



Mensuel des Métallurgistes

N°91 Décembre 2024

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



DOSSIER

PFAS : un danger pour les populations exposées

► Histoire

Hommage à Madeleine Riffaud

► Economie

L'épargne salariale : quel effet sur la rémunération ?

Soumettre les PFAS aux Principes de prévention

Problématiques environnementales et de santé publique, **les PFAS** n'en sont pas moins **un enjeu de santé au travail** dans de multiples secteurs dont un nombre important d'entreprises de la métallurgie. Comme pour d'autres agents cancérigènes et perturbateurs des systèmes reproducteurs, hormonaux et immunitaires, les premiers touchés sont souvent les salariés en contact direct avec l'utilisation dans une production utilisant des substances basées sur une liaison carbone-fluor.

Si les réglementations sur ces produits chimiques ont commencé à émerger dans les années 1990, un travail important reste à faire pour assurer la sécurité des salariés et leur assurer, ainsi qu'à leurs proches, un environnement sans polluant. Comme pour l'amiante par le passé, les avancées en termes de sécurité nécessiteront l'engagement d'organisations syndicales et l'investissement des représentants du personnel pour impulser des améliorations.

Dans chaque entreprise où la présence de PFAS est suspectée, il importe de faire valoir les 9 principes généraux de prévention (art.L.4121-2) pour préserver la santé et de la sécurité des travailleurs :

- ▶ **Éviter les risques** liés au PFAS en impulsant un processus de substitution pour supprimer le danger et limiter les risques déjà existants.
- ▶ **Évaluer les risques** en identifiant la nature des dangers n'ayant pu être supprimés et l'exposition des salariés à ces dangers. Les entreprises doivent mesurer les PFAS qu'elles produisent, utilisent, émettent et rejettent, afin de les intégrer au sein du DUERP en les mettant en lien avec les situations de travail. Il est nécessaire que ce repérage prenne en compte le travail réel des salariés car l'exposition aux risques n'est pas homogène selon les phases de l'activité.
- ▶ **Combattre les risques** à la source en travaillant sur l'organisation du travail, par exemple en intégrant un système de captage protégeant l'inhalation de poussière ou de gaz.
- ▶ **Adapter le travail** des hommes et des femmes en prenant en compte les différences entre salariés et en prenant en considération les dommages associés

aux PFAS (liaison hépatique, cancer, baisse de la fertilité). Cela nécessite de réfléchir à la conception des postes, des équipements ou de la production en accentuant la vigilance notamment pour les femmes enceintes.

- ▶ **Tenir compte de l'évolution de la technique**, des connaissances et des méthodes qui permettent d'estimer les expositions des salariés dans l'entreprise.
- ▶ **Remplacer ce qui est dangereux** par ce qui l'est moins en substituant par exemple des adhésifs Polytetrafluoroéthylène PTFE par des produits n'en contenant pas avec des propriétés similaires.
- ▶ **Planifier la prévention avec des mesures à plus long terme**, s'attachant à réduire les risques à la source, en partant de l'analyse du travail réel. Cette planification doit aussi s'appliquer aux suivis des contaminations ayant déjà eu lieu à l'aide d'une surveillance accrue des expositions.
- ▶ **Prendre des mesures de protection collective** sans faire reposer la protection aux situations contaminantes sur des équipements de protection individuelle.
- ▶ **Donner les instructions appropriées** avec des informations intelligibles sur les substances afin de connaître les risques auxquels peuvent être exposés les salariés. Cette information permettra aux élus du CSE et aux organisations syndicales d'impulser les mesures de prévention qui sont nécessaires.

CADECO se propose d'accompagner les CSE qui souhaitent investir cette problématique, à la fois pour sécuriser les conditions de travail, en réduisant les effets néfastes de ces composés chimiques, dans une approche ergotoxicologique.

Actualités

- 4 Histoire**
« Écoutez gronder leur colère... »
Il y a 100 ans, la grève des sardinières de Douarnenez
- 5 Histoire**
Hommage à Madeleine Riffaud
- 6 Europe / International**
La branche éolienne offshore de GE Vernova : Une histoire de trahison sociale et de sacrifice des travailleurs
- 7-8 Portrait de syndicat et de syndiqué**
Engagement syndical : entre conviction personnelle et pression sociale

Dossier

- 11-13 PFAS : un danger pour les populations**

Vie Syndicale

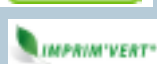
- 10 TPE**
Les métallos avec l'interpro pour les élections TPE
- 14 Syndicalisation**
Bilan de la campagne de syndicalisation du 30 septembre au 11 octobre 2024
- 15 Cotisations**
Etat d'orga de la FTM de l'exercice 2023
- Politique revendicative**
- 16 Automobile**
Un rassemblement du 17 octobre dans la filière Automobile encourageant pour la construction du rapport de forces
- 17 Lutte**
Convention collective, victoire importante chez Figeac Aero grâce à la lutte
- 18 Economie**
L'épargne salariale : quel effet sur la rémunération ?
- 19 Droit**
L'activité partielle

Encart : Compte rendu de la journée du 14 mai le Décryptage de la fiche emploi

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



Laurent Roussel
Membre de la CFC

OSONS!

Nous avons subi le mépris social des gouvernements Macron notamment sur la question des retraites. **Nous avons le mépris démocratique** avec un nouvel exemple du non-respect des résultats électoraux aux législatives. Ainsi, la frange réactionnaire s'est entendue pour tourner le dos aux aspirations progressistes du pays et a mis en place un gouvernement libéral, autoritaire et placé sous la tutelle de l'extrême droite.

Nous aurons le mépris fiscal si le projet initial de budget va à son terme. Prétexte de cette cure d'austérité : le déficit du pays, causé principalement par une pluie de cadeaux fiscaux pour les plus riches. Alors que ne ruissellent sur les plus modestes que les vagues de sacrifices, terreau du néofascisme. Mais ces « largesses » n'expliquent pas tout. **La désindustrialisation depuis 40 ans a considérablement appauvri le pays**, le privant de richesses et le rendant sans cesse plus dépendant. **La France ne peut se développer, avoir un budget ambitieux, sans une industrie forte**, tournée vers la satisfaction des populations et l'environnement.

Alors que se dessine une nouvelle saignée sur l'emploi et sur nos droits, ce ne sont pourtant pas les plus modestes, les sacrifiés, que l'on entend. Une campagne se développe visant à nous faire croire que nous voudrions spolier ces « pauvres » millionnaires, comme l'a déclaré un député à l'Assemblée nationale. Le patron de Stellantis, lui, déclare ne pas se sentir concerné par un impôt supplémentaire pour les plus hauts revenus...

Oui, le Capital ose tout ! C'est d'ailleurs à ça qu'on le reconnaît.

Nous devons nous opposer avec force à cette offensive libérale qui s'attaque à nos valeurs humanistes, nos services publics, nos libertés, mais aussi nos industries. C'est ce qu'ont fait les travailleurs de la filière de l'automobile le 17 octobre. C'est ce que font tous les salariés du privé comme du public qui luttent actuellement. Mobiliser, mais avec méthode. Appuyons-nous sur nos syndiqués et débattons avec les salariés et la population. Osons créer les conditions d'un mouvement capable de nous faire gagner !

La CGT ose et se bat contre l'injustice. C'est à ça qu'on la reconnaît !

Histoire

« Écoutez gronder leur colère... »

Ilya 100 ans, la grève des sardinières de Douarnenez

« *Pemp real a vo !* ». Ce slogan breton, « *cinq sous nous aurons !* », résonne dans les rues de Douarnenez en cette fin d'année 1924. La petite ville portuaire, premier centre en France de mise en boîte des sardines, est en effervescence depuis que les sardinières se sont mises en grève, exigeant d'être mieux payées.

Ici, la main d'œuvre est majoritairement féminine et exploitée sans vergogne par un patronat qui se moque bien de la réglementation du travail. Lorsque le poisson fraîchement pêché arrive, il n'y a pas de temps à perdre pour ne pas qu'il s'abîme. Les sardinières – parfois pas même âgées de 12 ans – peuvent alors travailler jusqu'à 15 heures par jour, pour un salaire de misère, 80 centimes de l'heure.

