



Mensuel des Métallurgistes

N°89 Octobre 2024

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



MACRON TU CONFONDRAIS
PAS TA GAUCHE
ET TA DROITE?

LES GENS QUI NE SONT
RIEN
ET LES GENS D'EN
BAS
VOUS EMMERDENT

DOSSIER

L'école de la frustration !

► Industrie

Vers une industrie verte, une industrie juste

Droit

La contre visite médicale

DIAGNOSTIQUER LES SITUATIONS
VOUS AIDER À DÉFINIR DES STRATÉGIES
VOUS CONSEILLER

NOUS SOMMES

MOBILISÉS

CHAQUE JOUR AUX CÔTÉS DE VOTRE CSE



- **EXPERTISES LÉGALES**
Consultations annuelles récurrentes, réorganisation et PSE, droit d'alerte, aide à la négociation sur les accords...
- **EXPERTISES SSCT**
Risque grave, projet important, introduction nouvelles technologies et aide à la négociation Égalité professionnelle
- **COMPTABILITÉ DES CSE**
- **FORMATION DES INSTANCES**
- **CONSEIL ET ASSISTANCE PERMANENTE**



Pour agir dans l'intérêt des salariés : 01 55 42 22 22

contact@tandemexpertise.com
www.tandemexpertise.com

38, rue Bréguet
75011 Paris

tandemexpertise.com/blog
[linkedin.com/company/tandemexpertise](https://www.linkedin.com/company/tandemexpertise)
twitter.com/TandemExperts

Tandem
expertise

Actualités

- 4 Histoire**
1934: Octobre rouge dans les Asturies
- 5 Europe / International**
Tour d'Europe : Pays-Bas et l'Allemagne
- 6-7 Portrait de syndicat et de syndiqué**
L'entreprise n'est pas une île au milieu de l'océan

Dossier

- 10-12 L'école de la frustration !**

Vie Syndicale

- 9 Elections**
Campagne TPE
- 13 Conférence**
Conférence régionale: AURA
- 14 Déploiement**
Tous ensemble, pour atteindre les 50.000 adhérents

Politique revendicative

- 15 Journée d'étude**
7 novembre : Journée d'Etude Confédérale sur la mobilité et le transport
- 16 Industrie**
Vers une industrie verte, une industrie juste
- 17 CCN**
En juin 2024, trois organisations syndicales et l'UIMM, signent un avenant de précision sur les arrêts chevauchants !!
- 18 Résultat**
Résultat semestriel 2024 des groupes de la métallurgie cotés au CAC 40
- 19 Droit**
La contre visite médicale

Encart : Affiche et programme des assises de la formation
Cartes postales de syndicalisation
4 pages automobile



Grégory Lewandowski
Membre du CEF

Enjeux industriels et environnementaux : lutter et proposer

Notre pays continue de subir une désindustrialisation qui impacte fortement la Métallurgie, notamment dans les filières de la sidérurgie et de l'automobile. Ce massacre industriel est la conséquence d'une ultra financiarisation des entreprises, d'un pilotage des entreprises non pas industriel, mais guidé uniquement par la rentabilité financière, la course au « cash », afin de servir les marchés financiers et les actionnaires.

Pourtant les enjeux environnementaux et les besoins des citoyens, en termes de mobilité notamment, nécessitent certes une transformation de notre industrie, mais surtout une transformation créatrice d'emplois. Repenser les convergences en termes de mobilité, développer les transports publics, le train, le fret ferroviaire et fluvial, développer un petit véhicule électrique abordable pour les citoyens qui couvrirait la majorité des déplacements, développer les interconnexions entre tous les modes de transport, permettrait de créer des milliers d'emplois.

A la CGT, nous avons justement des propositions et des projets pour répondre à ces enjeux. Je peux par exemple citer nos propositions pour développer une sidérurgie plus écologique, une voiture électrique accessible au plus grand nombre. Quelques jours après la journée pour la paix du 21 septembre, je ne peux oublier les projets de la CGT THALES de diversification des activités militaires vers des activités civiles, tout comme ce que nous portons pour développer une filière industrielle des équipements médicaux.

Alors oui, continuons partout de nous organiser collectivement, en impliquant tous nos syndiqués et les salariés, face à ce déclin industriel. Menons, partout où nous le pouvons, des luttes offensives, construisons nos projets industriels CGT, portons-les et médiatisons-les le plus possible.

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



1934: Octobre rouge dans les Asturies

« UHP » : trois petites lettres, pour « *Uníos, hermanos proletarios* » (« *Union, frères prolétaires* »). D'abord utilisées comme mot de passe pour les révolutionnaires, elles vont devenir le cri de ralliement de la classe ouvrière asturienne, en ce mois d'octobre 1934.

L'entrée au gouvernement de ministres issus de la CEDA (Confédération Espagnole des Droites Autonomes), le parti fascisant de Gil Robles arrivé en tête aux législatives de 1933, met le feu aux poudres. La Seconde République, dont la proclamation en 1931 avait soulevé un vent d'espoir – vite retombé du fait de réformes sociales inabouties – dans les milieux populaires, est menacée par les partisans d'une restauration monarchiste.

En face, la gauche est divisée et affaiblie par la répression, par le pouvoir républicain, des grèves et de plusieurs soulèvements anarchistes. Les organisations ouvrières se radicalisent, à commencer par les socialistes qui, sous la direction de Largo Caballero, préparent une insurrection armée. Le 5 octobre, au lendemain de l'intégration de la CEDA au gouvernement, le Parti Socialiste Ouvrier Espagnol (PSOE) et l'Union Générale des Travailleurs (UGT) déclenchent la grève générale révolutionnaire. Mais les soulèvements qui se produisent à Madrid, en Catalogne ou au Pays basque sont immédiatement mis en échec.

La « Commune des Asturies »

La situation est toute autre dans les Asturies. Dans cette région montagneuse et industrielle du nord de l'Espagne, dont l'activité est dominée par l'extraction minière et la sidérurgie, les traditions de lutte sont anciennes. Les forces révolutionnaires sont rassemblées dans l'Alliance ouvrière asturienne, qui réunit socialistes, anarchistes, communistes, ainsi que les deux principales organisations syndicales (UGT et CNT). La grève générale prend ici un caractère insurrectionnel. S'élançant des vallées, des colonnes de mineurs, armés de dynamite et de fusils, attaquent les casernes, s'emparent des fabriques d'armes et font leur entrée le 6 octobre à Oviedo.

La République socialiste des Asturies est proclamée. Les bases d'une société nouvelle, aux mains des ouvriers, sont établies : collectivisation des mines et des fabriques, autogestion, fondation d'une « *garde rouge* » ... Dans certaines localités, on abolit même l'argent et la propriété privée, au nom du communisme libertaire.



« Depuis la Commune de Paris, on n'avait rien vu d'aussi beau que le mouvement révolutionnaire des Asturies », s'émeut l'écrivain Romain Rolland. Mais comme en 1871, la bourgeoisie envoie la troupe – ici commandée par un certain général Franco – pour écraser la révolution. Les quartiers ouvriers sont bombardés et les militaires exécutent froidement les prisonniers. Les insurgés se battent, rue par rue : parmi eux, Aïda Lafuente, une jeune militante communiste de 19 ans tombée à Oviedo les armes à la main, deviendra un symbole de la lutte antifasciste. Mais le combat est trop inégal. Le 19 octobre, la « Commune des Asturies » n'est plus.

Solidarité internationale face à la répression

Le bilan de la « *pacification* » des Asturies est effroyable : plus de 1 300 morts et 30 000 prisonniers politiques à travers le pays. Les militants ouvriers, traqués, doivent se réfugier dans les montagnes ou quitter le pays. Des centaines d'entre eux traversent les Pyrénées et trouvent refuge en France, où se constituent des Comités populaires d'aide aux victimes du fascisme en Espagne. Ceux-ci seront réactivés deux ans plus tard, peu après la victoire du Frente popular, lorsque Franco dirigera son coup d'État contre la République.

Au milieu des affrontements entre fascistes et républicains, un sigle resurgira alors, tel un cri de ralliement : « UHP » !

