnelle, est attachée à la personne.

En 2018, le président avait même supprimé 4 critères de pénibilité<sup>2</sup> : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et de l'exposition aux risques chimiques.

La critique de cette suppression a logiquement ressurgi au moment de la dernière réforme des retraites, et face à la mobilisation des citoyens, le gouvernement a dégainé le FIPU. Ce fonds est un leurre destiné à laisser penser que les facteurs supprimés en 2018 sont repris en compte

Le 30 novembre 2023, l'UIMM a souhaité ouvrir des discussions sur deux thèmes en lien avec la santé au travail. Le premier concerne le Fonds d'Investissement dans la prévention de l'Usure professionnelle, connu sous l'acronyme de FIPU. Ce fonds, issu de la réforme des retraites, est financé par un prélèvement sur les réserves de la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles de la Sécurité Sociale à hauteur d'un milliard d'euros sur 5 ans. Le second thème concerne la mise en place d'une instance paritaire sur la Qualité de vie au travail et les conditions de travail.

## Le FIPU : un outil pour réorienter l'argent de la branche ATMP vers les entreprises

Comme lors de chaque réforme des retraites, face au rallongement de la durée de la carrière, le sujet de la pénibilité ressurgit. A ce terme de « *pénibilité* », aujourd'hui sont attachés des droits (certes très insuffisants) : ceux du compte pénibilité. Et il n'est pas question pour le gouvernement de renforcer les droits d'un dispositif considéré comme un régime spécial de retraite.

De plus, pour Macron, il faut cacher ce mot « *pénibilité* » que l'on ne saurait voir<sup>1</sup>. Un glissement sémantique s'est alors opéré vers « *l'usure professionnelle* ». La pénibilité est attachée

- 3 facteurs de risques ergonomiques couverts par le FIPU
  - » Port de charges lourdes
  - » Vibrations mécaniques
  - » Postures pénibles

Si les trois facteurs « *ergonomiques* » ont été repris dans le champ du FIPU, l'exposition aux risques chimiques a été oubliée. Ensuite, ce fonds ouvre des droits à subvention, notamment pour les entreprises quel que soit leur effectif, mais aucun pour les salariés exposés. Ces expositions ne pourront alimenter leur compte pénibilité, ce qui ne leur permettra ni de cumuler des points pour partir plus tôt en retraite, aménager sa fin de carrière, ni d'ouvrir des droits supplémentaires à la formation pour se reconverter.

## Le FIPU, un fonds très encadré

Ce FIPU n'est donc pas une compensation de la pénibilité pour les travailleurs, mais plutôt une belle pompe à subventions pour les entreprises, les branches professionnelles et France compétence.

En effet, les potentiels bénéficiaires du FIPU ont été cadrés par le législateur, et la CATMP<sup>3</sup> qui est chargée de sa mise en œuvre, n'a que très peu de marge de manœuvre :

Il ne peut y avoir que 3 catégories d'actions, et uniquement de prévention des risques ergonomiques :

- » Des actions de sensibilisation et de prévention (équipements, formation...),
- » Des actions de formation des salariés (éligibles au CPF),
- » Des actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Trois destinataires sont également définis par le législateur comme susceptibles de recevoir ces financements, mais sous certaines conditions<sup>4</sup> :

- » **Les entreprises** : à condition d'être couvertes par un accord de branche étendu. Cet accord doit prendre en compte les données de sinistralité de la branche ATMP, mais aussi celles de la DARES<sup>5</sup> (ministère du travail). Les actions sont cofinancées par les entreprises.
- » **France compétences** : créée en 2019, a pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. C'est dans le cadre des reclassements et des réorientations professionnels que France compétences peut utiliser ces subventions, à condition que les formations permettent d'extraire les travailleurs d'une situation d'exposition à un risque ergonomique et ne le renvoient pas dans une exposition à un facteur de pénibilité.
- » **Les organismes de prévention de branche** ayant conclu une convention avec la CNAM. Aujourd'hui, il en existe un seul : l'OPPBTP. Le montant maximum par organisme a été plafonné à 2,5 millions d'€.