Alors, quand le 21 novembre les ouvrières de l'usine métallurgique Carnaud, qui fabrique des boîtes de conserve, décident d'arrêter le travail, la grève s'étend comme une trainée de poudre. Quatre jours plus tard, elle est générale, touchant les 21 conserveries de la ville, la biscuiterie, la scierie et la fabrique de filets. On recense 2 100 grévistes, dont les trois quarts de femmes. Les marins, pour la plupart leurs maris, rejoignent également le mouvement et maintiennent les bateaux à quai. Un comité de grève est élu, comprenant six femmes sur quinze membres, pour organiser la lutte au quotidien et mener les négociations avec le patronat.

La victoire après 46 jours de lutte

Durant 46 jours, la grève est rythmée par les manifestations, les meetings et les assemblées qui se tiennent chaque soir sous les halles. La solidarité est grande et permet aux soupes populaires de servir jusqu'à 2 000 repas chaque jour. Les grévistes peuvent aussi compter sur le soutien sans faille de Daniel Le Flanchec, le charismatique Maire communiste de Douarnenez, qui transforme la mairie en local du comité de grève.



La grève est encadrée par la CGTU, qui dépêche sur place Charles Tillon, ancien mutin de la mer Noire et dirigeant de l'Union départementale d'Ille-et-Vilaine. La centrale syndicale unitaire fait également venir depuis Paris Lucie Colliard, responsable de la commission féminine de la CGTU, ainsi que Maurice Simonin, à la tête de la Fédération de l'Alimentation. Plusieurs ténors du PCF et de L'Humanité se rendent aussi à Douarnenez et s'emploient à donner une portée nationale au conflit.

Face à un patronat intransigeant, des négociations s'ouvrent à Paris sous l'égide du ministère du Travail. Mais les usiniers jouent le pourrissement du conflit et le découragement des grévistes. Des briseurs de grève grassement payés sont envoyés à Douarnenez. Le 1er janvier 1925, dans un café de la ville, ils ouvrent le feu et blessent grièvement Le Flanchec, son neveu et trois marins. L'émotion est grande dans la ville. Les sardinières laissent éclater leur colère : l'Hôtel de France, où les patrons ont leurs habitudes, est saccagé. La situation est explosive.

Cette attaque précipite le cours de la grève. Les usiniers, tenus pour responsables des événements du 1er janvier, sont contraints de se remettre à la table des discussions. Le 6 janvier, ils plient et signent l'augmentation des salaires. Les « *Penn Sardin* » ont gagné ! Le lendemain, déclaré jour chômé, toute la ville marche pour fêter la victoire.

Joséphine Pencalet, première femme élue en France

Quelques mois plus tard, lors des élections municipales, le Parti communiste présente des femmes sur ses listes dans plusieurs communes, alors qu'elles ne peuvent ni voter, ni être élues. À Douarnenez, Joséphine Pencalet, l'une des sardinières ayant participé à la grève, devient ainsi l'une des premières femmes élues en France, avant que son élection ne soit invalidée par le Conseil d'État.

Aujourd'hui encore, la mémoire de la grève des sardinières est vive à Douarnenez. Cent ans plus tard, le claquement de leurs sabots semble résonner encore dans les rues de la ville...

Corentin Lahu, archiviste FTM CGT

ILL_01 : Le cortège des grévistes, 1924 © Cédias – Musée Social.

Histoire

Hommage à **Madeleine Riffaud**

Madeleine Riffaud nous a quittés le 6 novembre 2024, à l'âge de 100 ans. Engagée dans la résistance parisienne, elle abat le 23 juillet 1944 un officier allemand. Arrêtée, torturée, elle parvient toutefois à se libérer et dirige, le jour de ses 20 ans, l'attaque d'un train militaire nazi. Poète et journaliste, elle met ensuite sa plume au service du combat anticolonial, en couvrant pour la Vie Ouvrière et L'Humanité les guerres de libération nationale en Algérie et au Vietnam. La FTM-CGT lui rend hommage.

« Tu aurais pu vivre encore un peu ». Est-ce exagéré d'emprunter ces mots de Jean Ferrat pour parler de Madeleine, qui venait de fêter ses cent ans ? Est-ce exagéré, pour une survivante que la mort avait tant de fois voulu embarquer avec elle ?

La première confrontation directe de Madeleine avec la mort a lieu en 1940. Adolescente tuberculeuse, elle se trouve sur les chemins de l'exode lorsque des avions allemands plongent sur la foule et la mitraillent. Entourée de cadavres troués par les balles, Madeleine se relève.

Quatre ans plus tard, alors qu'elle n'a pas encore vingt ans, Madeleine est une combattante de l'ombre et vient d'abattre un soldat allemand. « Ils m'avaient tué un camarade. / Je leur ai tué un camarade ».

Arrêtée dans la foulée, elle échappe de peu au peloton d'exécution et à la déportation vers les camps de la mort. Mais elle passe entre les mains de la Gestapo et de la police de Vichy. De ces journées, l'indicible ne perçoit qu'à demi-mots pudiques, bien des années après :

« Quand on entre dans un lieu comme la rue des Saussaies, c'est un autre monde, et plus jamais on n'a envie d'y penser ou d'en parler. Et puis je crois que quand on en est sorti avec ses yeux, avec ses bouts de seins, on n'a pas le droit de dire qu'on a été torturé. Car il s'y est passé des choses si abominables que ce qu'on a subi soi-même, ce sont des choses qui paraissent bien douces ». Avant d'ajouter : « Ce n'est pas facile de ne pas avoir été fusillée lorsque tous les autres l'ont été ».

Devenue journaliste après la Libération, Madeleine couvre la guerre d'Algérie pour La Vie Ouvrière puis L'Humanité, lorsqu'elle est visée en 1962 par un attentat de l'OAS. Les os de sa main droite brisés, elle y perdra un doigt et plus tard la vue.

Puis vient le Vietnam. Les avions qui lâchent des bombes au-dessus d'elle sont cette fois sous pavillon américain. Dans les maquis, les guerilleros du Vietcong ont des fusils, Madeleine a sa plume. « Là-bas/ Les plantes sont victimes/ les hommes : des combattants ».

Petit saut dans le temps. En 2022 encore, la mort n'est jamais loin. Atteinte du Covid, Madeleine passe 24 heures sur un brancard, à l'abandon, sans nourriture. L'occasion pour elle de dénoncer dans une lettre ouverte le saccage de l'hôpital public – cinquante ans après avoir mis en lumière, dans Les Linges de la nuit, la dure condition des aides-soignantes.

Comme un pied de nez à la mort, Madeleine a donc attendu de souffler sa centième bougie avant de boucler ses valises.

Le récit de ses aventures, où l'on y croise la route de Louis Aragon, Paul Eluard, Pablo Picasso, Ho Chi Minh, Che Guevara, Lucie et Raymond Aubrac, Henri Alleg, Waldeck Rochet, Etienne Fajon, Arthur et Lise London, et de tant d'autres encore, va nous manquer.

Heureusement, Madeleine nous lègue des heures d'enregistrement de sa voix, ses poèmes et ses innombrables articles et reportages. Mais aussi, désormais, ses bandes dessinées, grâce au travail formidable engagé avec Jean-David Morvan.

« Il y a des mots qui font vivre », disait son ami Eluard. Les mots de Madeleine sont de cette trempe.

Corentin Lahu, Archiviste FTM CGT

ILL_01 : Madeleine Riffaud en 2023 © Coll. Corentin Lahu



Europe / International

La branche éolienne offshore de GE Vernova : **Une histoire de trahison sociale et de sacrifice des travailleurs**

6

Depuis la reprise des activités d'Alstom par General Electric (GE) en 2016, la branche éolienne offshore, désormais connue sous le nom de GE Vernova, a été marquée par une gestion capitaliste qui privilégie le profit immédiat aux dépens des emplois et des conditions de travail. Cette trahison s'est accentuée avec l'annonce d'un plan social destructeur en 2024 qui sacrifie des centaines de salariés, en particulier à Nantes et Saint-Nazaire. Cette restructuration est la suite logique des politiques de GE qui piétinent les engagements pris lors du rachat d'Alstom et fragilisent l'avenir de l'éolien offshore en France.

Certes, GE a continué à développer la Haliade-X, la turbine la plus puissante du monde, mais ce succès technique cache une réalité bien différente sur le terrain. Derrière les chiffres de production et les annonces de nouveaux contrats, ce sont les salariés qui paient le prix fort. Les conditions de travail se sont dégradées, les cadences ont augmenté et les emplois sont devenus de plus en plus précaires. Alors que les investissements dans la technologie progressaient, les investissements vers les travailleurs ont été négligés.

