



Mensuel des Métallurgistes

N°88 Septembre 2024

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

DOSSIER

► Cette année les salariés de la filière auto manifesteront au salon de l'auto

► Conférence

Préparation des conférences régionales

► Droit

Droit de retrait et retenue de salaire

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de
**se mobiliser pour vous, afin de tisser un
lien toujours plus solide.**

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO**
MUTUELLE
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

Actualités

- 4 Grèves**
1984: la CGT aux côtés des mineurs britanniques en grève
- 5 Europe / International**
Le syndicalisme en Corée du Sud : des syndicats puissants sous attaque
- 6-7 Portrait de syndicat et de syndiqué**
L'esprit syndical, je l'ai appris avec mes camarades !

Dossier

- 10-12 Cette année les salariés de la filières auto manifesteront au salon de l'auto**

Vie Syndicale

- 9 Conférence**
Préparation des conférences régionales
- 13 CSE**
Les 5 et 6 décembre : première conférence CSE
- 14 Formation**
Assises de la formation : un rendez-vous crucial pour notre organisation

Politique revendicative

- 15 Sidérurgie**
13 septembre : mobilisation générale dans la sidérurgie
- 16-17 Salaires**
La hausse du SMIC et des salaires ne joue pas contre l'emploi, bien au contraire !
- 18 Négociations**
L'intéressement et la participation : menaces ou progrès social ?
- 19 Droit**
Droit de retrait et retenue de salaire

Encart : 4 page lancement du congrès et Compte-rendu du Conseil National d'avril 2024



Stéphane Flégeau
Secrétaire général adjoint

Une rentrée à l'offensive

Cette période estivale est marquée par les Jeux Olympiques en France mais qui ne sauraient masquer la réalité du monde du travail où plus d'un salarié sur deux ne part pas en vacances faute de moyens.

Les conséquences des conflits armés sur les populations est hélas toujours d'actualité. On tue en Ukraine, **on tue en Afrique et on tue à Gaza. La CGT continue de demander un cessez le feu immédiat.**

Après une séquence politique inédite où la CGT a pris toute sa part dans la lutte contre l'extrême droite et pour le progrès social, notre priorité dans cette rentrée est de débattre avec nos syndicats et nos syndiqués de nos fondamentaux :

- ▶ Notre opposition viscérale contre les idées d'extrême droite et l'imposture sociale et économique des programmes de ces partis nauséabonds,
- ▶ Revenir sur les questions de salaire, d'emploi, de conditions de travail et de garanties collectives.

Alors que le SMIC doit augmenter avant la fin de l'année, nous devons amplifier notre bataille sur les questions de salaire dans chaque entreprise pour ancrer les luttes et construire le rapport de forces nécessaire.

Face aux annonces, notamment dans la filière automobile ou dans la sidérurgie, soyons offensifs sur nos propositions pour donner des perspectives et construire les mobilisations du 13 septembre pour la sidérurgie et le 17 octobre dans la filière automobile.

En cette rentrée sociale, débattons et construisons le rapport de forces en étant de classe et de masse pour gagner nos revendications et de nouveaux conquits sociaux.

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



Grève 1984: la CGT aux côtés des mineurs britanniques en grève

12 octobre 1984. Une trentaine de camions s'élancent du siège national de la CGT, porte de Montreuil. À leur bord, 400 tonnes de produits alimentaires et hygiéniques, ainsi que 700 000 Francs collectés à travers le pays. Dans la soirée, le convoi fait étape à Avion, dans le bassin minier du nord de la France, où l'attendent des centaines de militants enthousiastes. Même accueil le lendemain à Calais, où un meeting est improvisé sur le port avant l'embarquement pour Douvres en Angleterre.

Depuis plusieurs semaines, la solidarité bat son plein dans les rangs de la CGT, pour porter secours aux mineurs britanniques engagés depuis sept mois dans un conflit historique.

Le bras de fer de Thatcher contre les syndicats

Déclenchée le 6 mars pour s'opposer à la fermeture d'une vingtaine de puits, la grève mobilise 140 000 travailleurs du charbon – sur les 200 000 que compte alors ce secteur nationalisé.

Margaret Thatcher, à la tête du gouvernement conservateur, a choisi l'épreuve de force pour briser la résistance des mineurs et mettre au pas les syndicats. La « Dame de fer », après avoir méthodiquement restreint le droit de grève, envoie la police contre les piquets de grève. Les affrontements culminent le 18 juin, lorsqu'un déchaînement de violence s'abat sur les grévistes qui tentent de bloquer la cokerie d'Orgreave. La répression est sans précédent pour un conflit social : on compte plusieurs mineurs tués, 20 000 blessés et plus de 11 000 arrestations. Même Arthur Scargill, le charismatique et combatif leader du National Union of Mineworkers (NUM), le syndicat national des mineurs, est arrêté et violenté.

Pour asphyxier le mouvement syndical, le gouvernement britannique fait bloquer les comptes du NUM. Il mise aussi sur l'épuisement et la faim des communautés minières, en supprimant certaines allocations pour les familles de grévistes. Le gaz et l'électricité sont coupés dans les foyers qui ne peuvent plus payer les factures



Mais la mobilisation tient bon. Grâce aux femmes d'abord, qui remuent ciel et terre pour organiser l'entraide, préparer les soupes populaires, collecter et répartir les fonds et l'aide matérielle. De larges secteurs de la société œuvrent à la solidarité – le film « *Pride* », sorti en 2014, met ainsi magnifiquement en lumière l'action des collectifs de gays et de lesbiennes engagés aux côtés des grévistes.

« Opération Christmas »

En France, le soutien est d'abord orchestré par la Fédération CGT des Travailleurs du Sous-Sol. Elle refuse de fournir du charbon destiné à l'export en Angleterre et organise à l'été 1984 l'accueil en France de 200 enfants de grévistes. La campagne s'étend ensuite à l'ensemble de la Confédération. Après la réussite du premier convoi solidaire à l'automne, la CGT lance dans la foulée une nouvelle opération d'ampleur: offrir un cadeau de Noël à tous les enfants de mineurs en grève. Pari réussi, puisque les 13 et 21 décembre, deux nouveaux convois chargés de 150 000 jouets prennent la direction des cités minières du nord du Royaume-Uni. Après un an d'un combat héroïque, la reprise du travail s'effectue finalement le 3 mars 1985, sans que les grévistes n'aient obtenu la moindre concession. Mais la détermination dont ont fait preuve les mineurs reste un objet de fierté dans la mémoire de la classe ouvrière britannique.

Bien que défaite, cette grève a également réveillé des réflexes internationalistes plus anciens, inscrits dans l'ADN du mouvement ouvrier. L'action déployée par la CGT à cette occasion rappelle en effet certaines pratiques de solidarité internationale déjà expérimentées par le passé, comme lors de la première grande grève des mineurs britanniques de 1926, ou lorsqu'il s'agissait en 1936 de sauver la République espagnole sous le feu des fascistes.

Corentin Lahu, archiviste FTM CGT

Europe / International

Le syndicalisme en Corée du Sud : des syndicats puissants sous attaque

Le 12 juillet, le syndicat national de Samsung Electronics (NSEU) a mobilisé 6 000 adhérents pour la première grève en 55 ans d'existence au sein de son usine de semi-conducteurs de Hwaseong. Une telle mobilisation, après tant d'années d'apaisement social, en dit long sur le processus de dégradation des relations sociales au sein de l'entreprise..

