



Mensuel des Métallurgistes

N°95 Avril 2025

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



DOSSIER

Retraites : un droit menacé par les réformes et les inégalités sociales

► DSC

Une journée pour débattre et s'occuper de nous et de notre activité CGT !

POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS



**Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France,
le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.**

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement -**
afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires et d'avoir
un impact positif sur la société.

- **10,5 millions de personnes protégées**
- **95000 entreprises clientes** en santé et prévoyance
- **6 millions de personnes soignées et accompagnées**
- **500 millions d'euros investis** dans les territoires d'ici fin 2025

www.groupe-vyv.fr



GR O U P E
vyv

— SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT —

Actualités

- 4 Histoire**
La grande bataille des sidérurgistes d'Usinor Denain (1979)
- 5 Actualité**
Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 2025 : un appel à agir !
- 6-7 Portrait de syndicat et de syndiqué**
Syndicalisme et reconquête chez MBDA: les parcours de Julien et Bastien
- 9 Retraite**
L'épargne retraite: un piège déguisé en solution

Dossier

- 10-12 Retraites : un droit menacé par les réformes et les inégalités sociales**

Vie Syndicale

- 13 DSC**
Une journée pour débattre et s'occuper de nous et de notre activité CGT !
- 18 CSE**
Journée des CSE : enjeux, débats et perspectives pour l'avenir syndical

Politique revendicative

- 14-15 Economie**
Le partage de la valeur ajoutée dans la branche métallurgie
- 16-17 SMH**
Un refus unanime : l'échec des SMH 2025 dans la métallurgie
- 19 RP**
Eléments pour la négociation sur le représentant de proximité



Vincent Vadrot

Membre du Comité Exécutif Fédéral

L'urgence d'un débat collectif pour renforcer le pouvoir des salariés

Le contexte géopolitique mondial actuel est, plus que jamais, marqué par des tensions grandissantes, et chaque jour la paix semble s'éloigner un peu plus. Ce que l'on observe actuellement pourrait être comparé à une partie de « Risk » géante, où les États-Unis, la Russie et la Chine jouent leurs pions à l'échelle mondiale. Les États-Unis tentent d'étendre leur influence au Canada et au Groenland, la Russie se concentre sur l'Ukraine et l'Est de l'Europe, tandis que la Chine convoite les Philippines et Taïwan. Ce jeu de domination géopolitique a des conséquences directes pour les travailleurs du monde entier, qui voient leurs vies perturbées par les enjeux de pouvoir entre ces grandes puissances.

Face à ce contexte complexe, il devient urgent de démystifier la politique pour qu'elle ne soit plus un domaine réservé aux élites. Les syndicats, tout en étant absorbés par les problématiques internes des entreprises, doivent absolument engager le débat au sein des Assemblées Générales et avec les salariés eux-mêmes. Il est essentiel de créer un espace d'échange pour comprendre les enjeux politiques et leur impact sur le monde du travail. C'est là que le rôle clé des syndicats prend tout son sens.

En tant que membre du CEF, il est de ma responsabilité d'œuvrer pour l'ouverture de ce débat au sein de nos syndicats et de nos entreprises. Cependant, la difficulté réside dans le fait que les syndicats, souvent accaparés par les enjeux internes des entreprises, ne parviennent plus à s'ouvrir à cette nécessaire réflexion collective. Dans ce contexte géopolitique tendu, les grandes entreprises prospèrent aux dépens de ceux qui créaient la véritable richesse de notre pays. Les géants du CAC40 continuent de générer toujours plus de profits, alors que les populations sont les premières victimes des guerres, des licenciements, et de la précarité. Les dividendes n'ont jamais été aussi élevés, tandis que les salaires, eux, stagnent ; laissant ainsi les plus vulnérables toujours en marge.

Alors que nous préparons le 43ème Congrès Fédéral et que la Conférence Régionale s'est tenue le 25 mars 2025, nous devons surmonter la difficulté de réunir nos camarades, souvent pris par leurs obligations professionnelles. Le climat actuel, entre répression syndicale et préoccupations quotidiennes des salariés, nous maintient sur la défensive. Nous devons impérativement renforcer notre rapport de forces. Il est primordial de partager les expériences et les réussites pour continuer à agir ensemble.

La CGT n'est pas seulement un slogan. « Tous ensemble » est une réelle force de proposition et un appel à l'action collective. Si chacun de nous prend la mesure de l'importance de la situation et apporte sa contribution, il est possible de faire bouger les lignes. Ensemble, nous pouvons changer le monde du travail, car unis, nous avons la force d'agir.

Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cedex
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





Marche des sidérurgistes à Paris, 23 mars 1979 © DR - Mémoires d'Humanité/AD93

Située au cœur du bassin minier du Nord de la France, Denain a longtemps été la capitale du charbon et de l'acier. Son usine sidérurgique, fondée en 1837, faisait la fierté des habitants de la « *ville feumière* », rebaptisée ainsi du fait des fumées recrachées par ses innombrables cheminées. Rattachée en 1948 au groupe Usinor, elle a employé jusqu'à 12 000 salariés et constituait l'un des principaux sites de production de l'acier en France.

Alors, quand en décembre 1978 le gouvernement dévoile son plan de restructuration de la sidérurgie, la nouvelle fait l'effet d'une bombe. Il prévoit la suppression de 21 750 emplois, dont 6 500 à Longwy en Lorraine et 5 000 à Denain. Dans la population, la colère succède rapidement à la stupeur. Une bataille de longue haleine s'engage.

Tout au long de l'année 1979, les sidérurgistes sont sur le pied de guerre, mobilisant un répertoire d'actions qui associe démonstrations de masse, opérations coups de poing et des formes d'actions parfois inédites. Pour appuyer le rapport de forces durant les négociations, des initiatives plus ou moins musclées fleurissent : blocages des trains et des autoroutes, occupations de la chambre patronale, d'agences bancaires et de centres d'impôts, prise de parole de l'intersyndicale lors d'un match de football à Valenciennes, journées portes ouvertes à l'usine... Le 9 février, 46 autocars quittent Denain en direction de la capitale, où les ouvriers bloquent le périphérique et les accès à l'aéroport Roissy-Charles de Gaulle. Une semaine plus tard, une marée humaine de plus de 50 000 personnes défile à Valenciennes.

Le 7 mars, au lendemain de provocations policières à l'encontre de grévistes, Denain s'embrase. Toute la journée, et jusque tard dans la nuit, des affrontements violents opposent les sidérurgistes aux gardes mobiles et font de

La grande bataille des sidérurgistes d'Usinor Denain (1979)

nombreux blessés. La ville est en émeute. Des coups de feu résonnent dans la soirée. Le lendemain, de nombreuses grèves de solidarité éclatent dans le département. À Denain, la tension reste forte et les grévistes obtiennent le départ des CRS. Le souvenir des grèves très dures de 1947 et 1948 ressurgit. « *Ce ne sont pas des hommes qui font de la dentelle ici, mais des sidérurgistes* », déclare Gustave Ansart, député communiste du Nord qui, tout au long de cette bataille, demeure aux côtés des sidérurgistes. Quelques jours plus tard, les Unions départementales CGT du Nord et du Pas-de-Calais créent Radio Quinquin, une radio pirate émettant depuis un HLM de Denain. Comme la radio Lorraine Cœur d'Acier à Longwy, elle se fait le relais du combat des sidérurgistes et donne la parole aux grévistes. Le 23 mars, plus de 100 000 personnes participent à Paris à la grande marche de solidarité avec les sidérurgistes, organisée par la CGT. Mais au lendemain de cette puissante démonstration de force, les médias et une partie de l'opinion publique ne retiennent que les violents affrontements qui ont émaillé cette journée historique. Dans les semaines suivantes, la grève s'étend dans les usines sidérurgiques du pays.