L'usine de Saint-Nazaire, qui produit ces turbines géantes, est un exemple flagrant de cette dérive. Les travailleurs, qui ont porté sur leurs épaules ces succès industriels, subissent aujourd'hui les conséquences d'une politique de rentabilité à court terme.

A présent, GE annonce un plan social qui frappe de plein fouet les sites de Nantes et de Saint-Nazaire avec la suppression de plusieurs centaines de postes. Cette décision, soi-disant motivée par la nécessité de «réajuster les coûts», est en réalité un choix délibéré de sacrifier des emplois pour satisfaire les exigences des marchés financiers et maintenir la rentabilité à court terme. GE préfère licencier plutôt que d'investir dans l'humain et dans l'avenir industriel de la France.

La CGT dénonce cette politique destructrice qui met en péril des savoir-faire industriels précieux. Nous rappelons que, lors du rachat en 2016, GE avait pris des engagements clairs de maintien de l'emploi. Aujourd'hui, ces promesses ont été trahies et les salariés en paient le prix. Le plan social en cours ne fait que confirmer ce que nous craignons depuis le début : une logique financière impitoyable qui méprise les travailleurs.

Le plan social de 2024 n'est pas seulement une attaque contre les salariés de GE Vernova mais contre toute l'industrie éolienne en France. Alors que la transition énergétique est plus nécessaire que jamais, sacrifier des emplois dans un secteur d'avenir est une aberration. C'est tout un écosystème industriel qui est menacé par cette logique de court terme.

L'éolien offshore, bien que porteur d'espoir pour l'avenir énergétique de la planète, ne peut être laissé entre les mains de multinationales comme GE, qui placent les profits au-dessus des travailleurs et des enjeux environnementaux. Le développement de l'éolien offshore en France doit se faire avec et pour les travailleurs, dans une logique de service public et non de privatisation des profits. Depuis 2016, la branche éolienne offshore de GE Vernova a été l'otage d'une gestion financière destructrice qui a trahi les promesses faites aux salariés. Le plan social de 2024 n'est que la dernière illustration de cette logique mortifère.

Marie Boudet, GE Vernova



Portrait d'un syndicat et de syndiqué

Engagement syndical : entre conviction personnelle et pression sociale



Je m'appelle Thibault Dulau, j'ai 29 ans, je suis salarié de la SAFT Bordeaux qui est une filiale de TotalEnergies et je suis team leader. J'ai en charge la gestion de plusieurs lignes de production. Je planifie tout ce qui est lancement de production, changement de format de machine. Derrière ces lignes de production, il y a des opérateurs. Je dois gérer tout ce dont les opérateurs ont besoin pour le bon fonctionnement de leur ligne de production. Je viens en support pour remonter leurs anomalies, leurs idées d'amélioration. J'anime aussi des réunions quotidiennes qui a pour but d'aborder différents points comme : la sécurité, les aléas qu'ils ont pu rencontrer la veille, les consignes du quart précédent. Voilà en quoi consiste mon travail dans sa globalité.

La SAFT est une entreprise nationale implantée dans la nouvelle aquitaine (Bordeaux, Poitiers, Angoulême). Je me suis syndiqué très rapidement. Je suis arrivé en juillet 2017 chez Saft Je me suis syndiqué au mois d'août et les élections se sont déroulées

en octobre. Et j'ai été élu. J'ai divers mandats (élu CSE, délégué syndical, et au niveau national délégué syndical central depuis maintenant 2 ans).

Avant de travailler à la SAFT, j'étais intérimaire dans une entreprise de chantiers navals à Bordeaux où le syndicalisme était très ancré, avec de belles valeurs, sans pour autant être syndiqué. Il y avait de gros mouvements sociaux notamment sur la réforme des retraites, il y a presque 10 ans maintenant. Je suivais ça de loin et je partageais complètement ces valeurs-là et je me suis dit il fallait les faire perdurer.

Comment est perçue ton implication syndicale auprès de tes proches ?

Mon père était élu CFDT chez Sanofi. Pendant les repas de famille, chacun partage ses opinions ; elles sont plus ou moins différentes mais c'est un sujet qu'on n'aborde pas forcément. Il comprend certaines luttes, d'autres un peu moins.

En ce qui concerne ma vie privée, j'ai été avec quelqu'un pendant presque 10 ans. Mes mandats me prenaient énormément de temps. Les salariés n'arrivaient pas forcément à peser le pour et le contre et appelaient à des heures indues, ou voulaient absolument avoir des réponses rapidement. Moi, n'ayant pas la faculté de dire non aux gens, je prenais le temps de gérer les dossiers du lundi au dimanche. Cela étant, je ne peux pas mettre tout sur le dos du syndicalisme. J'ai appris de mes erreurs. Maintenant, Je sais faire la part des choses. J'arrive plus facilement à prendre du recul même si ça reste difficile. On a toujours la tête dans le guidon. J'ai rencontré quelqu'un et clairement, je ne souhaite pas reproduire les mêmes erreurs.

Comment se passe la vie syndicale au sein de la SAFT ?

Nous avons perdu notre cohésion d'équipe. Je trouve que nos trois syndicats (Poitiers, Angoulême et Bordeaux) ne travaillaient pas de façon cohérente et collective. J'ai donc

organisé depuis deux ans maintenant des réunions inter-sites où une poignée d'élus de chaque site se rassemble à l'Union Départementale d'Angoulême pour parler de ce que peuvent rencontrer les salariés, et préparer les futures négociations. Et ça fonctionne ! On a réussi à avoir une bonne cohésion. On a aussi créé des groupes WhatsApp où on échange très régulièrement sur des sujets épineux. La vie syndicale s'est redynamisée.

On s'était coupé des instances extérieures : UL, USTM, UD ou autres. Au niveau des trois sites SAFT France, je leur ai dit clairement qu'il fallait s'allier, porter nos jambes jusqu'à ces instances extérieures, qu'on se nourrisse de leurs idées. Il n'y a pas que la SAFT à la CGT, il faut aussi qu'on se nourrisse de ce qui se fait côté national. Il faut savoir se booster de temps en temps pour ne pas perdre pied.

Est-ce que tu peux nous parler des dernières luttes, ou le cas échéant des grosses luttes de la SAFT ?

Nous avons principalement des luttes que je qualifierai épiphénomènes : les NAO. Chaque année, nous avons au moins 3 jours de conflit.

Pour la réforme des retraites, lutte nationale, nous avons réussi à faire bouger les salariés. Nous avons vraiment beaucoup mobilisé l'année dernière sur les nombreuses journées de manifestations. On n'avait jamais vu ça, même

pour les anciens. On a rassemblé 200 personnes sur le site de Bordeaux. Ça, c'était une belle victoire. Malheureusement, nous connaissons tous l'issue de cette bataille.

Est-ce que tu peux nous expliquer quel a été ton ressenti quand on t'a nommé DSC de la SAFT ?

J'étais content qu'on me fasse confiance. Mon mandat m'a permis de montrer aux camarades certaines de mes capacités. L'ancienne équipe avait une multitude de mandats et le syndicat reposait sur une ou deux personnes. Lorsque je suis entré dans ma première année de mandat de DSC, je me rends compte que j'ai acquis énormément de compétences. Et grâce à ces compétences qu'on acquiert sur le terrain, on ne craint plus de se lancer.

Aujourd'hui, la place est à la jeunesse, et moins de mandats reposant sur peu d'élus. Le mandat de DSC est assez complet. Il permet de ne pas être détaché totalement du milieu professionnel, chose que je ne voulais pas. C'est d'ailleurs de cette façon que j'arrive à me nourrir aujourd'hui, trouver des idées et rester en contact avec les salariés.

Quel message ou conseil peux-tu donner aux jeunes qui ont du mal ou peur de franchir le cap du syndicalisme ?

Il faut se faire confiance. J'en suis clairement l'exemple. Je n'avais pas forcément confiance en moi sur certains sujets, par manque de maîtrise ou de connaissances, mais la CGT est une bonne école. Nous avons des formations complètes. Elles sont nourrissantes.

Nous avons des élus tout autour de nous, des syndiqués, qui ont énormément de connaissances. Il faut se nourrir de ça aussi. Prendre le temps de les écouter

Prenons l'exemple de la SAFT. Comment est-ce que vous arrivez faire syndiquer les jeunes ?

On réalise des tracts dirigés vers les jeunes sur la syndicalisation, ce que ça peut leur apporter. On a aussi la chance d'avoir un département qui bouge bien au niveau de l'USTM et du collectif jeunes 33-47. Au sein de ce collectif, nous avons cinq à six acteurs SAFT, des jeunes syndiqués qui sont moteurs.