Cette grève fait suite à l'échec de la négociation collective et à des actions antisyndicales systématiques et récurrentes. L'entreprise n'a jamais été un modèle de bienveillance à l'égard des syndicats et des syndicalistes. Elle a même été considérée depuis très longtemps comme une entreprise modèle dans la lutte contre le syndicalisme d'entreprise. Malgré cela le NSEU, affilié à la Fédération des Travailleurs Coréens de la Métallurgie (FKMTU), compte 30 000 adhérents chez Samsung Electronics, soit 24% des effectifs, et est reconnu comme négociateur officiel.

La négociation collective entre le NSEU et Samsung Electronics s'est trouvée dans une impasse au début du mois. Ce blocage de la négociation résulte du refus de la direction d'accéder à la plupart des demandes du syndicat, qui demandait une hausse de 3,5% de la rémunération de base, un jour de congé payé pour commémorer la naissance du syndicat et une indemnisation pour la perte de salaire pendant la grève.

Les prémices d'une répression syndicale

Après le rejet sans appel des revendications du syndicat, Samsung Electronics a imposé unilatéralement une hausse de 3% du taux de base pour certains travailleurs (dispositif rendu possible par la législation locale). Face à ce coup de force syndical, la direction a usé d'intimidation envers les grévistes, les menaçant d'en subir les conséquences et donc de licenciement.

En réponse à l'inflexibilité de la direction et à ses manœuvres antisyndicales de menaces et d'intimidation, le NSEU a annoncé une grève à durée indéterminée et a invité tous ses membres à poursuivre la lutte jusqu'à la victoire.

Le président de la FKMTU, Kim Junyoung, a déclaré :
«De grands changements se préparent chez Samsung. Cinq ans après l'échec de sa politique contre les syndicats, les membres commencent à affirmer leur présence. Bien que le combat ne

fasse que commencer, il sonne la fin de la politique antisyndicale de Samsung. La solidarité et le soutien sont essentiels dans ce contexte. Nous nous battons jusqu'à l'aboutissement de notre lutte.»

La Fédération Mondiale de l'Industrie, IndustriALL Union, a apporté sa solidarité aux membres du NSEU dans leur lutte.

L'entreprise a fait un chiffre d'affaires de 70 à 72 billions de Wons et un bénéfice d'exploitation de 6,5 billions de Wons (équivalence en € ?) au premier trimestre 2024. Le groupe a communiqué au printemps sur un bénéfice opérationnel pour la seule période janvier-mars, qui devrait progresser de 931,3%. La fabrication de puces et processeurs sud-coréens, menée par Samsung, a enregistré des bénéfices record ces dernières années grâce à l'augmentation des prix. Le marché des semi-conducteurs devrait progresser de 11,8% en 2024.

Le refus de la direction d'accéder aux demandes salariales du syndicat est perçu comme une provocation patronale. Le partage de la valeur et de la richesse créée par l'entreprise constitue un sujet central du syndicalisme mondial.

Samsung ne déroge pas aux pratiques patronales en France, en Europe et dans le monde ... contenir les salaires et accroître les marges pour faire progresser les dividendes. Plus que jamais, le syndicalisme international doit se focaliser sur cette question essentielle qui est celle de la juste répartition des richesses ...et pas seulement du partage des crises.

Frédéric Touboul, Conseiller Fédéral

Portrait d'un syndicat et de syndiqué

L'esprit syndical, je l'ai appris avec mes camarades !



Je m'appelle Elie Lazzarotti, je suis tourneur fraiseur au sein de l'entreprise SALZGITTER MANNESMANN STAINLESS TUBES (SMST) qui devrait bientôt changer de nom... puisqu'elle doit prochainement être rachetée par le Groupe COGNE.

J'ai commencé à travailler dans l'entreprise fin 2006 sur du sciage numérique, et un ou deux

ans plus tard, je suis passé sur les tours numériques. Je n'ai jamais été formé à devenir tourneur fraiseur. J'ai appris sur le tas. J'ai commencé sur les scies numériques parce que j'avais déjà une première expérience dans le domaine de la pierre. Puis j'ai appris mon métier dans le centre d'usinage.

Je n'ai jamais vécu de répression syndicale mais au début, il est vrai que c'était compliqué. Je me suis vite rendu compte qu'en tant qu'élus CGT, on est vite mis à l'écart et les évolutions de carrière sont assez difficiles. La hiérarchie fait valoir nos absences ou l'accès à des documents confidentiels dont ils ne veulent pas qu'on ait la main dessus. Il est vrai que la syndicalisation prend énormément de temps. Au départ, on avait environ 35h de délégation, on faisait le tractage avant ou après nos prises de poste. Si on veut faire un minimum de travail syndical, on n'a pas le choix !

Pourquoi t'être syndiqué ?

Je suis un des seuls syndiqués dans ma famille. Pourtant on n'est pas vraiment du genre à se laisser faire. L'esprit syndical, je l'ai appris avec les collègues et les camarades mais pas avec la famille. D'ailleurs, lorsque mon grand-père est arrivé en France, il était considéré comme « étranger » et à ce titre, il ne fallait « pas faire de vague ». Pour mes parents, ça a été un peu comme tout le monde et pour nous, non, on n'a pas eu de souci.

Je me suis syndiqué principalement pour défendre mes droits, il faut être franc. J'ai ensuite pensé à défendre mes collègues. Dans les services maîtrise et encadrement, les managers faisaient presque tout ce qu'ils voulaient. Il y a un moment où il a fallu leur faire comprendre que trop,

c'est trop. La CGT existe depuis la création de l'entreprise. On fait partie de ce qu'on appelle un syndicat historique.

Comment est venue l'idée de créer une USTM ?

Depuis 6 ans, on animait un collectif métaux sur la Côte d'Or. Lorsque la proposition de créer une USTM a émergé pour rassembler et unifier le territoire, le vote des syndicats a été unanime. Il faut tout de même admettre que nous avons connu des hauts (où il y avait du monde) et des bas (où on était très peu nombreux).

La première conférence des USTM s'est tenue à Paris, le 14 mars 2024 qu'est-ce que tu en as retenu ?

On s'est rendu compte que toutes les USTM rencontraient des difficultés, plus ou moins différentes. Seules quelques-unes fonctionnent bien, voire très bien; mais on peut les compter sur les doigts d'une main. La difficulté de réunir tout le monde existe dans tous les départements et les besoins se rejoignent dans la plupart des territoires.

Ce que je trouve important avec l'USTM, c'est le moment où on lance un appel à la grève ou une actionnet que des camarades des entreprises environnantes nous soutiennent sur le piquet de grève ; ça remonte le moral ! Je l'ai vécu dans ma boîte. On a lancé un appel à la grève, on était très peu d'élus CGT mais avec les camarades des entreprises voisines, la donne a changé, on était entre 100 et 150. Ça change le rapport de forces dans les négociations. Et puis il est vrai que la fraternité des métaux, c'est quand même quelque chose. On ne voit ça nulle part. On ne dit pas « unis » pour être « unis ». On l'est vraiment.

Comment va fonctionner votre USTM ?

On a ciblé ce qu'on nous demandait le plus. On a donc créé un collectif juridique, pour soutenir et conseiller les camarades dans toutes leurs démarches juridiques, dont bien sûr la défense des salariés. Pour ce faire, on met à disposition nos juristes via des accords qu'on a avec certains avocats.



On a également mis en place le collectif Formation Syndicale métallurgie. Actuellement, nous sommes 5 formateurs sur la Côte-d'Or. On espère en avoir plus par la suite.