Durant l'été 1979, une convention sociale, fixant les conditions de départ des ouvriers, est adoptée par le patronat et les syndicats. Seule la CGT, qui a produit un mémorandum proposant des solutions alternatives pour développer la sidérurgie française, refuse de signer et appelle à poursuivre la lutte. En fin d'année, les ouvriers de l'usine décident de l'occupation de l'usine et du blocage de la production durant plus d'un mois, sans parvenir toutefois à enrayer la casse industrielle. En juillet 1980, le dernier haut-fourneau de Denain est mis à l'arrêt. « *Cheminées muettes, portails verrouillés* », comme le chantera deux décennies plus tard Bernard Lavilliers.

Corentin Lahu, historien et archiviste de la FTM-CGT, à partir du témoignage de **Bernard Lamirand** (ancien responsable national de la branche sidérurgie de la FTM-CGT).

Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 2025 : **un appel à agir !**

Le 28 avril 2025, le monde entier observera la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, une initiative de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) visant à promouvoir des environnements de travail sûrs et sains. Cette journée est non seulement l'occasion de sensibiliser sur les enjeux liés à la santé et à la sécurité au travail, mais aussi de rappeler l'importance cruciale de la prévention des accidents et des maladies professionnelles. En 2025, alors que les défis liés à la sécurité au travail continuent d'évoluer, il est essentiel de porter un regard attentif sur les secteurs les plus touchés, notamment celui de la métallurgie, qui connaît régulièrement des accidents tragiques.

Notre secteur est confronté à des risques spécifiques. Les machines lourdes, les manipulations de métaux en fusion, ainsi que des expositions aux poussières, aux produits chimiques ou aux organisations du travail délétères rendent notre environnement de travail particulièrement dangereux. Selon les statistiques 2023 de la branche ATMP, les accidents du travail dans la métallurgie représentent 11% des décès au travail, alors qu'elle ne représente que 8% des salariés.

En 2024, plusieurs accidents tragiques ont frappé des usines métallurgiques en France. Par exemple, le 25 avril 2024, un ouvrier de 51 ans a perdu la vie dans une usine de traitement de l'acier à Bonneuil sur Marne¹. L'accident s'est produit lorsqu'il a été écrasé par une bobine d'acier d'une tonne, alors qu'elle s'est détachée d'une machine. Cet incident tragique a mis en lumière les risques sur la manipulation des équipements lourds et la sécurité des machines.

Un autre accident déplorable a eu lieu le 12 juin 2024 sur le site Industeel du Creusot², où un ouvrier a perdu la vie après une chute de plusieurs mètres lors de sa tournée régulière de maintenance.

Ces événements tragiques doivent nous interpeler en tant que militants.

La Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail de 2025 est donc un moment clé pour réfléchir aux actions à mener syndicalement. Il est impératif que salariés, élus et syndicats poussent les employeurs à mettre en œuvre des programmes de prévention efficaces, incluant les questions d'organisation du travail, d'investissements, de

formations et d'informations régulières de leurs employés sur les risques spécifiques liés à leur travail.

Les avancées technologiques peuvent offrir des solutions prometteuses pour améliorer la sécurité au travail. L'intégration de systèmes intelligents et de capteurs de sécurité peut aider à prévenir les accidents en alertant les opérateurs sur les risques. Mais la prévention doit être pensée de manière globale et stratégique.

Il est également essentiel que le gouvernement et les organismes de réglementation jouent leur rôle en renforçant le contrôle de l'application des lois sur la sécurité au travail. L'application stricte de normes de sécurité, accompagnée de sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas ces normes, est essentielle. La charte élaborée lors de la mise en œuvre des chantiers des jeux olympiques en est un bon exemple : la mise en avant de la concertation, la limitation de la sous-traitance, le tout accompagné du renforcement des contrôles par l'inspection du travail ont permis de réduire le nombre d'accidents du travail. Aucun travailleur n'y a perdu la vie.

La Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail du 28 avril 2025 est donc un appel à l'action pour tous les acteurs du monde du travail, particulièrement dans des secteurs à haut risque comme la métallurgie. Il est impératif que la sécurité au travail soit une priorité absolue pour créer des environnements de travail plus sûrs et sains, y compris face au changement climatique et où chaque travailleur est assuré de rentrer chez lui en bonne santé, chaque jour.

Serge Journoud, Conseiller Fédéral

1. <https://94.citoyens.com/2024/accident-du-travail-mortel-dans-une-usine-de-bonneuil-sur-marne,26-04-2024.html>

2. <https://www.aquitainepresse.com/accident-industriel-creusot/>

Guide ATMP



Syndicalisme et reconquête chez MBDA: les parcours de Julien et Bastien



Je m'appelle Julien, j'ai 38 ans. Je travaille chez MBDA depuis 16 ans. Je suis élu titulaire au CSE et délégué syndical. J'ai un BEP, ainsi qu'un bac professionnel pour conduire des machines à commande numérique, de tournage et de fraisage. Lorsque je suis rentré chez MBDA en 2009, j'ai principalement travaillé de nuit pour obtenir un CDI. Depuis

2015, je suis au magasin « *outils coupants* ». Je m'occupe de tout ce qui est montage, équilibrage et mesure des outils pour mes collègues travaillant sur machine.



Je m'appelle Bastien, j'ai 35 ans, et j'ai été embauché en 2017 en tant que responsable qualité d'une unité de fabrication. C'est mon premier mandat de DS.

Au bout de combien de temps vous êtes-vous syndiqués et pour quelles raisons ?

Julien. Je me suis syndiqué après ma période intérimaire, dès les premiers mois de ma « *CDIation* », suite à un problème de cohésion d'équipe. La CGT m'a épaulé, appuyé, et accompagné. À la suite de ce souci, je me suis syndiqué parce que je me suis retrouvé dans les valeurs de la CGT. J'étais tout jeune, j'avais 23 ans et l'envie de m'investir. Pour la première fois, je me suis mis sur les listes électorales sans être élu, puis la deuxième fois, j'ai été en tête de liste et j'ai été élu, ce qui m'a permis de commencer à être partie prenante de la Vie Syndicale du bureau.