Tu parles de la communication. Qu'est-ce que vous avez fait en termes de communication ?

Lors des élections législatives par exemple, les jeunes ont réalisé une communication dirigée vers les jeunes pour dénoncer le programme du Rassemblement National (qu'est-ce qu'est vraiment le RN ?, Quels sont les dangers ?, Qu'est-ce qui pourrait arriver si le RN se retrouvait à la tête du Gouvernement ?). Nous l'avons fait émerger au niveau des départements 33-47 et nous l'avons rendu accessible au niveau national par le biais du collectif Jeunes fédéral. C'est quelque chose qui a marché.

Au niveau du collectif, nous sommes passés sur la radio libre « la clé des ondes » pour parler de l'actualité : la réforme des retraites, le RN, les conquits sociaux et les prochaines conquêtes. Aujourd'hui, on limite les dégâts mais on n'essaie pas ou du moins, on n'a plus le temps de trouver des nouvelles conquêtes.

Je fais aussi partie du collectif jeunes fédéral. Nous avons créé et développé le réseau social TikTok pour rendre plus accessible la FTM CGT. La plupart des jeunes passe son temps à « scroller » (faire défiler un contenu sur un écran informatique). Il faut qu'on soit plus présent malheureusement ou heureusement, sur les réseaux sociaux...

Qu'est-ce que tu souhaiterais dire aux futures générations concernant la CGT et aux camarades qui sont actuellement en lutte ?

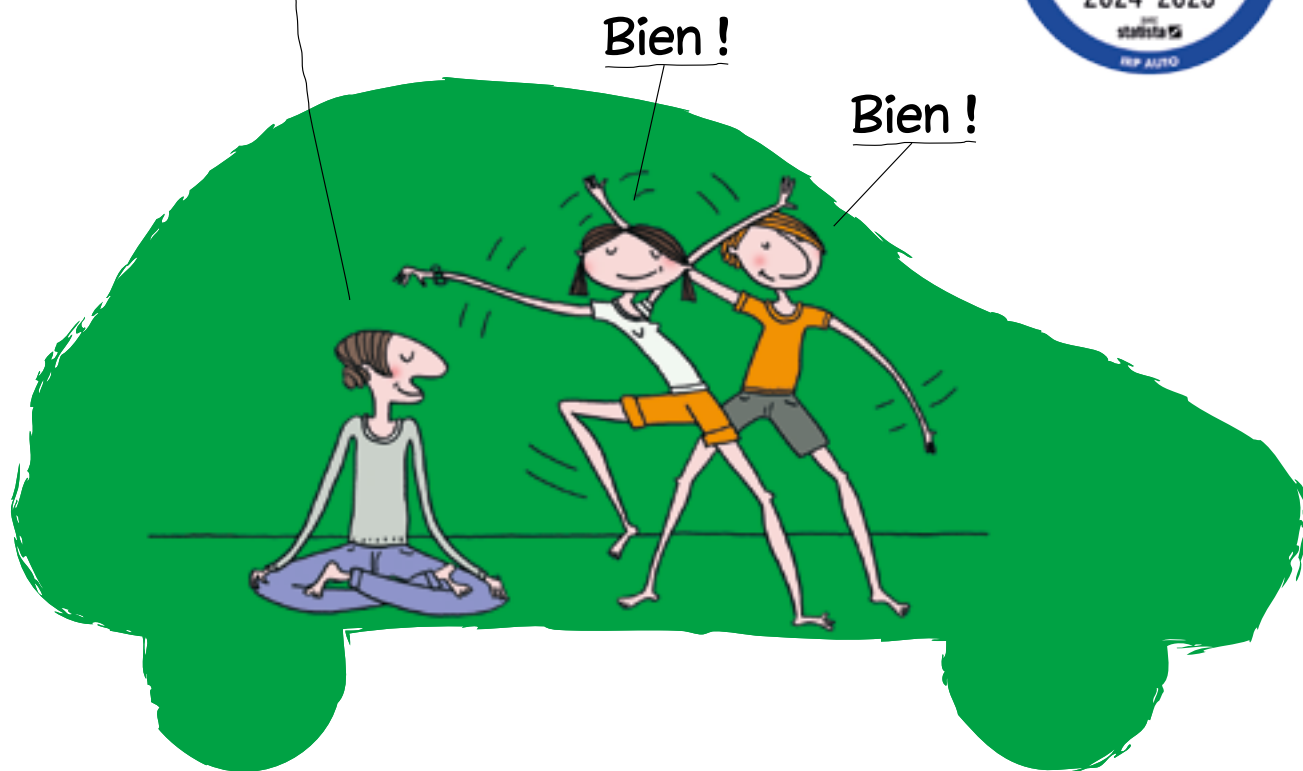
Pour les futures générations, ce serait de se conscientiser et de s'enrichir de la culture populaire. Parce que lorsque l'on sort de l'école, on est très axé sur le parcours scolaire dirigé par l'Education nationale. La réalité est tout autre... Et pour les camarades actuellement en lutte, mon message : Ne jamais rien lâcher. Il y a toujours des solutions à toutes les problématiques auxquelles pourraient faire face un salarié. Il y a toujours un consensus.

Propos recueillis par **Marion Prevot**,
Conseillère Fédérale



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

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



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

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

Suivez-nous sur 



TPE

Les métallos avec l'interpro pour les élections TPE

Pour la 4ème fois, près de 5 millions de salariés issus des très petites entreprises (TPE) participeront au scrutin des élections professionnelles, qui auront lieu du 25 novembre au 9 décembre 2024. Ceci constituera le cycle électoral 2024-2028.

La FTM-CGT doit être au plus près du terrain car ces élections sont importantes pour le droit des salariés des TPE. Pour la métallurgie, la branche la plus importante est les services de l'automobile. Cela concerne 163 569 salariés ! Nous avons tout intérêt à être présents au vu de la situation industrielle dans l'automobile en France.

Le travail de déploiement de terrain doit être un travail croisé avec les Unions Départementales, les Unions Locales est l'ensemble de la métallurgie, à partir de la cartographie et du matériel mis à disposition par la confédération et la FTM CGT. Par exemple, l'Union Locale de Mérignac a déployé un plan de travail avec les camarades de la métallurgie de Thales, Ariane Group, Dassault, Scheetmetal.

Aquitaine 33

Mardi 19 novembre : mise en place du barnum au centre-ville de Mérignac place Charles de Gaulle. Samedi 16 novembre, rendez-vous à 9h30 à l'Intermarché de Martignas, et une initiative devant le CFA I de Bruges.

Normandie 61/50

L'Union Locale de l'Aigle et les camarades de l'USTM61 ont réalisé une campagne d'affichage dans les communes alentours le lundi 18 novembre 2024. L'Union Locale d'Alençon a ciblé des CAFAI en distribuant le livret CGT «Apprentis».

L'USTM 76 s'associe à toutes les actions des Unions Locales du département ainsi qu'à la distribution de tracts TPE et du livret CGT Apprentis devant les centres de formation de l'UIMM de Rouen et ainsi qu'un Havre, du postage ciblé à destination des votants TPE.

Plusieurs syndiqués métaux ont participé au webinaire TPE organisé par la confédération.

Loiret 45

L'UD45 et le collectif jeunes ont distribué le kit TPE et le livret à destination des apprentis de la métallurgie.

En plus de ces actions de terrain la Confédération a mis en place un numéro vert (0801 030 077). Jean-Pierre Guérin, responsable TPE au sein de la FTM CGT, assurera pour la fédération des permanences afin de répondre aux questions des électeurs TPE. Ces élections s'inscrivent dans un contexte politique particulier avec un nouveau gouvernement, mais aussi la montée des extrêmes droites. Nous avons tout intérêt à être au plus près des salariés des TPE qui ont l'impression d'être abandonnés par de leur isolement.

Quelles que soient les élections cela reste un moment important pour notre organisation, notamment pour le calcul de la représentativité. Pour la FTM CGT les élections ne sont pas une campagne ponctuelle mais bien un enjeu permanent pour toute l'organisation.

Jean Pierre Guérin,
Membre du CEF





PFAS : un danger pour les populations exposées

11

Les PFAS, ou substances per et poly-fluorés, sont une catégorie de composés chimiques largement utilisés dans l'industrie pour leur résistance, leurs propriétés hydrophobes et oléophobes. Ils sont ce qu'on appelle des polluants éternels. Ils sont bio persistants, bioaccumulables, mais aussi mobiles dans les différents compartiments de l'environnement, dont les ressources en eau. Ils s'accumulent aussi dans différentes parties du corps humain. Leur utilisation est répandue dans des applications variées, allant des revêtements antiadhésifs à la lutte contre les incendies, ce qui expose de nombreux travailleurs à ces substances dangereuses.