Enfin, on a créé un collectif Communication. Certains syndicats ont du mal à créer des tracts, des affiches et à communiquer sur ce qu'ils font. Par la suite, on pense publier un journal (mensuel ou bimensuel) Métaux Côte-d'Or pour que tout le monde puisse rester en contact et sache ce qui se passe dans le territoire. Un référent sera élu pour chaque collectif.

Les grandes luttes

Je n'ai pas de grandes luttes en tête. En revanche, j'aimerais mettre en avant une lutte symbolique et importante qui s'est déroulée en 2021 : un appel à la grève pour le droit de grève.

Voilà ce qui s'est passé : on a lancé un appel à la grève dans la boîte suite à un appel national à la grève. Une équipe de l'entreprise est sortie environ de 14h à 18h pour prendre part à la manifestation. Ils ont ensuite voulu reprendre leur poste de travail ; leur chef leur a dit « je n'ai pas de travail pour vous, vous rentrez chez vous, je ne veux pas de vous et vos heures seront impactées sur vos heures personnelles donc RTT, heures compteurs ». Pensez bien que les collègues qui étaient dans le même atelier et qui n'ont pas fait grève sont restés jusqu'à la fin de leur service...

Quelques-uns des camarades discriminés, sympathisants de la CGT, nous ont contactés. On a débrayé dans la foulée, écrit un communiqué. L'inspection du travail nous a contactés, on a réussi à faire pression sur la direction et les camarades ont pu récupérer toutes leurs heures. À la suite de ce mouvement, on a syndiqué l'ensemble de l'équipe. Depuis, on n'a plus de souci sur le droit de grève.

Plus récemment s'est tenu le collectif fédéral Jeunes à Dijon, le 19 mars 2024 . Le but était de rassembler tous les jeunes de la région Bourgogne-Franche-Comté

pour comprendre et connaître leurs besoins, pourquoi ils se sont engagés. Ce n'est pas le tout de les syndiquer, il faut comprendre ce dont ils ont besoin pour créer les futures revendications. Je pense qu'il faut se poser les questions de base sur les jeunes, c'est très important de les intégrer. Ce sont eux qui reprendront la suite des syndicats, l'avenir c'est eux !

*Propos recueillis par Marion Prevot,
Conseillère Fédérale*

Depuis la crise du COVID, beaucoup de travailleurs s'interrogent sur le sens et la finalité du travail, des questions encore plus d'actualité aujourd'hui avec l'allongement de la durée de cotisation pour prendre sa retraite.



La CGT souhaite recueillir votre avis et vous donner la parole en répondant à ce questionnaire.

Amiante, Pesticides : les mutuelles s'unissent pour un avenir sans toxique

Depuis le début de l'année, une mobilisation importante s'est développée au sein du mouvement mutualiste, initiée par la Mutuelle Familiale. A ce jour, c'est une cinquantaine de mutuelles européennes, représentant 30 millions de personnes protégées, qui s'est engagée activement sur les thématiques « *Amiante, pesticides et alimentation biologique* ».

Quels sont les liens entre ces 2 scandales sanitaires : amiante et pesticides ? Pourquoi une telle mobilisation des acteurs mutualistes sur ces sujets ?

Minéral toxique, l'amiante, est responsable de plus de 100 000 morts en France. Encore aujourd'hui, sa présence dans certains lieux publics comme dans des écoles, des gymnases, continue d'être une épée de Damoclès pour les personnes fréquentant ces lieux. Donc, non ! Le dossier de l'amiante n'est pas clos malgré son interdiction en 1996, alors que sa toxicité était connue depuis 1906. Pendant 90 ans, ce ne fut que luttes continues menées par des syndicats, des associations de victimes soutenus par des avocats, des élus et mutuelles.

Ce scandale sanitaire a des points communs avec un autre grand scandale, celui des pesticides qui empoisonnent chaque jour notre santé et notre planète. Tout comme l'amiante, les industriels des pesticides entretiennent l'opacité sur l'évaluation de la toxicité de leur produit, alors qu'ils connaissent leurs effets sanitaires depuis longtemps¹. Malgré le lien reconnu entre certaines maladies professionnelles et l'usage des pesticides, le déni face aux alertes sanitaires persistent. Cela fut également le cas avec la fibrose de l'amiante reconnue comme maladie professionnelle dès 1945. Autre similitude, la fabrique du doute, grâce à l'influence des lobbyistes auprès des responsables politiques et des médias.

Face à l'impact avéré des pesticides sur la santé², inspirées des mobilisations qui ont abouti à l'interdiction de l'amiante et à la création du FIVA (fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante), les mutuelles, sous l'impulsion de La Mutuelle Familiale, ont décidé d'agir collectivement pour un avenir sans toxique.

C'est après la parution, dans le journal Le Monde de [la Tribune « Pesticides : Tirons du drame de l'amiante des leçons pour l'avenir »](#) signée par 40 responsables mutualistes que 150 associations, élus, scientifiques, juristes et mutuelles se sont réunis au Sénat, le 5 février 2024, pour [un colloque](#)

« *Amiante et pesticides, drames d'hier et d'aujourd'hui : quelles solutions pour demain ?* ». A cette occasion [6 demandes d'actions](#) pour un avenir sans amiante et sans pesticide ont été adressées au Premier ministre, par 14 mutuelles. Deux mois plus tard, le 11 avril, c'est au parlement européen [que ces demandes à l'échelle européenne](#) ont été formulées par les mutuelles. Dans la continuité, les acteurs mutualistes poursuivront leur mobilisation dans les prochains mois, à l'échelle nationale et européenne, à travers la prévention et l'information, la formation des parties prenantes internes, le plaidoyer collectif, le soutien de partenariats, etc.

La Mutuelle Familiale, véritable locomotive de cette mobilisation, est investie depuis plusieurs années en santé-environnement et en a fait un terrain d'engagement fort. Amiante, éthers de glycols, perturbateurs endocriniens. La mutuelle a démontré à de nombreuses reprises ses engagements et son soutien aux acteurs qui font bouger les lignes. En 2017, sous égide de la Fondation de l'Avenir, elle a créé la Fondation Santé Environnement, première fondation mutualiste dédiée aux polluants chimiques. Pour la Mutuelle Familiale, s'engager en santé-environnement c'est agir pour garantir la soutenabilité du système de santé et assurer sa pérennité.

1. <https://www.generations-futures.fr/actualites/pesticides-etudes-cachees/>

2. <https://www.inserm.fr/expertise-collective/pesticides-et-sante-nouvelles-donnees-2021/>

Conférence

Préparation des conférences régionales

Ces dernières années, l'évolution de notre activité fédérale en territoires est devenue une priorité dans nos animations régionales ou départementales. Il nous faut une organisation fédérale efficace qui permette de répondre aux attentes des syndicats, en amenant plus de proximité et en réduisant les inégalités entre les territoires.

En effet, la dimension régionale est devenue incontournable dans nos activités, du fait des mesures sur les stratégies industrielles, au niveau des aides, de la formation, de l'emploi et de l'investissement.

Le but est de s'approprier les réalités de la profession dans la région, l'état de nos forces, les difficultés que rencontrent les USTM sur la Vie Syndicale et son renforcement. C'est tout l'intérêt de la préparation des 12 Conférences Régionales.

