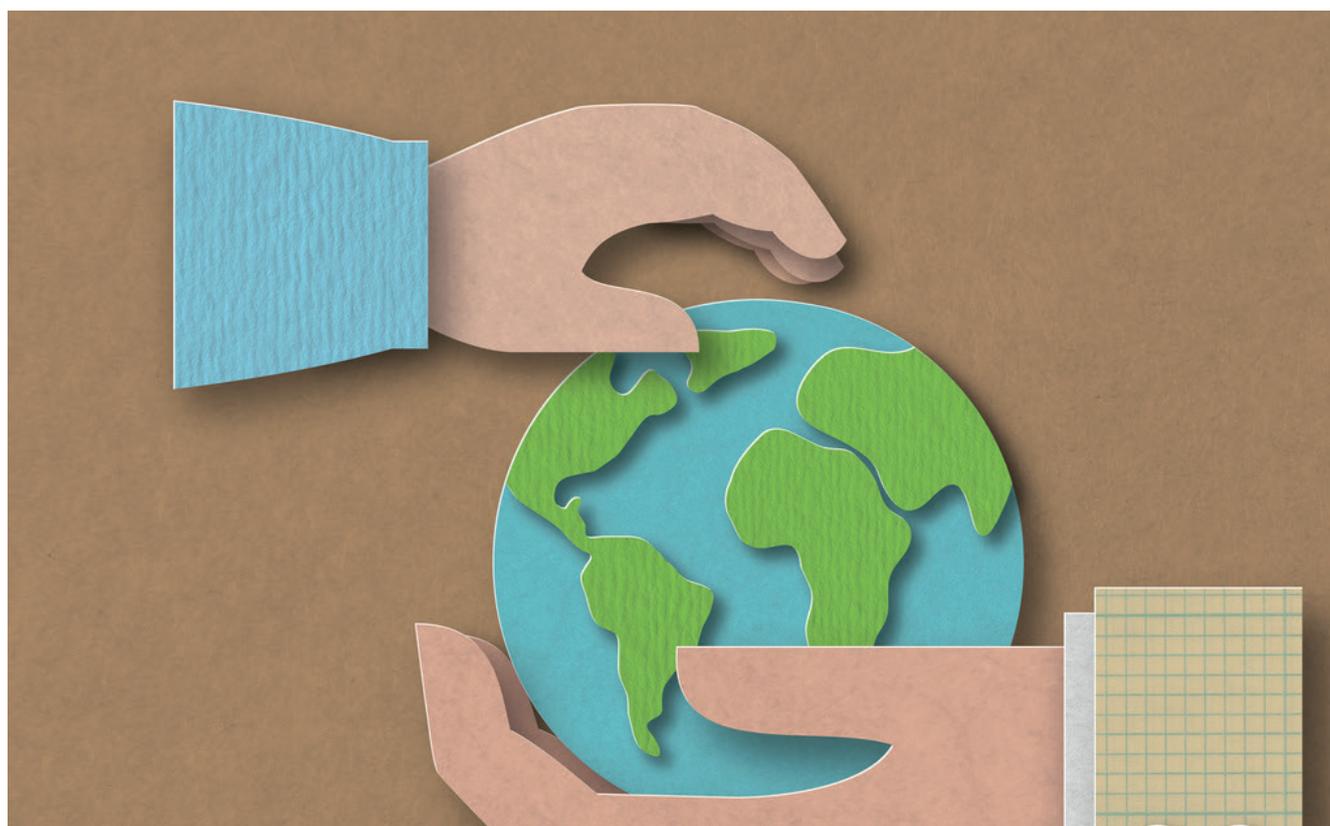




COMPTE RENDU

JOURNÉE RSE

MERCREDI 6 SEPTEMBRE 2023



Introduction



Victorine RODRIGUEZ Déléguée Syndicale Centrale Adjointe CGT

Louise Michel écrivait « *nous sommes le nombre immense qui ne connaît pas sa force* ».

Et elle avait raison, encore aujourd'hui nous ne connaissons pas notre force.

Et pourtant face à l'évolution permanente de notre société mais également du monde dans son intégralité, il serait grand temps que nous prenions conscience de cette force.

Et cette force, nous en avons besoin, et nous allons encore plus en avoir besoin dans les années à venir.

Les politiques du monde entier vont devoir mettre en place des solutions proportionnées aux besoins des populations, sous peine de basculer dans une urgence sociale et environnementale sans précédent. Mais du haut de leur tour d'ivoire, les grands dirigeants de la planète seront-ils capables de faire la différence entre le profit et la survie ?

Cette force dont parle Louise Michel, nous l'avons démontrée lors des récentes manifestations contre la réforme des retraites. Mais la contestation est née bien avant le passage en force de la réforme. La réalité parle d'elle-même :

- ▷ des salaires toujours plus bas pour une moyenne de travail hebdomadaire dépassant les 35h
- ▷ une augmentation fulgurante des burn-out en entreprise avec des salariés en recherche de « sens » dans leur travail

- ▷ des prix qui flambent et qui ne permettent plus à la population de se nourrir correctement
- ▷ des femmes et des hommes contraints de dormir dans leurs voitures, faute de revenus et de logements sociaux suffisants
- ▷ un système de santé malade avec des gens qui meurent sur des brancards en salle d'attente, et des soignants qui enchaînent des gardes de 12h et plus.
- ▷ une sécurité sociale qui ne peut plus rembourser les frais médicaux et qui est de plus en plus remplacée par des mutuelles privées payantes
- ▷ des EHPAD avec des tarifs exorbitants dans lesquels les personnes âgées sont nourries et lavées en fonction de la disponibilité du personnel présent...
- ▷ un système d'éducation au rabais avec des classes surchargées, des enfants en grande difficulté scolaire et des enseignants sous-payés et non reconnus.

Cette contestation, que le gouvernement voulait à tout prix museler, nous l'avons portée et nous l'avons affirmée pendant 5 mois, au prix d'une répression acharnée et sanglante : arrestations musclées, passage à tabac des manifestants, gardes à vue prolongées... sans compter les

manifestants éborgnés et/ou gravement blessés par les tirs de flashball.

Aidé par des gardiens de la paix promus au maintien de l'ordre (car nous le savons bien : la paix n'est pas vendeuse !) et par la création d'une police d'état appelée également BRAV-M. (plus connue sous le nom de Waffen SS en 1939 !). Face à un tel acharnement, en mai 2023, l'ONU a même invité la France à « *repenser ses politiques en matière de maintien de l'ordre* ». Nous pouvons difficilement critiquer les grands dictateurs de notre planète, nous en prenons un peu plus chaque jour le chemin...

Dans les entreprises, même combat, les fauteurs de trouble qui regroupent entre autres, les syndicalistes de la CGT, les grévistes syndiqués ou non, les salariés révoltés contre l'ordre établi, sont gentiment ramenés à la raison par leur direction. La technique est rodée et les armes bien connues : menace de licenciement, entretien « *sauvage* », entretien disciplinaire... bref la BRAV-M à la sauce patronale ne recule devant rien.

Un exemple concret : nos camarades de la société CLESTRA METAL dans le Bas-Rhin, en grève depuis maintenant 2 mois, ils veulent légitimement défendre leurs emplois et leurs moyens de production face à des actionnaires sans scrupule. Ils se retrouvent pourtant la cible d'une direction indigente qui n'a toujours pas intégré que le droit de grève était un droit constitutionnel, donc une liberté fondamentale pour chacun des salariés.

L'ensemble des camarades de la CGT apporte bien évidemment son soutien aux salariés de la société CLESTRA METAL et il est capital que chacun des DSC présents prenne le temps de renvoyer la motion de soutien et regarde si possible pour une aide financière (vous avez reçu les éléments via l'actualité fédérale mais nous pouvons vous les renvoyer).

Cette force qui est la nôtre à la CGT, nous la devons à notre pouvoir de fédérer. Fédérer les salariés avec des revendications communes. Les 14 jours de mobilisations contre la réforme des retraites en ont été la parfaite illustration. Les salariés se sont réapproprié leur conscience de classe et cela n'a pas de prix. Cette prise de conscience, nous les syndicalistes, nous devons l'entretenir sur le terrain dans nos entreprises respectives, mais aussi amener les salariés qui n'ont pas encore ce fameux déclic pour réfléchir sur leur condition de travailleur. Plantons la graine...arrosons-la régulièrement et comme disait Louise Michel « *la révolution sera la floraison de l'humanité* » Cette révolution doit être sociale mais également environnementale.