Les effets des PFAS sur la santé des travailleurs sont préoccupants. Des études indiquent que l'exposition professionnelle aux PFAS peut entraîner divers problèmes de santé. Les travailleurs exposés peuvent présenter des concentrations élevées de ces substances dans leur sang, ce qui est associé à des risques accrus de maladies chroniques. Les études épidémiologiques ont mis en évidence des liens entre l'exposition aux PFAS et divers troubles, tels que des dysfonctionnements du système immunitaire, des maladies cardiovasculaires¹, des troubles thyroïdiens et même certains cancers², notamment le cancer du rein et les cancers testiculaires. Les PFAS peuvent affecter le développement et la santé reproductive.

Et pourtant, l'exposition professionnelle aux PFAS n'a été étudiée que dans très peu de métiers et de situations. Il y a donc lieu de conduire davantage de travaux pour mieux comprendre comment les travailleurs sont exposés, à quels

produits, et quels effets sanitaires cela peut engendrer. Si le CIRC³ a classé les PFOA, une famille de PFAS, comme cancérigènes en 2023, la connaissance n'est que parcellaire sur cette multitude de produits et dérivés. Développer la recherche est essentiel pour relever les défis de la santé au travail d'aujourd'hui et de demain.

Des métiers de la métallurgie concernés

Outre les ustensiles de cuisine antiadhésifs, les usages sont nombreux dans le secteur de la métallurgie, notamment dans les fluides mécaniques, la métallisation, le chromage (dans le chromage électrolytique, les PFAS sont utilisés pour réduire l'évaporation du Chrome VI, autre cancérigène), dans la gravure, la production de produits électroniques ou la fabrication de semi-conducteurs...

La connaissance et l'identification des substances sont donc essentielles pour mettre en place des mesures de protection adéquates et éviter l'exposition des travailleurs, d'abord par le biais de la substitution des produits les plus dangereux.

Une surveillance médicale régulière est essentielle et une traçabilité de ces expositions permettra aux travailleurs de faire valoir leurs droits pour des pathologies dont les effets sont souvent différés.

Des réglementations strictes doivent également être mises en place pour limiter l'utilisation des PFAS et protéger ainsi la santé des travailleurs, comme des populations. Des discussions sont en cours au niveau européen autour de l'interdiction de certaines familles de PFAS.

Si l'on n'agit pas sur la production et que l'on ne gère pas ces pollutions, les concentrations des PFAS seront croissantes dans tous les compartiments de l'environnement et notamment chez les humains... alors même qu'on ne comprend que progressivement l'étendue de leur toxicité. Tout comme l'amiante, ce sujet illustre l'interaction des différents cadres disciplinaires en santé : santé-travail / santé-environnement / santé publique, avec des travailleurs aux avant-postes des expositions.

Les PFAS chez TEFAL

Le chantage à l'emploi pour faire taire toutes revendications, on connaît !

Groupe Seb l'a très bien compris en communiquant au personnel sur le risque premier de perte d'emploi si une loi venait à interdire l'utilisation des PFAS.

Pour mieux comprendre et appréhender la communication du Groupe Seb, il est important de réaliser un petit « *flash back* » sur le Groupe Tefal en Haute-Savoie.

Enorme médiatisation sur les PFAS, l'année dernière, à la suite de contrôles de la DREAL (Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement) sur les eaux autour du bassin de Pierre Bénite (vallée de la chimie dans le département du Rhône) et de Rumilly (Haute Savoie). La DREAL a relevé un taux très élevé de PFAS dans ces eaux, Tefal fait partie des entreprises qui ont été pointées du doigt. La direction du Groupe maintient « *que le PTFE (famille des PFAS) utilisé pour le revêtement anti adhésif est inoffensif et s'appuie sur le fait que cette famille de PFAS est autorisée* ». En ajoutant « *rien ne prouve que TEFAL soit à l'origine de la pollution* ».

Le groupe communique beaucoup sur le fait que Tefal n'utilise plus de PFOA (famille des PFAS) depuis 2012. Soit avant que la loi ne l'interdise en 2020. Il est important de rappeler qu'au niveau international, l'utilisation du PFOA avait été fortement restreinte à partir de 2009 du fait de sa dangerosité.



Depuis, le secteur des eaux de Rumilly fait l'objet de surveillance en matière de pollution aux perfluorés. Ces informations sont rendues publiques, donc à la portée de tout citoyen.

Le deuxième épisode, plus récent, en avril 2024, remet le site de Tefal en lumière avec le projet de loi visant à interdire les PFAS d'ici 2026, entre autres dans les articles culinaires.

Le Groupe SEB a rapidement communiqué auprès des organisations syndicales (Force Ouvrière en premier lieu) en proposant de rassembler le plus grand nombre de salariés de tous les sites français devant l'Assemblée nationale, sous leur slogan « *Touche pas à ma Poêle* ». FO/CFDT/CGC étaient présentes, sans pour autant être dans une intersyndicale. La propagande de la direction a vivement invité les dirigeants à y participer. Tout le coût de la « *manifestation* » était complètement à la charge de la direction. Le lobbying industriel a gagné au détriment de la santé au travail, de la santé publique ainsi que de l'environnement, en faisant enlever les articles culinaires de la loi.

Pour aller toujours plus loin dans sa communication, Tefal a créé un nouveau site internet « *Nous vous devons le meilleur* », dans le seul but d'afficher la transparence de la fabrication des produits. Il est indiqué que cette substance ne présente aucun danger, car le PTFE serait stable même en cas d'absorption. Toujours d'après leurs sources, ces molécules seraient trop grosses pour être absorbées par notre organisme.

La médiatisation autour de Tefal met quand même la direction du groupe mal à l'aise. Elle demande pratiquement d'abolir l'appellation « *PTFE* » pour la remplacer par le terme « *antiadhésif* », plus « *politiquement correct* »... Cela dit, son discours continue de minimiser les dangers des PFAS, sans pour autant anticiper et acter une rupture sur le mode de production.

Et la CGT dans cette tempête de médiatisation ?

Les camarades de Tefal étaient les plus exposés aux attaques de la direction et du syndicat Force Ouvrière. Mais il ne fallait pas courber l'échine. Certaines organisations syndicales reprenaient les mêmes informations que la direction, les mêmes termes dans leurs tracts, en visant la CGT quant à de son absence à l'initiative organisée par la direction devant l'Assemblée nationale pour soi-disant défendre les emplois. La CGT était effectivement absente à ce rassemblement, préférant rester sur le terrain auprès de nos camarades qui vivaient mal la situation.

La priorité était de s'organiser syndicalement. Le réseau CGT a répondu présent : les secrétaires généraux de différentes fédérations (= nommer les FD), la région Aura et l'UD.



En 4 jours, un tract CGT du Groupe SEB et une déclaration de la CGT ont été transmises et envoyés à l'ensemble des salariés et plus largement au grand public. Il était important de communiquer notre position et d'expliquer pourquoi la CGT n'a pas participé à cette mascarade montée de toute pièce par la direction du Groupe. Il n'était pas envisageable une seule seconde d'accepter le chantage à l'emploi face à la santé des travailleurs et travailleuses, alors que nous réclamions la transparence sur la liste des produits chimiques utilisés pour fabriquer le PTFE.

Paradoxalement, la CGT n'a pas été prise à partie par les salariés. Au contraire, nous avons été questionnés pour comprendre pourquoi nous n'étions pas allés à l'Assemblée nationale. Certains disent avoir plutôt suivi le mouvement sans pour autant comprendre réellement les enjeux, voire étaient maintenant plus vigilants sur les objectifs de la direction. Les camarades CGT TEFAL ont même reçu, par écrit, le soutien de salariés complètement en accord avec la CGT. Ils ne sont pas à l'aise en tant que salariés et citoyens. Ces retours ont été très importants pour le syndicat sur notre détermination à protéger la santé des salariés et l'environnement des dangers des PFAS.

La seconde étape et la plus importante s'inscrirait dans le temps.