Bastien. De mon côté, j'ai été embauché en 2017 et j'ai été contacté dès 2018-2019 par l'ancien DSC qui savait que mes parents faisaient partie de la CGT. Au début, je n'étais pas forcément à l'aise avec l'idée de me syndiquer, car je me trouvais jeune dans l'entreprise. Mais avec les manifestations contre la réforme des retraites, je me suis dit pendant les manifestations, que les syndicats

de policiers semblaient avoir une écoute sur leurs revendications. Et je me suis dit qu'on pouvait au moins commencer par là pour essayer de faire bouger les choses. Dans la foulée, je me suis syndiqué. Ça tombait assez bien aussi, car c'était les élections professionnelles et la CGT n'avait pas de liste au 3ème collège. Ça a été l'occasion de réunir deux objectifs : se syndiquer et offrir à la CGT la possibilité d'avoir un représentant au 3ème collège là où il n'y en avait plus.

Comment vos familles ont réagi lorsque vous leur avez annoncé que vous vous étiez syndiqués ?

Julien. Très bien. Mon entourage m'a fortement encouragé à m'investir pour défendre les inégalités, de plus en plus fréquentes. Je viens d'une famille d'ouvriers qui incarne, sans en être pleinement consciente, les valeurs de la CGT, valeurs que mes parents m'ont transmises à travers l'éducation qu'ils ont reçue.

Bastien. Ma conjointe s'est syndiquée un peu avant moi, et ça a d'ailleurs été un des éléments déclencheurs. Mes parents sont tous deux cégétistes. Je viens d'une famille modeste : mon père était conducteur de bus et ma mère était employée de France Télécom/Orange. Mon père avait un mandat de délégué du personnel à l'époque. Bizarrement, il ne m'avait jamais poussé vers le syndicalisme. Il m'a fait comprendre que c'était un engagement assez concret, qui représentait du travail. Le syndicalisme avait pris une place importante dans leur vie. Lorsque je leur ai annoncé ma décision, ça n'a posé absolument aucun problème. On a pu discuter, et moi j'ai découvert l'univers que je vivais indirectement. Quand je me suis syndiqué et que j'ai commencé à me former, à en apprendre davantage sur la CGT, j'ai pu discuter avec mes parents de choses plus précises, plus concrètes, autour de la CGT.

Est-ce que vous pouvez me parler du syndicat MBDA ?

Julien. Je sais qu'ils ont obtenu une fois la majorité des voix, et je n'étais même pas né ! À MBDA France, nous sommes sur trois sites : Bourges (dans le Cher), Selles-Saint-Denis (dans le Loir-et-Cher), et le Plessis-Robinson (dans les Hauts-de-Seine). Bourges compte environ 2 000 salariés, Selles-Saint-Denis environ 400, et le Plessis-Robinson 4 000 salariés. Le Plessis est composé à 90 % d'ingénieurs et cadres ; avec une poignée d'ouvriers, de techniciens et d'employés de bureau. C'est très compliqué de syndiquer. Ils sont entre 15 et 20 syndiqués CGT sur ce site. À l'heure

actuelle, nous ne sommes plus représentatifs au niveau MBDA France. Les syndicats majoritaires au Plessis-Robinson sont la CFE-CGC et la CFDT. Sur le site de Selles-Saint-Denis, il y a la CFE-CGC, la CFDT, FO et la CGT. À Bourges, c'est la CFE-CGC, FO, la CFDT et la CGT. Aux dernières élections, quand on cumule tout, nous sommes arrivés à moins de 10 % des voix, à 8,8 %. Nous avons lancé une démarche auprès de la Confédération et de la Fédération de la Métallurgie en rencontrant Jean-Pierre Guérin, animateur du collectif élections professionnelles déployé à la Fédération, pour une campagne de reconquête électorale qui se déroulera en 2027.

Comment souhaitez-vous être accompagnés dans cette reconquête ?

Julien. Notre objectif premier serait de regagner la représentativité au niveau national, ce qui signifie passer les 10 %. Ne plus être en difficulté. En ce moment, ce sont les négociations NOE, et nous ne sommes plus autour de la table. On avait des figures de proue qui étaient très visibles : le trésorier, le DSC, le secrétaire. Et malheureusement, ils sont partis à la retraite à deux ans d'intervalle.

Bastien Lorieux. Le DSC de l'époque m'avait pas mal approché. Je pense qu'il voulait aussi me placer sous son aile pour faire la transition. Mais, oui, quelque part, je n'étais pas prêt. Je voulais d'abord prioriser mon travail, car je pense qu'un bon syndiqué, c'est un syndiqué qui fait correctement son travail pour être exemplaire vis-à-vis des autres. Effectivement, quand ils sont partis, ça a été un coup dur. Ils prenaient tellement de place que pour les salariés, la CGT semblait avoir disparu. La chute a été un peu raide. On repart de loin. Et puis je suis jeune

syndiqué : même si j'ai pris un rôle dans le syndicat pour aider les camarades à avancer, il faut aussi que je grandisse au sein de l'entreprise, au sein du syndicalisme. On sait qu'il faut reconstruire un socle. On analyse assez bien la raison de l'échec de la CGT. On cherche un point d'appui auprès de la Confédération pour formaliser nos priorités et objectifs, c'est à dire, en 2027, récupérer la représentativité, puisque cela semble être abordable. Il s'agit de remonter de 2%. Il faudra travailler sur des éléments clé qu'on a identifiés, notamment au niveau de la communication et de la présence sur le terrain où on a encore un peu de mal à s'organiser.

Comment se passe la vie syndicale au sein de votre syndicat ?

Julien. Les relations avec les anciens sont très bonnes, et les syndiqués sont là pour nous. Il n'y a pas de soucis, d'ailleurs, ils sont même demandeurs.

En ce qui concerne la parité femmes/hommes dans le syndicat, on est dans la moyenne nationale. On a 3 femmes élues sur 8, si je compte tous les élus, experts et mandatés.

Un dernier mot ?

Historiquement, le rythme de travail de l'entreprise était relativement serein, nous étions dans une période avec peu de commandes, à livrer sur un temps long. Aujourd'hui, on change de braquet, on recrute beaucoup de gens, on veut aller très vite. Il y a des dégâts collatéraux parmi certains collègues, notamment en termes de risques organisationnels. La CGT sera toujours pour le travail et les travailleurs, mais il faut s'assurer de le faire dans le respect du cadre légal. Elle aide à faire contrepoids face à certaines décisions hâtives côté management, qui peuvent causer des dégâts auprès de nos camarades. On a une vraie capacité à défendre les gens, à les soutenir, à les accompagner.

*Propos recueillis par
Marion Prevot,
Conseillère Fédérale*



LES SPÉCIALISTES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE



**40 ANS
D'EXPÉRIENCE**

auprès des CSE.
Spécialiste des Organisations Syndicales,
présent auprès de plus
de 40 Fédérations,
UD, UL et Comités Régionaux.