#### Répartition des financements du FIPU par la branche ATMP (pour 2024)

##### Entreprises couvertes par un accord de branche

150 millions d'€,  
dont :

- » 70% pour les entreprises de moins de 50 salariés
- » 20% pour celles entre 50 et 200 salariés
- » 10% pour les + de 200 salariés

##### France compétence 40 millions d'€

##### Organismes de prévention de branches professionnelles 10 millions d'€

Mais pour pouvoir avoir accès à ces subventions, il est nécessaire que les entreprises soient couvertes par un accord de branche étendu, établissant une liste des métiers ou des activités exposées aux risques ergonomiques. Là est tout l'enjeu pour l'UIMM car, à défaut, c'est la CATMP qui définira cette liste de métiers.

Le patronat de la métallurgie, s'il dénonce « une usine à gaz », n'en est pas moins un des premiers à engager des négociations sur le sujet. Un enthousiasme particulièrement absent lorsqu'il était question d'évaluer les situations de pénibilité pour les travailleurs de la métallurgie. Il est vrai que c'était pour leur permettre de partir plus tôt pour une retraite bien méritée.

Au cours des prochains mois, un travail doit donc s'engager pour tenter de définir les métiers exposés aux facteurs de risques ergonomiques. Cette identification de métiers « pénibles », reste un enjeu pour les travailleurs, même si pour l'instant cela n'ouvre pas de droits.

#### Mise en place de l'IPQVCT

La seconde partie de la rencontre avec l'UIMM était la mise en œuvre l'Instance Paritaire de Qualité de Vie et Conditions de Travail (IPQVCT). Cette instance est issue de l'accord « Santé et sécurité au travail, condition de travail et Qualité de vie au travail » négocié en 2018 et validé le 7 février 2022 que la FTM-CGT n'avait pas signé.

#### Un accord bâclé en 5 réunions par l'UIMM

Pour rappel, les questions de santé au travail ont été traitées dans un accord autonome, lors de la négociation sur la nouvelle Convention Collective. Son champ de la santé, sécurité au travail, conditions de travail et qualité de vie au travail est très large et croise une réglementation spécifique et parfois complexe, ainsi que des aspects techniques liés à la prévention des risques physiques ou organisationnels.



Cette « négociation » en 5 réunions n'a évidemment pas permis d'aller au fond des choses. Elle s'est déroulée quelques semaines avant le début de négociations interprofessionnelles<sup>6</sup> sur le même thème, ce qui a servi de prétexte à l'UIMM, sous couvert de ne pas interférer avec cette négociation, pour survoler les sujets et ne rien inscrire de contraignant.

Pas de moyens supplémentaires pour les représentants du personnel dans leur mission « *santé sécurité et conditions de travail* », une démarche de prévention qui devrait « être proportionnée aux moyens de l'entreprise » ...la préservation de la santé des salariés ne semble pas prioritaire pour l'UIMM, alors qu'elle est une obligation de l'employeur et non un curseur réglable selon les moyens que l'entreprise souhaite y engager.

Non seulement cet accord n'a aucune ambition, mais il porte le vieux totem de la déresponsabilisation patronale, au détriment des salariés, au travers de leurs comportements individuels. Il est à l'opposé de ce que porte la FTM-CGT, avec une responsabilité centrale de l'employeur, notamment par ses choix d'organisation du travail. Une responsabilité que l'on souhaiterait voir étendue au-delà de l'entreprise, pour les donneurs d'ordres, vis-à-vis de leurs sous-traitants.

## Un accord qui était parfois en dessous du Code du Travail

Si pour le secrétaire général de l'UIMM cet accord en santé, sécurité, qualité de vie et conditions de travail est particulièrement novateur, ça n'a pas été l'avis de la CGT, ni de la Direction Générale du Travail qui l'a retoqué au moment de la demande de son extension. L'UIMM a été obligée de remettre certains aspects de l'accord au niveau du Code du Travail par la signature d'un avenant en juillet dernier pour permettre l'extension. Rien de rassurant pour un accord qui n'est pas encore mis en œuvre.

## Création de l'instance IPQVCT

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'IPQVCT sera créée, et sera sous l'égide de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Métallurgie (CPPNI). Elle sera composée de trois membres de chaque organisation syndicale représentative, et d'autant de représentants du côté patronal.