Ces conférences s'inscrivent pleinement dans la préparation du Congrès Fédéral, qui se tiendra du 2 au 6 juin 2025 à Strasbourg. L'objectif sera d'engager le débat à partir du 4 pages fédéral, que vous trouverez en encart de ce mensuel, avec toutes nos USTM/CCM et les syndicats de la métallurgie. Cela portera sur plusieurs axes de travail :

- » Proposer des alternatives aux stratégies patronales de reconquête industrielle.
- » Ouvrir des perspectives pour favoriser l'intervention des salariés sur les lieux de décision.
- » Renforcer nos USTM/CCM dans leurs activités et leur fonctionnement.
- » Organiser notre bataille de syndicalisation et de déploiement CGT sur la Vie Syndicale.
- » Développer une formation syndicale de proximité.
- » Coordonner l'activité régionale afin d'impulser les décisions fédérales en territoires.
- » Poursuivre la bataille sur de la Convention Collective, via le travail engagé par les USTM.

Chaque Conférence Régionale sera un moment particulier de notre vie syndicale pour faire une rétrospective des années passées, tirer les enseignements et se projeter vers l'avenir.

La politique industrielle dans les régions prend une large part dans l'activité revendicative et dans les mobilisations à construire pour défendre les sites industriels et les emplois. Cette question nous renvoie au diagnostic territorial pour identifier nos filières dominantes, les rapports donneurs

d'ordres/sous-traitants, les stratégies industrielles et nos forces pour construire des propositions alternatives avec nos syndicats et les salariés.

Nos syndicats et leur expertise sont indispensables pour créer des conditions de solidarité et de rassemblement. Nous devons construire un travail en commun au niveau d'un groupe ou d'une filière dans les professions et dans les territoires. Cela suppose donc des convergences entre les syndicats et une cohérence revendicative sur le plan national voire européen.

Notre ambition : mettre fin au déclin industriel en s'appuyant sur des filières stratégiques

Il nous faut développer des projets revendicatifs offensifs, en rupture avec la financiarisation de l'économie, qui s'inscrivent dans un nouveau mode de production de biens utiles, durables et réparables, afin de répondre aux besoins de la population, tout en respectant des normes sociales et environnementales.

Les conférences régionales seront également l'occasion d'avoir une réflexion collective sur l'évolution de nos animations régionales, la vie syndicale et son renforcement, avec un rôle d'entraide et de coordination des USTM. Cela pose également la question du renouvellement de ces animations et du développement d'une formation syndicale de proximité par la création de collectifs régionaux.

Cette dimension de notre activité professionnelle en territoires doit nous permettre d'élever les capacités de la Fédération pour être meilleure ses propositions, ses interventions et la coopération. Avec toutes les organisations de la CGT, nous pouvons franchir un nouveau cap par la construction de convergences des luttes, des solidarités et de la syndicalisation.

Amar Ladraa, Membre du Bureau Fédéral

Cette année les salariés de la filières auto manifesteront au salon de l'auto



Cela fait bien trop longtemps que Renault, Stellantis et les principaux équipementiers imposent une stratégie exclusivement financière à tous les pans de la société. Pour eux, les entreprises n'ont pas vocation à concevoir et à fabriquer des voitures respectueuses de l'environnement et qui répondent aux besoins primaires de mobilité des populations.

Leur stratégie est de vendre des voitures à fortes marges unitaires immédiates, fabriquées dans des pays à faible niveau social et sans trop de contrainte environnementale, dans le but de générer des taux de rentabilité exponentiels.

Leur politique est de répondre exclusivement à « la création de valeurs » au service exclusif des actionnaires et des dirigeants de l'entreprise. L'Etat est complice, en attestent les milliards d'euros d'aides pour la filière automobile.

Ces fonds publics, dilapidés sans aucune contrepartie pour l'emploi, sont inadmissibles ! **Les donneurs d'ordres sont déchargés de leurs responsabilités sociale, environnementale, et de la désertification des territoires.**

Le secteur des fonderies est malheureusement un triste exemple de la stratégie des donneurs d'ordres ; les Fonderies du Poitou, MBF, la SAM, pour ne citer qu'elles, sont fermées et leurs productions ont été délocalisées dans des pays à l'énergie beaucoup plus carbonée, alors que toutes avaient un projet industriel viable en France.

CNH dans la Somme, la fonderie de jantes à Châteauroux, MA France et bien d'autres encore ont **vu leur liquidation prononcée ou qui le sera bientôt**. Beaucoup de grands groupes comme Valeo, Forvia, Bosch ont annoncé des fermetures ou des PSE. D'autres comme Walor, Inteva, MA France ont annoncé et pourraient pour d'autres Tenneco, Snop, GMD, JTEKT, CNH annoncer des fermetures ou la réduction de leurs effectifs.

Même s'ils sont peu connus du grand public, ce sont ces équipementiers qui composent principalement la filière automobile.

Les promesses de MACRON
Macron parle de 2 millions de voitures électriques assemblées en France à l'horizon 2030.

D'une part, cela ne semble pas réaliste et d'autre part, avon-nous un intérêt à produire autant de véhicules s'il n'y a plus d'équipementiers en France et si toutes les pièces viennent de l'étranger ?

A la FTM, nous sommes convaincus qu'il faudra certainement avoir une réflexion sur les formes de mobilité en général, comme il est impératif que des investissements publics massifs soient réalisés dans les transports en commun et le ferroviaire par exemple. Plutôt que de fermer des gares, il faudrait en ouvrir d'autres.

- » Cependant la mobilité collective est loin de répondre aux besoins de la population. Ce qui laisse entendre que la voiture a encore de beaux jours devant elle.
- » La voiture est nécessaire dans le quotidien de beaucoup de personnes et nous devons garder à l'esprit qu'on ne se déplace pas de la même façon que l'on habite en milieu très urbanisé ou en ruralité.
- » L'électrification portée par les constructeurs et les gouvernements n'est pas écologique, car elle repose sur une volonté de maximisation des marges à travers les voitures électriques. Cela donne des véhicules souvent peu accessibles en termes de prix pour beaucoup. Ces véhicules, pour certains, sont puissants, avec de grosses batteries qui les rendent très lourds. Est-ce bien «écologique», un SUV qui dépasse les deux tonnes ?
- » La mobilité individuelle ne doit pas être accessible qu'aux ménages aisés.

De récentes études démontrent que la réparabilité est un réel sujet, puisqu'elle serait de 15 à 30 % plus chère. D'ailleurs, certaines compagnies d'assurances vont augmenter leurs tarifs sur les véhicules électriques.

La FTM est favorable au mixe de motorisation

- » Les véhicules hybrides rechargeables, roulant en électrique au quotidien, et en thermique progressivement décarboné sur les longs trajets, ont leur place dans le parc automobile.
- » Pour les ménages mono-motorisés et pour les grands trajets, il faut relancer la recherche sur les moteurs thermiques pour développer des moteurs performants pour les hybrides, comme l'a fait Toyota avec ses moteurs Atkinson. Il faut repenser les solutions pour diminuer drastiquement les coûts des véhicules hybrides rechargeables.
- » L'hydrogène reste aussi un sujet où la recherche, notamment sur l'hydrogène propre, doit se poursuivre.
- » En cas d'usage quotidien, un petit véhicule tout électrique, neuf ou d'occasion, devrait être accessible à tous les petits rouleurs, .

Le vieillissement du parc automobile est un enjeu écologique et social majeur

- Faute de pouvoir d'achat, beaucoup de Français ne peuvent acheter un nouveau véhicule.
- Une réelle politique de renouvellement est impérative... prêt à taux 0, aides publiques, il faudra une réelle réflexion et des décisions politiques sur ce sujet.