Nous ne pouvons pas ignorer les signaux alarmants que nous lance notre planète face à la surexploitation de ses ressources. Le réchauffement climatique, qui est une des conséquences de cette surexploitation, s'est accéléré ces dernières décennies, provoquant les terribles dégâts que nous connaissons tous : incendie, tempête, fonte des glaciers, assèchement des nappes phréatiques...

Les scientifiques sont unanimes sur le sujet, si nous ne faisons rien, nous allons vers un réchauffement de 4°C d'ici à la fin du siècle.

Si nous, nous avons conscience de cette urgence environnementale, qu'en est-il des grands dirigeants de notre planète ? Et par l'appellation « *grands dirigeants* », je parle des multinationales qui ont, entre autres, le monopole de l'exploitation de nos ressources en pétrole ou bien encore des mines d'uranium. Que fait un Patrick Pouyanné pour lutter contre le réchauffement climatique ? La réponse est : absolument rien ! À la rentrée du MEDEF le 29 août 2023, devant un climatologue et ancien membre du GIEC Jean Jouzel, M. Pouyanné déclare « *Si j'arrête d'investir dans les énergies fossiles [...] et que la demande*

augmente, il n'y a qu'un seul paramètre qui s'ajuste : c'est le prix ».

Un raisonnement et une feuille de route purement régis par l'intérêt financier ! Cette inaction se retrouve également au sein du gouvernement avec notre président, prix Nobel de l'intelligence, qui déclare que « *les entreprises font bien ce qu'elles veulent* » lorsqu'il est interrogé sur la réduction des gaz à effet de serre sur le périmètre français. Au mois de mai, ce même président a demandé à mettre sur pause le projet de réglementation européenne en matière d'environnement afin de préserver les entreprises françaises. Une belle illustration de la volonté des politiques de faire passer l'intérêt des grosses industries avant la santé publique et l'environnement.

Dans cette course à la destruction de notre planète, nous devons évoquer également l'intensification de notre production agricole avec toutes les conséquences néfastes qui en découlent : pesticides, surexploitation des nappes phréatiques, surpâturage...etc. Production qui va servir pratiquement aux trois quarts pour de l'exportation. Ce modèle agricole défendu



bec et ongles par notre gouvernement et par l'Union Européenne va nous précipiter très rapidement dans une guerre d'accapement de l'eau au profit des grosses multinationales de l'agro-alimentaire. Rappelez-vous les violents affrontements qui ont eu lieu récemment entre les militants écologistes et les forces de l'ordre dans les Deux-Sèvres au sujet de la construction de méga-bassines. Méga-bassines de 628 000m² d'eau (soit l'équivalent de 250 piscines olympiques) financées par l'argent public, remplies via le pompage des nappes phréatiques et qui ont pour but de permettre l'irrigation des cultures agricoles en période estivale et de sécheresse. Vous l'aurez compris : la logique est encore financière, ces méga-bassines ont pour objectif d'assurer les rendements surtout en cas de restrictions d'eau.

Il s'agit malheureusement d'un exemple parmi tant d'autres : les marées noires, les billes de plastique sur nos plages, les conteneurs à la mer, la pêche intensive... etc. sont également les conséquences d'une absence de volonté de nos dirigeants de changer nos modèles de consommation. Et ce changement de nos modes de consommation, nous en avons la responsabilité collective et individuelle. Pourquoi ne pas boycotter les produits qui ont fait trois fois le tour du globe ? Pourquoi ne pas acheter son lait chez le petit producteur du coin plutôt que dans une grande surface qui va marger 10 fois sur le prix ? Pourquoi ne pas réduire sa consommation de viande au lieu de consommer celle issue d'élevages intensifs gavés aux hormones, produite dans un pays de l'Union Européenne peu regardant sur la réglementation sanitaire ? Pourquoi ne pas admettre que nous n'avons pas besoin de faire 15h d'avion pour partir en vacances ?

Toutes ces questions nous devons nous les poser, ouvrir les débats dans nos syndicats et dans nos entreprises. En tant qu'élus au CSE, nous avons également notre rôle de lanceur d'alerte lorsque nous constatons des manquements de nos

directions au niveau de la préservation de l'environnement.

L'écologie n'est pas une douce utopie. Elle est une nécessité.

Et là vous me direz mes très chers camarades, « *c'est bien beau tout ça mais les gens s'en fichent !* »

Parfois il suffit de pas grand-chose pour faire basculer l'opinion publique du côté de la raison et de l'action.

Je vous emmène sur la butte de Montmartre, plus précisément le matin du 18 mars 1871. Pour resituer le contexte, la France mène une guerre désastreuse contre la Prusse depuis 1870. Au pied du mur, la France capitule le 28 janvier 1871. Paris est assiégé et la population meurt de faim. Le gouvernement en place, à l'époque dirigé par Adolphe Thiers, tente de s'emparer des 171 canons entreposés sur la butte de Montmartre et sous surveillance de l'armée du peuple appelée Garde Nationale. Canons qui, rappelons-le, ont été financés grâce à une souscription populaire. L'objectif est clair pour Adolphe Thiers, il veut désarmer Paris où le peuple se révolte de plus en plus. Le 18 mars 1871 à 3h du matin, le 88^{ème} régiment d'infanterie est dépêché sur place. Les peu de présents de la Garde Nationale sont abattus et les soldats du gouvernement tentent de descendre les canons de la butte. La population mise au courant se déplace en masse pour empêcher que les canons soient réquisitionnés. Ils s'interposent et le Général LECOMTE du 88^{ème} régiment d'infanterie ordonne par trois fois que les soldats tirent sur les femmes, les hommes et les enfants. Un soldat, Galdric Verdaguer, s'insurge de cet ordre et exhorte ses collègues d'un « *camarades, arme à terre ! crosse en l'air* ». Ses collègues s'exécutent et la troupe fraternise avec la foule... c'est le début de la Commune de Paris.

Pourquoi je vous raconte cette histoire ?

En tant que Déléguée Syndicale Centrale, je sais que l'on peut être par moment déçu et découragé par la réaction des salariés, mais gardons en tête qu'il ne suffit parfois que d'un élément déclencheur que l'on ne maîtrise absolument pas et qui pourtant

fera toute la différence dans le cours des événements.

L'urgence sociale et environnementale pour laquelle nous devons nous battre au quotidien, nous en sommes tous acteurs. Ayons cette rage au ventre de combattre le système en place et ayons la rage au cœur de fédérer les travailleurs. Aucune lutte ne sert à rien, aucune n'est perdue d'avance. Je finirai en citant Paule Minck, une autre grande dame de la commune de Paris : « *Oui camarades, vous avez raison de croire et d'espérer car nous avons le courage et la foi qui changent la montagne de place ; nous croyons au progrès, à l'avenir de l'humanité* »

Vive les camarades et vive la CGT !

Débat

Michel DUCRET

Avant de passer au débat, j'attire votre attention sur la situation des 140 salariés de Clestra qui sont en lutte depuis trois mois. Vous avez tous reçu une motion de soutien à notre camarade Amar Ladraa, qui est victime de répression syndicale puisqu'il a été convoqué en vue d'un licenciement, et je demande solennellement à tous de la renvoyer à la direction de Clestra. Il faudrait aussi relancer les USTM, les syndicats et les coordinations pour qu'ils aident financièrement nos camarades.

Pierre-Yves CHANU

La question de la RSE (responsabilité sociétale et environnementale) est quasiment aussi vieille que l'entreprise capitaliste moderne. Elle se pose donc depuis 150 ans mais on n'en discute véritablement que depuis la fin des années 70.