Ses missions seront :

- » D'effectuer ou de s'appuyer sur des études existantes relatives à la QVCT, notamment techniques et organisationnelles.
- » D'identifier des initiatives prises sur la QVCT
- » De diffuser des bonnes pratiques
- » De mettre à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants des informations sur la négociation et la mise en œuvre de la QVCT
- » De définir des indicateurs
- » De recommander des critères permettant aux entreprises d'élaborer un cahier des charges pour leurs prestataires dans le domaine de la QVCT.
- » Eventuellement, la réalisation d'un guide.
- » D'inciter et d'accompagner les expérimentations en entreprises.

L'instance devra se réunir au moins deux fois par an et son programme annuel de travail devra être validé par la CPPNI. On peut se questionner quant à l'articulation de cette instance avec le Comité Technique National Métallurgie (CTN) et les Comités Techniques Régionaux (CTR). Leurs missions et leurs champs peuvent se recouvrir sur certains aspects. Il faut aussi s'inquiéter de l'approche de l'UIMM sur les questions de QVCT et la prise en compte des nouveaux risques et des nouvelles formes de travail.

**Serge Journoud**, Conseiller Fédéral

1-<https://www.marianne.net/politique/monde-parallele-macron-conteste-le-mot-penibilite-car-ca-donne-le-sentiment-que-le-travail>

2-<https://www.ladepeche.fr/2023/01/09/reforme-des-retraites-quand-macron-supprimait-des-criteres-de-penibilite-10913692.php>

3-CATMP - Commission des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (organe de gouvernance de la branche ATMP).

4-Le cadrage des attributions de subvention est défini par la CATMP.

5-DARES - Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (est une direction de l'administration publique centrale française, qui dépend du ministère du Travail).

6-Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail

7-Liaison sociales quotidien, octobre 2022



## Elections

# La CGT progresse aux élections dans le groupe Airbus

Pendant 3 semaines, la quasi-totalité des 56 000 salariés du groupe AIRBUS étaient appelés à s'exprimer lors des élections de leur CSE d'établissement ou d'entreprise. Cela représente 19 sociétés composées de 28 sites allant de 30 à 15000 salariés.

La participation globale dépasse 77%, en augmentation de 6%. Cela démontre l'attachement des salariés à la vie sociale et au rôle des organisations syndicales.

**Inscrits : 56 000**  
**Exprimés : 42 500**  
**CGT : 5052 voix soit 11,9%**

**5052 salariés ont choisi un bulletin CGT soit 11,9%. C'est un progrès de 1006 voix et d'1%. La CGT renforce donc sa représentativité**

Ce progrès s'appuie sur un engagement militant des syndiqués. Il s'explique par une prise de conscience des salariés de l'utilité de la CGT pour défendre les salaires, les déroulements de carrière, les conditions de travail, l'emploi et les investissements industriels.

Depuis plusieurs années maintenant, les salariés d'Airbus constatent un affaiblissement de leurs conquies sociaux tant au niveau national, avec des réformes gouvernementales inacceptables comme celle des retraites ou de l'assurance chômage, qu'au niveau de la branche avec la nouvelle convention collective qui se mettra en place au 1er janvier 2024.

Les négociations dans le groupe suivent les mêmes logiques d'affaiblissement de l'existant. Les salariés du groupe ont choisi de dire stop et commencent à faire confiance à une organisation syndicale qui défend l'intérêt collectif et une meilleure répartition des richesses.



La CGT progresse dans toutes les catégories (ouvriers, techniciens, agents administratifs, ingénieurs et cadres).

Sur les sites Airbus Atlantic Saint-Nazaire (900 salariés) et Airbus Composites à Salaunes (350 salariés), la CGT est première organisation syndicale en dépassant les 50% au 1er collège.

Sur plusieurs sites du groupe, la CGT dépasse 10% dans le 2<sup>ème</sup> collège, contrairement aux élections de 2019 (Airbus Atlantic Saint-Nazaire et Montoir Airbus Operations Toulouse).

Fait remarquable, la CGT devient représentative en progressant de 4% à Airbus Operations à Toulouse, plus grand site industriel français avec ses 15000 salariés. Ce sont 1342 salariés, soit presque le double de 2019, de tous les collèges qui font confiance à la CGT. En passant de 7,4% à 11,3%, le syndicat de Toulouse réalise un véritable tour de force. Les salariés pourront compter sur les élus et mandats CGT qui s'investiront sans compter pour défendre les intérêts collectifs et individuels.