Pour la FTM-CCGT, les principales priorités de la filière automobile sont :

- » La modernisation de l'outil productif, accompagnée d'une montée en compétences pour l'ensemble des salariés et de la réduction du temps de travail à 32h.
- » Un vrai contrôle de l'ensemble des aides publiques avec une obligation de résultats (planification).
- » La production en France de véhicules légers électriques ou hybrides, accessibles au plus grand nombre.
- » Un mix de motorisations et de modèles basés sur les usages et besoins des populations.
- » Une vraie politique d'embauche et de formation remettant l'emploi et la qualité du travail au cœur des processus.
- » Une stratégie des aides à l'achat basée sur le rajeunissement du parc automobile en France.
- » Faire voter le projet de loi des GM&S, imposant la responsabilité sociale des donneurs d'ordres envers leurs sous-traitants.

C'est pour porter ces revendications la Fédération a décidé d'une manifestation au salon de l'automobile, porte de Versailles, le 17 octobre 2024.

Quelques chiffres sur l'industrie automobile

Les aides publiques

Rien que sur la période de 2020 à 2022, ce sont 5,8 milliards d'euros qui ont été injectés par les pouvoirs publics pour soutenir la filière automobile.

La situation de l'emploi

Entre 2006 et 2021, l'emploi dans l'industrie automobile est passé de 289 000 à 175 000 salariés, soit une perte de 114 000 emplois (-40 %). Cela est dû à la stratégie de délocalisation dans les pays à bas coûts.

La balance commerciale

Le solde commercial du secteur automobile français a continué de se dégrader en 2023, atteignant moins 23,9 milliards d'euros. Depuis 2007, nous constatons qu'il ne faisait que croître, alors qu'il était excédentaire.

La production en France

Parmi les 10 voitures les plus vendues en France seules deux sont assemblées dans l'hexagone. Il s'agit de la 308 et la 3008 sur le site de Mulhouse.

Le parc automobile

38,7 millions de voitures sont en circulation en France. Leur moyenne d'âge est de 11,3 ans. Le prix moyen des voitures neuves a bondi de 6% en 2023 atteignant 35 474 €.

L'âge du parc automobile en France

Avec plus de 11 ans de moyenne d'âge, le parc automobile français ne cesse de vieillir.

Voiture dite d'origine France :

Ces deux critères cumulatifs sont nécessaires à l'obtention de la certification :

- » Le produit doit prendre ses caractéristiques essentielles en France.
- » Plus de 50% du prix de revient unitaire de ce produit doit être acquis en France.
- » En 2024, seule la Toyota Yaris Cross répond à ces deux critères

Nouveau contrat de filière stratégique automobile 2024

Les principaux objectifs :

- » 800 000 ventes électriques (vs 200 000 en 2023) + 100 000 VUL électriques à l'horizon 2027
- » 2 millions de véhicules électriques et hybrides rechargeables produits en France à l'horizon 2030
- » Maintien des aides de la filière (bonus à l'achat, fonds R&D, fonds de restructuration, fonds capitalisation...),

Le contrat de filière ne comprend aucun engagement ferme de volume. Les 2 millions de véhicules ne nous semblent pas atteignables car ils n'ont pas donné lieu à des annonces spécifiques des constructeurs déjà présents en France.

Il faut soutenir et valoriser le projet de loi des GM&S pour le faire VOTER

Depuis 2020, le secteur automobile est confronté à de nombreuses fermetures d'usines et des plans sociaux qui touchent des milliers de travailleuses et de travailleurs. A

chaque fois, la CGT dénonce la responsabilité des donneurs d'ordres que sont les constructeurs automobiles vis-à-vis des sous-traitants qui opèrent ces fermetures de sites en délocalisant la production.

A chaque fois, la relation donneurs d'ordres / sous-traitants est pointée du doigt sur les conséquences en termes de perte d'emplois, de compétences et de désertification des territoires qui voient une entreprise fermer.

La lutte que les salariés de GM&S ont menée en 2017 en est une parfaite illustration, dans leur entreprise basée à La Souterraine dans la Creuse, avec ses 283 emplois menacés. Les GM&S ont voulu comprendre comment on peut arriver à menacer une entreprise de fermeture, alors que tous les acteurs reconnaissent les compétences de ses salariés dans l'emboutissage.

Ils en sont venus à l'idée que tant qu'on ne modifiera pas les règles qui s'imposent aux sous-traitants vis-à-vis du donneur d'ordres, on ne pourra pas responsabiliser ces derniers et ce seront toujours les salariés des sous-traitants qui en paieront la note.

Aujourd'hui, plus que jamais, les constructeurs automobiles utilisent le mythe de la transition écologique pour réduire les coûts de production et les commandes qui déséquilibrent financièrement les petites entreprises et font pression sur elles pour réduire les effectifs, obtenir des plans de compétitivité, voire délocaliser la production vers des pays à bas coûts.

Les GM&S, avec le syndicat CGT, l'avocat du CSE et les experts de Syndex se sont penchés sur ce problème. Aidés de chercheurs et de politiques, ils ont fait émerger de leurs travaux un projet de loi dit «projet de loi GM&S».

La FTM-CGT invite tous les syndicats CGT à en prendre connaissance et en défendre le principe pour que, tous ensemble, nous imposions une nouvelle réglementation qui prendra enfin en compte la responsabilité du donneur d'ordres qui fait défaut aujourd'hui et qui conduit, bien souvent, à une fermeture d'usine et à la perte de nos emplois!

Denis Bréant et Jean-Philippe Juin,
Responsables du Collectif Automobile

Projet de loi GM&S



Conférences CSE

Les 5 et 6 décembre : **première** **conférence CSE**



Cette initiative se tiendra les 05 et 06 décembre prochains au siège de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (FTM CGT). Les élus CSE sont les premiers interlocuteurs des patrons. Au regard de la situation que le pays traverse, que ce soit au niveau national ou international, nous avons besoin d'échanger avec nos élus sur la stratégie à adopter pour répondre aux différentes problématiques rencontrées, particulièrement depuis la mise en place du CSE.

La vie syndicale, un enjeu pour notre CGT

Cette journée s'articulera autour de 3 axes de la vie syndicale et sera directement liée à la préparation de notre 43ème Congrès fédéral. Il s'agira, notamment, d'aborder les sujets suivants :

- » Quel rapport au salarié, au syndiqué et à l'institutionnel ?
- » Quelle démarche syndicale ?
- » De quel CSE avons-nous besoin ?

Ces 3 axes sont essentiels à la Vie Syndicale dans chacun des syndicats. Il est important pour nous d'avoir un temps d'échange avec tous nos élus de la métallurgie, afin de remettre la Vie Syndicale au cœur du syndicat, en y passant minimum 50% de notre temps syndical.

Il est temps de questionner notre organisation et nos façons de fonctionner, le temps de définir et d'affiner nos objectifs. Tout cela est essentiel dans notre activité syndicale et fait partie de la vie démocratique de notre organisation.

Plusieurs questions se posent à nous :

- » Combien de temps accorde-t-on à l'institutionnel et à notre organisation CGT ?
- » Quelle démarche démocratique dans les entreprises ?
- » De quelles formations avons-nous besoin pour nos élus ?

Depuis plusieurs mois, la Fédération condamne les effets néfastes des formations communes organisées par le patronat qui propose voire impose ces stages aux élus du CSE. En agissant ainsi les directions ont les moyens de contrôler et d'influencer les élus du CSE, d'avoir la maîtrise des objectifs et des contenus de formation ! C'est une logique de transformation radicale des relations sociales dans les entreprises, à partir d'une conception d'un dialogue social basé sur le consensus permanent. C'est promouvoir une conception lissée des relations sociales, niant le lien de subordination et donc la nécessité du rapport de forces.