Il y a deux approches de la RSE : celle du patronat, qui considère qu'elle doit être fondée sur des engagements volontaires de la part des employeurs, et celle de la CGT, pour qui il s'agit d'une dimension du développement durable et il faut prendre au sérieux cette notion de responsabilité. Depuis la loi sur les nouvelles régulations économiques du début des années 2000, les entreprises doivent annexer un rapport social et environnemental au rapport financier traditionnel soumis à l'assemblée générale des actionnaires, mais il s'agit essentiellement de déclarations d'intentions unilatérales des employeurs. La RSE s'est développée à partir de normes issues d'organisations internationales, dont certaines ont un caractère contraignant – c'est notamment le cas des huit conventions fondamentales de l'OIT sur les droits des travailleurs, qui ont été

ratifiées par la plupart des membres de l'OIT. Elle s'appuie par ailleurs sur d'autres textes tels que les principes directeurs de l'OCDE en direction des multinationales ou la norme ISO 2600. La question de leur caractère obligatoire est posée et c'est pour cela qu'une bataille est en cours depuis plusieurs années, à l'initiative de l'Equateur, pour que l'ONU publie un traité contraignant sur les droits humains. Malheureusement, le gouvernement français, sous la pression du Medef, est l'un de ceux qui s'opposent le plus à ce que ce traité voie le jour.

Néanmoins, des choses se sont passées en France, notamment avec la loi dite « *devoir de vigilance* » qui fit suite à la catastrophe du Rana Plaza, du nom de cet immeuble du Bangladesh qui abritait des ateliers de confection travaillant pour des entreprises occidentales et qui s'est effondré, tuant plusieurs milliers de personnes. Elle a inscrit dans le droit certaines obligations auxquelles sont soumises les multinationales, en particulier celle d'avoir un plan de vigilance vis-à-vis de leurs filiales et sous-traitants. Une dizaine d'actions en justice s'appuient sur cette loi, la plus notable étant celle engagée sur le comportement de Total en Ouganda. Il existe également un projet de directive de l'Union européenne, intitulé « *devoir de vigilance* » qui s'inspire de la démarche française et s'inscrit dans la perspective de l'édiction de normes obligatoires pour les entreprises, ce qui constitue l'enjeu fondamental.

Le Comité social et économique européen, qui regroupe les représentants des syndicats, du patronat et des états européens, avait rendu voilà quelques années un avis de bonne qualité sur la question de la responsabilité sociétale

de l'entreprise. Il contient cependant une contre-résolution du patronat par laquelle celui-ci s'oppose en tout point à cet avis, considérant que la RSE doit reposer sur des engagements volontaires, mais on peut alors se demander quelle est leur portée. Dans le débat social, la RSE est en effet souvent perçue comme un outil de promotion des entreprises voire, comme le dit le juriste Alain Supiot, comme le retour du paternalisme du XIX^{ème} siècle.

Depuis 2013, il existe au sein de France Stratégie une structure baptisée « *plateforme d'action globale de la responsabilité sociétale des entreprises* » qui regroupe de multiples parties prenantes (syndicats, patronat, ONG, responsables politiques). Elle publie régulièrement des rapports dans lesquels on note toujours la volonté du patronat de freiner des quatre fers et de refuser tout engagement contraignant, ne fut-ce qu'en matière de reporting.

Pour notre part, nous défendons une conception totalement opposée qui nécessite de prendre au sérieux la RSE, à commencer par la notion de responsabilité telle qu'elle figure dans le code Napoléon. Nous affirmons que les entreprises ont des comptes à rendre sur les conséquences sociétales et environnementales de leur activité et cela peut devenir un sujet de revendication pour améliorer les conditions de travail et le fonctionnement des entreprises.

Laurent GIBLOT, Renault VSF

Jean-Dominique Senard et Nicole Notat ont rédigé en 2018 un document sur la RSE assez intéressant. La question est de savoir comment se l'approprier sans tomber dans le paternalisme, ni dans la reconstruction d'un libéralisme avec des « *morceaux de*



social » à l'intérieur. Il contient certes de bonnes idées – donner plus de place aux salariés dans les conseils d'administration, instaurer une forme de cogestion – mais cherche surtout selon moi à camoufler les problèmes posés par le libéralisme : fermetures d'entreprises, délocalisations, problèmes écologiques, etc. Pour moi, ce n'est que du greenwashing et nous avons les mêmes discussions qu'il y a cent ans, lorsqu'on voulait mettre en place une nouvelle forme de libéralisme après la crise des années 20. Il faut donc bien décortiquer la façon dont les patrons envisagent la RSE.

Olivier TEN, Legrand

Chez Legrand, le conseil d'administration compte parmi ses membres les PDG d'entreprises telles qu'Eramet ou STMicroelectronics et l'on sent bien une forme de « consanguinité » dans leur réflexion. Un représentant du GIEC a participé à l'une de ces séances pour expliquer les problématiques environnementales mondiales, mais cela n'a pas eu de suite : les patrons en ont conclu qu'ils investiraient dans des villages d'Afrique pour les aider à moins polluer et qu'ils pourraient ainsi polluer plus en Europe. Ils font du greenwashing en installant des panneaux solaires sur leurs parkings ou en publiant des feuilles RSE remplies à 130 %. Mais nous entrons aujourd'hui dans une deuxième étape : la RSE est devenue une variable du cours de

bourse et plus près de nous, nous avons dû négocier des critères RSE dans un accord de participation/intéressement alors que les salariés n'ont pas les moyens d'agir sur ces critères.

Noel DJEZAIRI, Forvia

Beaucoup d'entreprises font aujourd'hui du greenwashing en utilisant des mots et des images qui évoquent la nature mais ne correspondent à rien de concret. On nous parle d'environnement alors que l'on sait que certaines pièces automobiles sont produites à 30 000 km d'ici, ce qui est un non-sens. Le problème est que l'on a du mal à évaluer les critères RSE.

Pierre-Yves CHANU

Il faut effectivement être extrêmement vigilant sur les critères RSE des accords de participation et d'intéressement car ils peuvent être piégeux, en incitant par exemple à ne pas déclarer les accidents de travail.

La loi Pacte (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) de 2019, initiée par Bruno Le Maire, est suivie par un comité qui a recensé vingt-trois thématiques, dont une portant sur la finalité de l'entreprise qui repose sur trois dispositions. La première est la réécriture de l'article 1833 du code Napoléon qui définit ce qu'est une entreprise, en y introduisant une référence à la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux de

son activité. Cela peut paraître purement symbolique, mais aussi être un point d'appui pour la bataille syndicale. Dans un document baptisé L'entreprise autrement, la CGT a par exemple mis l'accent sur le fait que la première mission d'une entreprise est la création de richesses utiles pour les citoyens.

La loi Pacte fait aussi référence à la notion de « raison d'être » et donne la possibilité aux entreprises d'en inscrire une dans leurs statuts. Nombre d'entre elles l'ont fait mais cela reste du domaine de l'engagement volontaire. Les entreprises peuvent aussi se déclarer « société à mission » en s'assignant dans leurs statuts des objectifs sociaux et environnementaux mais cela est soumis à un contrôle interne – par un comité de mission qui doit associer les salariés – et externe – par un cabinet de commissaire aux comptes par exemple.

La CGT est membre de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse) qui regroupe syndicats et entreprises. L'Orse a publié au premier semestre de 2023 un rapport qui nous apprend que bon nombre de start-ups se sont déclarées sociétés à mission contre une seule entreprise du SBF120 (Danone). Nous ne nous sommes donc pas privés de rappeler que Danone est la seule entreprise à avoir remercié son directeur pour ne pas avoir respecté ses objectifs de création de valeur pour les actionnaires, alors qu'elle est censée être une entreprise à mission.

Laurent GABORIT, Thales

Je précise que des critères RSE ne sont pas seulement introduits dans des accords de participation et d'intéressement, mais aussi dans le mode de calcul des rémunérations variables, comme cela est le cas dans mon entreprise où le nombre d'accidents du travail est pris en compte, ce qui peut avoir pour effet de ne pas les déclarer.

Ouria BELAZIZ, SEB

Au sein du groupe Seb, cela fait très longtemps que les accidents du travail font partie des critères de modulation. Notre responsabilité de syndicalistes est donc

déclarer les salariés sur ce que cela a de dangereux.