Les militants de cette entreprise industrielle emblématique, avec des moyens syndicaux limités pour un site gigantesque, ont bénéficié d'un engagement de toute la CGT (USTM, UD, Fédération et jusqu'à la confédération avec la venue de Sophie BINET pendant la campagne). Le travail syndical de terrain pendant plusieurs années avait déjà permis de gagner en syndicalisation et en participation plus active des syndiqués. Cela s'est concrétisé par le résultat électoral !

Pendant ce cycle électoral, la CGT s'est aussi implantée dans trois nouveaux sites (dont deux de plus de 1000 salariés). Il reste à pérenniser ces bases syndicales.

Même si la CGT peut se satisfaire du résultat global, il reste à poursuivre le travail engagé. Il faut analyser les résultats site par site pour mesurer ce qui doit être corrigé ou amélioré, afin que le rayonnement de la CGT progresse partout dans l'intérêt des travailleurs. La syndicalisation et la qualité de vie syndicale doivent rester des préoccupations de tous les moments.

Sur de nombreux sites, le 3<sup>ème</sup> collège devient prépondérant (61% du groupe, en augmentation de 7% en 4 ans). Même si la CGT a progressé en 2023 et réalise des résultats prometteurs comme à Airbus DS, il reste à déployer la CGT sur de nombreux sites où le 3<sup>ème</sup> collège est majoritaire.

Ce progrès de la CGT Airbus s'inscrit dans les progrès constatés dans les 3 autres grands groupes de l'aéronautique (Safran, Thalès, Dassault) et chez un grand nombre de sous-traitants de cette filière.

**Miguel Salles**, Membre du Bureau Fédéral

## Conférence

# 1<sup>ère</sup> conférence nationale des USTM/CCM le 14 mars 2024

L'importante évolution de notre activité fédérale en territoires, et particulièrement nos animations départementales et régionales, demande une organisation efficace du travail fédéral, pour répondre aux attentes des syndicats, en réduisant les inégalités entre nos territoires.

C'est à partir de nos relais de proximité, les USTM/ CCM/ régions que nous serons plus efficaces pour mener avec les syndicats des plans de déploiement, permettant de toucher le plus grand nombre de métallurgistes, notamment à travers nos campagnes d'informations, de communication et des journées d'études. La bataille que nous menons depuis plusieurs années sur la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie en est le parfait exemple.

Aujourd'hui, les territoires sont devenus aussi des lieux où se matérialisent de plus en plus les projets économiques. Les choix politiques engagés depuis de nombreuses années ne font qu'accroître la concurrence entre les territoires, et de ce fait aussi entre les salariés, et cela sans demander leur avis. A l'exemple des grandes métropoles en régions, qui vont amplifier ce phénomène d'éloignement des salariés des lieux de décision en creusant les inégalités entre le monde rural et les grandes villes. Toutes ces politiques ont un impact direct sur l'avenir et les conditions de vie des travailleurs.

Nous avons donc besoin de mieux appréhender collectivement ces évolutions et de travailler sur des propositions qui permettent de renforcer les convergences. Je pense notamment à la question de l'emploi, il est nécessaire de renforcer le travail croisé professions et territoires autour des questions de filières et de projets industriels.

Nous devons également pouvoir apporter des réponses et des solutions aux nombreuses USTM/ CCM qui sont en difficulté dans leur vie et leur fonctionnement. C'est la raison pour laquelle nous avons réalisé un état des lieux précis de chaque USTM/CCM.

A ce jour, les trois quarts des USTM/CCM (60 départements) ont rempli un questionnaire, qui nous permet d'avoir une photographie assez précise de la situation de nos outils de proximité et des difficultés que rencontrent nos animateurs. Ces résultats devraient nous permettre de définir les premières pistes de travail (ex: formation syndicale; plans de déploiement; syndicats locaux métaux...).

Autre élément intéressant dans la période qui confirme la volonté de mieux nous organiser, c'est la tenue de nombreux

congrès d'USTM/CCM. On recense plus d'une vingtaine de congrès en 2023, avec un renouvellement important. Nous avons également l'ambition après la Conférence Nationale du 14 mars, de tenir partout des Conférences Régionales avant le Congrès Fédéral qui se tiendra du 2 au 6 juin 2025 à Strasbourg.

Cette dimension de notre activité professionnelle en territoires devrait nous permettre d'élever les capacités de la Fédération à être encore meilleure, en matière de force de propositions, d'interventions et de coopérations avec toutes les organisations de la CGT dans les territoires. Ensemble, franchissons un nouveau cap dans la construction des convergences des luttes, des solidarités et de la syndicalisation.