Cette démarche offensive souligne l'importance cruciale du rôle de notre organisation syndicale dans la promotion des droits nouveaux, de nos conquies sociaux.

Sans oublier la question des activités sociales et culturelles qui a été travestie dans beaucoup d'entreprises, où on pourrait avoir l'impression d'avoir affaire à « la petite épicerie du coin ». Or la CGT porte des valeurs. Parmi les droits conquies par l'histoire, il est bon de rappeler celui de l'accès à des vacances de qualité pour tous, à la culture et aux pratiques culturelles et sportives pour tous dans le respect de l'humain et de l'environnement. Des activités émancipatrices qui favorisent l'ouverture vers l'autre. La CGT a toujours revendiqué et bataillé pour en faire une priorité au sein des CSE.

Aziz Bouabdellah, Secrétaire Fédéral

Formation

Assises de la formation : **Un rendez-vous crucial pour notre organisation**



Le 19 novembre 2024, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie organise à Montreuil les Assises de la Formation Syndicale, un événement incontournable pour les militants et les responsables syndicaux qui s'inscrit dans nos orientations stratégiques visant à renforcer notre démarche syndicale dans tout le territoire.

Les Assises de la Formation Syndicale ont pour objectif principal de permettre aux participants de développer leurs besoins en matière de formation sur : la négociation, la sécurité au travail, la gestion des conflits, le droit du travail, le rôle des représentants du personnel, la communication, etc... La formation syndicale est essentielle pour tous nos syndiqués afin de leur donner les outils nécessaires pour combattre les attaques du patronat, comme les formations communes.

Cette initiative de la Fédération se focalisera sur plusieurs enjeux majeurs :

- » La formation, outil de proximité permet de répondre aux besoins des USTM. Nous devons nous organiser pour recenser tous nos formateurs en territoires, afin de proposer aux syndiqués des formations dans les USTM. La décentralisation est un enjeu capital pour l'avenir de notre organisation.
- » Le renforcement est l'un des piliers de la FTM, ainsi que son investissement dans la formation des militants et des dirigeants syndicaux. Ces Assises de la Formation Syndicale illustrent cette démarche.

- » La santé et la sécurité au travail : La formation fédérale CSE-SSCT qui propose de se servir d'autres outils que ceux du patronat, tels que les enquêtes, afin de démontrer que les accidents et incidents etc... sont souvent liés à l'organisation du travail et non au comportement du salarié.
- » Les formations communes. Nous devons les combattre en revendiquant de nouveaux droits à la formation syndicale pour les salariés et les militants, pour faire vivre la démocratie sociale dans toutes les entreprises...et non le contraire !

C'est pourquoi nous devons refuser l'organisation de ces formations communes employeurs et salariés !
Seule la formation syndicale CGT porte notre démarche et les propositions CGT !

Plus que jamais, il est temps de mener le débat dans nos syndicats, avec nos syndiqués, sur l'enjeu de se former CGT.

Les Assises de la Formation Syndicale sont ouvertes à tous : les USTM, les syndicats et les syndiqués de la FTM. Les inscriptions sont dès à présent ouvertes.

Cet événement promet d'être un moment fort de mobilisation pour la formation de nos militants et syndiqués, visant à renforcer la solidarité et l'efficacité de notre démarche syndicale. En réunissant nos structures, les Assises de la Formation Syndicale offriront une opportunité unique de partage et d'échange. C'est un rendez-vous stratégique pour nous préparer aux défis de demain. En investissant dans la formation et le développement de notre démarche, la Fédération s'assure que ses représentants sont outillés pour défendre efficacement les intérêts des travailleurs face aux attaques du patronat. Le 19 novembre 2024 s'annonce donc comme une journée clé pour le renforcement et la dynamisation de l'action syndicale pour la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie.

David Pico, Membre du Bureau Fédéral

Sidérurgie

13 septembre : mobilisation générale dans la sidérurgie

Depuis plusieurs années, la sidérurgie française essuie des coups face aux stratégies opérées par les multinationales qui la dominent.

Cela s'est accéléré ces derniers mois, avec des entreprises stratégiques placées en redressement judiciaire : Valdunes, unique fabricant en France de roues et d'essieux pour le ferroviaire. Puis Ascométal, fabricant d'aciers spéciaux délivrant de nombreux marchés tels les transports ou l'énergie.

Dans les deux cas, c'est la lutte et la pression mises sur le gouvernement qui ont permis de sauver les meubles, avec des projets de reprise d'activité qui restent néanmoins fragiles.

L'avenir de la sidérurgie française est aussi sérieusement posé avec la stratégie opérée par le groupe ArcelorMittal, qui met sites et États en concurrence concernant les investissements de décarbonation, cherchant à obtenir un maximum de fonds publics en s'appuyant sur un chantage à l'emploi. L'avenir des sites de Dunkerque et de Fos-sur-Mer est donc en jeu.



La Sidérurgie, c'est depuis des années une carence d'investissements liée à la financiarisation du secteur, impliquant une dégradation des conditions de travail et de l'attractivité des métiers. C'est réellement le dénominateur commun partout !

Pourtant, les besoins en acier vont croître notamment avec la transition énergétique, les évolutions dans les transports, ou encore le renouvellement des infrastructures.

L'enjeu est donc non seulement de consolider la filière, mais aussi de relancer l'appareil industriel et les emplois, et pour le moyen/long terme, la R&D. Une production d'acier davantage respectueuse de l'environnement est possible pour peu qu'on y mette les moyens.

C'est dans ce contexte que le collectif national sidérurgie a décidé d'organiser une journée nationale de mobilisation le 13 septembre prochain.

Cette date n'est pas choisie au hasard, puisque le comité mondial des syndicats d'ArcelorMittal a décidé, à cette date, de la première journée mondiale de mobilisation dans le groupe, notamment face à la dérive des résultats santé/sécurité au sein du groupe, conséquence de la recherche maximale de profit au détriment des investissements. La CGT a fortement contribué à cette première mobilisation mondiale.

Il a donc été décidé de nous appuyer sur cette mobilisation dans le groupe pour élargir la mobilisation à toute la filière, avec appel à débrayages et rassemblements dans plusieurs bassins d'emploi phares : Fos Sur Mer, Dunkerque, Florange, Reims, Gueugnon, ...

Cet appel est bien entendu élargi à toute la Métallurgie, étant donné l'enjeu de disponibilité, de qualité et de prix de l'acier pour toutes les filières alimentées en aval, telles l'automobile, le ferroviaire, l'énergie, etc. Il est étendu à nos syndicats de sous-traitants, qui sont très importants et dépendants de la pérennité des groupes donneurs d'ordres. Il est enfin étendu à l'interprofessionnel, compte tenu de la concentration des acteurs sidérurgiques dans certains bassins d'emplois et leur poids économique et social évident.

Le 13 septembre, nous ferons entendre nos revendications pour garantir l'avenir de la sidérurgie et de ses emplois, pour garantir le développement de l'industrie tout entière.

Philippe Verbeek, Membre du CEF

Salaires

La hausse du SMIC et des salaires ne joue pas **contre l'emploi, bien au contraire !**

Durant les débats médiatiques des élections législatives, le patronat s'est inscrit dans une longue tradition du courant de pensée néolibérale qui soutient une nuisance mécanique sur l'emploi des augmentations de salaire. Pourtant, il n'existe pas de consensus scientifique économique sur la relation entre salaire et emploi. Cette vision négative entre le salaire et l'emploi semble être une analyse défailante au regard des phénomènes visibles de la conjoncture économique.