Béatrice GALICIER, Framatome

Chez Framatome comme dans les autres entreprises, certains salariés ont pris conscience de la gravité de la situation, surtout après les deux derniers étés que nous avons connus. Si nous voulons faire bouger l'opinion, et donc nos collègues, il ne faut pas laisser le travail de communication aux entreprises. Nous devons faire en sorte que les salariés se mobilisent pour changer les orientations de leur entreprise.

Pierre-Yves CHANU

Parmi les engagements volontaires, l'un d'eux a pris une certaine ampleur : les labels, qui se sont développés dans les domaines les plus variés. Beaucoup d'entre eux (Finansol, Diversité, ISR, Greenfin, CIES) ont trait à la finance responsable et sont utilisés pour garantir que des entreprises ou produits respectent certains comportements. Le patronat apprécie cet outil et la CPME défend, depuis le Grenelle de l'Environnement, la création d'un label RSE qui donnerait droit à divers avantages tels que des aides fiscales, des exonérations de cotisations sociales ou une priorité dans l'attribution des marchés publics.

Cette idée de finance responsable est ancienne puisqu'elle est née au XVII^{ème} siècle dans les pays anglo-saxons, fortement marqués par le protestantisme, avant de connaître une résurgence dans les années 60 autour du boycott de l'Afrique du Sud. Aujourd'hui, elle concerne surtout l'épargne des citoyens et des salariés et a conduit à la construction de nouveaux produits financiers tels que les fonds verts, investis dans la transition climatique.

Laurent RICHARD, Nokia

Chez Nokia, chaque année la direction présente au comité de groupe France tout ce qu'elle fait pour l'environnement mais il s'agit surtout de greenwashing car lorsque nous posons des questions un peu précises, elle botte en touche. Chez NNF (ex-Alcatel Lucent), la direction essaye de décliner au niveau local les orientations du groupe en matière d'environnement mais

ne fait rien. Pour prendre un exemple, des bâtiments du site de Nozé ont été détruits sans aucun tri des gravats, une bonne partie du mobilier a aussi été détruite alors qu'elle aurait pu être donnée et rien n'est fait pour les deux bâtiments restants. La responsabilité sociétale des entreprises donne lieu à des effets d'annonce très forts mais il faut regarder dans le détail ce qui se passe. Sur notre site, nous nous servons du radar environnemental de l'Ugict pour interpeler la direction et nous avons organisé des sondages qui ont amené à nous des salariés qui n'étaient pas proches de la CGT. Nous avons donc moyen d'interpeler la direction et même s'il ne se passe rien, nous aurons au moins essayé de faire quelque chose.

Iffet YAZICH-LIBBRECHT, Tokheim Services

Chez Tokheim, comme dans la plupart des entreprises, nos accords d'intéressement incluent des critères portant sur les accidents du travail et nous avons remporté une victoire sur ce sujet. Nous avons accompagné un salarié qui, par peur de représailles, n'avait pas déclaré un accident du travail et nous avons fait condamner notre employeur au motif que l'entreprise entretient un climat visant à limiter les déclarations d'accidents du travail.

Laurent GIBLOT, Renault VSF

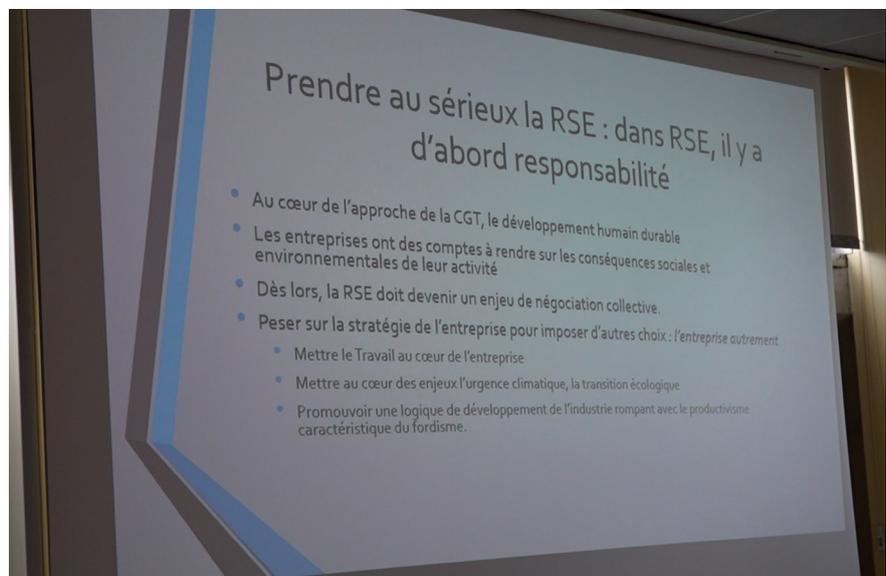
Dans notre entreprise, la RSE nous est présentée différemment. On nous dit qu'il

faudrait produire des voitures en France mais la deuxième voiture électrique la plus vendue en France au premier semestre 2023 est la Spring, qui est fabriquée en Chine. On nous dit que l'on va construire des giga-factories propres mais aucune n'est sortie de terre et nous continuons à construire des SUV avec des grosses batteries fabriquées en Chine, en Corée ou en Pologne. Quand on sait comment est produite l'électricité dans ces pays, on peut vraiment s'inquiéter.

D'un point de vue social, on nous dit qu'il faut donner davantage la parole aux salariés mais on les musèle. Ils n'ont pas voix au chapitre dans les CSE ni lors des négociations au niveau du groupe et ne parlent jamais de la raison d'être de leur entreprise, qui est décidée par le Conseil d'administration du groupe Renault. Quant à la notion de « société à mission », elle me semble être une foutaise car la première mission d'une entreprise, c'est de faire des profits.

Natacha SEGUIN, CGT

Si j'ai choisi de m'intéresser à ce sujet, c'est pour en faire une RSE de combat. Au XIX^{ème} siècle, le système capitaliste a « digéré » la contestation par le paternalisme et quelques lois sociales ; aujourd'hui, la RSE repose sur la même dialectique et vise elle aussi à « digérer » la contestation née de la manière dont il se comporte vis-à-vis des humains et de la nature. Depuis sa





première définition au niveau européen dans les années 2000, la RSE ne repose que sur des pratiques volontaires. Certains pays comme la France ont quand même décidé de légiférer pour obliger les entreprises à rendre compte des conséquences sociétales et environnementales de leur activité.

Il s'agit d'un sujet sur lequel les syndicats remportent des victoires et font avancer la législation – les moyens que consacre le patronat pour l'empêcher d'avancer montrent d'ailleurs bien la peur que nous leur inspirons. Le patronat en fait un sujet car il n'a pas envie que cela aille au-delà de ce qu'il peut maîtriser.

Il n'existe pas de définition légale de la RSE, ce qui permet à chacun de donner la sienne. L'acronyme RSE a d'ailleurs évolué puisqu'il est passé de « *responsabilité sociétale des entreprises* » à « *responsabilité sociétale et environnementale* », le patronat ayant eu peur qu'on lui demande de rendre trop de comptes. Il y a d'ailleurs eu des débats au parlement européen pour faire évoluer cette définition et mettre en avant la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société.

La RSE est aujourd'hui le sujet de la direction, qui la gère de manière

unilatérale, mais ses sujets prioritaires ne sont pas forcément ceux des salariés. Il faut donc l'interpeller et lui présenter les indicateurs environnementaux et sociaux que nous avons choisis.

Pour être socialement responsables, les entreprises doivent respecter la législation en vigueur et les conventions collectives conclues entre les partenaires sociaux. C'est un préalable que beaucoup d'entreprises ne respectent pas, présentant la RSE comme la simple application de la loi.

Un autre préalable est le dialogue : une entreprise ne peut pas se prétendre socialement responsable si elle définit de manière unilatérale – ou avec des interlocuteurs soigneusement choisis – sa responsabilité sociétale.

Olivier TEN

Je viens de comprendre pourquoi on nous a amené à intégrer des critères RSE dans les accords d'entreprise. En les signant, nous en devenons en effet partie prenante et cela permet aux entreprises de ne pas négocier d'accord RSE.