Corentin Lahu, archiviste FTM CGT

Crédit illustration : Regards, 12 octobre 1934 © BNF/Gallica

Europe / International

Tour d'Europe : Pays-Bas et l'Allemagne

Pays-Bas – La FNV obtient une augmentation des salaires de 13 % après 22 mois de conflit

La FNV (Syndicat hollandais) vient d'annoncer fin août le résultat des négociations avec le patronat du secteur des métaux et des technologies (PME) qui concerne 340 000 travailleurs. L'accord de branche vient enfin d'être renouvelé après quatre mois d'action revendicative.

L'accord précédent a expiré le 31 mars 2024 et le nouvel accord garantit une augmentation des salaires de 13 % sur 22 mois (du 1er avril 2024 au 1er février 2026). On observera une rétroactivité qui tient compte du terme de l'accord précédent. Pour autant, une augmentation de 13% sur 22 mois ne compensera pas la perte de pouvoir d'achat des ménages néerlandais. Cela permet néanmoins de la combler en partie.

Le syndicat FNV est très satisfait du résultat et le considère comme un pas en avant important pour les milliers de personnes qui travaillent dans le secteur de la métallurgie et de la technologie. Selon le syndicat, ils recevront une juste récompense pour leurs efforts et leur travail acharné. *« Les travailleurs du secteur ont obtenu ce résultat en raison de leur patience, de leur engagement et de leur détermination au cours des derniers mois ».*

Les salaires augmenteront en plusieurs étapes :

- 7 % au 1er juillet 2024,
- Une augmentation structurelle des salaires de 100 euros par mois au 1er mars 2025 ;
- Une augmentation de 3 % des salaires en octobre 2025.

En outre, selon l'accord, les personnes ayant un travail pénible auront la possibilité de prendre leur retraite quelques années plus tôt.

Allemagne – IGMétall s'inquiète du projet de Volkswagen

Lors d'une réunion du lundi 2 septembre, le conseil d'administration de Volkswagen a annoncé que le programme lancé en 2023, pour améliorer les résultats, était encore insuffisant. Selon la direction, des économies massives sont nécessaires pour empêcher la marque de base de tomber dans la zone rouge. En conséquence, les usines, les rémunérations et la sécurité de l'emploi qui devaient s'appliquer jusqu'à la fin de l'année 2029 sont maintenant remises en question.

Pour ce fleuron de l'industrie allemande, poids lourd de l'économie du pays, cette annonce a fait l'effet d'une bombe outre-Rhin.

Bien entendu, le puissant syndicat IGMétall se mobilise et la Secrétaire Générale d'IndustriAll Europe multiplie les déclarations :

« Le conseil d'administration a présenté un plan qui ébranle les fondements de Volkswagen et menace massivement les emplois et les sites. Ce n'est pas seulement une vision à courte vue, mais c'est très dangereux, car c'est en contradiction avec la culture de la confiance mutuelle qui sous-tend l'histoire de l'entreprise depuis tant d'années. »

« Le conseil d'administration doit proposer une stratégie durable pour l'avenir de Volkswagen à long terme et garantir des emplois, au lieu d'imposer l'austérité, les fermetures d'usines et les pertes d'emplois. L'austérité brutale et l'obsession des profits à court terme sont exactement le contraire de ce qui est nécessaire pour orienter les changements structurels de manière inclusive et acceptable. L'entreprise doit élaborer une vision claire pour l'avenir, sur la base d'un plan d'investissement solide et de mesures de soutien et de préparation des travailleurs ».

Il est vrai que cette annonce du groupe Volkswagen rompt avec une longue tradition de l'entreprise qui reposait sur le système de la cogestion. Il y a quelques années, c'était le même patron qui critiquait le poids, le coût et la lourdeur de ce système, rejoint ensuite par le PDG de Siemens... La crise de l'énergie, avec les hausses tarifaires du gaz et de l'électricité, importantes en Allemagne, sont autant de freins puissants à la compétitivité de l'entreprise.

La menace des véhicules chinois qui pourraient supplanter l'industrie automobile européenne n'est pas étrangère à cette nouvelle stratégie du groupe.

Cette décision illustre parfaitement la crise que traverse le secteur automobile européen, y compris du fait de la législation européenne.

Pour défendre les emplois dans l'industrie européenne, les organisations syndicales belges organisent une démonstration à Bruxelles le 16 septembre autour du thème de l'industrie et de la réindustrialisation.

Frédéric Touboul, Conseiller Fédéral

Portrait d'un syndicat et de syndiqué

L'entreprise n'est pas une île au milieu de l'océan



C'est une histoire familiale : l'enracinement de la CGT et de la vie politique sont omniprésents au sein de ma famille : oncles, tantes... et mon père Michel Bouet. Il était secrétaire du syndicat Thomson CGT à Anger, un militant syndicaliste et politique dans le Maine et Loire. C'est d'ailleurs lui qui l'a créé dans les années 55-56. L'injustice lui était insupportable. Lorsqu'il a pris sa carte à la « Cégète », c'était pour faire avancer les choses, il ne voulait pas être un « simple militant », il voulait que ses actions profitent au plus grand nombre. Aussi, durant mon enfance, j'ai vite compris que militer, dans le sens le plus large du terme, prenait du temps. Mon père, je le voyais parfois peu. Lorsque j'ai décidé de m'engager pleinement dans la vie de mon syndicat, je me suis dans un premier temps freiné. J'ai d'abord été élu au CHSCT puis je suis devenu secrétaire du syndicat Sorettec. Par la suite, j'ai pris d'autres responsabilités...

«Je ne voulais pas commettre les mêmes erreurs que mon père»

Quelque part, j'ai souffert du parcours militant de mon père, parce qu'il n'était pas forcément présent pour ma sœur et moi. Je ne voulais pas reproduire cette situation dans mon foyer. Malheureusement, j'ai vite été rattrapé par la réalité, dans ma boîte notamment, il y avait des problèmes de salaires, de conditions de travail... Et puis, en toute honnêteté, j'ai aussi été un petit peu poussé par l'atelier électricité où 80% de femmes travaillaient et connaissaient aussi mon père.

J'ai terminé mon parcours scolaire en 1978, avec un BEP électromécanique. Les trois années qui ont suivi l'obtention de mon diplôme, j'ai vraiment éprouvé de grandes difficultés à trouver du travail. La notoriété départementale de mon père était un frein à mon embauche. Je ne faisais que de l'intérim, à l'atelier électricité de Sorettec, une entreprise qui fabriquait des ascenseurs. Alors même que mes responsables connaissaient le parcours syndical de mon père, ils se sont retrouvés dans l'obligation de m'embaucher

grâce aux ordonnances de 1982, qui limitent le nombre de contrats intérimaires.

CDI en poche, j'ai attendu 3 mois avant de me syndiquer à la CGT. Au bout d'un an, j'ai été mis au placard. On m'a transféré au bureau d'étude (je m'occupais de la partie électrique) où la CGT n'était pas implantée. Pas de chance pour la direction, puisqu'il m'aura fallu un an pour m'adapter et des NAO pour faire sortir les techniciens et cadres, pour obtenir la revalorisation de leur salaire. Plusieurs ouvriers avaient été mutés dans mon service, c'est d'ailleurs comme ça que les salariés des bureaux d'étude se sont aperçus qu'ils étaient beaucoup moins payés que les autres salariés. À la suite de ce mouvement social, la CGT a fait pas mal d'adhérents.

«J'ai réussi à trouver mon équilibre»

Lorsque je suis arrivé, le syndicat vivait, existait. Il a été créé à la fin des années 60. La vie syndicale était très présente (distribution de tracts, réunion des syndiqués tous les mois,...). Pour autant, dès que j'ai été élu secrétaire du syndicat, on a fait évoluer des choses. C'était la continuité de ce qui existait avec des résultats aux élections qui tournaient autour des 70%, parfois plus dans les ateliers.

La tripartite syndicaliste, famille et travail s'est bien passée. La charge mentale et la charge de travail ont été gérées assez facilement puisque j'ai pris des responsabilités progressivement. Ma femme travaillait aussi. J'ai fait en sorte que mes deux fils ne ressentent pas mon absence comme j'ai pu vivre celle de mon père. J'ai



malheureusement perdu un de mes fils à l'âge de 20 ans.