Une théorie fallacieuse patronale à l'épreuve des faits

Lorsque l'on observe l'évolution du SMIC ainsi que celle du taux de chômage en France et en Allemagne, on peut s'apercevoir que depuis 2015 il n'existe pas d'effet négatif d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi.

Si nous devons établir un lien entre ces deux variables, l'effet serait même plutôt inverse. Cela correspondrait aux études économiques qui démontrent que l'augmentation du salaire minimum a un effet bénéfique sur l'emploi.

Des études économiques montrent qu'en étant mieux rémunérés, les travailleurs sont plus sereins dans leur travail car ils sont moins inquiets des fins de mois difficiles, et sont de fait plus productifs.

Les entreprises, qui ont des niveaux de salaires plus élevés sont moins confrontées à la rotation de la main d'œuvre et gagnent en productivité grâce aux effets conjoints de l'augmentation de la productivité du travail et de la

réduction des coûts de recrutement et de formation. Cela conduit finalement à un effet positif de la hausse des salaires sur l'emploi.

On s'aperçoit, lorsque l'on compare la France et l'Allemagne, que cette dernière a beaucoup plus fortement augmenté le salaire minimum à la suite de la crise sanitaire, pour atteindre quasiment la revendication CGT de 2000€ brut/mois, sans que cela ait une quelconque conséquence sur l'emploi. La France n'a pas fait ce choix et dispose donc d'une véritable marge de manœuvre en termes d'augmentation du SMIC.

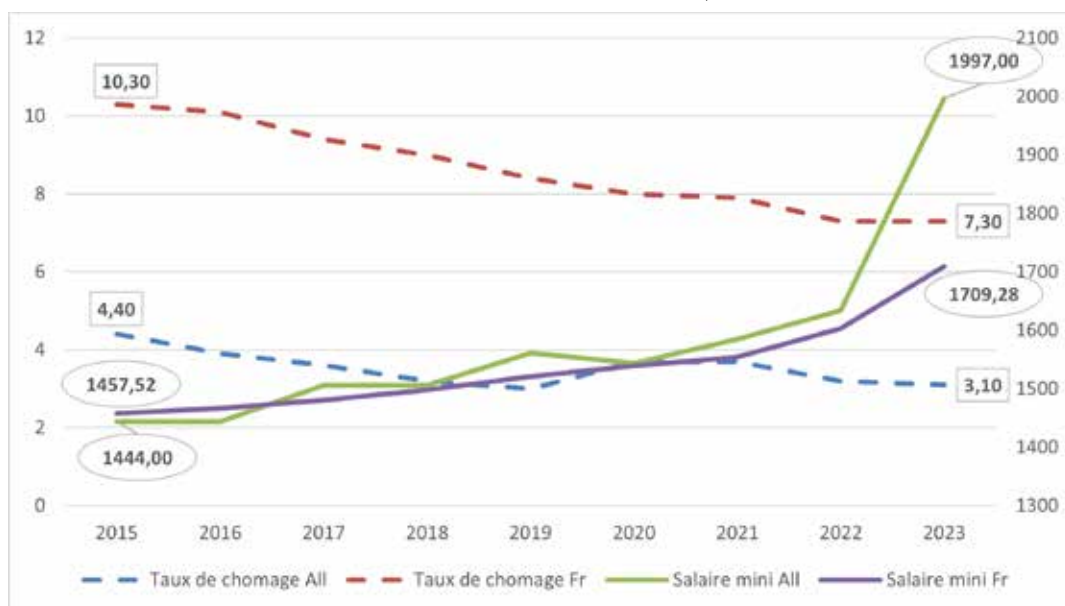
L'argument patronal de la hausse des coûts de production ne peut également pas être invoqué car la part des richesses accaparée par les capitalistes, mesurée par le taux de marge, est sur un niveau historiquement élevé avec un taux de marge d'environ 33% en 2023.

Par conséquent, la hausse des salaires et du SMIC peut largement être absorbée par le taux de marge exorbitant des entreprises.

A cela, on pourrait nous rétorquer que cette analyse est valide pour les grands groupes, mais quid des PME et TPE ? Effectivement, les PME, et plus particulièrement les TPE, ne possèdent souvent pas de taux de marge aussi confortables que les grands groupes. Néanmoins, la faiblesse relative des taux de marge des TPE est davantage due à une mauvaise répartition des richesses créées au sein des filières.

En somme, le problème ne réside pas dans un niveau excessif des salaires, mais dans des attitudes prédatrices

des grands groupes donneurs d'ordres sur les chaînes de sous-traitance, en pratiquant des politiques tarifaires d'achat extrêmement agressives. En somme, ce n'est pas au salarié de payer par la faiblesse de son salaire dans les TPE, l'addition des comportements prédateurs des grands groupes.





Mais pourquoi le patronat affirme-t-il qu'il existe un lien négatif entre salaire et emploi?

Le patronat s'appuie sur des études économiques exclusivement libérales. Dans le monde fictionnel libéral, le marché du travail fonctionne en respectant les conditions de concurrence pure et parfaite. Cependant dans l'économie réelle, les conditions de concurrence pure et parfaite sont impossibles. Dans le monde du travail, il n'existe pas d'égalité entre le travailleur et son employeur pour négocier le niveau de salaire. Le lien de subordination créé par le contrat de travail entre l'employeur et le travailleur donne au patron le pouvoir de fixer le prix du marché du travail dont il use et abuse pour fixer un niveau de salaire en-dessous du niveau des qualifications réelles des travailleurs. La nouvelle classification de la métallurgie en est un bel exemple, 8 mois après la signature de la convention collective en février 2022, les SMH de 3 classes d'emploi sur 16 étaient déjà en-dessous du SMIC !

Ainsi, un SMIC d'un niveau acceptable est un outil de protection pour défendre les travailleurs contre l'exploitation des employeurs.

Le patronat raisonne dans une vision économique étriquée et non neutre qui lui permet de satisfaire ses intérêts. Il oublie dans sa réflexion que l'augmentation du SMIC permet d'augmenter le revenu des salariés pauvres, qui représentent une grande partie de la population. Si le travail est plus rémunérateur pour un salarié au SMIC, alors la quasi-totalité du surplus de salaire sera destinée à la consommation. La consommation est le principal moteur de la croissance économique française et par une

réaction en chaîne, elle impulse une dynamique en termes de création d'emplois.

Cette démonstration économique est bien loin de la vision libérale que prône le patronat, qui propose à l'inverse, d'améliorer les finances du grand capital en invoquant pieusement que cela va ruisseler sur le reste de l'économie.

Ne nous laissons pas envoûter par le sermon économique patronal, nous l'avons vécu ces dernières années sous les différents quinquennats, les cadeaux offerts aux plus riches ne ruissellent pas sur l'ensemble de l'économie, ils sont uniquement orientés pour alimenter la spéculation dans les sphères financières et non pour irriguer l'économie réelle et donc la rémunération des travailleurs.

Oui, l'augmentation des salaires et plus particulièrement du SMIC à 2000 € brut/mois comme le revendique la CGT, est un levier important pour améliorer le sort des plus modestes et possède un certain nombre de vertus sur l'ensemble de l'économie. Mais cette mesure doit impérativement être accompagnée par le retour de l'échelle mobile des salaires, faute de quoi nous serons tous SMICARDS dans quelques années !

Baptiste Royer, Conseiller Fédéral

Négociations

L'intéressement et la participation : menaces ou progrès social ?