**Amar Ladraa**, Membre du Bureau Fédéral

# Formation professionnelle et handicap



La branche de la métallurgie est dotée d'un accord spécifique « *Handicap* » depuis 2013. Peu ambitieux dans le contenu, malgré les différentes évolutions légales de ces dernières années, cet accord n'a jamais été remis à jour et est devenu obsolète au cours du temps. C'est à la demande des organisations syndicales en juin dernier, que l'UIMM a dû remettre ce sujet en négociation.

Le groupe technique paritaire « *handicap* » était en sommeil depuis plus de 4 ans. C'est dire que ce sujet passionne nos patrons! Remis en place en septembre dernier, l'UIMM a souhaité intégrer le sujet du handicap dans l'accord sur l'emploi et la formation professionnelle. Souhait exhaussé par les autres organisations syndicales.

## 94 référents « *Handicap* » dans le réseau UIMM ont été mis en place

Sur quoi vont-ils s'appuyer pour développer une politique axée sur le handicap dans les entreprises alors que le sujet est absorbé dans un autre accord ?

Au regard de la communication faite par l'UIMM, le handicap est un sujet qu'ils prennent à bras le corps et sur lequel de grands moyens financiers et matériels sont déployés dans notre branche depuis des années (conventions de partenariats, guide pratique sur l'accueil

des salariés concernés...). Mais quand on regarde de plus près ce qui est réellement fait et que l'on s'attarde sur les données chiffrées, force est de constater que la réalité est toute autre.

Avec tous les abattements prévus dans la loi de 2020 (majoration de 1,5 pour les BOETH de plus de 50 ans entre autres), un taux d'emploi de 4,6% peut permettre de remplir l'obligation légale de 6%. Une manipulation des chiffres qui permet d'affirmer à l'UIMM qu'elle est dans les clous. Cette modification a conduit à une baisse du nombre de travailleurs en situation de handicap à employer pour ne pas verser de contribution financière.

Triste bilan des années passées, l'UIMM avoue, sans complexe, avoir signé des conventions trop ambitieuses avec les partenaires. En résumé, l'UIMM avoue, à demi-mots, ne pas avoir atteint ses objectifs.

Grâce aux aides de l'Etat, des efforts sont faits sur le recrutement des salariés en situation de handicap. Mais quelles prises en charge pour le maintien dans l'emploi ? Chaque année en France, plusieurs dizaines de milliers de salariés sont déclarés inaptes à tout poste de travail dans l'entreprise et licenciés. Pourtant, des solutions existent pour le maintien dans l'emploi de ces salariés.

La nouvelle Convention Collective de la métallurgie déshumanise complètement le travail dans la branche : c'est l'emploi qui est côté, le salarié n'existe plus. Alors quid des salariés en situation de handicap ?

**Fabien Lopez et Fanny Truffaut,**

*Membres du collectif fédéral Formation Professionnelle*

Flins

# Arrêt de la production de la Zoé

Le mercredi 15 novembre 2023, la CGT Renault Flins et la coordination CGT Renault, soutenues par toutes les structures CGT, ont appelé à un rassemblement devant le site de Flins situé dans les Yvelines. Si la présence de Sophie Binet a été remarquée et appréciée, nous avons pu aussi nous féliciter des nombreuses délégations des autres sites de Renault, et de nombreux camarades d'Ile-de-France présents pour soutenir les salariés de Flins.

## Une stratégie du groupe Renault incompréhensible et inacceptable.

Suite à l'annonce en 2020 de l'arrêt de la production de nouveaux véhicules sur le site de Flins, Renault a décidé de ne plus produire la ZOE, à l'horizon 2024. Pour faire avaler la pilule, des engagements ont été pris par le groupe : la poursuite d'activités déjà existantes comme l'emboutissage, le DLPA (magasin de pièces de rechange), ainsi que des activités de recyclage de véhicules par exemple.

Ce que les camarades constatent, c'est que les volumes annoncés par Renault pour ces nouvelles activités n'ont jamais été atteints. Les 4 000 travailleurs (intérimaires compris) ne sont plus que 2 300. A cela s'ajoute un impact catastrophique pour les sous-traitants.