Sans être adhérent, mon autre fils est un camarade de route. Lui et ma femme sont fondamentalement d'accord avec les valeurs que prône la CGT.

Cette expérience est d'une richesse extraordinaire. Pouvoir militer auprès de femmes et d'hommes avec des convictions communes, dans une franche camaraderie. Cependant il faut rester prudent lorsque l'on s'engage dans la vie militante. Elle peut être compliquée, et vite prendre le pas sur la vie de famille.

Dans la mesure où je suivais mon père à la Bourse du Travail quand j'étais môme, avec une première manif en 68, mes bases syndicales étaient posées. Pour autant, lorsqu'on arrive sur le terrain, c'est toujours la même réalité.

La lutte finale

La dernière lutte pour moi était très compliquée puisqu'il s'agissait du démantèlement progressif de l'entreprise, jusqu'à la fermeture du site de production et des bureaux d'étude, en 2014. C'était une lutte importante et très dure. Quand il y a un plan de licenciements, ça laisse des traces. C'était vraiment compliqué à gérer. En ce qui me concerne, je suis resté dans l'entreprise à peu près un an. J'ai quitté Soretec en 2016, j'avais 59 ans. L'usine a été totalement détruite en mai 2024. Elle a été rasée ! Au cours de cette dernière lutte, je me suis aperçu que les jeunes qui avaient été embauchés voulaient en découdre, pour certains violemment. C'est d'ailleurs ce que je ressens avec la jeunesse. Malheureusement, lorsqu'on n'a pas de perspective, à un moment donné, on peut partir dans des travers qui ne sont pas forcément bons.

J'ai vu une part du militantisme qui était présent dans les années 60/70, même 80, disparaître peu à peu. Par exemple pour Angers, j'ai vu des bastions syndicaux disparaître : Thomson, Bull, les Ardoisières de Trélazé. Aujourd'hui, la situation de mobilisation est totalement différente. On sent bien que la vie syndicale est beaucoup moins présente qu'elle ne l'était il y a 30/40 ans.

On est dans un système libéral, on est tous logé à la même enseigne. Et si on veut avancer, on a intérêt à s'ouvrir et à discuter de la qualité de vie syndicale. C'est ce que l'on faisait avant, on parlait de l'entreprise, de ce qui se passait au niveau du département, au niveau national et même au niveau inter-régional, aujourd'hui, je n'ai pas l'impression que ce soit le cas...



Seul, on avance, ensemble on va plus loin

Les salariés ont tout intérêt à s'engager syndicalement et politiquement. Plus cette conscience syndicale et politique sera présente, mieux ce sera pour l'intérêt général. La réflexion qu'il y a aujourd'hui est à mon sens fermée ; je rejette la faute principalement sur les réseaux sociaux si on n'arrive pas à s'ouvrir intellectuellement. Il faut vraiment une recrudescence de militants pour faire avancer les choses et éveiller les consciences. A la CGT j'ai appris énormément de choses au travers des militants et des militantes, surtout lorsque l'on se retrouve devant les tauliers. On se rend compte qu'on a la capacité d'être là, devant eux et de pouvoir discuter et surtout d'affirmer des points de vue divergents des leurs. Les perspectives peuvent être compliquées. Pour autant, il faut continuer à espérer et donner des perspectives grâce à la CGT. On est pour une transformation de la société, argument que l'on doit avancer pour faire venir cette jeunesse qui est désenchantée, mais qui a aussi envie d'en découdre !

*Propos recueillis par Marion Prevot,
Conseillère Fédérale*



L'expertise économique sur la politique sociale : **Un levier pour la**

Votre rôle de représentants du personnel vous place et sur terrain et destinataires d'informations de votre Direction. Cette position vous permet d'avoir un ressenti des situations de travail. Prenons des exemples concrets: Vous pouvez avoir le sentiment que les nouveaux embauchés sont mieux payés que les anciens qui eux peinent à obtenir des augmentations. Vous pouvez aussi avoir l'impression qu'au sein d'une même catégorie de métiers, certains évoluent plus vite que d'autres. Ou encore, qu'un service souffre d'une hémorragie de départs du fait d'un système de management délétère. Par conséquent, il est important de faire ressortir les incohérences éventuelles entre les ambitions affichées et les moyens humains (rémunération, formation) mis en face. Que faire ? Comment mettre en lumière ces dynamiques, et agir dessus ?

Quand vous peinez à rendre ces éléments pleinement objectifs, le travail d'Émergences est précisément de les rendre visibles.

L'expertise sur la politique sociale permet une analyse approfondie de tous les enjeux sociaux au sein de l'entreprise, qu'il s'agisse de la question des rémunérations, de la formation, de l'évolution de l'emploi, de l'égalité professionnelle, des conditions de travail, mais pas seulement ! L'expertise a aussi pour objectif de montrer dans quelle mesure ces différentes thématiques interagissent ensemble.

Ces analyses nourrissent la représentation du personnel pour leur apporter les éléments nécessaires à la formulation de revendications (amélioration de la santé au travail, primes et politique de rémunération etc.) ou à la réalisation de supports de communication (journal du CSE, journaux syndicaux, tracts, etc.). Notre intervention s'inscrit dans un rôle de conseil et d'accompagnement.

Le recours à un expert externe à l'entreprise renforce la crédibilité du CSE et participe à équilibrer le rapport de force asymétrique avec la direction lors des échanges.

Focus sur un retour d'expérience

Dans un contexte post-covid ayant particulièrement impacté les entreprises du secteur aérien, nous avons par exemple montré lors d'une expertise que l'entreprise expertisée avait mis en place des mesures visant à réduire ses charges et augmenter sa productivité. Les effectifs en CDI ont alors significativement diminué et cette baisse s'est poursuivie malgré une reprise de l'activité post-covid, elle aussi significative. Pour y faire face, les salariés en CDI ont été fortement sollicités avec une hausse du recours aux heures supplémentaires et complémentaires. Fait important, nous avons observé en parallèle une précarisation de l'emploi s'opérant par un report d'activité dirigé vers les CDD et l'intérim avec, comme conséquence logique, une augmentation importante de l'accidentologie et de l'absentéisme. Ce cercle vicieux mis en évidence, nous avons préconisé une vigilance accrue portée aux conditions de travail, aux mesures de sécurité, et souligné l'importance de réembaucher de manière pérenne. À défaut, nous avons insisté sur le fait que la production risquait de rentrer dans un cycle de plus en plus perturbé, mêlant des départs à la suite de mauvaises conditions de travail à des retards de fabrication. L'accompagnement des élus lors de l'expertise sur la politique sociale, ainsi que les éléments fournis au travers du rapport leur ont fourni les éléments et les arguments nécessaires face à l'employeur, pour engager des actions visant l'amélioration des conditions de travail des salariés de l'entreprise.

Émergences, acteur engagé auprès des représentants du personnel et partenaire de la fédération CGT de la métallurgie, accompagne les élus dans leurs missions sur la formation, les expertises santé au travail et économiques.

Les équipes d'Émergences sont disponibles et à votre écoute pour vous accompagner.

info@emergences.fr – 01 55 82 17 30

Émergences siège : 261 rue de Paris – 93100

MONTREUIL

www.emergences.fr

Elections

Campagne TPE

En France, 5 millions de personnes travaillent au sein de Très Petites Entreprises (TPE), qui comptent entre 1 et 9 salariés. Ces salariés seront appelés à voter du 25 novembre au 9 décembre 2024 pour désigner leurs représentants syndicaux.

Les salariés des TPE exercent majoritairement pour des particuliers (particuliers employeurs) : assistantes maternelles, préparateurs en pharmacie, secrétaires médicales, aides à la personne, femmes et hommes de ménage, coiffeurs, concierges et gardiens d'immeubles, réparateurs de vélos, employés de la restauration ou du commerce, loueurs de véhicules, garages, ... des métiers de proximité qui nous sont si précieux.

Chaque jour nous croisons un salarié de TPE

Au plus près des territoires, organisons-nous avec les structures : UD, UL, comités régionaux, pour ne laisser personne de côté.