Véronique ALOUOUNOU, Airbus Hélicoptères

Les indicateurs que l'on nous présente en CSE font partie de l'éthique de l'entreprise mais notre direction semble oublier que

nous utilisons des produits nocifs pour la santé des salariés et de la planète. Utiliser des indicateurs tels que la récupération de l'eau de pluie lui sert juste à montrer qu'elle a une action environnementale. On parle aussi beaucoup de réchauffement climatique mais les problèmes environnementaux tiennent surtout au mode de vie de notre société. Redonnons un sens à ce que nous voulons construire dans notre société plutôt que de tout axer sur la lutte contre le réchauffement climatique.

Régis PECASTAING, Safran Helicopters Engine

Dans notre entreprise, nous avons un accord QVT qui est un vrai fourre-tout. Est-il obligatoire d'avoir un accord RSE ? Peut-il y en avoir un seulement au niveau du groupe ?

Natacha SEGUIN, CGT

Cela n'est pas obligatoire. Sur le site Légifrance, qui recense tous les accords signés par les entreprises françaises, on ne trouve d'ailleurs pas de rubrique RSE. En revanche, certains groupes peuvent avoir un accord cadre international sur la RSE ; la question est de savoir comment ils sont déclinés en France. Ils n'ont pas de réelle existence juridique mais il faut savoir que tout ce que signe la direction d'une

entreprise peut lui être opposé devant un tribunal. Je rappelle aussi que d'après une étude du cabinet Deloitte, 25% de la valeur d'une entreprise repose sur son image et sa réputation...

Nadia SALHI, STMicroelectronics

Il n'y a peut-être pas de rubrique RSE sur Légifrance mais chez STMicroelectronics, les accords sont classés par thématique et la RSE regroupe les accords sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, le handicap, les risques psycho-sociaux ou la qualité de vie au travail.

Natacha SEGUIN, CGT

Ces thématiques sont en effet souvent celles mises en avant par la direction d'une entreprise au titre d'une politique RH socialement responsable.

Laurent GIBLOT

Chez Renault SAS, il existe un accord sur l'équilibre des salaires entre hommes et femmes. Notre direction communique beaucoup sur ce sujet, en disant que le salaire des femmes est identique à celui des hommes mais cela n'est vrai qu'au début de leur carrière car d'après le bilan social 2022 publié par l'entreprise, l'écart est en réalité de 12 % chez les cadres et de 19 % chez les ouvriers. Parfois, il suffit juste de regarder ce qui est écrit dans les documents publiés par la direction pour démonter sa communication.

Houria DAOUDI

Beaucoup de salariés sont face à un cas de conscience : doivent-ils protéger leur activité ou dénoncer ce qui ne va pas par souci de l'environnement et des conditions de travail des salariés à travers le monde ? Comment protéger les salariés qui dénoncent des faits commis par leur entreprise ? Autre question : la CGT produit-elle des rapports sur les conséquences négatives de l'activité des entreprises sur l'environnement et sur les salariés à travers le monde ?

Natacha SEGUIN, CGT

Je précise que vous n'êtes pas des parties prenantes mais des parties constitutives

de l'entreprise. Il ne faut pas oublier de le rappeler à votre direction.

La CGT a beaucoup travaillé sur la protection des lanceurs d'alerte et c'est une question à poser à votre direction. Comment protège-t-elle les lanceurs d'alerte ? Il faut interroger la cohérence de son discours avec ce que vous vivez. Et comment peut-elle peser sur ses fournisseurs pour qu'ils respectent les conventions fondamentales de l'OIT ? L'intérêt de la démarche RSE, c'est qu'elle questionne les frontières de la responsabilité de l'entreprise, qui ne s'arrête pas à ses relations commerciales mais concerne son impact sur la société. Vous savez tout cela car, comme M. Jourdain, vous faites de la RSE sans le savoir dans vos tracts.

Véronique ALOUOUNOU

Nous faisons effectivement de la RSE tous les jours mais les salariés n'ont plus le temps de la réflexion ni de l'échange et reprennent le discours diffusé par la télévision. Nous n'avons jamais le temps de réellement discuter. Comment se réapproprier ces moments d'échange avec les salariés ?

Natacha SEGUIN, CGT

La question des moyens mis à disposition des syndicats et des instances relève de la RSE. Toutes les grandes entreprises ont signé les conventions fondamentales de l'OIT qui garantissent la liberté d'association et de réunion. La question est de savoir quels moyens elles mettent en œuvre pour s'y conformer. Cela fait partie des référentiels RSE.

Olivier TEN

En février 2018, la Confédération avait défini des repères revendicatifs. Avez-vous prévu de les revoir ?

Béatrice GALICIER

À propos du télétravail et de la transformation des conditions de travail, il ne faut pas avoir l'innocence de penser que cela réduit la pollution. En région Ile-de-France par exemple, les gens en télétravail prennent plus souvent leur voiture que lorsqu'ils vont au bureau – souvent au moyen des transports

en commun. S'ils télétravaillent, c'est parce que les conditions de travail et de transport sont dégradées et qu'ils voient le télétravail comme un moyen de résoudre leurs problèmes de vie personnelle. On note donc une augmentation et non une diminution de la circulation des voitures.

Quand on veut interpellier les directions, il faut être très vigilant et bien regarder les deux aspects, le social et l'environnemental, car si on abandonne le deuxième, nous ne pourrions pas résoudre le problème auquel nous sommes confrontés. De plus, il faut déconstruire certains préjugés que nous avons tous, sur le fait que le télétravail serait écologique par exemple. Il va enfin falloir passer à une étape supérieure en mettant l'ensemble des salariés dans l'action pour qu'ils ne se fassent pas avoir par la distinction entre social et environnemental.

Natacha SEGUIN, CGT

Les entreprises de plus de 500 salariés sont tenues de publier une déclaration de performance extra-financière que je vous invite à lire. Cela m'a permis, par exemple, de constater que Peugeot ne savait pas où sont localisés ses salariés alors que cela pourrait être la première responsabilité d'une entreprise, surtout quand elle est présente dans des pays mal classés par la Confédération syndicale internationale en raison des risques encourus par les travailleurs. Il peut aussi être intéressant de lire la partie consacrée aux risques identifiés par les entreprises pour anticiper leurs conséquences sociales et environnementales et voir s'il en manque. Concernant les informations sociales et environnementales, les entreprises doivent communiquer sur certains sujets et si elles ne le font pas, elles doivent expliquer pourquoi. Il est donc là aussi intéressant de lire ce qu'écrit votre entreprise.

La Fédération et la Confédération travaillent beaucoup sur ces sujets. Elles ont des experts qu'il vaut la peine d'interroger. Il peut aussi être intéressant que vous fassiez votre propre évaluation sur les questions environnementales et vous trouverez

sur le site radar.travail.environnement.fr un questionnaire établi par l'Ugict et le Printemps écologique que vous pourrez utiliser pour aller voir vos collègues et interpellier votre direction sur l'écart que vous constatez entre ses engagements et ce qui se passe réellement sur le terrain.

Concernant l'introduction de critères RSE dans les accords d'intéressement, ils sont tellement biaisés qu'il est compliqué d'en trouver des pertinents. Il pourrait être intéressant de partir des remontées du terrain pour identifier des aberrations environnementales ou des problèmes de santé au travail. Vous pouvez aussi en alerter les agences de notation et les investisseurs.

Patrick BERNARD, FTM

Concernant les lanceurs d'alerte, il faut savoir qu'Emmanuel Macron a renforcé en 2018 la protection des entreprises en matière de secret des affaires.

La population souhaite vivre dans un meilleur environnement car elle a pris conscience que la planète est en danger. Le problème, c'est que c'est elle qui pollue. Ce sont le système capitaliste et l'économie de marché qui polluent. Le problème est que le droit européen libère les entreprises en favorisant le marché libre. Expliquer aux citoyens qu'ils doivent faire des efforts, c'est bien, sauf que dans le même temps, des accords viennent d'être signés avec l'Amérique du Sud, la Nouvelle-Zélande ou le Canada et nous allons polluer encore plus la planète, alors que nous pourrions produire localement. Tout cela est le fruit d'une idéologie politique et il faut rappeler sans cesse que le système capitaliste et l'économie de marché détruisent la planète.