Une rencontre a été proposée, le 5 juillet dernier, aux camarades dont les entreprises utilisaient des PFAS, plus précisément du secteur de la chimie (Arkema, Solvay, Kemone, Syensqo, Sanofi, TotalEnergies). Se sont joints à ce collectif l'inspection du travail, un expert, des entreprises du secteur de la santé, l'UD, la fédération de la métallurgie, des chercheurs, un sociologue.... Ce collectif PFAS a diffusé

un premier communiqué de presse. Depuis, il évolue avec la présence des camarades pompiers de Lyon. Leur témoignage en dit long sur la prise en compte de la dangerosité de ces polluants éternels et des maladies professionnelles qui en découlent. « Nous devons nous battre pour réclamer des vêtements plus protecteurs. Il n'est pas facile de parler de maladies telles que les cancers avec les collègues de travail ou avec des anciens. C'est à la fois un sentiment de honte et la peur d'évoquer La Maladie ».

Les PFAS rappellent clairement le scandale de l'utilisation de l'amiante. Face à des industriels qui n'iaient sa toxicité pour des raisons purement de profits, il aura fallu des années de luttes des syndicats et des acteurs de la société civile pour interdire cette fibre. 100 ans de lutte et le sujet est toujours d'actualité.

Il n'est donc pas question de laisser les employeurs s'occuper seuls des perfluorés (PFAS). C'est de la santé au travail et plus précisément de la protection des travailleurs et travailleuses ainsi que de la protection de la santé publique dont il s'agit. Il faut accélérer la recherche face aux enjeux qui en découlent. Cela sans attendre d'avoir des cancers déclarés et autres maladies.

Avons-nous les outils, sommes-nous prêts ?

Le collectif PFAS AURA s'inscrit à la journée d'étude relative aux PFAS proposée par le collectif Santé au Travail des camarades de la FNIC-CGT à la bourse du travail à Lyon. Ces actions vont permettre de creuser le sujet, de s'informer sur les PFAS, les moyens de prévention... Les expériences des uns et des autres viendront nourrir nos réflexions et nos modes d'actions.

Il est important de donner une grille de lecture aux travailleurs et travailleuses sur la connaissance de ces produits et des enjeux, afin de ne pas subir d'une part les normes et autres législations et d'autre part les décisions brutales des industriels. C'est avec eux que nous voulons agir, pour proposer un avenir industriel respectueux des conditions de travail et de l'environnement.

C'est pour cette raison que notre collectif CGT AURA PFAS s'inscrit dans l'anticipation, l'action, la proposition et la lutte.

Ouria Bellaziz, Membre du CEF
Serge Journoud, Conseiller Fédéral

1. Stein, C.R., et al. (2016). «Perfluoroalkyl substances and cardiovascular disease.» Environmental Health Perspectives.
2. Dallaire, R., et al. (2021). «Cancer Risk Associated with Exposure to Perfluoroalkyl Substances.»
3. Centre International de Recherche sur le Cancer

Syndicalisation

Bilan de la campagne de syndicalisation du 30 septembre au 11 octobre 2024

Chaque animateur d'USTM/CCM s'est organisé en lien avec son animateur régional pour travailler et inciter les syndicats à profiter de ce deuxième temps fort de l'année pour atteindre notre objectif des 50.000 adhérents d'ici l'ouverture du 43ème congrès fédéral qui se tiendra à Strasbourg du 2 au 6 juin 2025.

Nous savons qu'un travail a été initié dans les territoires, mais qu'elle est l'implication des syndicats dans cette campagne ? Il nous manque souvent le retour des camarades des régions sur le travail qui a été entrepris dans les syndicats, ainsi que la mise en place des plans de parrainages pour cibler les bases où nous ne sommes pas implantés.

L'actualité prend souvent le dessus sur la vie syndicale. La situation des entreprises et le renforcement syndical passent en dernier. Nous pouvons profiter des rencontres lors des AG d'USTM/CCM ou des visites de syndicats pour sensibiliser les camarades sur la nécessité d'être plus nombreux. Si nous voulons peser dans les différentes négociations, il est important d'être représenté dans tous les secteurs de l'entreprise.

Acteur et décideur

Avoir une bonne qualité de vie syndicale influe souvent sur les résultats des élections ou sur des avancées significatives lors des différentes négociations. Cela démontre bien que là où les syndiqués participent à la vie de leur syndicat (qu'ils soient actifs ou retraités), le renforcement ce se fait naturellement.

Pour contribuer à la réussite de cette campagne de syndicalisation, la FTM a mis à dispositions du matériel spécifique.

Plusieurs syndicats ont réalisé eux-mêmes leurs propres tracts en lien avec la situation de leur entreprise. Certains en ont profité lors des AG de rentrées pour sensibiliser les syndiqués sur l'importance de leur implication et de leur participation à cette campagne, en proposant l'adhésion aux collègues qui travaillent dans leur secteur.

D'autres ont réalisé un état des lieux en tenant compte de l'âge des salariés pour travailler la continuité syndicale.

Un certain nombre de DSC se sont rendus dans les sites de leur groupe où ils ne sont pas encore implantés, engageant un travail sur les déserts syndicaux.

Avec l'implication de tous les camarades, nous pouvons être largement à plus de 50.000 adhérents. Le 9 octobre 2024, nous étions à 2869 adhésions nouvelles pour 665 syndicats, avec la création de 33 bases nouvelles.

Nous avons la connaissance de 5800 syndiqués individuels de la métallurgie, un plan de travail va être mis en place pour les intégrer à l'organisation fédérale. En restant isolés, ils ne reçoivent aucune information de la FTM, et c'est bien dommage. Il est qu'ils puissent trouver leur place au sein de notre organisation.

La FTM prévoit de travailler avec l'ensemble des territoires, nos USTM/CCM, la qualité de vie la syndicale en mettant en place des journées d'études sur la syndicalisation et la continuité syndicale. La formation est un outil mis à disposition de l'ensemble de nos militants.

C'est en étant plus forts et mieux organisés que nous pourrons faire reculer le patronat et imposer nos revendications construites et portées par l'ensemble de nos militants actifs, retraités.

Il est important de continuer à nous renforcer si nous voulons garder notre indépendance et obtenir un véritable rapport de forces. Travaillons ensemble pour arriver à notre objectif des 50.000 adhérents.

Sylvain Werner,
Membre du Bureau Fédéral

**POUR MON SALAIRE
JE M'ORGANISE
EN ME SYNDIQUANT**



Cotisation

Etat d'organisation de la FTM de l'exercice

Nous voici arrivés à la clôture de l'exercice 2023 qui était actif depuis plus de 23 mois (du 1er janvier 2023 au 30 novembre 2024). Oui, nous avons déjà réduit de plus d'une année le retard des règlements FNI et cotisations. En retardant leur paiement à cogetise, certains syndicats fonctionnent hors des statuts.

Juridiquement parlant, les syndicats qui ne sont pas à jour du reversement des FNI et des cotisations ne sont plus représentatifs dans leur entreprise. N'importe quel salarié, syndicat ou tout simplement l'employeur peut remettre en cause la représentativité du syndicat CGT et sa légitimité.

Ces syndicats fragilisent toute l'organisation CGT. Il n'est tout simplement plus possible de fonctionner de la sorte : attendre près de deux ans pour que les FNI soient soldés. Pour rappel, le FNI est le premier timbre de l'année ou de l'adhésion, il doit être réglé au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année en cours ou le mois de l'adhésion. Ce timbre valide l'adhésion des syndiqués à la CGT. C'est par lui que nous avons la connaissance du nombre exact de nos forces sur tout le territoire.

Pourtant, nous ne sommes arrivés au 100% de l'exercice 2023 en comparaison avec 2022 de date à date. Ce résultat est le fruit d'un gros travail de plusieurs relances, mails, courriers, appels téléphoniques et rencontres. Cela nous fait perdre un temps précieux. Si nous voulions être à jour comme le prévoient les statuts de la CGT, nous devrions solder l'exercice 2024. Ce sont souvent les mêmes syndicats qui ont adopté ce mode de fonctionnement, qui leur est propre. Cependant cela complique le fonctionnement de toute la CGT.

Nous constatons également que nous sommes encore très loin du 1%. Nous allons travailler ensemble pour nous en approcher progressivement, en donnant toutes les explications nécessaires aux syndiqués lors des AG ou congrès du syndicat, de l'USTM/CCM.

**Exemple pour un salaire mensuel de 1500€ net :
La cotisation sera de 15€ par mois (1% du salaire net).
A la suite de la déduction fiscale de 66%, la cotisation ne sera plus que de 5€.**

Pour cela, nous devons travailler la qualité de vie syndicale au sein de notre CGT de la métallurgie. Nous devons organiser des formations d'accueil, des journées d'études spécifiques en tenant compte des attentes et des besoins des syndicats, telles que la formation du secrétaire du syndicat, ou du trésorier. Nous devons faire en sorte que

chaque syndiqué soit acteur et décideur de la vie de son syndicat comme du fonctionnement de la CGT et du respect de nos statuts.