La FTM-CGT, doit organiser, dans les USTM, des plans de travail croisés avec l'interpro. Le collectif TPE confédéral a mis à disposition une cartographie des très petites entreprises, accessible via ces liens <https://app.cgt.fr/carte/> et <https://app.cgt.fr/tpe/>

Vous trouverez ce matériel aussi bien dans vos UD que dans vos UL. Le collectif élections FTM-CGT est bien sûr à votre disposition (contact sur elections.professionnelles@ftm-cgt.fr) pour vous apporter une aide dans cette campagne. L'enjeu de ce scrutin est déterminant pour construire la représentativité de toute la CGT au niveau national.

Le score réalisé permettra de peser le plus possible sur les leviers de transformation en matière de politique sociale. Nous devons débattre avec ces salariés dans la proximité géographique et professionnelle. Nous avons besoin que chaque syndiqué de la CGT contribue à faire entendre la voix de ces salariés en s'engageant dans cette campagne

#jevotéCGT

Nous devons cibler les apprentis notamment dans les CFAI. Un livret fédéral est à votre disposition et l'UGICT a travaillé du matériel pour organiser des plans de tractage en direction des bureaux d'étude, des dessinateurs, des informaticiens etc.

Saisissons-nous de la campagne de déploiement du 30 septembre au 11 octobre 2024 organisée par la FTM-CGT pour en faire un levier pour les élections des TPE.

Nous devons tout mettre en œuvre pour que la CGT reste largement la première organisation des très petites entreprises.

Jean-Pierre Guérin,
Animateur du collectif élections FTM-CGT

Dans quels secteurs agissent les TPE ?

Tous les secteurs sont concernés. Elles agissent plutôt dans l'économie locale. Selon la Dares, 7% des TPE relèvent de l'industrie.

Quel type d'emploi dans les TPE ?

Dans leur très grande majorité, les salariés des TPE sont employés ou ouvriers (79%). Les cadres, quant à eux, représentent 15% des effectifs.

Une durée de travail plus importante

La durée hebdomadaire moyenne de travail déclarée dans une TPE est de 36,3 heures, soit supérieure de près d'une heure à celle de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus.

Des salaires moins élevés

Le salaire moyen dans les entreprises augmente avec la taille de celles-ci. Pour les plus petites d'entre elles (de 1 à 4 salariés), il est deux fois plus faible que le salaire moyen dans les entreprises de plus de 5000 salariés.

L'école de la frustration !



Sophie Bérout, enseignante en science politique à l'université Lyon 2 et chercheuse sur les transformations contemporaines du syndicalisme.



Sandy Poletto, DSC ArcelorMittal Méditerranée.

On a constaté à la Fédération et dans toute la CGT que depuis les dernières mesures : suppression des CE, DP, CHSCT et la mise en place des CSE, on a beaucoup moins d'élus dans nos entreprises. Est-ce que c'est le cas dans ton entreprise ? Et comment analyses-tu les conséquences ?

Sandy Poletto, DSC ArcelorMittal Méditerranée. Lors de la fusion des 3 instances (CE, DP, CHSCT), on a perdu beaucoup d'élus, et entre 30 et 40% des moyens syndicaux. Il s'agit du nombre d'heures dédié au syndicalisme. Ça c'est un premier constat, et le deuxième constat, et c'est peut-être ce qui nous a le plus marqué et impacté, c'est la disparition des CHSCT.

C'était l'instance, en tout cas pour nous, où on avait le plus de poids. On pouvait discuter presque d'égal à égal sur toutes les questions liées à la santé, la sécurité et au travail. Le fait que cette instance est complètement disparue et qu'elle soit remplacée par une simple commission a un impact réel sur les conditions de travail des salariés de notre usine.

En fusionnant ces 3 instances, on obtient des élus dits « multitâches ». Et ça complique considérablement la tâche. Alors qu'avant, certains élus avaient plus de sensibilité, plus d'affinités, plus de spécialités sur certains domaines. Certains étaient plus calés santé, sécurité, d'autres qui étaient plus sur les aspects économiques, ou d'autres sur les aspects purement revendicatifs.

Lors du CEF de mars, Sophie, tu nous avais expliqué qu'il y avait des chiffres qui étaient déjà sortis sur la perte du nombre d'élus. Où en est-on au niveau de ces chiffres ? Est-ce que vous avez des nouvelles données et comment analysez-vous les conséquences, vous, au niveau de votre profession de sociologue ?

Sophie Bérout. Il y a des chiffres qui ont été publiés par la Dares, les services de recherche du ministère du Travail. À partir d'une enquête considérable, menée tous les 4 ans sur un panel de plus de 10 000 entreprises, il apparaît que les entreprises les plus impactées par la réduction massive à la fois du nombre de mandats et d'heures de délégation sont les entreprises de plus de 300 salariés, où cette réduction est estimée aux alentours de 24% / 25%. Le pourcentage était un peu plus faible pour les entreprises en dessous de 300 salariés, pour la simple et bonne raison qu'il y avait déjà moins d'élus et moins de moyens.

Le syndicalisme dans les grands établissements a été très impacté par cette réduction à la fois des élus et des moyens donnés aux syndicats. Alors quelle analyse en tire-t-on ? Pas mal de recherches ont été menées depuis la mise en place des CSE. Elles sont toutes convergentes et corroborent les propos de Sandy. La concentration des 3 anciennes IRP en une seule fait qu'il y a à la fois une très forte exigence de

professionnalisation, de maîtrise des dossiers, qui porte sur des élus à qui on ne donne pas pour autant les moyens pour répondre à cette exigence. Du coup, ça fait des mandats très exigeants et très lourds à porter, où on doit tout connaître et en même temps, il est difficile de se spécialiser. C'est un peu décourageant pour les élus et l'autre dimension qui entre en jeu, c'est une perte de proximité.

Cette concentration dans une seule IRP fait qu'on a perdu des élus malheureusement indispensables aux salariés, sauf dans des entreprises ou des représentants de proximité ont été mis en place, mais on sait que ce n'est pas du tout la majorité des entreprises. Et ça vient renforcer cette impression de déconnexion de ces instances très chargées, très lourdes par rapport à ce qui se joue dans le travail au quotidien.

Dans ton syndicat, est-ce que vous vous êtes posé la question de l'utilité et de la fréquence de toutes ces réunions ? N'y a-t-il pas une stratégie patronale d'occuper le terrain ? Est-ce que vous en avez discuté concrètement en termes de vie syndicale dans votre syndicat ?

S.P. C'est une question qui revient souvent. Parce qu'il y a des périodes où l'agenda est forcément bousculé. Et ces réunions-là, même si elles sont imposées par la direction au dernier moment, quelque part pour les élus, elles deviennent prioritaires. Ça complique notre travail depuis la fusion des 3 instances, c'est indéniable. Que ce soit pour le mandat de DSC mais également pour les élus titulaires ou suppléants du CSE. Ils sont eux aussi à cheval sur ces 3 instances. Comme l'a précisé Sophie, ça effraye certains nouveaux mandatés notamment les jeunes élus. A l'époque, on pouvait les faire démarrer sur une instance ou l'autre en fonction de ce qu'ils avaient envie de faire. Aujourd'hui, il faut qu'ils intègrent tout. Comment on répond à ça ? Comment on essaie de garder ça à l'esprit tout en veillant à ne pas se laisser enfermer ?

D'un côté il y a le piège de la chaise vide. On pourrait dire « *eh bien, on ne va pas aux réunions de la direction et puis on va aller tourner dans les ateliers, dans les bureaux* ». C'est un risque pour nous parce qu'on sait très bien que derrière, c'est que ce sera exploité « *Regardez la CGT, ils sont bons pour gueuler et quand on leur demande de venir en réunion avec nous, ils ne se présentent même pas, ils n'ont même pas la politesse de venir* ».

Tout ça, ça se travaille, ce n'est pas facile, mais il faut redoubler d'efforts sur le travail d'organisation des syndicats, aux instances, consacrer du temps à ce qu'on appelle l'institutionnel. Il faut aussi organiser tout ça pour

qu'on puisse continuer à avoir ce contact sur le terrain, ce lien en direct, de vive voix si c'est possible pour expliquer les tracts, où on en est, et pouvoir répondre aux questions.