Laurent GIBLOT

Il existe certes un cadre législatif mais comment peut-on faire quand une entreprise définit une charte éthique qui met à mal tout cela ? Celle de Renault, par exemple, interdit de dire du mal de l'entreprise alors comment un lanceur d'alerte peut-il s'exprimer sans craindre les foudres de sa direction ?

Ouria BELAZIZ, SEB

Les pays dits « *sous-développés* » dénoncent depuis des années le mode de vie de certains, qui les pollue et les tue. La question est de savoir comment nous allons sortir de ces grandes multinationales qui détruisent la planète. Je ne sais pas comment nous allons retourner le capitalisme des Blancs pour qu'il y ait une vraie décision politique mondiale. Il faut vraiment y travailler avec les organisations syndicales internationales.

Michel DUCRET

C'est une première réunion sur ce sujet dans la fédération et nous pouvons nous féliciter de la qualité des débats, nos repères revendicatifs sont assez larges et notre rôle est d'amener des éléments à nos camarades pour porter la question de la RSE dans les syndicats. Nous vous proposons donc de créer un groupe de travail qui sera chargé d'élaborer un argumentaire qui pourrait aider nos camarades sur cette question – nous pourrions en discuter lors de la prochaine réunion du collectif des DSC.

Nous avons aussi envoyé un message aux DSC et aux coordinateurs afin de recenser les accords signés dans les entreprises et les groupes et de créer ainsi une plateforme commune accessible à tous, mais je n'ai eu que 18 retours. Nous allons donc faire une relance et vous demandons de prendre le temps de nous les envoyer.

Nous prévoyons enfin d'organiser une nouvelle journée d'étude durant le 1er trimestre de 2024 et vous invitons à nous proposer des thèmes.

COMPTE RENDU

JOURNÉE RSE

MERCREDI 6 SEPTEMBRE 2023

POINT SUR LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Eric MOULIN

Avant les vacances d'été, une négociation s'est tenue avec l'UIMM sur plusieurs avenants. Le premier a été apporté à la convention collective nationale et n'a modifié que quelques points de forme. Deux autres concernaient la gouvernance et les garanties complémentaires liées à ce que vous avez négocié en début d'année dans votre entreprise et à l'accord santé, sécurité et conditions de travail qu'il a fallu aligner sur le Code du travail. Le dernier, qui fait 34 pages, a modifié tout un pan de la convention collective nationale, notamment la partie sur les SMH, mais n'a pour l'instant été signé que par FO et la CGT – la CFDT rendra sa réponse le 12 septembre.

Un autre sujet concernait la répartition du personnel entre collèges mais pour l'instant, l'avenant n'y a rien changé et le sujet reste sur la table car les organisations syndicales ne sont pas d'accord entre elles. L'UIMM voudrait faire démarrer le deuxième collège au niveau C5 ou C6, la CGC et FO au niveau C5, la CFDT n'a pas vraiment d'avis et nous estimons pour notre part que les membres de ce collège

devraient au moins relever du degré 6 sur l'un ou l'autre des critères « *autonomie* » et « *encadrement/coopération* ». Sur ce sujet, nous en sommes pour l'instant au statu quo et il y aura encore des réunions de négociation, sachant que ce qui comptera, c'est ce qui aura été négocié dans le protocole d'accord préélectoral.

Sébastien GAUTHERON, Industeel France (groupe ArcelorMittal)

Si nous faisons un collège cadres et un collège non-cadres, y aurait-il un risque ?

Eric MOULIN

Le problème est que cela ne respecterait pas le cadre du travail. Il doit y avoir au minimum deux collèges mais si le nombre de cadres dépasse un certain seuil, il faut en créer un troisième. Nous nous sommes donc attachés à définir où démarrait le deuxième collège, la création d'un troisième dépendant du nombre de cadres dans l'entreprise.

Vous trouverez dans L'Echo des négos de juillet dernier la position de la CGT sur différents articles, notamment sur

les articles 69 (garantie de maintien de salaire) et 161, la rampe de lancement pour les cadres entrant dans l'entreprise ou la possibilité pour les entreprises de plus de 150 salariés de déroger à l'application des minimas garantis. Sur les classifications, je vous laisse la parole.

Eric BRUNE, Nexter, Fédération des Travailleurs de l'Etat

Deux de nos entreprises, Naval Group (15 000 salariés) et Nexter (4 000 salariés), sont particulièrement concernées. Leurs salariés sont en train de prendre connaissance de leurs fiches descriptives d'emploi et elles sont à des années-lumière de ce qui était attendu de la nouvelle convention collective de la Métallurgie, dans la mesure où elles ne décrivent absolument pas les spécificités des postes et se limitent généralement au métier principal des acteurs, sans tenir compte des éventuelles hybridations de postes.

Un autre sujet nous préoccupe : pour 4 000 salariés, nous avons 3 000 fiches, dont 30 pour les emplois de production, 190 pour les emplois d'ingénierie et 28 pour la seule direction financière. Nous nous inquiétons



aussi pour la paye de janvier car vu l'état des négociations dans l'entreprise, personne n'est capable de paramétrer la prime d'ancienneté ni le bonus sur objectif pour les ingénieurs et cadres. Nous ne savons pas non plus comment sont classées les fiches emploi dont la cotation devrait être faite, si tout va bien, début décembre.

Eric MOULIN

La direction de Nexter a communiqué ces fiches emploi « à titre indicatif » et précisé que leur liste était non-exhaustive. La multiplicité des métiers et des emplois observés chez Nexter existe dans beaucoup d'entreprises, mais on n'y voit que des fiches génériques dans lesquelles un maximum de salariés sont censés entrer, quelle que soit leur classification. Ils n'ont pas envie d'aller dans le détail, à l'image d'Airbus qui n'a que 2 900 fiches métiers pour 55 000 emplois.

Pour rappel, un métier, c'est une activité principale et générique quelle que soit l'entreprise ou le secteur d'activité. Un tourneur en commande numérique peut travailler dans différentes entreprises ; pour autant, il n'y occupera pas le même emploi selon ce qu'il y fera – et cela est valable pour tout type de métier. L'emploi

est un ensemble de tâches, d'activités et de missions qui sont réalisées par un salarié dans le cadre de son contrat de travail et le contenu de l'emploi est propre à chaque entreprise et doit donc faire l'objet d'une fiche descriptive.

Attention à ne pas parler de « *fiche de poste* » car le poste correspond au lieu physique où s'exerce l'emploi ou à une liste technique de tâches à réaliser. On peut en effet très bien travailler sur plusieurs postes situés à différents endroits dans l'entreprise. La fiche d'emploi devra donc regrouper l'intégralité de ces emplois, ce qui ne veut pas forcément dire que la classification en sera plus élevée.

Quant à la qualification, c'est l'ensemble des savoirs, savoir-faire, compétences, diplômes, certifications et expériences. Comptablement parlant, elle équivaut au salaire brut de base moins le Smic brut.

Véronique MOREAU, Airbus Décence & Space

Nous avons signé nos accords rémunération, congés, CET et GEPP et il nous reste à signer les accords QVT, hybrid working, télétravail et égalité hommes/femmes. Notre direction a eu la mauvaise idée de mettre la classification des postes

sur des fichiers partagés sur Google Drive, ce qui nous a permis de les récupérer et d'aller voir les salariés pour qu'ils se cotent eux-mêmes. Quand ils ont comparé leur cotation à celle établie par leur manager, ils ont constaté de gros écarts et sont allés demander des comptes aux syndicats qui ont signé pour cette classification.

Le constat pour les cadres, c'est l'augmentation de la durée du travail. Tout au long de la négociation, le leitmotiv était « *les congés sont conditionnés par la durée du travail* ». En début d'année, on décide donc d'un « *plot* » d'activité (218 jours, 39 heures par semaine) et 75 % des jours de RTT sont à la main de l'employeur, toujours conditionnés par la charge de travail. Pour tous les cadres, cela se traduit par une augmentation du nombre de jours de travail. Nous n'avons plus de congés d'ancienneté ni d'heures flexibles et pour nos dix-huit classes d'emploi, nous sommes en moyenne 1 % au-dessus des SMH prévus par la convention collective nationale.