Macron clame à qui veut l'entendre que « nous allons produire deux millions de véhicules électriques en France », sans que l'état actionnaire ne bronche. Renault décide de supprimer la production d'un véhicule électrique dans son usine historique.

## Une stratégie basée sur la rentabilité immédiate et sur le mensonge.

Flins n'est qu'un maillon dans le processus de découpage du groupe en plusieurs entités dont Horse, Ampère...

Horse est dédié aux moteurs thermiques et hybrides. Son siège se situe en Espagne, et est implantée en Argentine, au Chili, au Brésil, en Roumanie, au Portugal et en Turquie. Ce qui, au fil du temps, va donner beaucoup moins d'activités dans l'hexagone et toute la filière sera impactée. L'histoire se répète comme pour les fonderies !

Luca de Meo, directeur général de Renault a promis que toute activité Ampère (l'activité électrique) serait implantée sur le sol Français.

Pourtant, le 15 novembre, journée de mobilisation, la direction générale du groupe annonçait le lancement en 2026 de la future Twingo version électrique à un prix d'entrée de 20 000 €. qui sera produite en Europe, mais pas en France car le « coût du travail » est trop élevé d'après les responsables de la marque au losange. En réalité, ils

veulent faire un maximum de marge au détriment de l'environnement et du social en France.

Flins dispose d'une expérience solide dans la production du véhicule électrique, et il aurait été intéressant de confier une partie des volumes de la Twingo pour alimenter le marché français.

En faisant le choix de produire en France des voitures qui se vendent mal car leur prix est beaucoup trop conséquent, au détriment de véhicules qui répondraient aux besoins des usagers et au respect de l'environnement, Renault comme Stellantis fragilise toute la filière.

On ne peut répondre aux problématiques environnementales sans résoudre les questions sociales. Les aides publiques n'ont malheureusement jamais été utilisées avec ces considérations. La nécessaire amélioration des conditions sociales (conditions et réduction du temps de travail, hausses de salaires...) avec entre autres, l'embauche des intérimaires et prestataires, est bien entendu un préalable à plus de justice sociale.

Le gouvernement doit prendre conscience que sans réelle stratégie de politique industrielle, ce sont des centaines de sites qui sont menacés sur tout le territoire français.

Les beaux discours et les aides publiques données sans contrepartie contribuent à la désindustrialisation du pays et affaiblissent économiquement les territoires.

## Notre projet de « petit véhicule électrique », produit sur notre territoire et accessible à tous, a tout son sens.

**A méditer :** La Nissan Sakura produite et vendue 13 500€ au Japon avec les aides de l'Etat japonais, revient approximativement au prix de la future Twingo que Renault veut lancer en 2026, mais qui sera fabriquée en Slovaquie. Les salaires et le niveau de vie du Japon et de la France sont quasi identiques.

**Denis Bréant**, Membre du Bureau Fédéral  
**Jean-Philippe JUIN**, Membre du collectif fédéral « Automobile »



Journée NCC  
 Journée du 15  
 novembre 2023  
**Convention  
 Collective  
 Nationale**

**C**ette journée organisée par la FTM aura permis de réunir pas moins de 300 militants de toute la France. Rarement la salle Louis Viannet n'aura été aussi remplie. Nous ne sommes plus qu'à quelques semaines de la mise en place totale de la CCN. Il était important de faire un point et de débattre de son déploiement dans les entreprises. La journée a donc débuté en gardant en tête cette maxime :  
 « *La convention collective, c'est la classification et la classification, c'est le salaire. Pour apprécier une convention collective, il faut regarder la classification.* »

Après un rapide rappel du contexte, le débat s'est arrêté sur les fameuses fiches descriptives d'emploi. Le constat est clair : les entreprises de la métallurgie ne respectent pas l'article 63.1 de la convention, pour rappel :

- » La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment :
- » La description des activités significatives de l'emploi ;
- » La nature et le périmètre des responsabilités exercées ;
- » La description des relations de travail.

Cette description, c'est la base pour commencer la construction de la fiche d'emploi, mais il faut ajouter d'autres critères classants comme : l'autonomie, la communication et les connaissances pour avoir une fiche d'emploi complète et objective.

La FTM a travaillé sur la structuration d'une « *fiche emploi type* » qui respecte l'article 63.1 de la convention. Cette fiche permet une meilleure lisibilité des 6 critères classants. Les militants présents ont pu la découvrir et l'apprécier.