Pour une bonne vie syndicale, nous devons être à jour des FNI et de nos cotisations, pour cela la FTM met tout en place pour aider ou sensibiliser l'ensemble des militants à travailler dans ce sens.

Nous savons que cela est souvent plus compliqué pour les petits syndicats parce que la responsabilité du syndicat repose souvent sur un voire deux camarades. C'est la raison pour laquelle nous sommes en train de créer des syndicats métaux, qui regrouperont plusieurs « petits » syndicats. Notre but est de mutualiser nos forces entre les petits syndicats et les syndiqués isolés. Cela fonctionne très bien, nous avons déjà plusieurs exemples.

La FTM et le collectif du suivi de l'orga en lien avec la Confédération sont à votre disposition pour toutes questions ou aides si vous le souhaitez. Être à jour des règlements doit être un objectif de l'ensemble de la CGT. Ceci nous permettra d'être plus forts dans toutes les actions que nous menons pour répondre aux attentes de l'ensemble de nos bases.

Sylvain Werner,
Membre du Bureau Fédéral



Automobile 17 octobre : un rassemblement encourageant pour la construction du rapport de forces

A lors que le Mondial de l'automobile avait ouvert ses portes le 14 octobre, la FTM CGT avait décidé de faire de cet évènement une journée d'actions, avec un rassemblement devant l'entrée du Salon de l'automobile et des appels à la grève dans les entreprises. L'objectif était de dénoncer le saccage des emplois et de l'industrie automobile en France. La Confédération CGT et plusieurs Fédérations CGT de l'industrie (FNIC, FSETUD...) se sont associées à cette initiative.

Le rassemblement a réuni plus d'un millier de salariés en lutte, venus de toute la France, mais aussi des délégations internationales venues d'Italie, d'Espagne, de Belgique, de Turquie, du Portugal, d'Allemagne et des États-Unis.

Les capitalistes et le patronat n'ont pas attendu l'électrification des véhicules pour s'attaquer aux emplois dans la filière, dont 114 000 ont été supprimés entre 2006 et 2021.

Faire peser les menaces sur nos emplois leur évite tout simplement de remettre en cause leur stratégie qui consiste à faire des marges toujours plus importantes. Sous les strass et les paillettes du Salon, où les véhicules dernier cri étaient exposés, les manifestants ont dénoncé une réalité bien plus sombre pour les travailleurs de l'automobile. La FTM CGT a réaffirmé ses revendications en disant stop à la mise à mort de la filière automobile en France et en Europe. Alors que des milliers d'emplois sont supprimés ou vont l'être, les aides publiques ne cessent de croître sans aucune conditionnalité. Les milliards d'euros

d'argent public qui ont été injectés pour soutenir la filière n'ont pas évité le saccage de nos usines, avec le soutien des gouvernements successifs. À cela s'ajoute la responsabilité des donneurs d'ordres envers leurs sous-traitants dans la dégradation des conditions de travail, la destruction d'emplois et la fermeture des usines telles que MA France, Walor, Bosch, Valeo, Dumarey, Novares, Michelin, GMD ou encore des Fonderies comme la SAM, MBF, Châteauroux etc...

Ce rassemblement visait également à faire pression sur les politiques pour porter le projet de loi de nos camarades de GM&S, qui obligerait les donneurs d'ordres à assumer leurs responsabilités vis-à-vis des sous-traitants. Nous devons tous nous emparer de ce projet de loi et le défendre auprès des politiques de nos territoires.

La FTM CGT et les salariés de la filière voulaient se faire entendre et peser sur les effets destructeurs de la transition automobile, en portant la voix des travailleurs qui n'étaient pas sous les projecteurs du Salon...

La FTM CGT demande au Gouvernement un moratoire sur les licenciements, ainsi qu'une réorientation en profondeur de la politique industrielle.

Ce rassemblement doit en appeler d'autres pour que nous nous fassions entendre. Il doit être le déclencheur pour ancrer la convergence des luttes dans les entreprises et pour défendre l'industrie de notre pays.

Avec ses syndicats et ses structures, la FTM CGT travaillera sur la construction d'un prochain temps fort, pourquoi pas devant l'Assemblée nationale pour interpellier les groupes parlementaires (sauf le RN), afin de porter le projet de loi des GM&S qui pourrait freiner voire empêcher les velléités destructrices des donneurs d'ordres.

La FTM CGT appelle les salariés qui souhaitent défendre l'industrie à rejoindre la CGT pour construire ensemble le rapport de forces nécessaire.

David Blaise,
Membre du Bureau Fédéral



Lutte

Convention collective, victoire importante chez FIGEAC Aero grâce à la lutte

Fin septembre, les salariés de l'usine Figeac Aero se sont mobilisés massivement, répondant présents à l'appel de la CGT soutenu par la CFDT, la CFE-CGC et FO. Cette mobilisation visait à protester contre des attaques sur le Salaire Minimum Hiérarchique (SMH).

La direction de l'entreprise envisageait d'appliquer un SMH incluant toutes les primes, y compris la prime d'ancienneté, ce qui aurait provoqué l'écrasement des salaires.

En plus de cette menace, la direction a tenté d'introduire des modifications des classifications des emplois en s'appuyant sur la nouvelle convention collective, sans concertation avec les salariés ni les organisations syndicales.

Figeac Aero, comme de nombreuses entreprises, a choisi de développer des Fiches Descriptives d'Emplois (FDE) sans consulter les parties concernées, à savoir ceux qui tiennent les emplois et qui sont les plus légitimes pour en parler. Sans surprise, les salariés ont découvert que ces FDE ne reflétaient pas la réalité de leur travail. Ce manque de précision et de concertation a entraîné une dévalorisation des postes, des emplois et des classifications, engendrant une classification au plus bas.

Grâce à la mobilisation collective, d'importantes avancées ont été obtenues :

1. Une négociation sur les FDE : des réunions ont eu lieu là où chaque salarié a pu retravailler sa fiche descriptive en présence de son manager de proximité. Cette approche consistant à prendre en compte l'avis des travailleurs a rapidement porté ses fruits, se traduisant par des évolutions significatives de classifications, allant d'une à deux classes d'emploi supérieures, voire des passages au statut de cadre.

Cela a clairement démontré que les emplois avaient initialement été sous-évalués par la direction. La CGT Figeac Aero revendique que chaque emploi soit classé au minimum B4.

Les changements de classes d'emploi, y compris les passages au statut cadre, auront certainement des répercussions sur les salaires lors des prochaines négociations sur les nouveaux SMH.



© Facebook de Fiegac Aero CGT

Un autre impact positif de cette réévaluation concerne les salariés dont les emplois ont été classés au niveau E9, leur offrant les mêmes garanties que les cadres en matière de prévoyance. C'est un premier pas vers l'objectif de la CGT de garantir une prévoyance identique pour tous, quel que soit le statut.

2.2. L'autre avancée notable est l'ouverture de négociations sur les grilles salariales en décembre prochain. La CGT continuera de se battre aux côtés des salariés pour revendiquer un taux horaire minimum de 12,86 €.

Ces victoires illustrent que la mobilisation et la lutte collective des salariés, soutenues par la CGT et les autres organisations syndicales, sont des leviers efficaces pour obtenir des résultats concrets.

Lors des dernières élections professionnelles, la CGT a vu sa représentativité passer de 30 % à 45 %, renforçant ainsi sa position. Une CGT forte, aux côtés des salariés, est un atout majeur pour obtenir gain de cause et améliorer les conditions de travail et de rémunération des salariés.

Gregory Khiati
Membre du Bureau Fédéral

Economie

L'épargne salariale : quel effet sur la rémunération ?