- Expertises Comptables
- Formations
- Commissariat aux comptes

**40 EXPERTS
QUI VOUS SONT PROCHES**

co·E·x·co

CONTACT : 53 - 55, avenue d'Italie CS 60453
80094 AMIENS CEDEX 3 - Tél. : 03 22 53 27 47 - Fax : 03 22 53 27 49

Siège social : 11, rue des Immeubles Industriels CS 41132 75543 PARIS CEDEX 11
Tél. : 01 43 73 90 79 Fax : 01 43 73 92 52

Site : www.coexco.com

L'épargne retraite: un piège déguisé en solution

Alors que les concertations sur la réforme des retraites battent leur plein en France, un sujet revient régulièrement sur la table : la retraite par capitalisation ou épargne retraite. Présentée comme une solution miracle pour compenser la baisse annoncée des pensions, elle est en réalité un piège dangereux pour les salariés, notamment les ingénieurs, cadres et techniciens qui représentent plus de la moitié du salariat. Derrière les discours séduisants des assureurs et du gouvernement, se cache une logique de capitalisation qui menace notre système solidaire par répartition et creuse les inégalités.

Un système par répartition sous pression

Le gouvernement et le Medef avancent masqués. Sous prétexte de sauver le système par répartition, ils préparent en réalité son affaiblissement progressif. Leur objectif ? Réduire les pensions publiques tout en poussant les salariés vers des systèmes d'épargne retraite privés, calqués sur le modèle des fonds de pension américains. Cette stratégie est d'autant plus pernicieuse qu'elle s'accompagne d'incitations fiscales généreuses pour les produits d'épargne retraite, comme le montre la loi PACTE de 2019. Résultat : les cotisations vers l'épargne retraite ont augmenté d'un tiers, drainant des milliards d'euros hors du système solidaire.

Pourtant, le système par répartition, financé par les cotisations des actifs, est robuste. Il a résisté à toutes les crises. Contrairement à ce que prétendent ses détracteurs, il ne peut pas faire faillite. En revanche, l'épargne retraite, basée sur la capitalisation, expose les salariés à des risques considérables : volatilité des marchés, absence de garantie sur le capital épargné, et frais de gestion exorbitants. Les assureurs et gestionnaires de fonds, comme BlackRock, engrangent des profits colossaux, tandis que les salariés prennent tous les risques.

Le piège de l'épargne retraite

Aucune garantie de restitution : le système des « cotisations définies » signifie que l'épargnant prend le risque des marchés financiers, sans garantie de récupération du capital, comme le montre la crise de 2008.



Un coût exorbitant : épargner pour sa retraite coûte bien plus cher que cotiser. Pour compenser une baisse de 10 points du taux de remplacement (actuellement de 75 % en moyenne), il faudrait épargner l'équivalent d'un mois de salaire par an pendant 30 ans ! Une mission impossible pour la plupart des salariés, surtout dans un contexte d'inflation et de précarité croissante.

Un marche juteux les assureurs, un piège pour les salaires

Le développement de l'épargne retraite profite, avant tout, aux assureurs et banques grâce à des exonérations fiscales, au détriment des finances publiques. Pire encore, les entreprises proposent des plans collectifs d'épargne retraite, transformant des primes en transferts de salaires sans retour garanti.

L'urgence de défendre notre système solidaire

Face à cette offensive, il est essentiel de défendre un système solidaire. Plutôt que de promouvoir l'épargne retraite, il faut renforcer le financement des retraites publiques en augmentant les cotisations patronales et en luttant contre l'évasion fiscale. Il faut également reconnaître les années d'études et l'usure professionnelle, notamment pour les ICT, dont la pénibilité est souvent ignorée.

Une réforme juste et solidaire est possible, où chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. Ne laissons pas les assureurs et le gouvernement détruire notre système de retraite !

Christine Chiffre, Membre du Secrétariat de l'UFICT



Retraites: un droit menacé par les réformes et les inégalités sociales

Le système de retraite de la sécurité sociale, prévu par le programme du Conseil national de la Résistance et mis en œuvre par l'ancien Secrétaire Général de la Fédération Travailleurs de la Métallurgie CGT, Ambroise Croizat, avait pour objectif que la retraite cesse d'être « l'antichambre de la mort » pour devenir « une nouvelle étape de la vie », et d'assurer à tous les citoyens les moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se le procurer par le travail ». Il a été conçu alors que la France sortait de la guerre, ruinée. La priorité était la mise en place de droits, et non la recherche d'un équilibre comptable absolu et éternel.

A travers la volonté du gouvernement d'ouvrir les négociations, il semblerait que les priorités se soient inversées. La lettre de cadrage du premier ministre, qui au départ parlait d'absence de totem et de tabou, fixe maintenant comme priorité de « rétablir l'équilibre financier de notre système de retraites à l'horizon 2030 ». Et ceci sans se soucier de l'impact sur les droits des retraités actuels et à venir, et semblant oublier que la réforme de 2023, passée en force par le 49-3, n'équilibre même pas les comptes.

Le problème de financement des retraites n'est pas un problème de dépenses, mais bien un problème de recettes. Trouver les moyens de résorber le déficit à venir et consolider notre système par répartition n'implique donc pas de réduire les dépenses en les faisant peser sur les

travailleurs, mais suppose, au contraire, d'en accroître les ressources pour conforter les droits de tous les travailleurs. Si le travail était mieux partagé, si les richesses qu'il produit étaient mieux utilisées et réparties, les ressources de la Sécurité sociale ne s'en porteraient que mieux. Le trou dans les recettes s'explique également par les suppressions d'emplois dans la fonction publique. Moins d'emploi public, c'est moins de rentrées de cotisations sociales payées par l'État employeur.

Le gouvernement a fait travailler la Cour des Comptes sur plusieurs hypothèses excluant d'office celle du retour de l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans, ni même à 60 ans. Pas de tabou, sauf lorsqu'il s'agit de diminuer l'âge légal.

La CGT a demandé, lors de la première réunion de travail, à faire travailler la Cour des comptes sur proposition d'annulation de la réforme des retraites de 2023 : le retour à 62 ans et l'annulation de l'accélération du passage de la durée de cotisation à 43 annuités.

La Cour des comptes a partiellement répondu, en chiffrant le besoin de financement d'un âge de départ à la retraite à 62 ans, à 10 milliards d'euros.

10 milliards d'euros, cela semble beaucoup à l'échelle individuelle, sauf à s'appeler Bernard Arnault. **Ce déficit de la branche retraite pour la Sécurité sociale, c'est**

l'épaisseur du trait : 3% des 304 milliards d'euros du budget de la branche vieillesse pour 2025.

Le budget de l'Etat est lui prévu avec un déficit d'environ la moitié des recettes pour 2025 : 140 milliards d'euros de déficit pour 317 milliards d'euros de recette (soit 44% du budget !)

Au lieu de se focaliser sur la paille dans l'œil de la Sécurité sociale, le gouvernement ferait mieux de s'occuper de la poutre dans le sien, avec plus de 80 milliards d'euros d'exonération de cotisations accordés aux entreprises, en partie reversés sous forme de dividendes, sans contrepartie d'aucune sorte.

Le « quoi qu'il en coûte » existe bien lorsqu'il s'agit de maintenir le système capitaliste français sous perfusion de la puissance publique.

Derrière l'argument de l'équilibre comptable, se cache aussi la volonté patronale d'instaurer une règle d'or, c'est-à-dire de plafonner le financement des retraites à un pourcentage du PIB.