Les participants ont aussi re-découvert le projet de la Fédération, dans la négociation sur les classifications. D'ailleurs la CGT a été la seule organisation syndicale à présenter un contre-projet à celui de l'UIMM.

Le paiement de notre qualification se mesure par comparaison avec le SMIC, qui correspond au salaire d'une personne sans qualification. Or nous savons très bien que dans certaines entreprises de la métallurgie, des salariés sont payés au SMIC alors qu'ils ont 20 ou 25 ans d'ancienneté. D'où l'intérêt que la CGT ait construit un

# LA CGT

## N'A PAS SIGNÉ

# ÇA



projet de classification, similaire sur la forme à celui du patronat mais complètement différent dans son contenu.

**Ce projet est disponible dans son intégralité sur notre site internet :**



La Fédération a aussi choisi de former les élus et les syndiqués et a organisé près de 1 500 journées d'étude depuis le début de la négociation. Nous avons organisé des journées d'actions, déployé du matériel syndical, publié des tracts et des vidéos... Nous avons travaillé une nouvelle série de vidéos thématiques pour informer sur les points de vigilance quant à la mise en application de cette convention.

**Cette campagne, est elle, aussi disponible, sur le site Internet, le compte Facebook et la chaîne YouTube de la FTM.**



Le 12 décembre s'est tenue à Bruxelles, une euro-manifestation pour combattre l'austérité. Or, dans la métallurgie, l'austérité prend la forme de la nouvelle convention collective nationale. C'est pourquoi la direction fédérale a proposé à tous les métallos de cesser le travail en se mettant en grève le 12 décembre pour protester contre cette austérité.

Cette journée d'action nous permet de répéter que nous ne voulons pas de cette convention collective nationale avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et que nous continuons à la rejeter.

**Grégory Khiati**, Membre du Bureau Fédéral

## Salaires

# Le salaire minimum : une analyse comparée entre la France et l'Allemagne

**F**in 2023, la Commission allemande du salaire minimum (Mindestlohn Kommission) qui détermine le niveau du salaire minimum en Allemagne, a fixé le niveau du salaire minimum pour les années 2024 et 2025. Le salaire minimum allemand est en ce dernier trimestre 2023 de 12€/h. Il sera de 12,41€/h le 1er janvier 2024 et de 12,82€/h au 1er janvier 2025.

À la suite de ces décisions d'augmentation du salaire minimum allemand, tout porte à croire que l'écart avec son homologue français va se creuser. Car si nous pouvons raisonnablement anticiper le postulat qu'il n'y aura pas de coup de pouce du gouvernement français pour le SMIC, celui-ci devrait donc augmenter dans une estimation optimiste de 3,5 à 6% d'ici le 1er janvier 2025 via les revalorisations automatiques. Alors qu'il faudrait que le SMIC augmente de 11% pour qu'il rejoigne le niveau du salaire minimum allemand à l'horizon 2025. Le SMIC devrait vraisemblablement augmenter deux fois moins vite que le salaire minimum allemand lors des deux prochaines années.



## Le SMIC à 2000€ : la CGT le revendique, l'Allemagne l'a fait ?

Lorsqu'on mensualise ce taux horaire du salaire minimum allemand et le SMIC français, l'écart est très important. Alors qu'en France le SMIC est de 1747,2 € brut/mois, le salaire minimum allemand s'établit à 1997€ brut/mois. Un niveau bien supérieur au mini conventionnel de la branche métallurgie !

L'instauration du salaire minimum Outre-Rhin est très récente au regard de l'histoire économique. Sa création en 2015 n'est pas le produit d'un consensus largement partagé, elle a fait l'objet d'un vif et long débat au sein de la société allemande. Ce n'est pas pour rien que le niveau du salaire minimum allemand, à son entrée en vigueur, était extrêmement bas, de plus de 1€/h inférieur au SMIC.

Ce résultat timoré est le résultat d'une croyance à une mythologie économique libérale d'une grande partie de la classe politique allemande, d'une relation positive entre le salaire minimum et le niveau de chômage. Néanmoins, il est fort intéressant de s'attarder sur les dynamiques comparées des deux salaires minimum. Si le niveau en 2015 du salaire minimum allemand est relativement faible, il se caractérise instantanément par une dynamique de rattrapage de son homologue français. Ce phénomène est particulièrement manifeste à partir de 2019, et surtout après la crise sanitaire. En 2023, le salaire minimum allemand atteint 12€/h et devient supérieur au SMIC français qui est de 11,57€/h.