Le niveau de vie des travailleurs s'est considérablement détérioré en raison de l'avidité des capitalistes. Le coût du capital reste anormalement élevé depuis 30 ans. Bien que les travailleurs ne soient pas toujours conscients des données économiques, leur ressenti et leur ressentiment sont clairs. Dans ce contexte, le gouvernement cherche à dynamiser le pouvoir d'achat en augmentant les revenus des travailleurs par l'intéressement et la participation. Cependant, ces deux types de revenus posent de réels dangers pour le salariat et la protection sociale, et ce pour plusieurs raisons.

La communication gouvernementale exploite habilement le flou entourant ces deux types de revenus, qui sont versés aux salariés mais doivent être distingués du salaire. Contrairement à ce dernier, ils ne proviennent pas du partage de la valeur ajoutée générée par le travail. Ces revenus, issus de la part du capital redistribuée aux travailleurs, ne sont pas soumis aux mêmes exigences pour le financement de notre système social. Ils sont attribués en fonction des performances de l'entreprise, déterminées par les directions financières, et non en reconnaissance des qualifications des salariés.

De plus, en développant l'intéressement et la participation, le gouvernement cherche à créer l'illusion d'un intérêt commun entre capitalistes et travailleurs. Cela pourrait motiver les salariés à augmenter la part du capital dans la valeur ajoutée pour gonfler leurs primes, mais cette stratégie est pernicieuse. Bien que le revenu global des salariés puisse sembler équivalent individuellement, cela entraînerait un appauvrissement collectif. En effet, cela masquerait le conflit social et affaiblirait le sentiment de classe des travailleurs, tout en compromettant notre système social.

Les travailleurs perdraient aussi en capacité de négociation, car le salaire est le produit d'un rapport de forces entre travailleurs et patronat, tandis que les primes d'intéressement et de participation sont déterminées de manière automatique par des formules mathématiques.

Ainsi, en cas de conjoncture défavorable, le salaire reste assuré, mais les primes peuvent diminuer considérablement, voire disparaître.

Conclusion

Le partage de la valeur est une chose fragile qui est soumise aux attaques les plus perfides. Le développement de l'intéressement et de la participation pour, soi-disant, dynamiser le pouvoir d'achat en est une illustration parfaite. Le développement de ces deux types de revenu est un cheval de Troie au profit du capital, qui constitue un véritable danger pour les conditions de vie à long terme des travailleurs. Ces primes s'inscrivent en concurrence de notre système de protection sociale et constituent un danger véritable pour la pérennité de notre système de Sécurité sociale issu du Conseil National de la Résistance.

Par exemple, en 2020, l'intéressement et la participation ont été évalués à plus de 20 milliards d'euros. Somme qui aurait pu être distribuée sous forme de salaires et venir contribuer d'une manière non négligeable au système de Sécurité sociale.

Pour bien saisir les enjeux liés au développement de l'intéressement et de la participation, il faut revenir au fondement du partage de la valeur, afin de comprendre qu'ils ne sont d'aucune manière dans l'intérêt des travailleurs:

- » Des revenus qui sont issus d'une redistribution provenant du coût du capital ;
- » Des revenus qui créent l'illusion d'un intérêt commun entre les travailleurs et le monde capitaliste, en diluant le conflit social ;
- » Des revenus issus d'une formule mathématique de la participation qui crée une boucle auto-renforçante ne permettant pas de venir pallier aux vagues de modération salariale.

Grégory Khiati, Membre du Bureau Fédéral

Baptiste Royer, Conseiller Fédéral

Droit

Droit de retrait et **retenue de salaire**



Conformément aux articles L 4131-1 et suivants du Code du travail, le salarié exerce son droit de retrait en alertant son employeur dans le même temps sous peine de sanction disciplinaire. L'article L 4131-3 précise que toute sanction ou retenue de salaire est interdite SI le salarié dispose d'un motif raisonnable de penser qu'il est en situation de danger grave et imminent.

Pourtant, la jurisprudence reconnaît le droit pour l'employeur d'opérer une retenue de salaire alors que l'inexistence du motif raisonnable n'a pas été constatée par les juges !

Pour pouvoir exercer son droit de retrait, il faut avoir un motif raisonnable de penser que sa situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Si l'exercice du droit est contesté, le salarié doit pouvoir démontrer l'existence du motif raisonnable. Toutefois cette démonstration ne consistera pas à démontrer la réalité du danger grave et imminent mais bien la raison qui l'a conduit à exercer ce droit (Cass. Soc. 20-11-2014, n° 13.22-421).

Dans une situation liée à la crise sanitaire, la Cour de cassation rappelle que la légitimité du droit de retrait est strictement liée à l'appréciation du motif raisonnable et qu'il ne peut être tenu compte d'une démonstration de l'employeur de la réalité du danger, en prouvant qu'il avait satisfait à ses obligations de protection, de sorte que le salarié n'était plus censé avoir de motif raisonnable de croire à un danger grave et imminent (12-06-2024 n° 22-24.598).

Le motif raisonnable, apprécié par le salarié, suppose d'évaluer la potentialité d'une menace sur l'intégrité physique ou mentale et implique la prise en compte du caractère exceptionnel du risque, en comparaison avec

une dangerosité normale. En outre, la potentialité du danger doit pouvoir se réaliser dans un délai proche ou soudain, même si les dommages ne se réaliseront que plus tard.

Seuls les juges du fond contrôlent l'existence du motif raisonnable en tenant compte notamment de l'état de santé, des restrictions médicales, de l'âge, des connaissances, de la qualification ou de l'expérience du salarié. La constatation de l'existence du motif conditionne la protection du salarié, et autorise à défaut l'employeur à prononcer une sanction ou une retenue sur salaire.

Mais l'employeur est-il tenu de saisir le juge avant de prononcer une mesure en réaction à l'exercice du droit de retrait ?

On aurait pu penser qu'un employeur qui ne peut pass'opposer à l'exercice du droit de retrait, mais qui désire prendre une mesure qui ne peut être justifiée qu'en raison d'un exercice illégitime du droit, devait prendre l'initiative de la contestation, mais il n'en est rien. Dans un arrêt du 22-05-2024, n° 22-19.849 la Cour de cassation décide que l'employeur n'est pas tenu de saisir le juge préalablement à une retenue de salaire, reportant ainsi la charge de la contestation sur le salarié et conférant au premier un pouvoir d'appréciation dissuasif pour le second.

Selon la Cour, à condition que cette retenue soit proportionnelle à la durée du retrait, il ne faut pas comprendre celle-ci comme une sanction, mais bien comme le non-paiement d'un salaire en raison de l'absence d'un travail. Toute autre sanction demeure en revanche exclue.

En application de l'article R 1455-7 du Code du travail, la Cour reconnaît toutefois au salarié le droit de demander une provision si sa demande n'apparaît pas sérieusement contestable au regard des circonstances (Cass. soc. 31 mars 2016, n° 1425-241). Dans cette affaire, le caractère non sérieusement contestable de la demande de provision résultait du constat par un CHSCT d'un danger grave et imminent et d'un recours contre cette décision qui n'avait pas abouti. Il revient ensuite à l'employeur de contester cette provision.

César Ferreira, Conseiller Fédéral

GROUPE 3E

CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES



● Expertise économique, financière, sociale ou SSCT ; Audit comptable ; Formation des élus ; Accompagnement des CSE... ● Le Groupe 3E est un collectif d'experts engagés aux côtés des représentants du personnel et des organisations syndicales. ● Envie de muscler vos avis ? De former vos équipes ? D'entendre un autre point de vue ? ● groupe3e.fr