Cela remet en cause le principe d'un régime à prestations définies pour passer à un régime à cotisations définies. Ce qui était également l'objectif de la réforme avortée de la retraite par points.

Quant au système de retraite par capitalisation que promeut le patronat, il démontre au passage que de l'argent, il y en a. Un des enjeux est de récupérer cet argent placé sur les systèmes de capitalisation pour les replacer dans le système par répartition.

Le cœur de la bataille reste l'âge légal de départ à la retraite: 62 ans ou 64 ans ! Cela n'est pas juste un paramètre comptable. Cet âge a un impact majeur sur la vie de millions de travailleurs.

L'enjeu, c'est surtout de pouvoir profiter de sa retraite en bonne santé. Si l'espérance de vie augmente très légèrement, l'espérance de vie en bonne santé - sans incapacité, diminue - quant à elle depuis 2021, et impacte fortement les femmes (3 ans en moins) descendant en-dessous des 65 ans⁽¹⁾. **Un tiers des ouvriers et un quart des employés sont déjà en incapacité lors de la première année de retraite⁽²⁾.**

Deux ans de retraite en moins, c'est énorme pour les travailleurs modestes dont l'espérance de vie est réduite: 13 ans d'écart entre les 5% de salariés les plus aisés et 5% des plus modestes⁽⁴⁾. La volonté patronale de faire travailler plus longtemps revient pour certains travailleurs, à travailler jusqu'à l'incapacité ou à mourir avant la retraite. **10% des travailleurs modestes meurent avant la retraite.** Avec le passage de 62 à 64 ans, c'est environ 9000 personnes supplémentaires chaque année qui mourront avant de pouvoir prétendre à la retraite⁽³⁾.

Le gouvernement et le patronat veulent aussi discuter de l'allongement de durée de cotisation. Il s'agirait de



travailler plus longtemps pour compenser l'augmentation de l'espérance de vie. En réalité depuis la Seconde Guerre mondiale, chaque génération passe davantage de temps en carrière : 46.6% de la durée de vie pour la génération 1953⁽⁴⁾.

L'allongement de la durée de cotisation à 43 ans à horizon 2027 va continuer de creuser l'écart entre les retraités ayant eu une carrière complète et les autres ; en premier lieu les personnes ayant subi des périodes de précarité et en particulier les femmes.

Près d'une femme sur deux perçoit une pension inférieure à 1 000 euros brut par mois contre 20% des hommes ⁽⁵⁾. Les femmes, dont les pensions sont déjà en moyenne inférieures de 38 % au regard de celles des hommes, sont davantage fragilisées par l'augmentation de la durée de cotisation. En raison de carrières hachées, les femmes de la génération 1953 ont cotisé en moyenne 7 années de moins que les hommes. A terme, 43 % des femmes quittent

le travail avec une carrière incomplète et subissent la décote. En conséquence, les femmes sont obligées de partir en retraite en moyenne 8 mois plus tard que les hommes⁽⁵⁾.

Cet enjeu d'égalité femmes/hommes est primordial pour les retraites.

La situation des femmes obligées de travailler plus longtemps est le reflet de l'injustice sur les inégalités salariales, l'accès à l'emploi et la reconnaissance des métiers féminisés. Or, c'est justement l'égalité salariale qui peut amener des ressources dimensionnantes aux régimes de Sécurité sociale et permettre de sortir travailleuses et retraitées de la précarité. Un alignement des salaires des femmes sur ceux des hommes permettrait, à l'horizon 2050, une augmentation des cotisations perçues de 18,5 milliards d'euros, et une hausse des pensions des retraitées de 13 milliards d'euros et donc un bénéfice de plus de 5 milliards d'euros pour le régime de retraite⁽⁷⁾.

L'égalité femmes/hommes a été le premier thème abordé lors des négociations qui ont démarré le 27 février, après les discussions sur les bornes d'âge. La CGT se félicite que la quasi-totalité des organisations syndicales aient décidé, cette année, d'appeler à l'occasion du 08 mars à manifester et faire grève aux côtés des associations féministes.



Le système de retraite français a été défini comme un droit à une nouvelle période de vie dégagée de la nécessité et ouverte sur des potentialités de libre activité. La succession des réformes allongeant la durée de cotisation et reculant l'âge de départ remplace cet objectif par un système qui conforte les inégalités sociales et d'espérance de vie. Le 20 mars, la CGT a été aux côtés des organisations de retraités pour dénoncer ces attaques contre notre système de retraite.

Dans le prolongement de ces deux premières initiatives des 08 et 20 mars, **la CGT appelle à la construction d'un processus de mobilisation d'ampleur pour gagner enfin l'abrogation de la réforme des retraites.** Une majorité de travailleuses et de travailleurs comme de députés y sont favorables, la victoire est donc à portée de main.

La faiblesse des pensions et les injustices du système en place, qui répercutent celles de la vie active jusqu'à la retraite, rendent nécessaire une réforme de notre système. Cela doit se faire en parallèle de nouvelles orientations économiques et sociales visant à favoriser le développement de l'emploi, l'augmentation des salaires et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sebastien Rostan, DSC Airbus

Références : (1) rapport Insee de janvier 2025 ; (2) rapport DREES février 2020 ; (3) rapport 2022 U. Lojkine. Une retraite pour les morts? ; (4) rapport Insee de février 2018 ; (5) rapport de la DREES de 2024 ; (6) rapport parlementaire 2021 sur les petites retraites ; (7) étude de la CNAV de 2011



Une journée pour débattre et **s'occuper de nous et de notre activité CGT !**

Avec le collectif DSC composé d'une quinzaine de membres, nous avons été insistants sur la présence nécessaire du plus grand nombre possible de DSC et de coordinateurs de groupes. Nous avons pris le temps de les appeler, d'envoyer des courriels, bref on ne les a pas lâchés.

Nous restons encore sur notre faim avec bon nombre de camarades qui ne prennent pas le temps de répondre à nos sollicitations, et nous sommes étonnés de voir que par contre, beaucoup prennent le temps de répondre à leurs directions.

Nous pouvons nous féliciter de la présence de 147 camarades avec 89 excusés.

Cette journée avait plusieurs objectifs avec en premier lieu, un rappel de la décision de la Fédération lors du 42ème congrès, désigner un responsable politique en charge du suivi des mandats nationaux dans le secteur Vie Syndicale en appui de Patrick Bernard.

Notre premier objectif durant cette mandature était de re-crée du lien entre les DSC et la Fédération. Nous avons cherché à être utiles pour aider nos camarades dans leur mandat. Une autre de nos priorités était d'essayer de réunir les syndicats des groupes qui se réunissent peu ou pas du tout. Nous avons également voulu débattre de l'activité syndicale lors de ces rencontres. Un état des lieux sur les élections professionnelles, avec la fin du cycle 4, a aussi été effectué. Enfin, nous avons abordé le niveau de syndicalisation, souvent complètement oublié dans les débats.