Cependant, il convient d'analyser le salaire minimum en fonction du coût de la vie subi dans les deux espaces économiques. Car malgré l'appartenance commune à l'UE et à la zone euro, il existe nécessairement des hétérogénéités économiques entre les deux pays et le coût de la vie s'en trouve, de facto, affecté. C'est pour cela qu'il convient d'analyser l'évolution du salaire minimum en Standard de Pouvoir d'Achat (SPA) pour neutraliser les différences de coût de la vie. Cela permet d'analyser le salaire minimum sur la base d'un coût de la vie équivalent, c'est-à-dire la capacité à accéder au même panier de biens et services.

**Baptiste Royer, Conseiller Fédéral**

# Attention au plagiat

Plusieurs de nos organisations ont eu « *maître à partir* » avec des auteurs de bandes dessinées ou d'ouvrages, pour avoir utilisé leurs œuvres comme support pour des expressions syndicales. C'est rigoureusement interdit et sanctionné. Les droits d'auteur constituent une grande partie du salaire des réalisateurs des œuvres. Aussi les préservent-ils jalousement.

Afin de ne pas nourrir du contentieux, la Fédération tient à rappeler ce qui est autorisé et interdit. Pour régulariser la situation, plusieurs syndicats ont dû payer plusieurs centaines d'euros.

L'article L122-2 du Code de la propriété intellectuelle énonce que « *la représentation qui consiste dans la communication de l'œuvre au public par un procédé quelconque ne peut se faire sans l'autorisation de l'auteur* ». Une AG de syndiqués est une réunion publique. L'article L122-1 rappelle que le droit appartenant à l'auteur comprend le droit de représentation et le droit de reproduction. Aussi reproduire sur un tract (document public) une photo avec le célèbre gaulois par exemple est illicite, puisque ne disposant pas de l'autorisation des titulaires des droits

Quatre exceptions à la règle :

- » **L'exception de copie privée** : je photocopie une page d'un livre pour mon usage personnel.
- » **L'exception de citation** : une citation d'auteur dans un tract. La citation devra être courte, entre guillemets et la référence précisée.
- » **L'exception pédagogique** : la représentation d'extraits de l'œuvre à un public d'élèves, d'étudiants, d'enseignants ou de chercheurs concernés par la thématique de l'œuvre, sous réserve de la mention de l'auteur et de la source de l'œuvre. Ce n'est pas une expression grand public ou web.
- » **L'exception de panorama** : elle permet la reproduction ou la représentation d'un bâtiment historique ou contemporain placé sur la voie publique, d'une sculpture placée en permanence sur la voie publique.

Ce que l'exception de panorama ne permet pas : la reproduction ou la représentation d'œuvres de street art ou du mobilier urbain ; la reproduction ou la représentation nocturne de bâtiments ou de sculptures mis en lumière avec originalité et de sculptures placées temporairement sur la voie publique

Les trois premières s'appliquent aux droits des auteurs, des artistes-interprètes, des producteurs et des organismes de radiodiffusion. La dernière s'applique au seul droit d'auteur. Une nouvelle fois, le droit d'auteur a été choisi, ici, pour illustrer les trois premières exceptions.

Sanctions : En cas de litige avec un titulaire de droits qu'aucune négociation ne puisse résoudre, il lui sera possible de saisir une juridiction d'une action en contrefaçon. L'action sera portée par le biais d'un avocat devant le tribunal judiciaire territorialement compétent. Des sanctions seront prononcées à votre rencontre si vous avez porté atteinte au droit d'un auteur, d'un artiste-interprète, d'un producteur de phonogramme ou de vidéogramme ou d'un organisme de radiodiffusion.

**Les sanctions** peuvent être civiles : outre les injonctions de cesser l'atteinte, de restituer les biens contrefaisants etc., le juge civil peut prononcer une condamnation à des dommages-intérêts.

Les sanctions peuvent également être pénales. Elles sont au maximum de 3 ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende.

**N'oublions jamais que notre communication syndicale est une communication publique, et qu'à ce titre nous avons des contraintes à respecter sous peine de contentieux.**

*Claudy Menard, Conseiller Fédéral*