À la suite de l'augmentation du déséquilibre dans le partage de la valeur, le gouvernement, via la loi partage de la valeur, a facilité l'essor des dispositifs d'épargne salariale afin d'améliorer le pouvoir d'achat des Français. Pourtant dans la littérature économique, peu d'études se sont intéressées à l'impact de la prolifération des dispositifs d'épargne salariale sur la rémunération des travailleurs. Sur le cas français, deux études seulement ont analysé cette problématique. La première étude publiée en 2013 par le Centre d'Études et de l'Emploi (CEE, aujourd'hui Ceet) analyse l'effet de l'introduction d'un accord d'intéressement et de participation sur les salaires de base et les rémunérations totales des salariés entre 1997 et 2007. La seconde étude provient du Conseil d'Analyse Economique (CAE) qui propose une évaluation économique de l'impact des dispositifs d'épargne salariale entre 2006 et 2021. Nous avons donc deux études qui parcourent 24 années de pratique de l'épargne salariale dans les entreprises françaises. Ces deux études parviennent au même résultat; un effet substitution important des salaires vers les dispositifs d'épargne salariale.

Qu'est-ce que cela signifie ? En quoi consiste un effet substitution ?

Un effet substitution implique que les salariés perdent en salaire ce qu'ils ont gagné en épargne salariale. En d'autres termes, c'est un effet de vases communicants qui entraîne une non-augmentation de la rémunération totale et donc du niveau de vie des salariés.

Cet effet substitution des dispositifs d'épargne salariale présente deux conséquences :

- Pas d'augmentation de revenu et donc d'augmentation du niveau de vie pour les salariés. Le dispositif donne l'illusion d'une augmentation de revenu. En réalité, les salariés perdent en salaire ce qu'ils gagnent en partage des profits.
- Un coût substantiel pour les finances publiques.
- Ce coût pour les finances publiques réside dans la moindre rentrée fiscale pour l'Etat, car l'assiette est assujettie à l'IS et retranchée des dispositifs d'épargne salariale mais aussi (et surtout) car ce sont des cotisations sociales en moins. L'effet substitution implique que le montant de l'épargne salariale aurait dû être versé sous forme de salaire.

L'étude du CAE estime que le coût pour les finances publiques serait de l'ordre de 21 à 38 centimes pour chaque euro versé sous forme d'épargne salariale. En 2022, selon la Dares, plus de 24,5 milliards d'euros ont été versés sous forme de participation intéressement et abondement. Cela représente donc un coût total pour les finances publiques de l'ordre de 4,5 milliards € à près de 7 milliards d'euros. Depuis 2006, ce sont près de 70 milliards d'euros de perte pour les finances publiques.

Par voie de conséquence, le travailleur finance de manière indirecte par son revenu net ce coût pour les finances publiques. C'est au citoyen qu'incombe la charge de résorber le creusement du déficit public à travers les réductions de dépenses publiques soi-disant nécessaires pour rétablir l'équilibre budgétaire « vital ». Pour ainsi dire, lorsque le travailleur perçoit un revenu via un dispositif d'épargne salariale, ce versement contribue à dégrader les comptes publics. La mise en déficit des comptes publics se traduit par des économies budgétaires à travers des baisses de dépenses publiques telles qu'un moindre remboursement des soins, une baisse des aides aux logements, une baisse de la prise en charge des coûts de formation par la puissance publique... que le salarié doit compenser individuellement par son revenu qui n'a pas augmenté (effet substitution salaire).

En plus d'être un outil dangereux, à terme, pour la cohésion de classe face au patronat, la prolifération des dispositifs d'épargne donne une illusion d'augmentation de revenu. Mais elle se caractérise aussi par une baisse du niveau de vie réelle. Car les travailleurs doivent compenser sur leurs deniers personnels les moindres rentrées fiscales et socio-fiscales, en supportant une baisse des services publics (santé, transports, éducation etc.), des aides sociales, des dispositions de la protection sociale, etc. C'est pourquoi il est important de rappeler que **seules les augmentations de salaires permettent d'améliorer les conditions de vie et que l'échelle mobile des salaires est un outil incontournable pour rééquilibrer le partage de la valeur.**

*Baptiste Royer,
Conseiller Fédéral*

Droit

L'activité partielle

L'activité partielle, ou « AP », est un dispositif qui permet d'imposer temporairement une réduction partielle ou une suspension totale du travail (L 5122-1 et suivants du Code du travail).

Cette mesure est fondée uniquement sur une conjoncture économique difficile, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, un sinistre ou une intempérie exceptionnelle, une transformation-restructuration-modernisation de l'entreprise, ou une circonstance exceptionnelle telle qu'une pandémie ou une guerre (R 5122-1 du Ct).

L'AP est mise en place au niveau de tout ou partie de l'entreprise. Elle est collective et ne peut concerner les salariés pris isolément. Toutefois, lorsqu'elle donne lieu à une réduction d'activité, la loi autorise le placement individuel et alternatif du groupe de salariés concernés. Tous les salariés de l'entreprise sont susceptibles d'être concernés, forfait jours et cadres dirigeants compris. A noter toutefois qu'à l'égard des salariés protégés, la mise en œuvre de l'AP nécessite leur accord préalable, faute de quoi ces derniers doivent continuer de percevoir leur rémunération intégrale (Cass. Soc. 19-01-2011, n° 09.43-194).

La mise en œuvre de l'AP nécessite d'adresser, via la DREETS, une demande d'autorisation préalable au Préfet, accompagnée de certaines informations et de l'avis consultatif du CSE (R 5122-2 du Ct). Exceptionnellement, la loi autorise une mise en œuvre anticipée en cas de sinistre ou d'intempérie et en cas de circonstances exceptionnelles. En ce cas, l'employeur adresse sa demande ainsi que l'avis du CSE dans un délai de 30 jours maximum (R 5122-3 du Ct). Le Préfet dispose du droit de la refuser (R 5122-4 du Ct). Sa réponse intervient sous 15 jours. L'employeur en informe le CSE.

Lorsqu'elle est accordée, l'autorisation est donnée pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable dans la limite de 6 mois, appréciée sur une période de 12 mois consécutifs (R 5122-9 du Ct). L'employeur procède à l'affichage des horaires d'AP. Lorsqu'une demande d'AP a été précédée dans les 36 derniers mois d'une ancienne demande, l'employeur doit prendre des engagements vis-à-vis de l'Etat. La négociation d'un accord collectif peut constituer de tels engagements. Il convient de négocier une amélioration de l'AP et des garanties de maintien dans l'emploi (R 5122-9 du Ct).

L'AP ouvre droit à une indemnisation en fonction du nombre d'heures chômées. Seules les heures chômées en deçà de la durée légale des 35 heures ou en deçà d'une durée conventionnelle inférieure applicable, sont indemnisables. Toutefois, sont aussi indemnisables les heures supplémentaires prévues dans une convention de forfait en heures ou, selon des règles spécifiques, les temps chômés en cas de forfait jours annuels (L 5122-3, D 5122-15 du Ct).

L'indemnité ramenée à un taux horaire correspond à 60% du salaire mensuel que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, dans la limite de 4,5 fois le SMIC. Sont prises en compte les primes, indemnités et la moyenne des salaires variables des 12 derniers mois (L 5122-3 et R 5122-18 du Ct). Le salarié à 35 heures est garanti de percevoir au moins le SMIC, les temps partiels au moins le taux horaire du SMIC. (L 3232-1, R 5122-18 du Ct). Lorsque les salariés suivent une formation, l'indemnité est portée à 100% (L 5122-2 Ct).

La prise de congés payés (CP) ou JRTT ne peut être imposée en dehors des dispositions légales, conventionnelles ou des usages applicables. Pendant l'AP les CP, les RTT et les jours fériés chômés sont payés au tarif normal. L'AP permet l'acquisition de CP, et de 4 trimestres d'assurance vieillesse maximum par année (R 5122-11 du Ct, R 351-12 du CSS). Au terme de l'AP, l'employeur doit payer intégralement les salariés, activité ou pas.



dispositif d'activité partielle

César Ferreira
Conseiller Fédéral



VEUVAGE



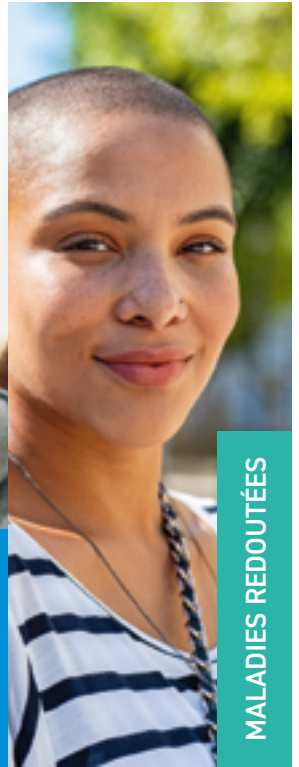
ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

L'AUTONOMIE DU SALARIÉ ET DE SA FAMILLE FACE AUX SITUATIONS DE LA VIE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.