Nous avons également rappelé que ce mandat national donné par la Fédération est un gage de responsabilité. Nous avons besoin d'une communication mutuelle et systématique pour sortir de l'idée que la Fédération n'est pas uniquement présente pour valider le mandat, rien de plus ... Le fil rouge a été de réaffirmer et de débattre de la « *double besogne* », c'est-à-dire notre activité tant sur les carreaux cassés, que sur l'avenir de l'entreprise et les choix stratégiques patronaux pour construire ensemble un autre modèle de société.

Avec la présence de Sophie Beroud, sociologue, nous avons voulu mettre en avant que la stratégie patronale mise en place a pour but de nous éloigner de ce que doit être notre ADN à la CGT : travailler à la double besogne !

Osez affirmer qu'un autre choix de société est possible !

Nous rencontrons trop souvent des camarades en responsabilité qui ont oublié qu'à la CGT, nous ne revendiquons pas seulement des augmentations de salaires ou de meilleures conditions de travail. La deuxième besogne, c'est bien la transformation de la société et c'est pour cela qu'à la fédération, nous voulons pousser le débat qui a déjà commencé dans nos instances, via le Comité Exécutif Fédéral. Ce fut le cas aussi lors de la conférence des CSE de fin février, avec pour objectif d'en faire un débat qui alimentera notre prochain congrès fédéral.

Le besoin de re-politiser nos élus (au sens noble du terme) s'est clairement faire ressentir. Nous travaillons d'ailleurs à une formation syndicale des DSC 2e niveau.

Nous avons établi un état des lieux travaillé par le collectif, à partir des éléments fournis par les DSC, nous permettant d'avoir la connaissance des moyens et des droits syndicaux existants.

Force est de constater (mais ce n'est pas une surprise) que nos droits diminuent de plus en plus du fait des lois successives, Rebsamen, Macron etc. Le constat est alarmant et nous ne pouvons plus fonctionner comme avant. Quand on parle de rapport à l'institutionnel, nous insistons sur l'importance d'avoir une activité syndicale à hauteur d'au moins 50%. Il est important de trouver un équilibre dans les réunions patronales, gouvernementales et le rapport aux syndiqués, aux salariés. Il ne s'agit pas de pratiquer la politique de la chaise vide mais de chercher à construire autrement.

Nous avons réaffirmé l'importance de la démarche démocratique dans le rôle du DSC avec des échanges intéressants sur des démarches différentes. Le principe du gagnant/gagnant.

Cette journée a été l'occasion de rappeler la campagne menée par la Fédération sur le lien donneurs d'ordres/sous-traitants, en mettant en avant la loi des GM&S qui pourrait constituer une avancée sociale extraordinaire en termes de responsabilité sociale, à condition que chaque acteur s'en empare dans les instances représentatives.

Nous avons décidé de réitérer cette initiative avant chaque congrès fédéral. Tous ces débats permettront d'alimenter notre 43ème congrès qui arrive à grands pas !

Michel Ducret, Membre du Bureau Fédéral

Le partage de la valeur ajoutée dans la branche métallurgie

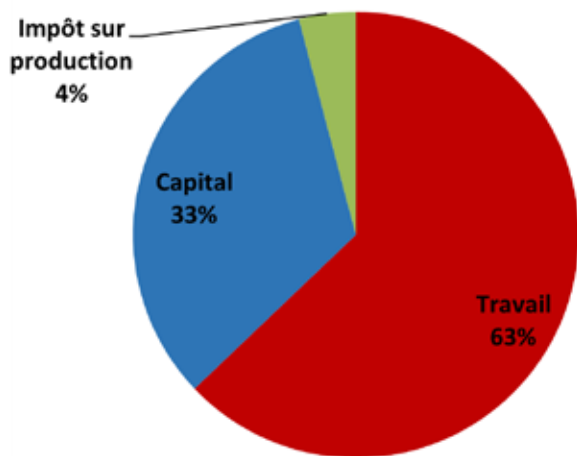
L'année 2025 commence sous de sombres augures pour le tissu industriel français et européen. Le patronat pleure à chaudes larmes pour obtenir toujours plus d'aides publiques afin de soutenir son activité. Les observateurs, quant à eux, prévoient d'importants plans de licenciements au cours de l'année.

Pourtant, la valeur ajoutée en volume (sans les effets de l'inflation) dans la branche, donc la richesse créée par les entreprises de la métallurgie, est similaire à ce qui se pratiquait avant la crise sanitaire. Le niveau de profitabilité se situe par ailleurs sur un niveau historiquement élevé, puisque le taux de marge atteint les 33%, en 2023. Tout indique qu'il ne devrait pas faiblir de manière significative en 2025.

Le taux de marge : qu'est-ce que c'est ?

Le taux de marge, c'est la part du capital dans la valeur ajoutée. On l'appelle également profit brut, puisque c'est ce qui revient aux capitalistes dans le cadre du partage de la valeur. Le partage de la valeur signifie la distribution de la richesse créée entre les trois types d'agents économiques ayant contribué au processus de la production :

- ▶ Les travailleurs via le salaire et les cotisations sociales en échange de leur force de travail ;
- ▶ Les capitalistes se rétribuent via le profit (EBE) en échange de la mise à disposition du capital ;
- ▶ L'Etat est rémunéré via l'impôt sur la production en échange de la mise à disposition d'infrastructures (communication, réseau, éducation etc.) nécessaires à la production.



Partage de la valeur de la branche métallurgie 2023, source Insee, calcul de l'auteur

Dans la Métallurgie, la part du travail représente 63% des richesses créées alors que la part du capital atteint 33%.

Le partage de la valeur, c'est la matérialisation du conflit social et du rapport de forces entre les intérêts divergents ; 1) ceux qui détiennent les capitaux et 2) ceux qui détiennent leur seule force de travail. En d'autres termes, ce que le capital obtient, les travailleurs le perdent et inversement. C'est donc à l'aune de la distribution des richesses créées que l'on obtient une première approche du coût du capital.

Le partage de la valeur : une analyse historique

Lorsqu'on observe le partage de la valeur, il semble, au premier abord, plutôt être à l'avantage des travailleurs. Pour bien comprendre le partage de la valeur et en ressortir une analyse politique, il convient d'historiciser l'analyse de la répartition des richesses créées.



Evolution du partage de la valeur de la branche métallurgie, source Insee, calcul de l'auteur

Sur le long terme, la part du capital dans la valeur ajoutée s'est considérablement agrandie au détriment de la part de l'Etat et tout particulièrement au détriment de la part des travailleurs. Ceci se manifeste par une augmentation de 50% des profits dans la branche entre 2020 et 2023, quand dans le même temps, la masse salariale a augmenté de seulement 20%. Lorsque l'on compare le partage de la valeur de la branche avec celui au niveau national, la métallurgie est marquée par un partage plus volatile et se caractérise par une tendance à la baisse de la part du travail et inversement à la hausse pour le capital. Ce partage dans la métallurgie se caractérise également, historiquement,



par un niveau de détention de la valeur par les travailleurs globalement supérieur à l'échelon national. Néanmoins, le partage au sein de la branche s'est progressivement aligné sur le niveau national en nivelant par le bas la part des travailleurs. Si ces évolutions peuvent sembler dérisoires, elles ont pourtant un impact colossal sur nos bulletins de paie.