Sophie, ton article « Réprimer et domestiquer : stratégies patronales », correspond exactement à ce que les DSC vivent au quotidien. Peux-tu expliquer cette stratégie patronale qui est mise en place pour occuper le terrain des élus ?

Il y a une volonté qui est maintenant ancienne du côté du patronat et surtout du côté Medef, c'est-à-dire des très grandes entreprises, de vouloir réduire le nombre des instances. Ça avait été clairement annoncé dès la refondation sociale lancée par le Medef en 1997/1998. En fait, du côté patronat, ils estiment qu'ils perdent du temps à multiplier les instances, d'où l'idée de rationaliser et d'avoir une seule instance. Mais on voit que ça va beaucoup plus loin parce qu'avec le CSE, c'est aussi une transformation du contenu et du déroulement de ces instances qui ne sont plus vues comme un lieu de confrontation de points de vue. Ça va plus loin que l'idée de concentrer les instances pour soi-disant gagner du temps. Pour autant il n'y a pas plus d'informations qui circulent ; il y a même souvent et au contraire des rétentions d'informations. Côté patronal, c'est plutôt une instance qui a perdu en substance. Le terme est un peu fort mais les CSE sont de plus en plus vus comme de simples chambres d'enregistrement pour des décisions qu'elles prennent. Il ne s'agit pas de dire qu'il y a une stratégie unifiée, ni de voir des plans machiavéliques, mais c'est de voir un peu les tendances qui se dégagent et qui sont assez convergentes, en tout cas dans des grandes entreprises. C'est aussi de plus en plus faire en sorte que les syndicalistes soient confondus avec les élus du personnel et se limitent à cette fonction. Et ça se répercute chez beaucoup d'équipes syndicales. C'est à dire que le travail syndical, le travail de représentation, se limite à ce qui se joue dans les instances avec beaucoup de mal à réunir les équipes syndicales en dehors des instances.

Le patronat ne donne pas beaucoup d'importance aux élus et ça entretient la délégation de pouvoir que la CGT continue de combattre au travers de la démarche démocratique. Sandy, quand tu vois toutes ces négociations/réunions, est-ce que tu n'as pas l'impression que le patronat y est arrivé ?

S.P. Carrément ! On se souvient tous des loi El Khomri, Macron, c'était fait pour moins d'instances, moins d'élus et les élus qui restent les plus éloignés le plus possible du terrain, en les gardant en réunion le plus longtemps possible. C'est l'agenda patronal qui donne le LA. On va vers



une professionnalisation, qu'on le veuille ou non. Ce n'est pas l'ADN de la CGT. Pour nous, c'est l'école de la frustration.

Les jeunes élus qui arrivent chez nous se plaignent qu'en réunion, les patrons ne leur répondent même pas. Parfois même pour avoir une simple information, il faut attendre une demi-heure. On nous donne un os à ronger mais c'est hyper frustrant. Sur l'aspect délégitime, malheureusement il y était déjà, ça s'est même accentué.

Sophie, est-ce que tu as rencontré les autres confédérations afin de partager ces travaux ? Comment tu sens l'ensemble des organisations par rapport à cette stratégie patronale ?

Non, je n'ai pas rencontré l'ensemble des organisations même si les travaux qui ont pu être menés ont été présentés notamment via l'IRES ou la DARES à l'ensemble des organisations syndicales. Je ne suis pas sûre que toutes les organisations syndicales aient les mêmes préoccupations sur ce que font les équipes syndicales, sur ce que recouvre véritablement l'activité syndicale. Certaines se satisfont très bien du rôle de professionnels de la représentation que leur donnent les employeurs. Pour autant, dans une organisation comme la CFDT, je pense qu'au sein de certaines fédérations, il existe du mécontentement sur comment fonctionnent les CSE et comment ça vient percuter l'action syndicale. C'est sans doute sur ces questions de transformation des instances, d'affaiblissement, de fragilisation de l'action syndicale, que pourraient se construire des actions convergentes de façon intersyndicale.

Sandy, est-ce qu'au sein de ton syndicat vous avez la possibilité d'organiser votre temps ainsi : 50% à l'institutionnel et 50% à la vie syndicale ? Sinon, y aurait-il la possibilité d'avoir plus de 50% du temps de délégation à passer sur la vie syndicale ?

C'est variable en fonction de l'actualité dans l'entreprise. Est-ce que c'est toujours appliqué ? Concrètement non, ce n'est pas toujours possible. Si ce n'est pas possible cette semaine, il faut quand même le garder à l'esprit et faire en sorte que ce soit possible la semaine d'après. L'idée de ce 50/50, peut paraître simple, mais je pense que pour nous c'est un cap qu'il faut garder. Quand on est un peu trop baladé sur l'institutionnel, on se dit nous-mêmes qu'il faut remettre un coup de gouvernail de l'autre côté.

Depuis quelques temps, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie propose des discussions, notamment avec les sociologues, pour voir évoluer cette réflexion. Comment vois-tu cette aide apportée ?

S.B. Merci pour cette question parce que c'est important de réfléchir au lien entre la sociologie, les travaux de recherche, le syndicalisme et l'action syndicale. Il ne s'agit pas bien sûr d'apporter des solutions clés en main, on en est bien incapables !. Cependant, on peut montrer qu'il y a des tendances de fond, qu'on retrouve des éléments convergents dans différents secteurs d'activité, avec des nuances, en présentant comment joue la taille des entreprises, la différence entre les secteurs, ça permet, aux équipes syndicales de se dire « *ce n'est pas juste notre situation à nous, ce sont des transformations structurelles qui nous dépassent. On a tout intérêt à les comprendre pour pouvoir agir collectivement* ». Et je pense que ça permet de sortir la tête du guidon, de ne pas être enfermé dans ce qui se joue uniquement dans l'entreprise.

Propos recueillis par **Patrick Bernard,**
Conseiller Fédéral

Conférence

Conférence régionale: AURA

27 camarades étaient présents venant essentiellement des collectifs d'animation des 10 USTM composant la région AURA. L'enjeu, comme souvent, est de permettre aux camarades de relater à la fois l'actualité dans leur territoire et les difficultés auxquelles ils sont confrontés pour mener à bien l'activité d'animation du collectif de l'USTM.

C'est l'occasion, à travers les problématiques évoquées, de proposer des plans d'actions concertés et partagés et de sortir de l'agenda subi, pour avoir un agenda choisi à partir de thématiques et de méthodologies à travailler dans les USTM avec les syndicats.

Quelques exemples :

- » Anticiper des évolutions (technologiques, normatives, démographiques...) pour proposer d'autres solutions à nos syndiqués et à nos collègues à travers des propositions, voire des projets industriels alternatifs.
- » Contre les idées d'extrême droite nous devons former les camarades CGT y compris dans les métaux et pas que dans les UD. Il y a aussi les outils mis à disposition comme les vidéos.
- » PFAS : le combat va être long mais nous avançons grâce au collectif interprofessionnel régional mis en place.
- » La campagne de renforcement a été très positive avec +279 adhésions en 2023/2022. Avoir un collectif de renforcement dans l'USTM est un gage de réussite et de pérennité.
- » Travailler la syndicalisation des isolés par bassin d'emploi, à partir de l'organisation avec les UD et les UL pour affecter les métallurgistes à la métallurgie.
- » Communiquer davantage pour la paix.
- » Contre la casse de l'industrie et de la filière automobile, proposer une action devant une entreprise pour rythmer le mouvement et informer les salariés et la population.
- » Prendre les inscriptions pour l'action du 17 octobre au salon de l'automobile.
- » Pyramide des âges : Le vieillissement va être la source de départs massifs. Nous devons bien regarder les bilans sociaux des entreprises pour anticiper ces départs.

Une partie de la matinée du 5 septembre a été consacrée aux congrès :

Après la tenue du 2 au 6 octobre 2023 du 13^{ème} congrès de l'UFR, ce sera le 14^{ème} congrès de l'UFICT qui se tiendra à Maubuisson en Gironde du 15 au 18 octobre 2024, ensuite ce sera celui du 43^{ème} congrès de la Fédération qui se tiendra à Strasbourg du 2 au 5 juin 2025.