Notre direction ne veut pas non plus entendre parler de la reconnaissance des acquis des mandatés. La question est donc de savoir comment classer les permanents, sachant que certains sont déjà retournés à la classe d'emploi qui était la leur à l'embauche.

Enfin, nous n'avons pas pu obtenir la fiche de paye type qui sera présentée fin janvier. Nous ne savons donc pas comment seront répartis les éléments de la fiche de paye.

Michel SCHALAMON, Ariane Groupe Les Mureaux

Selon le rapport de forces au sein des entreprises, certaines seront amenées à appliquer la convention telle quelle, d'autres – comme Airbus – à en négocier certains chapitres. Nous allons donc être amenés à négocier l'application de la convention collective nationale et j'aimerais savoir s'il est envisagé de constituer une sorte de guide qui, sur la base des retours d'expérience, formulerait des recommandations de négociation.



Eric MOULIN

L'élément le plus important de la classification, c'est la fiche emploi. Si elle est pourrie, la classification le sera aussi. Si les entreprises font des fiches emploi génériques, c'est pour faire des classifications génériques, ce qui aura des conséquences sur le calcul de la prime d'ancienneté pour ceux qui sont sur les RMH dans les territoires. Cela aura des incidences partout. C'est pour cela que dans les fiches emploi, le contenu de l'emploi doit être suffisamment défini, clair et stable pour être formalisé. C'est le problème que rencontrent nos camarades de Nexter et Airbus dont la direction a rédigé des fiches métier et non des fiches emploi.

Mehdi DESCHANET, Framatome

Je trouve dommage d'être obligé de devoir demander à nos camarades d'autres groupes de nous envoyer leurs accords. Il faudrait que chaque syndicat les envoie à la Fédération pour que nous puissions les avoir facilement et nous appuyer dessus. Dans notre entreprise, cela fait plus d'un an qu'une commission travaille sur la classification. Les fiches emploi ont été classées par métier, la direction a communiqué lundi dernière sa fiche emploi à chaque salarié qui aura un mois pour faire appel de sa décision.

Concernant la prime d'ancienneté, les petits groupes suivront la convention collective mais le nôtre a regroupé les classes d'emploi A2 à C5 (en donnant à tous le pourcentage accordé à la catégorie C5), C6 à D7 (en donnant à tous le pourcentage accordé à la catégorie D7) et D8 à E10 (en donnant à tous le pourcentage accordé à la catégorie E10). Quant à la valeur du point, elle est basée sur celle de Loire-Atlantique, qui est la plus élevée de France, avec une majoration, et sera renégociée à chaque NAO.

Nous avons aussi avancé sur le forfait jours. La CFDT avait demandé qu'il soit appliqué aux non-cadres de catégorie E9 et E10 mais les autres organisations syndicales s'y sont opposées et il restera réservé aux cadres.

Michel DUCRET

Vous pourrez trouver sur le site de la CGT d'Airbus les accords qui ont été négociés mais nous souhaitons évidemment recevoir tous les accords pour pouvoir les partager.

Ouria BELAZIZ, SEB

Au sein du groupe Seb, il n'y a pas de négociation puisque la convention collective nationale a déjà été négociée et signée. La direction nous donne simplement des informations sur le suivi des fiches emploi, qui sont au nombre de 400 pour 5 700 salariés. Malgré nos demandes, elle ne veut pas nous donner leur cotation, ni nous dire si certains emplois sont passés de la catégorie non-cadre à cadre. Le stress monte parmi les salariés qui ne se reconnaissent pas tous dans leur fiche emploi et dont certains pensent à déposer un dossier devant les prud'hommes.

Olivier TEN, Legrand

La convention collective nationale a été négociée nationalement et nous la subissons. Nous avons présenté des revendications inspirées de celles présentées par la CGT de Thales et d'Airbus que la direction n'a jamais voulu prendre en compte. Elle nous a présenté un accord cadre qui ne contenait rien de plus que la convention collective nationale et que nous n'avons pas signé. Aujourd'hui, elle est « à la rue ». Les fiches emploi, qui devaient être prêtes en septembre ou octobre, arriveront en novembre. Lors de notre prochaine réunion de CSE, nous demanderons à notre direction de nous donner la cotation de plusieurs métiers et comment elle a créé les fiches emploi. Cela nous permettra de nous situer et de commencer à communiquer auprès des salariés, en leur indiquant que nous serons là pour les accompagner en cas de litige. Deuxième initiative : après la journée d'étude avec Eric, nous en avons organisé une autre à l'occasion de l'AG des syndicats Legrand et en tiendrons une nouvelle le mois prochain à l'occasion du congrès de notre syndicat. Ainsi, nos syndiqués seront responsabilisés et pourront dire aux salariés de s'opposer à leur fiche emploi

– au moyen par la grève – s'ils en sont mécontents.

Sandy BEL, STMicroelectronics

Chez STMicroelectronics (13 000 salariés), le processa débuté voilà plusieurs mois. Nous n'avons pas signé l'accord de méthode, d'abord parce qu'aucune voie de recours n'est prévue pour les salariés, ensuite parce que tous les signataires de cet accord avaient interdiction de communiquer avec les salariés durant le process. Nous n'avons pas voulu nous y associer, ce qui nous a permis de continuer à discuter avec les salariés sans participer à l'élaboration des fiches emploi.

Au départ, notre direction avait la prétention de coter 800 fiches emploi mais elle a très vite revu ses ambitions à la baisse et annoncé qu'elle n'en coterait que 300, et à une quinzaine de jours du déploiement auprès des salariés, nous n'en avons recensé que 106.

Par ailleurs, notre direction a, avec les signataires de l'accord de méthode, fait évoluer les choses en mettant notamment en place un système de degrés qui s'apparente aux anciens coefficients. Ainsi, selon le niveau de compétence acquis, il y aura plusieurs degrés pour une même fiche emploi mais aucune garantie salariale n'y sera associée.

La mise en place de la convention collective a eu d'autres effets négatifs pour les salariés de STMicroelectronics. Elle a en effet servi de prétexte pour revoir certains accords importants, à commencer par l'accord AORTT qui ne fait plus aucune mention de l'ancienneté.

Une autre question particulière à notre entreprise se pose : certains salariés sont assimilés cadres, les juristes de la direction ont laissé entendre qu'ils seraient classés E9 ou E10 et nous voudrions savoir ce qui a été prévu pour eux.

Eric MOULIN

Certains ont évoqué la possibilité de coter soi-même son travail mais cela me semble relativement compliqué, car c'est ce qu'on fait qu'il faut coter, pas la manière dont on le fait. L'important c'est la façon

dont on élabore la fiche emploi et ce que l'on met dedans, car c'est cela qui servira ensuite à coter. Je ne pense donc pas que cela soit la bonne méthode, d'autant que nous risquerions d'être mis en défaut par la direction et les autres organisations syndicales.

Durant les journées d'étude, nous invitons les participants à élaborer une fiche emploi pour quelques employé·e·s et à la coter. Puis, dans le cadre de l'information-consultation des CSE sur les modalités envisagées pour le déploiement de la classification, il faut demander à la direction de présenter quatre ou cinq fiches emploi, puis lui demander ensuite quelle cotation elle y a associée. C'est notre rôle, en tant qu'élus de CSE, de faire cela.

À propos des permanents, attention à ne pas se laisser entraîner dans la professionnalisation syndicale. Permanent syndical n'est pas un emploi. En revanche, avant de le devenir, ils occupaient un emploi. Ils se retrouvent donc soit au niveau qui était le leur avant de devenir permanents, soit au niveau d'un emploi auquel ils postulent grâce à la VAE.

Sur le contrat de travail, certains ne veulent pas faire autre chose que ce qui y est inscrit mais j'espère pour eux qu'ils ont évolué depuis leur entrée dans l'entreprise. Attention donc à ne pas considérer le contrat de travail comme l'alpha et l'oméga.

La démarche évoquée par Olivier Ten me semble intéressante. Il y a un travail syndical à faire sur la fiche emploi, qui peut être communiqué par tout moyen (courrier, e-mail ou remise en mains propres). Vous pouvez demander à votre direction comment elle a coté les emplois, mais le contenu de la fiche emploi ne sera certainement pas correct au regard de ce qu'on peut en attendre. Il faut faire ce travail d'information auprès des salariés, en lien avec ce que nous vous proposons dans les journées d'étude. Il faut savoir utiliser le guide pédagogique paritaire prévu par la convention collective.