Par exemple, en 2023 la part destinée au travail correspondait à la moyenne des années 60 aux alentours de 68 %, soit une augmentation de 4 points de pourcentage. Cela augmenterait le salaire brut de chaque salarié de la métallurgie de 466€. C'est donc un pactole de 9 milliards d'Euros que le patronat s'accapare alors qu'il pourrait venir irriguer le niveau de vie des travailleurs. Ce taux de marge de 33% dans la branche se réalise donc au détriment des travailleurs et démontre qu'il existe d'importantes marges de manœuvre pour augmenter significativement les salaires dans la métallurgie, malgré les discours larmoyants du patronat.

Pour améliorer le partage de la valeur en faveur des travailleurs, la solution est l'augmentation du salaire socialisé. Pour cela, les revendications CGT pour le rétablissement de l'échelle mobile des salaires et la réduction du temps de travail sont deux outils efficaces pour rééquilibrer le partage de la valeur. Le partage de la valeur ajoutée est un élément essentiel de l'analyse économique, que tous les salariés

peuvent obtenir au sein même de leurs entreprises et que nous devons investir dans notre démarche syndicale.

Baptiste Royer, *Conseiller Fédéral*



Un refus unanime : l'échec des SMH 2025 dans la métallurgie

La CGT a refusé de signer une nouvelle fois l'accord sur les Salaires Minimaux Hiérarchiques (SMH) 2025 dans la branche de la métallurgie, dénonçant une grille salariale toujours aussi incohérente avec des montants de minima insuffisants. La CFDT, la CFE-CGC et FO, pour une fois, ont également refusé d'apposer leurs signatures, marquant un rejet unanime de cette proposition patronale. Ce désaveu général constitue un revers majeur pour l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM), qui selon nous, doit revoir sa copie pour proposer un accord à la hauteur des attentes des salariés de la branche.

L'UIMM a mis sur la table une grille de revalorisation des SMH 2025, bien loin de répondre aux exigences des organisations syndicales. Les augmentations annuelles proposées varient de 150 € pour les premiers échelons (A1 et A2) jusqu'à 670 € pour les plus hauts (I17). Cependant, ramenées à une base mensuelle, ces augmentations traduisent des hausses très limitées :

- ▶ 13 € par mois pour les premiers niveaux A1 et A2,
- ▶ 17 € à 28 € par mois pour les classes intermédiaires (B4 à D7),
- ▶ 20 € à 56 € par mois pour les classes supérieures (E9 à I18).

Ces chiffres mettent en évidence une revalorisation bien inférieure à l'inflation et au coût réel de la vie, notamment pour les plus bas salaires. À titre d'exemple, un salarié de la classe A1 passerait de 1 808 € à 1 821 € par mois, soit + 0,7% d'augmentation, c'est bien en deçà des besoins réels des salariés.

Une incohérence persistante dans la grille salariale

En 2023, la CFDT, la CFE-CGC, FO et l'UIMM avaient validé une grille salariale 2024 complètement déstructurée, avec des écarts incohérents entre les différents groupes et classes d'emplois. Cet accord, largement critiqué, avait aggravé les déséquilibres salariaux au sein de la branche. Face à cette situation, la CGT avait alerté sur la nécessité de corriger ces erreurs pour 2025 en proposant une refonte plus équitable de la grille.

Malheureusement, l'UIMM a choisi non seulement d'ignorer ces revendications, mais pire encore, d'accentuer davantage ces incohérences. Ainsi, certaines classes d'emplois voient des hausses dérisoires, tandis que d'autres bénéficient d'augmentations légèrement supérieures,

sans logique claire, ni alignement avec les responsabilités et les qualifications des salariés.

Un accord déconnecté des réalités économiques !!

1. L'inflation est persistante : le pouvoir de consommation des salariés continue de se réduire mois après mois, grignoté par la hausse des prix, notamment à cause de l'énergie et des biens de consommation courante.
2. Les bénéfices du secteur : l'industrie métallurgique reste un secteur clé de l'économie française, avec des résultats financiers solides qui doivent permettre une meilleure redistribution des richesses créées.
3. L'attractivité des métiers : face aux difficultés de recrutement et à la nécessité de fidéliser les savoirs et savoir-faire, des revalorisations significatives sont indispensables.
4. En proposant des augmentations aussi faibles et en ne corrigeant pas les erreurs passées, l'UIMM envoie un signal négatif aux travailleurs du secteur.

Le refus unanime de la CFDT, de la CFE-CGC et de FO démontre que cette grille des minima est bien loin des attentes des salariés. Cet échec place l'UIMM face à ses responsabilités : elle doit impérativement revoir ses propositions pour offrir une véritable reconnaissance du travail et garantir un pouvoir de consommation décent aux salariés de la branche.

L'absence d'accord sur les minima engendrera une perte financière pour les salariés en 2025, il est donc impératif que l'UIMM reprenne les négociations au niveau de la branche. La CGT, continuera à se battre pour une grille équitable et légitime des minima.

Grégory Khiati, Membre du Bureau Fédéral

Proposition de l'UIMM non validée par les organisations syndicales

Classes d'emplois	SMH 2024 mensuel	SMH 2024 annuel	SMH 2025 annuel	SMH 2025 mensuel	Augmentation annuelle	Augmentation mensuelle
A1	1808	21700	21850€	1821€	150€	13€
A2	1821	21850	22000€	1833€	150€	13€
B3	1871	22450	22740€	1895€	290€	24€
B4	1950	23400	23600€	1967€	200€	17€
C5	2021	24250	24560€	2047€	310€	26€
C6	2129	25550	25770€	2148€	220€	18€
D7	2200	26400	26740€	2228€	340€	28€
D8	2371	28450	28690€	2391€	240€	20€
E9	2542	30500	30750€	2563€	250€	21€
E10	2808	33700	33900€	2825€	200€	17€
F11	2908	34900	35170€	2931€	270€	23€
F12	3058	36700	37000€	3083€	300€	25€
G13	3333	40000	40450€	3371€	450€	38€
G14	3658	43900	44220€	3685€	320€	27€
H15	3917	47000	47530€	3961€	530€	44€
H16	4333	52000	52380€	4365€	380€	32€
I17	4942	59300	59970€	4998€	670€	56€
I18	5667	68000	68405€	5704€	450€	38€

Les SMH 2024 sont toujours applicables.

Dessin du mois



Journée des CSE : enjeux, débats et perspectives pour l'avenir syndical

Les 20 et 21 février derniers, la Fédération a organisé une journée des CSE, réunissant plus de 200 participants venant de divers syndicats à travers la France. Cette rencontre a offert une occasion précieuse d'échanger sur le rôle et la place du CSE dans les entreprises, tout en abordant plusieurs thèmes au cœur de nos préoccupations syndicales actuelles.