13^{ème} congrès de l'UFR : nous constatons en AURA que l'existence d'une section d'entreprise avec un lieu pour se réunir est un facteur important pour sécuriser la continuité syndicale. C'est un moyen de garder des syndiqués informés, revendicatifs et d'entretenir la fraternité. L'enjeu avec les départs importants à la retraite, c'est aussi de traiter syndicalement des revendications propres aux retraités telles que l'accès à une mutuelle...

Le 14^{ème} congrès de l'UFICT : le mode de calcul des mandats retenu par l'UFICT donne 62 délégués directs pour l'AURA et 6 délégués groupés.

Ce congrès se tiendra après la mise en place de la nouvelle Convention Collective Nationale de la métallurgie. Comment les techniciens ont-ils été classifiés dans les entreprises ? Les cadres ? Quelles sont les aspirations des ICT à la suite de la réforme des retraites ? Comment aborde-t-on la réduction du temps de travail avec les ICT ? L'évolution des organisations du travail est-elle perçue positivement ou pas par les ICT ? La jeunesse ICT a-t-elle un rapport au travail et à sa finalité différente des aînés ? Comment les syndicats abordent-ils et traitent-ils la question des RPS ? La liste des thématiques revendicatives et sociétales est très longue, c'est pourquoi ce congrès est l'affaire de tous ! Avec toutes les mutations présentes et à venir sur notre territoire, dans lequel les ICT sont présents massivement, nous avons besoin de le réussir pour la Fédération, nos territoires, et nos syndicats.

Le 43^{ème} congrès de la fédération

Sa préparation continue, avec actuellement la collecte des différents textes pour le bilan d'activité. Nous commençons à solliciter nos syndicats pour qu'ils regardent à la fois la participation au congrès comme la possibilité de s'impliquer dans l'activité fédérale à travers le CEF et les collectifs qui composent la Fédération.

Comme sur d'autres sujets, avoir un collectif « congrès » dans l'USTM est un gage d'efficacité et donc de réussite.

Fabrice Fort,
Coordinateur région AURA

Déploiement

Tous ensemble, pour atteindre les 50.000 adhérents



La Fédération a décidé de faire de la syndicalisation une priorité et lance une nouvelle quinzaine de renforcement et de syndicalisation du 30 septembre au 11 octobre 2024.

Beaucoup de salariés ont rejoint la CGT durant la période des élections européennes et législatives. L'urgence de nous renforcer est déterminante pour construire un rapport de forces durable qui est nécessaire en cette période.

Une implication sans faille dans la métallurgie

Le renforcement doit être à l'ordre du jour des discussions des syndicats des AG de rentrée. A ce jour, nous comptabilisons environ 48 900 syndiqués. L'objectif d'être à plus de 50.000 syndiqués d'ici l'ouverture de notre 43^{ème} Congrès Fédéral est tout à fait atteignable.



Depuis le début l'année, 2 464 adhésions nouvelles ont été réalisées. Si l'ensemble de nos syndicats s'implique dans la campagne de syndicalisation avec le soutien de la FTM et des USTM/CCM, nous pourrions atteindre 4 000 adhésions nouvelles d'ici la fin de l'année.

Bien évidemment, la situation industrielle est plus qu'alarmante, pour autant de nombreux salariés soutiennent la CGT et votent pour elle.

Il suffit de les interpeller pour qu'ils passent le cap de la syndicalisation et rejoignent notre grande organisation. Pour cela, il est important que les adhérents comprennent qu'ils ne sont pas seulement là pour payer une cotisation, mais qu'ils surtout sont acteurs et décideurs de la vie et du fonctionnement de leur syndicat.

Pourquoi est-il indispensable de renforcer la CGT ?

Parce que c'est notre seul moyen pour défendre nos intérêts collectifs,

- **Parce qu'un syndicat fort avec un important taux de syndicalisation, c'est un meilleur rapport de forces pour revendiquer des augmentations de salaires et**

améliorer nos conditions de travail et pour acquérir de nouveaux droits,

- **Parce que tous les salariés ont leur place à la CGT,**
- **Parce que la CGT appartient aux syndiqués,**
- **Parce que face au patronat, le rapport de forces est notre meilleure défense.**



Durant la quinzaine de syndicalisation, la CGT doit être visible à tous les niveaux ;

Dans l'entreprise, en allant vers les salariés, pour leur expliquer l'importance et la nécessité de nous rejoindre.

Dans les zones industrielles de la métallurgie où la CGT n'est pas présente ou très peu représentée avec nos outils de proximité que sont les USTM/CCM. Nous avons déjà créé 27 bases nouvelles depuis le début de l'année. Pour autant, il existe encore de nombreuses entreprises de la métallurgie où la CGT n'est pas encore implantée.

Nous proposons que les syndiqués, élus ou non, prennent part au renforcement de la CGT en proposant la syndicalisation à leurs collègues de travail avec l'objectif de réaliser au moins une adhésion.

Pour atteindre l'objectif des plus de 50 000 adhérents, du matériel de syndicalisation est à disposition des syndicats. Qui sait, sans doute pourrions-nous dépasser notre objectif. Parce que c'est ensemble, et avec l'implication de tous que nous y arriverons.



Le patronat ainsi que le gouvernement voudraient voir disparaître la CGT et ils mettent tout en œuvre pour y arriver.

Ne les laissons pas atteindre cet objectif !

C'est à nous d'impulser la participation de l'ensemble de nos bases. A ce jour, 607 d'entre elles ont réalisé des adhésions

nouvelles.

A nous d'inviter l'ensemble des bases à se joindre à notre quinzaine de syndicalisation et de renforcement du 30 septembre au 11 octobre.

Sylvain Werner,
Membre du Bureau Fédéral



Journée d'étude

7 novembre : Journée d'Etude Confédérale sur la mobilité et le transport

Pour donner suite aux états généraux de l'industrie, la confédération continue d'impulser des initiatives. C'est dans ce cadre que notre fédération est sollicitée pour contribuer à la journée d'étude sur la mobilité et le transport, qui se tiendra le 7 novembre à Montreuil, dans la salle Louis Viannet.

Comment répondre aux besoins des populations en termes de mobilité et de transport (y compris de marchandises) en limitant les impacts environnementaux ? Dans notre contexte syndical, les impacts sociaux demeurent au centre de nos préoccupations.

Une journée ne suffira pas à être exhaustifs sur un sujet aussi large. Pour autant, de nombreuses fédérations et structures territoriales travaillent et produisent sur ce thème. Il est nécessaire de partager les positions des uns et des autres pour les mettre en cohérence. Il est important de s'inspirer de luttes sur le terrain pour les multiplier.

Quelques exemples : les militants CGT connaissent-ils les positions de la fédération des Cheminots sur le fret et sur l'entreprise Fret SNCF ? Connaissent-ils les positions de la FTM sur le mix de motorisations pour la filière auto ? Les partagent-ils ? Comment la CGT s'est-elle organisée pour la défense du train des maraîchers ?

L'objectif de la journée est triple :

- Partager des éléments (constats, analyses ou expériences de structures de la CGT) avec les participants pour susciter un premier débat ;

- Donner envie aux camarades de prolonger cette journée d'étude par des initiatives et des actions revendicatives en territoires et/ou en filière (interfédérales) ;
- Mettre en débat des propositions CGT pour, à terme, faire évoluer nos repères revendicatifs ou nos positions confédérales.

La journée est organisée en 3 temps : transport des marchandises ; transport des voyageurs / mobilité ; l'industrie pour répondre aux besoins d'infrastructures et de matériels.

La FTM CGT est particulièrement concernée par la troisième partie pour porter nos propositions sur les filières directement concernées : automobiles, poids-lourds, trains, bateaux, avions, deux roues... Mais aussi pour les filières connexes comme la sidérurgie ou l'électronique. Si la situation diffère d'une filière à l'autre, la réindustrialisation, l'emploi, les qualifications, les relations donneurs d'ordres / sous-traitants sont au cœur de nos propositions.

La fédération a fait parvenir une contribution qui s'intégrera aux documents préparatoires de la journée. Ces documents devraient être envoyés aux organisations de la CGT afin qu'elles préparent au mieux la journée et que les débats puissent dégager des pistes de travail à tous les niveaux de la CGT.