Faites attention à un autre point: quand les directions font la cotation avec le référentiel d'analyse, elles en reprennent quelques mots repère dans les fiches emploi, mais ne se servent pas de l'annexe 2 prévue par la convention collective nationale, ce qui leur demanderait beaucoup plus de travail. Pour pouvoir s'y retrouver au niveau du référentiel d'analyse, on devrait retrouver dans une fiche emploi:

- ▷ la description des activités à accomplir dans l'emploi;
- ▷ les connaissances professionnelles spécifiques;
- ▷ l'autonomie liée à l'emploi;
- ▷ les actions et décisions sur les activités de l'emploi;
- ▷ les responsabilités hiérarchiques liées à l'emploi;
- ▷ les relations de travail.

Malheureusement, les entreprises n'utilisent que l'article 63.1 qui prévoit:

- ▷ la description des activités significatives de l'emploi;
- ▷ la nature et le périmètre des responsabilités exercées;
- ▷ la description des conditions de travail.

C'est beaucoup trop peu. On ne peut pas faire une fiche emploi uniquement avec cela.

Que ferons-nous par la suite avec les salariés? Faudra-t-il aller devant la justice? Cela pourrait nous emmener très loin. La méthode évoquée par Olivier Ten me paraît donc intéressante: faire un travail syndical dans l'entreprise avec nos syndiqués, acteurs et décideurs, qui seront nos relais vis-à-vis des salariés pour leur faire comprendre les enjeux. Nous avons encore trois mois et demi devant nous pour faire notre travail.

Concernant les salariés assimilés cadres, d'après la convention collective de 1945 et l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres, ils sont normalement classés au moins C6. Cela n'est pas expressément prévu dans la convention collective nationale, car une différenciation est faite entre le statut actuel et la classification de demain, mais à mon avis, il ne devrait

pas y avoir d'impact direct pour ces salariés, d'autant que pour la retraite complémentaire, la notion d'« assimilé cadre » n'existe plus puisqu'il n'y a plus qu'une valeur du point unique.

Michel SCHALAMON, groupe Ariane

Quelle serait une cotation juste? Les salariés vont tous comparer leur ancienne et leur nouvelle classification; sur quelles bases pourront-ils en arriver à la conclusion que leur cotation n'est pas la bonne? Après réflexion, nous en sommes arrivés à la conclusion que les SMH pourraient faire office de référentiel. Cette idée est-elle partagée? Y a-t-il d'autres pistes?

Eric MOULIN

On ne peut pas classer par rapport aux SMH. Il existe en effet dix-huit classes d'emploi contre plus d'une quarantaine aujourd'hui. L'UIMM a essayé de faire une fausse passerelle à travers la reconnaissance de certains diplômes entre les niveaux C6 et D55, ce qui aurait potentiellement créé un plafond de verre, mais c'est le seul parallèle que l'on puisse faire. Un salarié qui a aujourd'hui un statut de cadre pourrait très bien voir demain son emploi être coté E9, mais il ne perdra pas son statut. Il restera cadre tant qu'il continuera à tenir son emploi, mais si une nouvelle cotation intervient dans un ou deux ans, il sera classé E9 avec toutes les conséquences que cela pourrait engendrer. Mais on ne peut pas faire un lien entre salaires et minima car un salaire peut très bien être au-dessus du minimum.

Michel SCHALAMON, groupe Ariane

Je ne dis pas que le SMH doit déterminer le salaire mais qu'il peut constituer un référentiel par rapport aux SMH précédents.

Eric MOULIN

Non car il n'y en a plus assez.

Jérôme POLVERONI, Thales

Si j'ai bien compris, les élus et mandatés ne doivent pas se laisser enfermer dans l'évaluation syndicale plutôt que

professionnelle mais cela ne me semble pas si évident que cela. La fiche d'emploi n'est pas à notre main ; nous pourrions demander des précisions ou manifester notre désaccord mais je ne vois pas ce que nous ferons de plus. De plus, il y aura des cas de figure compliqués et des dilemmes. Si une direction propose à un ouvrier de niveau 3, échelon 1, syndiqué depuis quinze ans et DSC, une fiche emploi classée F11, on pensera qu'elle cherche à acheter un élu, mais cela pourra parfois être bénéfique. Il est compliqué de lutter contre cela car nous n'avons pas vraiment les moyens de changer la fiche emploi.

Sébastien GAUTHERON, Industeel France

Sur la prime d'ancienneté, nous sommes en train de la négocier dans notre groupe et la direction propose d'ajouter 0,5 % à tous les salariés classés 2.25 et au-delà, avec une prime compensatoire pour ceux classés en dessous. Malheureusement, dans beaucoup de petites entreprises de la Métallurgie, rien ne sera négocié.

Laurent GIBLOT, Renault VSF

Chez Renault, nous sommes en train de renégocier treize accords suite à l'application de la nouvelle convention collective nationale, ce qui amène à des choses assez extraordinaires – en bien et en mal.

Concernant la cotation des emplois, quand nous avons commencé à travailler dessus voilà un an et demi, nous nous sommes demandé comment faire en sorte que les salariés se l'approprient. Nous leur avons alors proposé de se coter eux-mêmes et sur une centaine de personnes contactées, un tiers ont répondu. Nous en avons alors déduit leur classification, qui se situe entre E10 et G14. Puis en juin dernier, nous avons vu apparaître les premières classifications établies par la direction et avons eu la surprise de constater qu'elles étaient pratiquement identiques, à quelques exceptions près. Je suis donc un peu embêté car je ne sais pas comment communiquer autour de cela.

Autre point : pour essayer de contenter tout le monde, la direction a introduit des

niveaux par classe d'emploi : niveau 1 pour les juniors et niveau 2 pour les seniors.

Mickaël IMHOFF, Stellantis

Depuis la fin de l'année dernière, nous avons eu une dizaine de réunions autour de la convention collective, sur neuf thèmes : principe et architecture ; classifications ; temps de travail ; santé et conditions de travail ; relations individuelles de travail ; protection sociale ; emploi et formation ; rémunération ; dialogue social dans l'entreprise. Sur chacun de ces thèmes, elle a comparé la convention collective à ce qui existait chez nous et nous avons entamé des négociations sur les points qui lui étaient moins avantageux.

Concernant les classifications, il n'est pas rare dans notre entreprise de voir des salariés faire toute leur carrière au même poste mais ils avaient quand même la perspective d'évoluer du niveau 2.25 au niveau 2.70. Demain, ce sera terminé et la direction elle-même s'en inquiète car cela constituait une motivation.

Eric MOULIN

Être permanent syndical n'est pas un emploi ; c'est un engagement syndical. Les autres syndicats ne rêvent que de syndicalisation professionnelle, ce qui permettrait de déroger à la règle des trois mandats successifs – question sur laquelle nous n'avons d'ailleurs pas vraiment commencé à travailler.

Avant de devenir permanent, on avait un emploi et une classification. On peut bénéficier d'augmentations générales ou individuelles mais sa classification n'évolue pas. On peut aussi prétendre à un autre emploi en faisant valider les acquis de son expérience syndicale mais ceux-ci ne sont pas forcément reconnus.

Concernant la prime d'ancienneté, les petites entreprises appliqueront tout simplement la nouvelle convention collective. Avec ce dispositif, il est fort probable que la prime d'ancienneté des salariés ayant dix ans d'ancienneté ou moins reste quatre ou cinq ans au même niveau, voire plus si son emploi est mal coté. Les pourcentages ne varieront pas ;

seule la valeur du point pourra varier dans les territoires mais je pense qu'elle ne variera pas pendant un petit moment. On aurait pu négocier une valeur de point au niveau national, ce qui aurait permis de tirer soixante conventions collectives vers le haut, et même si seize autres y auraient perdu, cela serait resté intéressant. Là, on ne tire personne vers le haut, sauf si vous arrivez à négocier quelque chose comme chez Framatome.