L'un des moments forts de cette journée a été l'intervention de Sophie Bérout, sociologue, qui a permis de réfléchir au rapport entre les institutions, les salariés, et les syndicats. L'objectif était de mieux comprendre la réalité vécue par les élus CSE, premiers acteurs sur le terrain à affronter les patrons. Il y a eu beaucoup d'échanges sur le déséquilibre entre la part que prend le CSE et la part que prend le syndicat dans une entreprise. Cela implique de consacrer plus de temps à la Vie Syndicale qu'à l'aspect institutionnel. Ainsi, à partir du moment où l'on consacre 50 % de notre temps à la Vie Syndicale, on parvient à un équilibre dans l'activité syndicale.

Le CSE et les activités sociales et culturelles : un enjeu majeur

L'autre sujet crucial abordé a été celui des activités sociales et culturelles (ASC) gérées par les CSE. Plusieurs syndicats ont partagé leurs expériences et leurs bonnes pratiques, notamment les camarades de Safran. Ces derniers sont venus pour expliquer leur gestion des ASC, comment les gros CSE peuvent aider les petits en travaillant à une mutualisation. La Fédération a d'ailleurs pris l'engagement, dans la future mandature, de réimpulser un collectif spécifique sur les ASC, ce qui nous permettra de répondre davantage aux besoins des camarades.

La démarche syndicale : un renouvellement nécessaire

Pour clore cette journée, nous avons abordé la question de la démarche syndicale, qui a pris une place centrale dans les discussions. Force est de constater que nous avons beaucoup reculé dans les syndicats sur cette question. La démarche syndicale est totalement liée au parcours de formation de nos élus et mandatés. Cela inclut l'anticipation avant les élections ainsi que la démarche de reconquête électorale, car nous en avons également besoin. Il s'agit d'une démarche continue tout au long du mandat, avec un parcours de formation qui place cette dynamique au cœur de notre action.

Gérald Gourlay, USTM 44, syndiqué de l'entreprise Manitou, a présenté tout le travail effectué dans son département avec des résultats significatifs dans des entreprises qui ont suivi la formation. Toute la présentation a montré que lorsqu'on adopte la démarche CGT, en s'appuyant sur ses valeurs, c'est souvent une question de temps avant qu'elle porte ses fruits.

Cette journée s'inscrit pleinement dans la préparation du 43^{ème} Congrès Fédéral. Nous nous sommes engagés à donner une suite à cette conférence des CSE lors du congrès, au cours duquel une table ronde sera dédiée au rôle et à la place du CSE dans l'entreprise, ainsi qu'à celles du syndicat. Dans notre approche, le syndicat prime sur le CSE. Dans la continuité, nous avons enchaîné avec les assises des DSC, qui se sont tenues le 06 mars dernier, où 150 délégués ont abordé la question institutionnelle.

La participation des jeunes : un vent de fraîcheur

Nous avons eu un public divers et varié. Mais la présence de jeunes militants a rendu cette journée encore plus intéressante. Ces derniers avaient une soif d'apprendre et de découvrir de nouveaux outils comme l'ANCAV, l'ULVF ou l'APASCA (spécifique aux services de l'auto), destinés à soutenir les actions des CSE. Beaucoup de camarades sont repartis avec de nouvelles idées qu'ils vont sûrement appliquer dans leurs entreprises. La journée des CSE a été une véritable réussite, marquée par des échanges enrichissants et une forte implication des camarades.

Aziz Bouabdellah, Secrétaire Fédéral





Les représentants de proximité

Éléments pour la négociation sur le représentant de proximité

La mise en place des Représentants de Proximité

La mise en place des représentants de proximité est permise uniquement au travers d'un accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts. En aucun cas elle ne saurait résulter d'un accord d'établissement. Cet accord doit avoir été signé par une ou plusieurs organisations représentatives majoritaires sans possibilité de recourir au référendum. Cf L 2313-7, L 2313-2 et L 2232-12 alinéa 1er du Code du travail et l'arrêt Cass. Soc. Du 1er juin 2023, n° 22.13-303.

Il résulte de ces règles que l'institution de représentants de proximité doit :

- être convenue dans le cadre de la préparation des élections professionnelles,
- s'étendre à toute l'entreprise,
- prévoir le rattachement des RP aux différents CSE d'établissement.

Une limite est toutefois admise par la Cour de cassation à propos de la période de négociation. Lorsqu'à l'occasion de la préparation des élections, aucun accord sur le nombre et le périmètre des établissements n'a été conclu, et que ces données ont été unilatéralement déterminées soit par l'employeur soit par l'inspection du travail, un accord d'entreprise majoritaire peut instituer des représentants de proximité en cours de mandat, à condition que cette institution concerne tous les établissements de l'entreprise.

Lorsque ces règles n'ont pas été respectées, l'institution des RP est illégale. Il en résulte que les mandats des RP et les désignations qui auront été effectuées sont rendus caduques (Cf arrêt précité).

Conformément à la loi, l'accord doit définir le nombre de représentants, leur périmètre d'implantation, leurs attributions, en matière de santé notamment, les modalités de leur désignation, leurs moyens (temps de délégation en particulier) et leur fonctionnement.

Le statut des RP

Les représentants de proximité sont nécessairement désignés par le CSE. En conséquence, en l'absence de celui-ci, leur mise en place est impossible et leur désignation par les syndicats ou leur élection par les salariés sont interdites. Il ne faut pas oublier que les représentants de proximité ne disposent pas d'une légitimité électorale en tant que telle. En revanche, ils constituent une émanation du CSE, considérant que les représentants de proximité sont en principe choisis parmi les élus.

La loi semble toutefois permettre la désignation de salariés non élus, mais à notre connaissance la jurisprudence ne l'a pas confirmé. Le nombre de ces représentants et leurs modalités de désignation doivent être prévus dans l'accord collectif d'entreprise. Ils sont légalement désignés pour la durée de la mandature. Les RP et les anciens RP bénéficient d'une protection légale équivalente aux DS et aux élus L 2411-8 du Ct.

Les attributions des RP

La loi ne définit aucune attribution pour les RP, mais elle envisage leur rôle dans le domaine de la santé et des conditions de travail. Il appartient donc à l'accord d'entreprise de préciser ces attributions sans que celles-ci ne puissent illégalement empiéter sur celle des élus. Ces attributions ne sauraient en effet être d'une importance comparable à celles des élus, ni autoriser une substitution totale ni même trop significative des élus. Et pour cause, les RP ne peuvent agir avec la légitimité des élus, si ce n'est au titre du mandat d'élu, et encore moins prétendre représenter les salariés, en particulier s'ils ne sont pas élus. Les élus doivent toujours conserver et pouvoir exercer l'intégralité de leurs prérogatives. Il faut donc rester vigilants sur l'effet « *non substitutif* » des RP.

César Ferreira, Conseiller fédéral



**“La Métallurgie
évolue,
ma mutuelle
s’adapte !”**

Avec AÉSIO mutuelle,
adhérez à des solutions santé et prévoyance
conformes à vos obligations conventionnelles.

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

Renseignez-vous
au 01 86 65 74 73
ou sur **aesio.fr**



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris. Document non contractuel à caractère publicitaire. ©AdobeStock. 24-205-034-1