Michel Molesin,
Membre du Bureau Fédéral

Industrie

Vers une industrie verte , une industrie juste

L'industrie dunkerquoise est en pleine mutation, pour répondre à l'objectif environnemental national de baisser de 41 millions de tonnes d'équivalent de CO2 d'ici 2030, à travers les technologies vertes. Elle est donc confrontée au défi climatique et à la décarbonation de ses secteurs traditionnels que sont la chimie, la sidérurgie, l'énergie et le transport maritime, véritables poumons d'emploi du littoral.

Mais ce sont aussi des projets industriels nouveaux qui voient le jour, notamment autour de la batterie électrique et des process de recyclage et retraitement, promettant la création de plusieurs milliers d'emplois.

Ce ne serait pas moins de 16 000 emplois nouveaux promis, couvrant à la fois la transformation du tissu existant et les nouveaux projets. Lorsqu'on analyse ces chiffres, ils englobent les emplois «*de chantier*», soit au bas mot 10 000 emplois, par définition temporaires. L'effet d'annonce est enchanteur.

Pour mener cette transformation du territoire dunkerquois, nos syndicats, du fait de leur expertise du terrain, ne peuvent pas être hors-jeu face aux stratégies d'entreprises et aux politiques publiques..

Bassin industriel historique, le dunkerquois est le plus important territoire industriel des Hauts de France, et le troisième de France.

L'Union Locale CGT de Dunkerque s'est dotée, depuis quelques années, d'un collectif Industrie qui fait encore plus sens aujourd'hui. Il réunit notamment les syndicats des entreprises majeures, Total Énergies, ArcelorMittal, Ascométal Valdunes, Versalis, Aluminium Dunkerque, EDF, Engie, le port de Dunkerque et Astra Zeneca, sans oublier les sous-traitants.

Toutes ces entreprises ont des objectifs de transformation ou d'extension. Elles opèrent dans des filières définies comme stratégiques pour l'industrie et la réponse aux besoins finaux.

La question centrale des choix industriels et de l'investissement nécessaire est posée. Stratégie financière de court terme ou stratégie industrielle et sociale assurant le long terme ? C'est bel et bien la question posée pour les multinationales déjà présentes sur le territoire.

Les investissements doivent faire sens, pour permettre une planification qui réponde aux besoins. Que ce soit

dans la transformation de l'appareil existant, ou pour les nouvelles implantations, les fonds publics octroyés par l'Union Européenne, l'Etat, la Région et le territoire sont considérables !

Cela pose, en toute logique, deux questions :

1. Quel contrôle des pouvoirs publics, au regard de ces aides, afin de favoriser la création d'une chaîne de valeur sur le plan régional et national ? Rappelons les 100 milliards de crédit d'impôt, distribués entre 2013 et 2019 aux entreprises du pays, sans aucun contrôle de leur utilisation !
2. Quel droit de regard de la population et des représentants des salariés pour vérifier l'utilisation de ces fonds publics et les contreparties qui s'imposent en termes d'investissement industriel, d'emploi et de politique sociale ? Aujourd'hui, malheureusement, la CGT fait le triste constat que sans aide de l'Etat, les entreprises n'investissent plus

L'Union Locale CGT de Dunkerque, avec l'Union Départementale CGT du Nord et les fédérations CGT FNME (Fédération Nationale Mine Energie), FTM (Fédération des Travailleurs de la Métallurgie), FNIC (Fédération Nationale des Industries Chimiques), ... ont des axes de réflexion et se font accompagner par un cabinet d'études pour réaliser un état de lieux multi facteurs (social, technique, urbanistique...) des projets de transition énergétique des entreprises Total, Versalis, de la centrale thermique «*DK6*», ArcelorMittal, et Valdunes.

Nos multiples démarches auprès des pouvoirs publics ont permis, enfin, l'obtention d'une conférence sociale fin septembre 2024, qui permettra une approche globale de la transformation du territoire. La communauté urbaine de Dunkerque a pris l'engagement que cette conférence sociale soit suivie d'ateliers thématiques, permettant d'entendre tous les acteurs et parmi eux, les représentants des salariés. C'est, en soi, une première avancée !

Philippe Verbeke,
Membre du CEF

CCN

En juin 2024, trois organisations syndicales et l'UIMM, signent un avenant de précision sur les arrêts chevauchants !!

Après seulement quelques mois d'application de la nouvelle Convention Collective Nationale (CCN), la voici déjà modifiée... Sur l'avant dernier alinéa de l'article 91.1.3 concernant les arrêts maladie chevauchants sur deux années. Ce point avait été partiellement traité génère déjà des difficultés d'interprétation entre les employeurs et les assureurs !!

Pour trancher cette divergence d'appréciation entre les entreprises et les assureurs, l'UIMM a convoqué au mois de juin les OSR (organisations syndicales représentatives), en vue de conclure un avenant pour apporter des précisions et de la clarté à l'article 91.1.3 ; avec l'objectif de déterminer qui paie quoi au salarié lors de son arrêt maladie chevauchant.

Les travailleurs, en cas de maladie ou d'accident du travail, doivent pouvoir compter sur un système d'indemnisation solide et juste. Mais dans les faits, de nombreux salariés ont été contraints d'attendre ou de subir l'arbitraire pendant que leurs employeurs cherchaient à minimiser leurs coûts et que les assureurs traînaient les pieds pour payer.

La CGT dénonce cette situation inacceptable. Il est inadmissible que les travailleurs soient les victimes d'une interprétation approximative des textes conventionnels, orchestrée par les employeurs, davantage préoccupés par leurs marges économiques que par le bien-être de leurs salariés.

Les questions posées étaient :

- Quels seront le calcul et la durée d'indemnisation en cas d'arrêt maladie à cheval sur deux années civiles ?
- Quels sont les droits restants du salarié, et qui doit le payer en cas d'incapacité ?

Il faut avoir en tête que le Code du travail et la jurisprudence dans ce domaine ne sont pas favorables aux salariés. (C. trav., art. D. 1226-4) ; (Cass. soc., 13 juill. 1988, no 86-40.437; Cass. soc., 14 oct. 2009, no 07-44.834) ; (Cass. soc., 28 avr. 1994, no 92-43.394 ; Cass. soc., 21 juin 2006, no 04-47.007).

En revanche, dans la branche, on aurait pu être plus protecteur. Personne ne choisit le moment de sa maladie, ni même son degré de gravité. Chacun aimerait bien se passer de ces situations, si difficiles à vivre.

Quant aux assureurs, parlons-en ! Avec leurs pratiques de retards systématiques dans le versement des indemnités, ils sont tout aussi responsables de cette mascarade que les patrons. Ils sont censés être le dernier rempart des travailleurs face aux aléas de la vie, pourtant ils n'ont pas hésité à jouer sur les failles des écrits pour suspendre les paiements. Quant à leur demande de clarification de l'article 91.1.3 auprès de l'UIMM, ils ne seront pas déçus du résultat !

L'UIMM, accompagnée par ses « partenaires sociaux de choix », a construit un nouvel écrit plus pénalisant pour les salariés en arrêt maladie, que l'écrit initial.

L'objectif affiché, gagner en clarté sur les droits dont dispose le salarié en cas d'arrêt maladie chevauchants. Malheureusement, l'UIMM restant égale à elle-même, tout en étant soutenue par les signataires de la convention collective ont construit un écrit encore plus complexe et illisible, rendant le texte incompréhensible et imbuvable.

La CGT s'insurge contre cette gestion mesquine des arrêts chevauchants. Elle continuera de se battre pour faire modifier ce recul de nos droits sociaux. Les travailleurs ne sont pas des variables d'ajustement, ils méritent respect et dignité. Cet avenant est une preuve supplémentaire que le combat continue contre cette CCN rétrograde, au seul profit du patronat.

La FTM CGT revendique pour les salariés de disposer de l'intégralité de leurs droits à partir du 1er janvier.

José Nunez,

Membre de la Commission Paritaire de Suivi (CPS)

Résultat Résultat semestriel 2024 des groupes de la métallurgie cotés au CAC 40



résultat net d'Airbus affecté par des réévaluations de charges de son programme spatial. Les groupes Schneider et Legrand s'inscrivent, quant à eux, au premier semestre 2024 dans les temps de passage du cru 2023.

... mais qui demeurent toujours très confortables pour les capitalistes.

La diminution des résultats financiers des groupes du CAC 40 métallurgie doit toutefois être relativisée et analysée avec lucidité. Il s'agit de se prémunir de toute panique et denous ne devons pas nous laisser envouter par un probable discours patronal qui se ferait catastrophique. L'année 2023 s'est constituée comme une année de tous les records, nous ne devons pas raisonner en terme capitaliste; l'absence de croissance d'une année sur l'autre n'est pas synonyme d'une crise !

Les résultats du premier semestre 2024 s'inscrivent dans une tendance moyenne de ce que l'on peut observer depuis les confinements de 2020, c'est-à-dire une tendance extrêmement élevée par rapport à la pratique des années pré-Covid, avec des taux de profitabilité très élevés. Si l'on compare 2024 à 2019, le premier semestre de cette année est presque deux fois supérieur au premier semestre 2019.

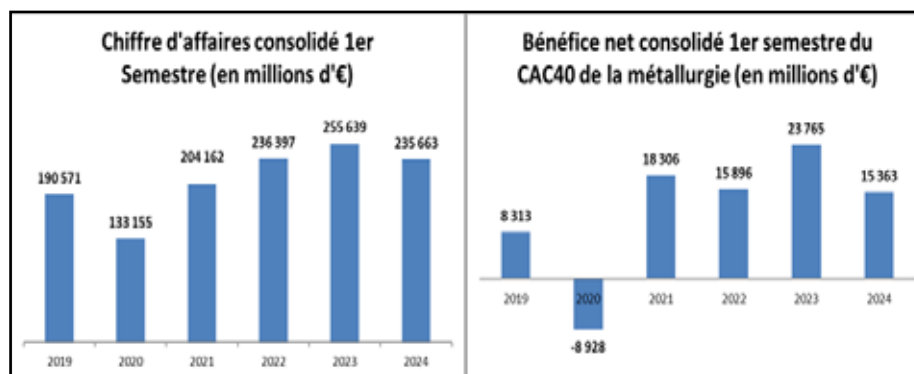
Ainsi l'année 2024 ne se caractérise pas par une régression des résultats des groupes de la métallurgie cotés au CAC 40, mais s'ancre au contraire, sur un niveau historiquement très élevé et laisse entrevoir une perspective de distribution aux actionnaires bien lucrative, toujours au détriment des travailleurs.

Baptiste Royer,
Conseiller Fédéral

En 2023, pour la troisième année consécutive, les entreprises de la métallurgie cotées au CAC 40 ont battu des records en termes de chiffre d'affaires et de bénéfices. Cela s'est traduit par une croissance constante des coûts financiers du capital, qui s'est elle-même traduite par la distribution aux actionnaires de plus de 18 milliards d'euros, soit une augmentation de plus de 3 milliards par rapport à 2022. Alors que nous avons déjà entamé le dernier semestre 2024, il est temps d'observer la tendance dans laquelle s'inscrivent les six premiers mois du cru 2024 des groupes du CAC40 de la métallurgie.

Des résultats en deçà de 2023...

Pour ce premier semestre 2024, les entreprises de la métallurgie cotées au CAC 40 ont enregistré un chiffre d'affaires de 235 milliards d'euros et un résultat net consolidé de 15 milliards d'euros.



Par rapport aux résultats de 2023, le chiffre d'affaires enregistre une baisse de 8% et le résultat net une diminution de 35%. Ces résultats en baisse en 2024 s'expliquent en partie par une relative contraction de l'activité chez Stellantis et ArcelorMittal, qui représentent un poids important dans les résultats consolidés des groupes du CAC 40. En revanche, le secteur aéronautique continue son inexorable progression, à l'exception du

La contre **visite médicale**



A l'occasion d'un arrêt de travail, un employeur peut faire réaliser une contre-visite médicale. En contrepartie, le salarié bénéficie de l'indemnité temporaire de maintien total ou partiel de salaire. Par exception, le droit local d'Alsace-Moselle ne conditionne pas cette indemnité à une contre-visite (L 1226-3 du Ct).

La publication du décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024 est l'occasion de rappeler la procédure et les effets de cette contre-visite.

D'abord le salarié doit indiquer à l'employeur, dès le début de l'absence, son lieu de convalescence réel ainsi que les heures d'autorisation de sortie spécifiées. Il est préconisé d'adresser ces éléments par courrier avec accusé de réception. L'article R 1226-10 du Ct précise que le salarié doit communiquer tout changement du lieu de repos ainsi que des horaires auxquels la contre-visite peut avoir lieu en cas de « *sortie libre* ».

L'employeur désigne librement le médecin contrôleur qui doit pouvoir justifier de ses qualités et de sa désignation (Cass. Soc. 11-12-1986, n° 84.41-672). Il doit s'agir, en principe, d'un docteur en médecine diplômé d'Etat (article R 1226-11 du Ct).

Selon la jurisprudence, le médecin n'est pas tenu de s'annoncer. La contre-visite porte sur le caractère justifié de l'arrêt, sa durée et le respect des heures de sortie. Celle-ci n'est pas non plus subordonnée à la présence du médecin traitant ou à la consultation du dossier médical. Elle est réalisée sur les lieux de repos ou sur convocation au cabinet du médecin contrôleur. Si le salarié est dans l'impossibilité de se déplacer, il doit le justifier (article R 1226-11 du Ct).

L'avis du médecin conseil peut être contesté

Sans un motif légitime et sauf à perdre son indemnité, un salarié ne peut s'opposer à la contre-visite. Constitue notamment un tel motif, l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail ou la pratique d'un examen douloureux s'il est possible de consulter le dossier médical.

L'absence injustifiée fait également perdre au salarié son indemnité. Sont justifiées les absences pendant les heures de sortie autorisées ou pour cause de consultation médicale liée à l'arrêt.

Sitôt la visite réalisée, le médecin contrôleur informe l'employeur de ses conclusions ou de l'absence du salarié. L'employeur transmet cette information au salarié. Lorsque le médecin contrôleur conclut à la reprise, le salarié doit reprendre le travail sauf à perdre son indemnité.

Cependant, le salarié peut obtenir de son médecin traitant une prolongation qui le rétablira dans son droit à indemnité (Cass. Soc. 30-11-2005, n° 03-45665). Une nouvelle contre-visite pourra entraîner un nouvel arrêt de l'indemnité.

Le salarié peut attaquer l'avis du médecin contrôleur, sachant que la désignation d'un expert judiciaire peut s'avérer nécessaire. Si l'avis de celui-ci conclut à la justification, le versement de l'indemnité s'imposera. Finalement, seul l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail est de nature à empêcher la contre-visite en raison de l'existence d'un recours contre cet avis.

La Sécurité sociale reçoit un rapport du médecin contrôleur. Sur cette base, le médecin conseil de la caisse peut soit procéder à l'examen médical du salarié, soit demander la suspension des indemnités journalières. Le salarié informé d'une suspension dispose de 10 jours pour demander la saisine du médecin conseil. Si celui-ci conclut à l'absence de justification, le salarié doit reprendre le travail. A l'inverse, l'employeur doit verser les indemnités patronales (articles L 315-2, D315-4 du CSS). L'avis du médecin conseil peut être contesté devant les juridictions de la Sécurité sociale.

En tout état de cause, le salarié n'encourt aucune responsabilité disciplinaire si son arrêt est contesté médicalement et s'il se conforme aux prescriptions de son médecin traitant.

César Ferreira,
Conseiller Fédéral



HANDICAP

Ensemble pour une société plus juste et plus inclusive !

Chez Malakoff Humanis, nous mettons tout en œuvre pour améliorer le quotidien des personnes handicapées.

Nous soutenons des initiatives innovantes et encourageons les entreprises à adopter des politiques inclusives. Et nous sommes là pour nos assurés handicapés en offrant une assistance téléphonique et un soutien financier pour adapter leur maison et acquérir l'équipement dont ils ont besoin.

Découvrez tout l'accompagnement dont vous bénéficiez en scannant ce QR code.



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE