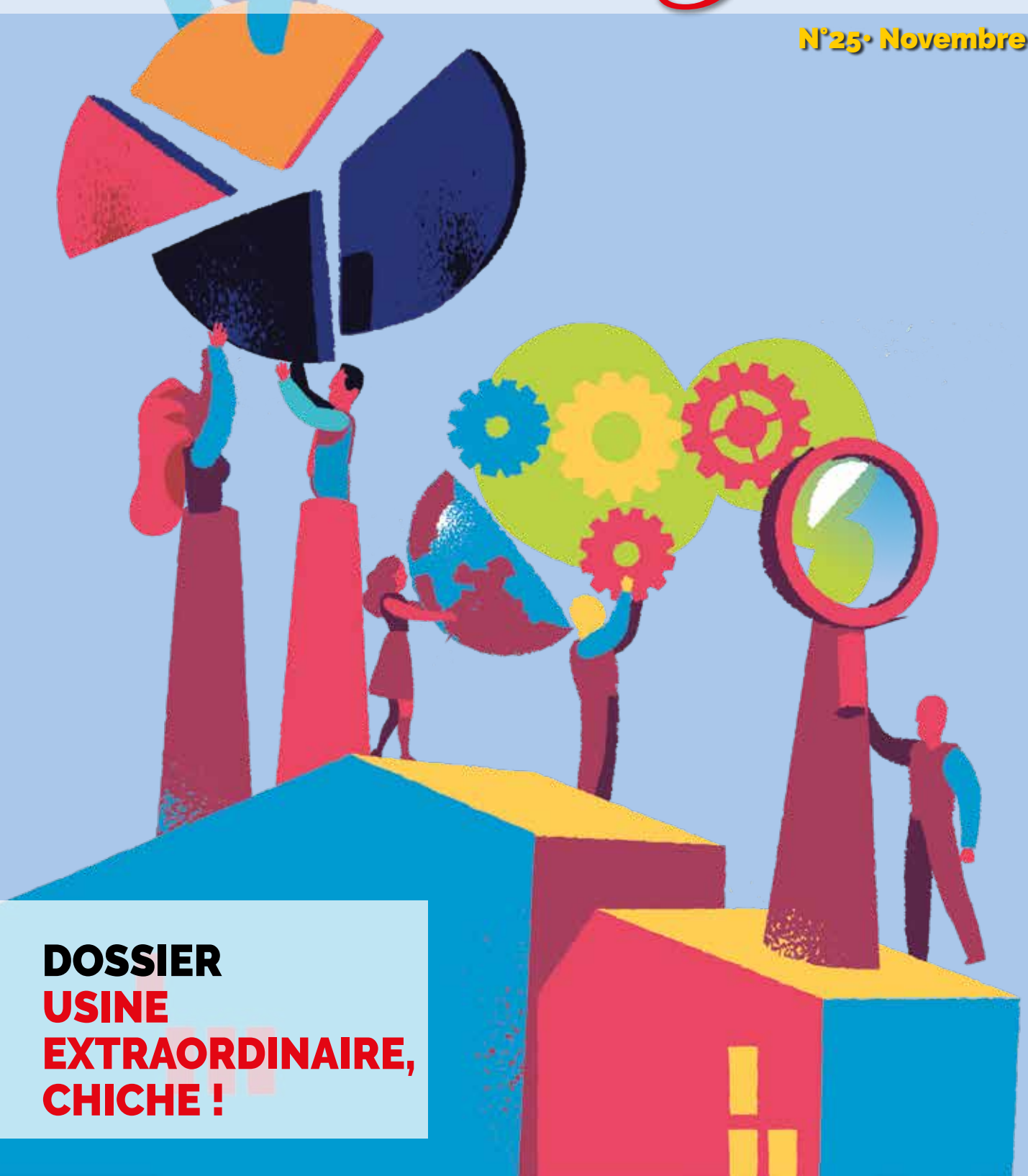


Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°25 • Novembre 2018



DOSSIER
USINE
EXTRAORDINAIRE,
CHICHE !

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Actualités

- 4 Infos sociales
- 5 Culture
- Dessin/Photo du mois
- 6 Infos fédérales
- 7 Terrain
- Travail en réseau et outil collaboratif
- 8 Histoire
- Formation professionnelle 50 ans en arrière ?

Dossier

- 11-15 Une industrie extraordinaire
- 13 Zoom
- L'industrie ne fait plus rêver

Vie Syndicale

- 16 Rencontre
- Savoir se remettre en cause
- 17 Entretien
- Qualité de vie syndicale
- 18 Salarié(e)s
- Services de l'automobile
- 19 Territoires
- Les enjeux de la CPREFP

Politique revendicative

- 20 Economie
- Prélèvement à la source...
- 21 Industrie
- L'électrique, un avenir ... ?
- 22 Droits
- Commissions du CSE ...
- 23 Vie au travail
- Accord handicap Thalès

Encarts

Guides pratiques :
CSE et Formation syndicale

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
Maquette : Sandra Bouzidi
Conception : Christine Euzèbe
Impression : Rivet Edition

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire 0423 S 06 474



Fabrice Fargheot
Membre du Comité exécutif fédéral

Négociation Annuelle Obligatoire Affûtons nos revendications...

3

Depuis les ordonnances des 22 septembre et 20 décembre 2017, l'employeur d'une entreprise, comprenant une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, a l'obligation d'engager une négociation collective sur plusieurs thèmes, dont la rémunération, au moins une fois tous les 4 ans (Article L2242-1). Malgré cela, dans la plupart des entreprises, les négociations salariales demeurent annuelles.

Les NAO doivent être l'un des moments privilégiés de dialogue auprès des salariés pour que vivent et aboutissent nos revendications...

Nous devons réaffirmer que la CGT est le syndicat de la fiche de paye et pas du pouvoir d'achat !

L'actualité récente nous montre, notamment que la baisse des cotisations sociales, pour soi-disant augmenter le pouvoir d'achat des français, n'est qu'un leurre qui n'a qu'un seul objectif : détruire notre héritage commun qu'est la Sécurité Sociale. Que dire de tous ces éléments de rémunérations non soumis à cotisations, hormis la CSG-CRDS, comme les primes d'intéressement ou le don d'actions !

Nous ne devons pas nous tromper de combat.

Même si la colère d'une partie des citoyens est légitime concernant certains biens de consommation beaucoup trop taxés comme les carburants, la solution passera avant tout par la bataille du salaire socialisé...

Face à cette offensive idéologique et réactionnaire sans précédent, nous avons des revendications à mettre entre les mains des salariés, comme notre grille de salaire avec un salaire mini de 1800€ brut, un changement minimal de coefficient tous les 4 ans, la réduction du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire...

Durant les NAO qui vont s'ouvrir un peu partout d'ici la fin de l'année et le début de l'année prochaine, nous pouvons aussi interpellier les employeurs sur la négociation actuelle sur le nouveau dispositif conventionnel qui risque d'entraîner, s'il devait aboutir tel quel, de profondes mutations de l'organisation du travail qui est aussi l'un des thèmes qui doit être abordé lors des NAO.

Pour de véritables augmentations de salaires, agissons dans les entreprises, la seule augmentation qui compte, c'est celle du salaire brut !



Plan de formation 2019



14 AU 18

JANVIER

DCS

21 AU 25

JANVIER

CSE/SSCT

4 ET 5

MARS

QVS

11 AU 15

MARS

**Animation
d'un syndicat**

(ex. direction syndicale)

18 AU 22

MARS

ICT

1 AU 5

AVRIL

CE/CSE

1 AU 5

AVRIL

CSE/SSCT

8 AU 12

AVRIL

Communication

13 AU 17

MAI

Formateurs

3 AU 7

JUIN

DSC

17 AU 21

JUIN

**Animation
d'un syndicat**

(ex. direction syndicale)

24 AU 28

JUIN

CSE/SSCT

16 AU 20

SEPTEMBRE

CSE/SSCT

30 AU 04

SEPTEMBRE - OCTOBRE

CE/CSE

7 AU 11

OCTOBRE

ICT

21 AU 25

OCTOBRE

DSC

4 AU 8

NOVEMBRE

**Animation
d'un syndicat**

(ex. direction syndicale)

18 AU 22

NOVEMBRE

Formateurs

2 AU 6

DECEMBRE

CSE/SSCT

12 ET 13

DECEMBRE

QVS

Culture

L'info dessinée

Un bon dessin vaut parfois mieux qu'un long discours. C'est le pari de la revue graphique « Oblik », lancée par Alternative économique. Ce nouveau numéro s'attaque aux idées reçues sur les français : « *Egoïstes ? Ils restent très attachés à la protection sociale. Feignants ? Près de la moitié des salariés travaillent le soir, la nuit ou le week-end* ». Au fil des pages, les illustrateurs traitent les

informations chiffrées comme un objet visuel. De quoi se réconcilier avec les chiffres !

144p, 15€, Dans les kiosques, en librairie ou à commander sur <https://www.alternatives-economiques.fr>

Cali chante Ferré

Le chanteur Cali consacre son nouvel album à des reprises de chansons de Léo Ferré. 25 ans après la disparition



du poète, c'est l'occasion, de se (re)plonger dans le répertoire d'un monument de la chanson française qui

sonne encore tellement juste encore aujourd'hui. « *Ferré a jeté des pavés tellement énormes dans la mare que l'onde sur l'eau est encore vivace, je n'ai pas peur que l'on oublie Ferré. Si tu prends « Les étrangers », elle est tellement d'actualité cette chanson. Ce sont la même souffrance, les mêmes solidarités et le même accueil terrible que nous faisons aux migrants* » se confiait Cali récemment.

Album disponible chez tous les bons disquaires et tournée dans toute la France jusqu'en décembre.

Le sang des cerises

Auteur de bande dessinée, passionné d'histoire, François Bourgeon publie un nouvel épisode des « Passagers du vent ». Avec « Le sang des cerises » (Editions

Delcourt), le dessinateur nous plonge cette fois dans les tourments de la Commune, au cœur de Montmartre. Il suit l'histoire de deux femmes dans un Montmartre marqué par le sang et la révolte, le sang de la Commune de Paris. L'auteur a choisi cette époque volontairement car il considère qu'il y a une vraie omerta sur la Commune de Paris et la répression contre les communards du 21 au 28 mai 1871. « Ce n'est même plus enseigné à l'école ! Alors qu'il y a eu des milliers de morts, que ce fut le pire massacre jamais perpétré à Paris. Le Temps des cerises se chante encore, mais personne ne sait plus à quoi il correspond... » s'insurge l'auteur dans une interview.

« Les Passagers du vent (t.8 - livre I) : Le Sang des cerises », François Bourgeon, 17,95 €, Editions Delcourt/ Hors Collection



L'instant du mois



Baisse du pouvoir d'achat ?

Ce n'est ni un ressenti, ni une question dogmatique.

Une étude réalisée par l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) et publiée en novembre, souligne que le revenu disponible des Français a baissé de 440 euros entre 2008 et 2016. Une perte qui avoisine les 160 euros pour les 5 % de foyers les plus modestes et 2 500 euros pour les 5 % les plus aisés.

Infos fédérales

Négociations UIMM

les droits attachés à la personne : mieux vivre dans et hors l'entreprise

Les négociations, ouvertes depuis plus de deux ans visant à construire un nouveau dispositif conventionnel pour les salariés de la métallurgie, sont loin d'être terminées. De nombreux sujets vont être renégociés dans les mois à venir, tels que la question des salaires et des éléments de rémunération (prime d'ancienneté...), la formation professionnelle ou encore le dialogue social... Pour l'heure, deux thèmes viennent d'être mis sur la table de négociation ; La prévoyance et les relations individuelles de travail.

En quoi consiste ce 5^e thème ; relations individuelles de travail ? La vie de chaque salarié de la métallurgie dans l'entreprise est régie par son contrat de travail en lien direct avec les droits qui sont contenus dans les accords d'entreprises et dans la convention collective de son territoire pour les ouvriers et employés, dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres pour ces catégories.

Ces droits sont nombreux, ils répondent aux besoins de notre vie quotidienne, par exemple ;

- les congés pour maladie, les congés pour événements familiaux et de parentalité (maternité, enfants malades), les congés payés.
- la période d'essai, la mobilité, le reclassement pour inaptitude.
- le départ ou la mise à la retraite, le licenciement, les démissions.
- des acquis locaux (saint Eloi, prévoyance et santé...)

Sans nous en rendre compte, quotidiennement la vie des salariés de notre branche est cadrée par les droits contenus dans les 76 conventions collectives territoriales et la convention nationale des ingénieurs et cadres avec des disparités, des conquies liés à l'histoire et aux luttes. Pour l'UIMM, chaque acquis en faveur des salariés est un obstacle dans la quête patronale du moindre coût ! Sa doctrine se résume ainsi dans cette négociation ; du passé faisons table rase sur l'hôtel de la compétitivité et du profit.

La délégation CGT, lors de première réunion a clairement défini sa feuille de route ; harmoniser dans le futur dispositif conventionnel tous les droits des métallos par le haut, à partir d'un socle constitué du mieux disant social de l'existant. Mais cela ne serait être suffisant, si l'objectif est la reconquête de l'emploi industriel, dans un contexte où 125 000 métallos vont partir en retraite tous les ans jusqu'en 2025, il nous faut redonner de l'attractivité à notre branche nécessitant comme le porte la CGT d'inscrire dans ce nouveau dispositif conventionnel de nouveaux droits sociaux permettant à chaque salarié de la métallurgie de vivre et travailler mieux en territoires.

Formation Syndicalisation/ Qualité de Vie Syndicale

La fédération a construit une nouvelle formation qui se déroule sur 2 jours.

Dans un contexte social violent, méprisant des salariés et de leurs représentants, plus que jamais le syndicat doit être la force sur laquelle s'appuient toutes nos activités.

Avoir un syndicat fort, c'est développer la solidarité dans une société et des entreprises qui veulent la détruire. C'est rassembler le plus grand nombre de salariés pour qu'ils deviennent syndiqués CGT, et leur proposer un lieu démocratique, respectueux de toutes et tous, où ils pourront être acteurs et décideurs des conditions de leur vie dans l'entreprise.

Un syndicat, ça s'organise ! Nos valeurs sont une base indéfectible pour créer un espace de liberté et d'expression dans les entreprises, afin de s'organiser ensemble et gagner les luttes que nous avons à mener.

Cette formation de 2 jours vous propose de travailler ensemble sur les conditions à réunir pour développer le syndicat, et lui donner toute la force dont il aura besoin pour mobiliser les salariés.



Guides pratique du militant



La fédération vient de publier deux nouveaux guides pratique du militant. Le premier est consacré à la négociation de l'accord CSE et le second à la formation syndicale. Ils sont disponibles sur le site et à la fédération (pour en commander : communication@ftm-cgt.fr)

Terrain

Travail en réseau et outil collaboratif

La pneumologue, Irène Frachon qui s'est battue pour l'interdiction du Mediator est l'une des rares lanceurs d'alerte à avoir obtenu gain de cause. Pour elle, cette victoire, vient de son « réseau ». Nos organisations CGT sont bâties en « réseau ». Mais l'utilisons-nous et comment ?

L'expérience de syndicoop

Les outils informatiques de communication nous permettent aujourd'hui de communiquer, informer en temps réel, des expériences ou négociations, d'archiver et de partager les informations. Tous les camarades qui ont fait le pas de sortir de leur entreprise et de rencontrer d'autres syndicats, nous ont témoigné l'apport de partage d'expériences, de mutualisation de tract, de forme de luttes. Cela nécessite d'apporter des éléments à cette « auberge espagnole ». L'UGICT-CGT et une cinquantaine d'organisations comme l'UFICT métallurgie, ont mis en place *syndicoop*, plateforme web, mêlant des fonctionnalités d'annuaire et réseau social, d'espaces collaboratifs, de partage, de mutualisation, de publication et de mobilisation. L'objectif est de mettre à disposition un outil en ligne pour prolonger et faciliter l'exercice des responsabilités syndicales hors ligne et renforcer le déploiement et les structures syndicales.

Un exemple d'utilisation

Plusieurs syndicats de différents sites éparpillés en France d'un grand groupe composé essentiellement d'ingénieurs et cadres ont lancé l'utilisation de *syndicoop* afin de pouvoir partager plus facilement les documents et travailler plus collectivement sur différents projets. Même si cet outil collaboratif ne sera réellement efficace que si le plus grand nombre de syndiqués s'en emparent, ils se sont lancés et apprécient l'expérience.

« Nous utilisons maintenant *syndicoop* de manière systématique et nous en faisons la promotion auprès de nos élus et syndiqués. Il n'y a qu'à voir le nombre d'inscrits. La démarche prend du temps et doit être expliquée. Une fois expliquée et surtout mise en pratique, les camarades y voient un intérêt certain. »

Plus concrètement, ils utilisent *syndicoop*, comme une banque de fichiers classés par thème centralisant l'ensemble de l'information disponible en 1 clic.

Il est également utilisé comme un outil collaboratif de réflexion collective en ouvrant des notes pour chaque négociation avec un détail qui a son importance : ces notes sont écrites en temps réel lors des négos et sont complétées par des CR. Ce qui permet aux camarades qui le souhaitent d'intervenir via les remarques directe-



ment dans les négos et/ou de suivre le cheminement qui nous a conduits d'un point A à un point B sans avoir à dérouler tout un tas de mail/fichiers/CR. Cela permet aussi d'avoir une note vivante par une mise à jour très régulière... Syndicoop offre également la possibilité de joindre des fichiers aux notes ce qui évite des allers-retours avec d'autres sources d'info ou d'autres « répertoires ». Cette méthode présente un avantage supplémentaire : la prise de décision dans les syndicats s'en trouve accélérée (avec le temps, dès lors, que chacun aura intégré son fonctionnement). Enfin, le syndicat trouve un intérêt à utiliser cet outil afin de faire passer des messages aux camarades inscrits via le fil de discussion. Les camarades reçoivent un mail de notification des modifications apportées dans la coopérative, ce qui leur évite de devoir consulter inutilement la coopérative.

Développer pour plus d'efficacité

Evidemment cette méthode de travail sur *syndicoop.fr* est un exemple, celle qui convient à un syndicat ou groupe de syndicats, et chacun avec ses particularités, devra trouver et adapter sa méthode de travail. Mais cet outil doit pouvoir nous aider dans notre démarche collective et rendre plus efficace notre réseau syndical. Ainsi par exemple, on pourrait imaginer que les secrétaires de syndicat ou certains camarades choisis (en fonction des situations de chacun) deviennent membre de coopératives d'entreprise, afin de faire le lien entre les différentes entreprises de la métallurgie. Cela permet de passer de l'échange à la mutualisation en temps réel. C'est actuellement vrai pour les syndicats des Métaux qui vivent tous les mêmes négociations sur les CSE et accords de droit syndical. Si vous avez des questions sur l'utilisation de *Syndicoop.fr*, n'hésitez pas à contacter l'UGICT. Mais dans tous les cas, nous vous invitons tous à tester cet outil CGT.

Histoire

Formation professionnelle 50 ans en arrière ?

Parmi les coups assénés par le tandem Macron-Philippe, il ne faut pas sous-estimer celui frappant la formation professionnelle. Le « big bang » promis par la loi adoptée en septembre dernier se traduit par une réduction des droits à formation, la fin du congé individuel de formation et une subordination accrue aux desiderata des entreprises. Cette offensive ne peut être analysée – et combattue – en faisant abstraction de la vaste opération de déstabilisation des droits collectifs en cours : assaut mené contre les qualifications et les classifications, privatisation rampante de l'enseignement supérieur et du service public, de la formation continue, remise en cause du cadre national des diplômes. Tout est lié ! Gouvernement comme patronat entendent porter un coup fatal à notre modèle social.

Des racines profondes

Jusqu'au début du XIX^e siècle, la formation des ouvriers est assurée par l'apprentissage corporatif, au sein de l'artisanat ou du compagnonnage. L'essor du capitalisme entraînant des besoins nouveaux, l'État favorise l'émergence d'un salariat d'encadrement et de gestion avec la création de l'enseignement technique, tandis que d'autres initiatives, confessionnelle, éducative ou syndicale proposent des cours de formation ou de perfectionnement pour adultes.

La loi Astier (1919) instaure des cours professionnels de masse gratuits et obligatoires, à l'impact toutefois incertain, malgré la création en 1925 de la taxe d'apprentissage pour les financer. Durant les années trente, la formation professionnelle élargit son public aux privés d'emplois, avec la création d'écoles spécifiques par le patronat, mais également par les métallos CGT : celle de l'impasse de la Baleine à Paris forme ainsi un millier de chômeurs en deux ans et réalise un prototype d'avion de course, le MH-20 (<https://ftm-cgt.fr/1524-2/>).

Le régime de Vichy laisse en héritage les centres d'apprentissage et le monopole étatique de délivrance des diplômes d'enseignement technique. La Libération, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de qualifications, inscrit le droit à la formation professionnelle dans la constitution et impulse ce qui deviendra l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). Dans les années qui suivent, l'organisation de l'enseignement technique évolue. Le patronat, s'il délègue bien volontiers cette mission à l'État, défend

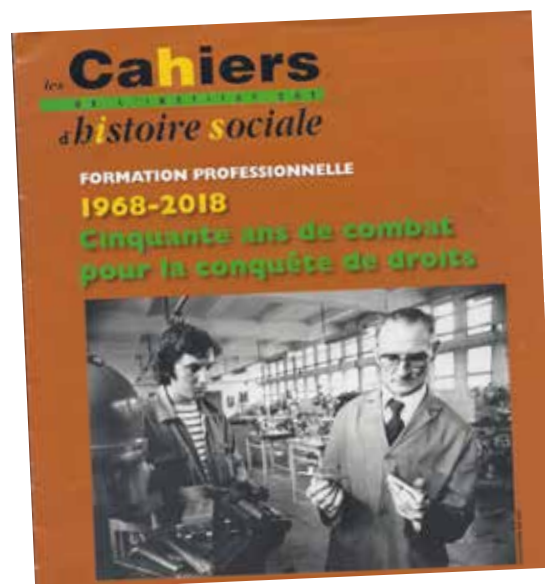
ses intérêts et évite toute mise à contribution financière. Les rares exceptions reposent sur l'existence, dans certaines entreprises comme la Snecma, la CGE ou Renault, d'actions pour améliorer la productivité et adapter la main-d'œuvre aux évolutions techniques.

Des droits à défendre !

À la suite du constat de Grenelle de 1968, une âpre négociation s'ouvre en 1969 pour déboucher en juillet 1970 sur un accord fondateur, repris par la loi en 1971. Elle consacre le droit de regard du comité d'entreprise, ainsi que le congé formation qui offre au salarié la possibilité d'effectuer une formation sur son temps de travail avec une prise en charge financière. Le patronat est contraint d'abonder des fonds d'assurance formation (FAF), devenus Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en 1993.

Les décennies suivantes sont marquées par des avancées comme la liberté de choix du salarié de ses formations (1978), la hausse de la cotisation patronale ou la création de la validation des acquis de l'expérience (2002). Mais aussi par des reculs, avec la création du « droit » - à la merci de l'employeur - individuel à la formation (2003), remplacé par le compte personnel de formation (2014). Malgré les coups, on ne baissera pas les bras !

Emeric Tellier, Conseiller fédéral



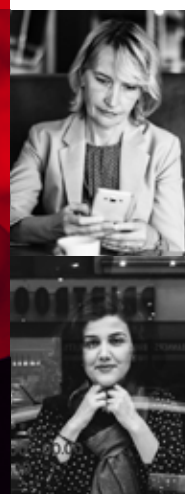
L'IHS CGT vient de faire paraître une brochure sur l'histoire de la formation professionnelle (1,5 €). Pour s'en procurer : ihscgt.fr.

GRANDE CONSULTATION NATIONALE



VOUS la voulez comment ?
La parole aux **FEMMES** !

www.consultation-femmes-cgt.fr



DU 12 NOV 2018 AU 7 JANV 2019
#ConsultationFemmesCgt



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement sociétal** auprès des plus fragiles.



**EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT**

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus :

Joël Bienassis

Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32

dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



Et si l'usine du futur c'était d'abord rompre avec le modèle d'aujourd'hui qui épuise les ressources naturelles et humaines ?

Une **industrie extraordinaire**... avant tout pour l'être humain



© FTM-CGT

Après l'usine du futur ou l'industrie 4.0, voilà l'usine extraordinaire. Fin novembre à Paris, le patronat de l'industrie française mène, sous cet intitulé prometteur, une vaste opération de séduction pour la bagatelle de 4 millions d'euros. L'objectif du coup de « com » est de présenter au grand public et principalement aux plus jeunes, « *une usine innovante, connectée à son territoire et utile à la société. Une usine qui donne envie aux nouvelles générations de s'y projeter* » vante Bruno Grandjean, initiateur du projet.

Cette opération marquerait-elle la fin des théories d'une industrie sans usine ou du mythe d'une économie basée essentiellement sur les services ? Sans être dupes des belles envolées lyriques des pourfendeurs de l'usine extraordinaire financée par les grands groupes industriels, ne pourrait-on pas y voir une opportunité pour faire émerger un modèle économique, social et environnemental

libéré du carcan financier afin de travailler moins, mieux, tous et plus librement... ?

PAS D'USINE SANS TRAVAILLEURS

Si l'industrie traîne une image vieillotte, polluante et bruyante à la Zola, l'usine du futur mettra-t-elle fin au travail ? La question du remplacement de l'homme par les machines était déjà posée lors de la première révolution industrielle au début du XIX^e siècle. Mais au fil de l'histoire, dans l'industrie, comme ailleurs, l'automatisation des systèmes de production n'a pas libérée les humains du travail. Prenons les trente dernières années, les emplois industriels n'ont pas disparus. Certains sont passés dans le secteur des services et beaucoup ont juste été déplacés dans des pays à bas coûts. L'automatisation est avant tout présentée comme une forme de libération du travail humain. Or l'apparition des machines puis leur perfectionnement a surtout augmenté la

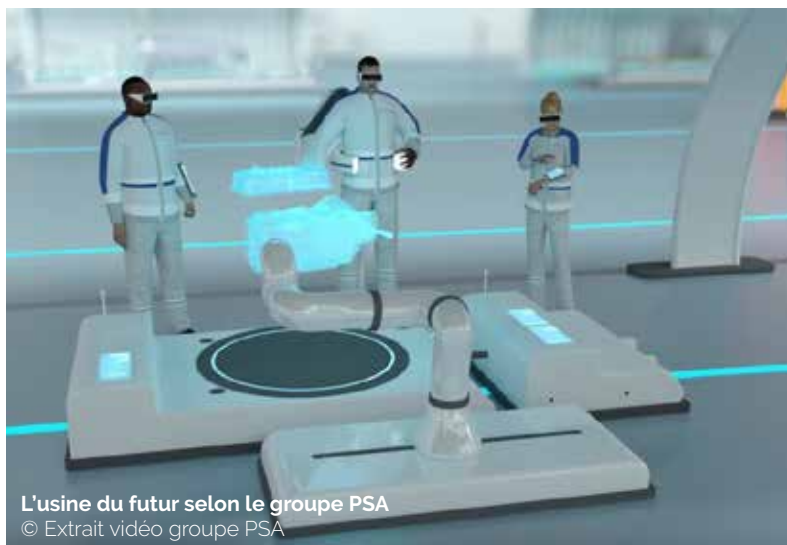
productivité des humains qui inévitablement travaillent autour.

LIBÉRER LE TRAVAIL ?

Il ne suffira pas de faire miroiter quelques robots et projets connectés pour redorer le blason de l'industrie et susciter de nouvelles vocations. La mise en place des bras automatisés sur les chaînes de montage, les promesses de qualification et d'autonomie ont rapidement été balayées par l'intensification du travail. Son organisation a été profondément repensée pour isoler, diviser, opposer, fragiliser chacun. « *Les salariés sont relégués à de simples exécutants passifs, où sont niés leur capacité de pensée, leur savoir-faire, leur sensibilité, toute l'humanité qu'ils apportent dans leur travail* » constate amèrement Fabien Gâche, délégué syndical central chez Renault qui participe au groupe de réflexion confédéral « *travail émancipation* ». Aussi, ce n'est certainement pas l'utilisation d'exosquelettes, robots ou imprimantes 3D qui vont permettre de sortir de cette spirale engendrant de la souffrance physique et psychique. Il n'y a qu'à s'arrêter quelques instants sur l'usage qui en est fait dans les entreprises pour le comprendre.

EN QUÊTE DE SENS...

Le patronat s'acharne sans cesse à préconiser des solutions pour répondre à la question « *comment on produit ?* » (pour que ça rapporte le plus) en le dissociant du « *pourquoi ?* », c'est-à-dire la finalité de la production et donc du travail. Or, à voir le succès de l'initiative patronale au Grand Palais, l'industrie fait toujours rêver. Cependant, on mobilise davantage autour d'une ambition ou d'un projet partagé qu'autour de performances financières pour



L'usine du futur selon le groupe PSA
© Extrait vidéo groupe PSA

ZOOM

L'industrie ne fait plus rêver ?

« *Les jeunes ne font plus le choix de l'industrie. Or les principaux facteurs de compétitivité des entreprises, c'est la richesse des talents* »

regrette l'organisateur de l'Usine Extraordinaire. Parce que tout travail mérite salaire, la question de la rémunération reste un enjeu. Or, malgré une pression salariale forte, la moyenne des salaires de l'industrie reste supérieure à celles des services. Mais à force de ringardiser l'industrie, qui appartiendrait au vieux monde, comment s'étonner de cette désaffection ?

D'après un sondage Arts et Metiers & Opinion Way publié chaque année depuis 2013, l'industrie séduit malgré tout les lycéens. Si l'image de l'industrie est encore associée principalement au mot « *usine* » pour un quart des jeunes sondés, 77% gardent une bonne opinion du secteur industriel. Ceux qui s'en détournent évoquent davantage l'absence de perspectives (licenciement, délocalisations, déclin...) que le manque d'innovation. Ils sont d'ailleurs 85% à juger que les entreprises industrielles permettent d'être en contact avec les technologies de pointe et contribuent à l'innovation. Mais 40% estiment que l'industrie en France est en retard par rapport à celle d'autres pays. Et ils sont à peine la moitié à estimer que les entreprises industrielles sont respectueuses de leurs salariés, qu'elles offrent de bonnes conditions de travail et de bonne rémunérations... voilà de quoi s'interroger sur le manque d'attractivité de la branche !

accumuler du capital. Mais aujourd'hui, sans trop caricaturer, le plus souvent, seuls les résultats à deux chiffres comptent et le travailleur est réduit à un coût à supprimer.

... ET DE RECONNAISSANCE

« Contrairement aux thèses patronales et au processus normatif et de standardisation, les travailleurs sont soucieux de la qualité de ce qu'ils font. Ils ne sont pas passifs dans l'exécution de leur travail » Constate Fabien. « Ils y développent au contraire une somme d'énergie et d'intelligence insoupçonnée par eux-mêmes, pour faire au mieux leur travail ». Aussi, cette fuite en avant dans la financiarisation des stratégies d'entreprise n'est pas compatible avec la quête de sens et de reconnaissance (grandissante) que recherchent les salariés pour accomplir correctement leur travail. Pire encore, c'est un véritable gâchis économique. Imaginer l'industrie du futur, au-delà des aspects technologiques, cela passe avant tout par redonner la possibilité aux travailleurs de (re)donner du sens à leur travail professionnel. C'est d'autant plus important que l'accès aux nouvelles technologies se démocratise et fait évoluer notre rapport au travail.



VALORISER LES QUALIFICATIONS ET LES SAVOIR-FAIRE

Les progrès technologiques ont toujours influencé l'évolution des modes de production, et donc le travail de chacun. Nos environnements de travail modernes n'ont plus rien à voir avec ceux d'il y a 20 ans pour une très grande majorité de travailleurs. Et la tendance va s'accélérer. Cette situation exige des qualifications toujours plus importantes et renouvelées mais qui se heurtent à la politique patronale de baisse du coût du travail. Pour assurer l'attractivité de nos métiers, si chère au patronat de la métallurgie, ne serait-il pas nécessaire, en premier lieu, de reconnaître davantage le savoir-faire et qualifications avec la mise en place de grille salariale les valorisant ? De plus, les outils de production 4.0 nécessitent plus fréquemment, le renouvellement des compétences. Pour répondre à ce défi, il est impératif de déployer davantage de formations pour tous, tout au long de la vie active et en faire un véritable outil de développement personnel conjuguant projet professionnel et besoins individuels.

FAVORISER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

L'innovation industrielle ne doit pas seulement englober que les moyens matériels. D'ailleurs, le numérique ne bouleverse pas seulement les modes de productions, il fait également exploser les modèles d'informations et donc la hiérarchie telle que nous la connaissons aujourd'hui. Les évolutions technologiques supposent également d'intégrer des procédés de production et de gestion toutes aussi innovantes, respectant et valorisant le capital humain. Le comité d'experts sollicité pour l'Usine extraordinaire prédit la disparition des modèles de discipline à l'ancienne avec une division du travail entre ceux qui pensent et ceux qui font. Difficile d'être contre alors que l'on ne cesse de répéter que les meilleurs spécialistes du travail, restent les travailleurs eux-mêmes. Pour cela, nous avons donc besoin de créer de nouveaux espaces de discussions sur le travail. Ce que le sociologue du travail, Yves Clot, appelle « la dispute professionnelle ». Cela passera également par l'extension des droits collectifs pour les salariés et leurs représentants, leur permettant de peser sur les choix stratégiques des entreprises, sur l'organisation du travail, la formation, ...

L'INNOVATION AU COEUR

Il s'agit de ne pas laisser aux « *premiers de cordée* » non seulement le trajet à suivre, mais de déterminer ensemble là où l'on doit atterrir. On produit pour faire quoi ? de l'argent ou pour répondre à des besoins ? Un récent rapport publié par France Stratégie et la Fabrique de l'industrie s'interroge sur l'efficacité de l'investissement des entreprises françaises. Il souligne que les industriels français privilégient davantage le renouvellement plutôt que la modernisation ou l'extension de leurs capacités de production. En revanche, ils mettent aussi beaucoup d'argent dans des achats de logiciels et l'immatériel (recherche-développement, marketing, licences). Les entreprises françaises ont donc plutôt tendance à concevoir leurs produits en France (d'où toutes les dépenses immatérielles) pour fabriquer à l'étranger, d'où le peu d'achats de machines... Or, en abandonnant la production pour se focaliser sur les services, la France a perdu ses usines et ses compétences, y compris en matière de recherche et développement.

FAIRE RIMER INNOVATION AVEC PRODUCTION

Pour Raphaël Favier, expert en innovation et ancien directeur du centre de recherche et d'école d'ingénieur, « *aucun pays ne peut se priver de son industrie et avoir une grande recherche fondamentale. La liaison entre les deux est organique car comment savoir autrement si ce que l'on est en train de penser à un sens ?* » La conception a besoin de se confronter à la réalisation. C'est d'autant plus vrai que des relations de plus en plus étroites se tissent entre recherche fondamentale, recherche appliquée, innovation, développement industriel et fabrication de produits nouveaux. Ainsi, le temps écoulé entre une découverte fondamentale et son application industrielle ne cesse considérablement de se raccourcir.

PARTAGER LE TRAVAIL

De tout temps, les progrès techniques ont facilité les échanges de marchandises. Aujourd'hui, ils accélèrent la concentration de la production industrielle dans quelques pays où la main d'œuvre est bon marché. La mondialisation permet d'organiser le travail de manière inégalitaire. Cela renforce la polarisation du marché du travail entre les travailleurs (salariés, précaires ou sans emploi) et les territoires. Si le travail reste l'activité la plus humaine qui soit, ses évolutions appellent



à une meilleure reconnaissance des différents temps sociaux pour répondre notamment à un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Les évolutions technologiques en court doivent également interroger le partage du travail au niveau de la planète. Si l'usine extraordinaire est un modèle à développer en France, elle doit également l'être de l'autre côté des frontières. A nous, les robots et l'intelligence artificielle, ... et les savoir-faire qui vont avec. Aux autres, le « *sale boulot* ». C'est non seulement économiquement et socialement intenable mais c'est aussi une impasse pour l'environnement.

DE NOUVEAUX DÉFIS À RELEVER

Le développement des technologies de demain avec le numérique, dans l'industrie ne peut s'inscrire dans le prolongement d'un modèle industriel qui se caractérise par un usage à outrance des ressources naturelles et humaines, ressources qu'il épuise à son profit. Les exigences sociales, environnementales et la mondialisation poussent à des transformations. D'ailleurs, le manifeste du comité d'experts de l'Usine Extraordinaire ne s'y trompe pas. Pour lui, « *le nouveau monde industriel ne sera soutenable que s'il parvient à intégrer des impératifs sociaux, des défis environnementaux* ». Enjeu qu'il reste à relever avec les travailleurs mais qui peut être accompagné par un engagement de l'Etat garant du bien commun et pas des intérêts des patrons du CAC40.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

Rencontre

Savoir se remettre en cause pour progresser

Difficile de faire tourner un syndicat et un CE lorsqu'on est que trois élus dont un à mi-temps. Sans compter les responsabilités syndicales en dehors de l'entreprise. C'est en partant de ce constat et parce que des camarades leur reprochaient leur absence, que David Pico et Michel Francomme de la CGT Cummins dans le Finistère ont décidé de prendre les choses en main. « On s'est aperçu qu'on prenait les décisions à deux » regrette David, « Et pas par plaisir » ajoute Michel.

Grosse remise en question

Pour en finir avec les mauvaises habitudes, ils sont allés rencontrer un camarade de Corrèze qui avait travaillé une formation sur la syndicalisation. « On s'est beaucoup remis en question » insiste David alors que la discussion avait été bien amorcée durant le trajet qui les amenait à Brive. « Parce qu'on envoyait un mail, on pensait que les camarades avaient eu le message. Et s'ils ne répondaient pas, c'est que cela ne les intéressait pas » prend pour exemple David. Pendant une journée, à trois, autour d'une table, ils ont pris le temps d'échanger. « On s'est rendu compte qu'on avait toutes les cartes en main. Nous avions juste besoin de revenir aux fondamentaux » résume Michel.

Créer une dynamique

Plus concrètement, dès leur retour, ils ont pris leur bâton de pèlerin, et sont allés voir les syndiqués et les salariés. Ils ont, dans un premier temps, organisé des réunions en petits groupes pour faire un état des lieux. « On a noté là où nous étions présents, là où nous avions des points d'appui, les lieux où la cgt n'était pas du tout présente, ... » se souvient David. « Puis, nous avons pris du temps pour discuter avec les salariés. 35h, conditions de travail, cadences, RTT, ... Nous avons abordé toutes les questions qui revenaient régulièrement en DP » précise Michel. Et dans la foulée, ils ont commencé à proposer l'adhésion. « On avait rien au départ. On a fait notre propre bulletin de syndicalisation ».

Un travail payant

Les résultats ne se sont pas fait attendre. Partis de 25 adhérents il y a un an et demi, le syndicat Cummins en compte aujourd'hui 40 ! David s'enthousiasme : « Nous sommes dans une belle dynamique. Nous avons su recréer de la confiance ». « Certains secteurs de l'entreprise comme le mien qui ne bougeaient jamais, se mobilisent aujourd'hui lorsque nous appelons à des actions » se réjouit David. De plus,

« Nous avons rajeuni et féminisé le syndicat. Cette volonté ne date pas d'hier, nous avons cette ambition bien avant les lois. Mais nous nous en étions jamais donné les moyens » observe Michel. Cerise sur le gâteau, le syndicat CGT a remporté, haut la main, les dernières élections, début octobre, avec 63% des voix au premier collège et 51% au second. Le syndicat peut compter maintenant sur 9 élus !

Poursuivre la dynamique

« On va être obligé de travailler plus collectivement d'autant qu'avec le CSE, nous devons nous partager environ le même nombre d'heures de délégation alors que nous avons trois fois plus d'élus » soulève Michel. « Si on veut poursuivre notre travail, on ne peut pas se contenter des résultats des élections ». Au lendemain de celles-ci, le syndicat a déjà du pain sur la planche. Il prépare avec enthousiasme les NAO et souhaite organiser une grande consultation des salariés. De plus, pour la qualité de vie syndicale, les deux responsables vont prendre le temps de « chouchouter » les nouveaux élus. Tout en les prenant sous leurs ailes pour le moment, le syndicat va mettre en place un plan de formation pour les aider à prendre leurs responsabilités.

Les enseignements

Si ces premiers résultats sont encourageants et gratifiants au vu de l'investissement des deux camarades, ils sont conscients qu'il reste du chemin à parcourir. « Il faut maintenir et faire grandir la motivation de ceux qui viennent de s'investir » insiste Michel. « On soigne nos mails et on ne met pas des tartines ; On va d'abord voir ceux qui ne sont pas contents. On s'occupe davantage de nos syndiqués ; On ne sous-estime pas les « petits » problèmes. Et surtout, on s'efforce de faire tomber nos préjugés » conclut David.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

Entretien

Qualité de vie syndicale

Echanger pour progresser

► **Les 21 et 22 novembre, la Fédération organise les assises de la vie syndicale...**

L'objectif de ce rendez-vous fédéral est de faire un état des lieux partagé pour définir ensemble des axes de travail et franchir la barre des 70 000 adhérents. Face aux problèmes que nous rencontrons au quotidien, nous pouvons trouver des solutions ensemble. Il n'y a pas de baguette magique, mais des méthodes de travail que nous pouvons mettre en place pour améliorer notre qualité de vie syndicale. C'est d'autant plus important que la mise en place des CSE (Comité Economique et social) nous oblige à revoir nos modes de fonctionnement. Par exemple, nous devons absolument consacrer davantage de temps à la vie syndicale, nous fixer des objectifs et ne pas attendre les élections pour aller voir les salariés. Dès les résultats, qu'ils soient positifs ou non, nous devons définir des plans de travail dans chaque entreprise pour nous renforcer.

► **Comment aider les syndicats ?**

Trop de syndicats sont encore isolés. Pour assurer les liens entre les syndicats, nous avons un formidable outil de proximité comme point d'appui : les USTM. Elles ont aussi à charge le déploiement sur le territoire. Malheureusement, il existe de fortes inégalités d'un territoire à un autre. Il est donc nécessaire de redéfinir notre travail en territoire en fonction des besoins. Lors de nos assises, nous prendrons également le temps d'en débattre. De plus, la fédération proposera, dès l'année prochaine, un module de formation sur la qualité de vie syndicale pour aider les syndicats à mettre en place des plans de travail pour le déploiement mais aussi pour aider chaque syndiqué à devenir acteur et décideur.

► **Justement, la vie syndicale, c'est aussi la question de la formation qui sera débattue lors des assises.**

Effectivement, c'est un élément central pour notre qualité de vie syndicale. Nous avons des défis à relever



Interview d'Aziz Bouabdellah, secrétaire fédéral à la vie syndicale

comme répondre aux besoins de proximité en proposant des formations décentralisées ou en mettant en place de véritable cursus de formation pour les élus, mandatés et l'ensemble de nos syndiqués. Le passage par la formation syndicale est l'appui pour impliquer davantage de camarades dans la vie de l'organisation et trouver un équilibre entre les questions institutionnelles et l'animation syndicale.

propos recueillis par Marie Vergnol



Salarié(e)s

Services de l'Automobile : **métallos** avant tout mais **spécifiques**

La Branche des Services de l'Automobile est historiquement rattachée à la métallurgie. Aujourd'hui, elle est constituée de plus de 130 000 entreprises réparties sur tout le territoire national, qui emploient pas loin de 420 000 salariés dont 22,7 % de femmes, 29,4 % d'Agents de maîtrise et cadres. Les composantes sont le commerce et réparation automobile, le commerce et réparation poids lourds, les centres auto, les stations-services, le commerce et réparation de cycles et motocycles, les contrôles techniques, les auto écoles, les loueurs de voiture, les loueurs longue durée (leasers), les démolisseurs recycleurs, les parkings et les centres de lavage auto. 19 codes APE et 25 métiers différents. Voici donc résumées les principales données statistiques de la Branche.

Une convention collective spécifique

Le ciment de cette branche est la Convention Collective Nationale des Services de l'Auto (CCNSA). Tous les mois se réunit la Commission Paritaire Nationale (CPN), y sont discutées et négociées les évolutions ou nouveaux textes qui constituent la CCNSA (accords ou avenants), ainsi que les NAO de branche qui fixent les minimas de rémunération. Tous les mois une délégation de 5 camarades métallos, 4 salariés des services de l'auto et 1 juriste de la fédération) négocient et portent les valeurs et revendications de la CGT lors de cette CPN. A côté d'eux, les délégation CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC pour la partie collège des salariés, en face d'eux la partie patronale représentée dans la grande majorité par le CNPA. La CGT est la première organisation syndicale de la branche en représentativité avec 27,41 % (plus de 2 points devant la CFDT). Parallèlement, la Prévoyance, la prévoyance santé, l'APASCA (dispositif unique de CE de Branche), la Solidarité Prévention ainsi que les retraites sont gérées par une institution paritaire à but non lucratif (IRP Auto). Dans les différents conseils d'administration et commissions siègent des camarades CGT salariés des services de l'auto. Il en va de même pour l'actuel OPCA de la branche (l'ANFA) où siègent trois administrateurs CGT ou l'OBSA (observatoire de branche).

Une organisation syndicale particulière

Particularité des différentes délégations CGT des Services de l'Automobile, nos camarades ne sont pas des permanents syndicaux (y compris ses animateurs fédéraux), contrairement à ce que l'on peut observer dans

les autres délégations syndicales. Ils continuent chaque semaine à travailler dans leurs entreprises et restent ainsi au contact des salariés et donc des problématiques revendicatives. Nous attachons une très grande importance au respect de cette valeur. Les permanents n'ont pas leur place parmi nous.

Des revendications communes

Nos principales revendications sont le SMIC à 1800 € brut, la mise en place d'une prime d'ancienneté, un 13ème mois, la reconnaissance de la pénibilité de certains métiers, les 32h hebdomadaires ou 200 jours pour les forfaits jour, l'intégration des DOM TOM dans la CCNSA... Depuis un an et demi, sous l'impulsion de notre délégation CGT nous arrivons à constituer des intersyndicales pré-CPN sur des sujets majeurs, et ainsi lors des négos comme les moyens syndicaux de la branche ou les NAO 2019, nous avons réussi à faire reculer le patronat. Ceci n'a été rendu possible que parce que nous étions réunis et parlions d'une seule voix. A l'image de la démarche confédérale face au MEDEF, cette alliance ne se fait pas à n'importe quel prix et ne sera pas possible sur de nombreux sujets qui nous différencient génétiquement.

Les 27 et 28 novembre 2018, nous attendons à Montreuil plus de 200 camarades de toute la métropole et des DOM TOM, aux Assises des Services de l'Automobile. Temps fort et majeur qui de part les échanges et interventions fixera les priorités spécifiques à la Branche pour les quatre années à venir.

José Doliget, Membre du CEF, Animateur National des Services de l'Automobile

Les enjeux de la CPREFP

Le nouveau découpage des régions depuis 2016, l'accord du 23 Septembre 2016 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle, et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dimensionnent les choix politiques de l'emploi et la formation professionnelle dans nos régions.

Les missions des CPREFP

Les CPREFP (Commission Paritaire Régionale Emploi et Formation Professionnelle) de la métallurgie ont plusieurs missions :

- Elles permettent l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans la région et ses évolutions prévisibles, sur la base des travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications et des observations régionales disponibles ;
- Elles examinent plus particulièrement les conditions du recours au travail temporaire dans les entreprises de la région et élaborent toute mesure visant à résorber la précarité.
- dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, d'échanger sur les orientations prioritaires et les résultats en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles en région, ainsi que sur le financement de la formation professionnelle initiale et continue ;
- d'orienter les études et les travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, y compris sur la définition des métiers en tension, ainsi que ses observations régionales ;
- de promouvoir la politique emploi-formation de la branche auprès des interlocuteurs externes, tels que les Coparef, les Régions, et l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle dans la région ;
- d'informer sur les conventions signées au niveau régional dans la branche, dans le champ de l'orientation, l'emploi et la formation professionnelle initiale et continue ;
- ponctuellement, d'échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi...).
- De proposer des projets permettant le maintien et le développement de l'emploi et des compétences.

© FOTOLIA_Coloures-Pic



La CGT dans les CPREFP

Les membres CGT, amenés à siéger dans chaque CPREFP sont mandatés par la Fédération de la Métallurgie après consultation de chaque USTM ou collectif Métaux concerné.

Au vu d'une énième réforme sur la formation professionnelle, il est pour nous indispensable de proposer dans ces commissions des alternatives pour maintenir et développer l'emploi de qualité.

Les instances où nous siégeons dans les territoires, comme les CPREFP doivent prendre leur place comme moteur dans les revendications liées à l'emploi pérenne et à la stratégie de reconquête de l'industrie dans nos régions.

La CGT porte le fait que la CPREFP ne doit pas rester uniquement une chambre d'enregistrement à la solde de l'UIMM.

La FTM-CGT a invité les mandatés CPREFP à une journée d'étude sur « Les Enjeux des CPREFP dans les territoires » le mercredi 14 novembre 2018 à Montreuil, afin d'apporter une formation aux nouveaux mandatés et échanger sur le fonctionnement des CPREFP en lien avec les repères revendicatifs de la FTM-CGT.

Abdelkrim Ahil, membre du CEF

Economie

Prélèvement à la source : source de **simplification** et d'**égalité** ?

Si une majorité de français semble favorable au prélèvement des impôts à la source, il semble que sa mise en place, au 1^{er} janvier prochain, suscite des inquiétudes et pas seulement en terme de pouvoir d'achat, à tel point que le gouvernement a hésité à la repousser. Souvent présentée comme un simple changement technique de recouvrement, la retenue à la source ne sera ni plus simple comme le promet le gouvernement et encore moins plus juste. Pire encore, le nouveau système amorce une réforme de la fiscalité qui n'est pas explicitée.

Vous avez dit plus simple...

Si vous aimiez vos échanges avec le fisc, vous allez adorer le nouveau système. « *La plupart des gens pensent qu'avec le prélèvement à la source finies les déclarations d'impôt et les relations avec les services des finances. Pas du tout, il faudra continuer à faire une déclaration d'impôt (en ligne pour tout le monde à compter de l'année prochaine), à recevoir un avis d'imposition et en plus de ça on va être soumis à des rectifications régulières et des va et viens avec l'administration fiscale* » signale Alexandre Derigny, secrétaire général de la CGT Finances. C'est d'autant plus inquiétant que le personnel administratif a bénéficié d'une formation express. Cerise sur le gâteau, le contribuable n'aura plus à faire à un seul interlocuteur, le service des impôts, comme c'est le cas aujourd'hui, mais au minimum à deux (le service du personnel de son entreprise pour les salariés et l'administration fiscale) ou plus si le salarié part en retraite en cours d'année ou si il pointe à pôle emploi.

...et plus juste

Jusqu'à maintenant, l'impôt était progressif, plus on a de revenu, plus le taux d'imposition est élevé. Mais en 2019, ça se complique. L'Etat prélèvera un impôt sur des revenus avant même que vous ayez fait votre déclaration. Le taux d'imposition réel à appliquer ne pourra être connu. En janvier prochain, il vous sera impossible de deviner ce que sera le montant des revenus sur l'ensemble de l'année à venir ou d'autres éléments de la vie courante qui modifient le taux d'imposition à appliquer (naissance d'un enfant, achat d'un bien...). S'il sera possible de changer le taux en cours d'année suite à une demande à l'administration fiscale, celle-ci se fera avec plusieurs mois de décalage s'inquiète la CGT finances alors que 30 000 postes viennent d'être supprimés. Autre conséquence note le secrétaire général de la CGT finance « *en devenant collecteur d'impôt, l'employeur dispose d'une information qu'il*

ne devrait pas avoir : le taux d'imposition de ses salariés. Il est évident que ça peut influencer sur les négociations salariales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) ou d'une demande individuelle d'augmentation. Sans compter que pour un même emploi les salaires seront différents parce que les taux seront différents en fonction de la situation du foyer fiscal de chacun. »

Pour plus d'argent dans les caisses de l'Etat ?

Si avec le nouveau système, les contribuables vont avancer l'argent dans les caisses de l'Etat, les caisses ne vont pas pour autant se remplir davantage. Effectivement, à court terme, l'Etat va faire rentrer plus d'argent. Si dans le système d'imposition actuel, un salarié qui travaille de janvier à mars est non imposable, avec le prélèvement à la source, il subira un prélèvement sur ces revenus mensuels qui ne lui seront restitués qu'à l'automne de l'année suivante, soit un an et demi après puisqu'il bénéficie d'un taux de prélèvement de 0%. Le même mécanisme s'opère pour les contribuables qui bénéficient d'un crédit d'impôt (travaux dans la maison, enfants scolarisés, parents dans le besoin ou en maison de retraite etc.). L'avantage fiscal n'est pas pris en compte dans le calcul du taux d'imposition. En fait vous en faites l'avance à l'Etat. Mais si les caisses de l'Etat seront renflouées pour autant ? Rien n'est moins sûr. Pour la Cour des comptes, le prélèvement à la source pourrait comporter un risque de manque à gagner de 2 milliards d'euros sur les recettes fiscales. Aujourd'hui le taux de recouvrement de l'impôt sur le revenu s'élève à 95%. En faisant reposer le prélèvement sur un tiers (les entreprises par exemples) cela risque de générer d'avantages d'erreurs voire des fraudes (la fraude à la TVA est aujourd'hui estimée à 32 milliards). Si même les effets pour les finances publiques sont incertains alors que cherche le gouvernement avec le prélèvement à la source ? « *Imposer un taux unique pour tous et remettre en cause le principe de la contribution à hauteur des moyens de chacun de manière égalitaire... autrement dit l'égalité devant l'impôt* » résume la CGT finance.

Le secteur communication de la fédération avec la CGT finances

Pour aller plus loin : Dossier « prélèvement à la source » sur le site de la CGT finances



L'électrique, un avenir pour l'automobile ?

Poussée par les politiques, l'industrie automobile est en train de vivre un important virage. Quelles en seront les conséquences, sociales et environnementales ? Le contrat de la filière automobile, signé le 22 mai, a pour objectif de multiplier par 5 les véhicules 100% électrique à l'horizon 2022. Soit environ 600 000 véhicules. L'Etat a promis 100 000 bornes accessibles au public dans l'hexagone en 2022 contre 22 000 bornes actuellement. La loi de finances qui maintient la somme de 6000€ pour l'acquisition d'un véhicule électrique permet de réduire les coûts, mais cela reste de l'argent public. La bataille de la CGT est de fournir du travail pour tous, obtenir des salaires décents qui permettent à ce que les nouvelles technologies ne soient pas réservées aux personnes aisées.

Electrique ne rime pas avec écologie

La voiture électrique ne dispose pas d'échappement et ne rejette aucun polluant lorsqu'elle roule. Pour autant, la pollution d'un véhicule doit se mesurer de sa conception à sa destruction. Le lithium et le cobalt sont deux des métaux qui composent les batteries. Au vu des projections, les besoins sont grandissants. Le Congo, le Chili, la Chine d'où proviennent principalement ces métaux exploitent des mines sans se soucier des enjeux environnementaux. Par exemple, le lithium, qui nécessite l'extraction massive de minerais a déjà conduit à des pollutions importantes en Chine.

Le cobalt est principalement exploité au Congo où les réglementations écologiques, les conditions de travail sont quasi inexistantes au point d'y faire travailler des enfants, pour le profit d'entreprises de renommées mondiales. Ces métaux sont énergivores, leur recyclage reste compliqué et peu écologique.

De plus, il faut alimenter les batteries. Une nouvelle étude par la Commission de Régulation de l'Energie démontre que notre parc nucléaire actuel pourrait absorber entre deux et quinze millions de voiture d'ici 2035. Nous estimons qu'il en faudrait 8 pour électrifier 35 millions de véhicules. D'après l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe), il faut avoir parcouru de 50 000 à 100 000 km en voiture électrique pour commencer à être moins producteur de CO₂ qu'une voiture thermique.

Le coût social

On estime qu'une voiture électrique comporte six fois moins de pièces mécaniques en mouvement par rapport



à un modèle thermique traditionnel et au total 60% de composants en moins - soupapes, filtres, échappement, chemise, culasse, carburateur. Donc autant d'emplois qui peuvent en pâtir. Herbert Diess, président du directoire du groupe Volkswagen, estime que si la production basculait totalement vers des modèles électriques, « on devrait réduire les effectifs de 25% ». Les constructeurs se servent de la « chute » du diesel pour vider nos taules. Pour exemple, la fonderie Aluminium du Poitou est en sous charge. Or, Renault va investir dans une usine de moulage d'aluminium en Turquie, dans le cadre du développement de voitures hybrides. Beaucoup d'équipementiers subissent cette sous charge et leur avenir par conséquent est plus qu'incertain. La baisse de production française n'est pas forcément due à celle des ventes du diesel.

Ouvrir un vrai débat national

La CGT ne peut accepter le comportement des politiques qui prônent l'électrique à tout-va laissant croire à qui veut l'entendre que l'électrique, c'est « propre ». Nous devons dénoncer le comportement de certains constructeurs qui se servent de l'électrique et de son « écologie » à des fins financières. Il n'y a pas de voiture propre à 100% au-delà de la motorisation ; l'acier, les systèmes de freinage, les pneus, le plastique, composent aussi nos véhicules. Il faut un débat national sur la nécessité de produire des véhicules propres avec une motorisation adaptée aux besoins des usagers, accessibles au plus grand nombre. Favorable au rajeunissement de notre parc auto qui est un des plus vieux d'Europe, nous nous opposons au principe qui est de croire que le pouvoir des évolutions techniques et technologiques est à la seule main des constructeurs. Les salariés et les citoyens doivent avoir leur mot à dire dans ces évolutions.

Denis Bréant, membre du Bureau Fédéral

Plus loin que nos droits

La présidence des **commissions** du **CSE** n'est pas acquise par la direction

En cette rentrée, les accords relatifs à la mise en place du CSE foisonnent et le service juridique de la fédération tourne à plein régime. Dans l'attente d'une analyse plus complète des éléments importants de ces textes, il convient d'alerter nos camarades sur une tendance qui se dégage et que nous devons contrer rapidement.

Etre vigilant dans l'accord de mise en place du CSE

En effet, dans de nombreux accords CSE, le patronat tente de « reprendre la main » sur le fonctionnement du CE. Pour ce faire, il propose (et parfois obtient) dans de nombreux accords la présidence de toutes les commissions. Si la loi lui octroie la présidence de la CSSCT, elle ne lui octroie aucun autre droit de présidence. Il faut donc prévoir dans l'accord de mise en place du CSE que la présidence des commissions (y compris la commission économique) sera assurée par un élu du CSE.

Résister aux prétentions patronales

Comment, avec un président patron, la commission sera-t-elle en capacité de proposer au CSE un avis offensif et revendicatif sur la formation, les choix en matière de logement, d'égalité professionnelle ou d'activités sociales et culturelles ? Comment, dans ces conditions, inscrire les propositions au CSE dans, une réelle poli-

tique d'activités sociales et culturelles ouvrant sur une démarche émancipatrice des travailleurs ? Avec un budget global annuel de 15 Md€, c'est près de 0,7 % du PIB français qui est socialisé à travers ces instances, et c'est un salarié sur deux qui bénéficie des offres des comités d'entreprise. Les choix opérés auront une influence dépassant l'activité. Ils peuvent ou pas contribuer à la prise de responsabilité individuelle et collective. Déjà, le patronat a conduit des offensives pour contrôler les activités des CE et entraver son action économique. La CGT a toujours résisté aux prétentions patronales et conduit l'offensive pour de nouveaux droits.

Le CSE un outil au service des salariés

Face à la réduction de nos moyens avec les CSE, ne laissons pas aggraver les choses par des concessions comme celles de la présidence des commissions qui doivent être présidées par des élus des travailleurs. Gardons à l'esprit que le CSE, comme le CE avant lui, doit demeurer un outil des salariés pour leur permettre de participer, par l'intermédiaire de leurs délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral



Vie au travail

Accord **Handicap** Thalès

Interview d'Eric Dagois et Hervé Roussel, en charge de la négociation

► **Vous représentez la CGT à la Commission centrale de suivi de l'accord groupe Thales en faveur des personnes en situation de handicap. Quels avantages voyez-vous à la mise en place d'un tel accord ?**

Cet accord existe depuis 1992. Il a permis de nombreuses avancées. On est passé de 90 CDI/CDD avec reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en 2004, pour un effectif global d'environ 31 000 salariés, à 140 (+55%) en 2018 pour 35 000 salariés (+13%). Dans le nouvel accord 2018 et sur demande de la CGT, le groupe s'est fixé un objectif de taux d'emploi global supérieur aux 6% légaux ! De plus, forts de l'expérience des CRP (Centres Régionaux de Formations) gérés par l'Association Ambroise Croizat (AAC), nous avons obtenu que les salariés membres de jurys d'examens aient deux jours payés, idem pour intervenir au sein d'un CRP, et qu'une part plus importante de la taxe d'apprentissage revienne aux CRP.

► **Les salariés reconnus handicapés ont-ils des droits particuliers au sein du Groupe THALES ?**

Oui, comme les mesures d'accompagnement (aménagement des poste de travail, accessibilité et transport, prothèses et appareillages, ...). De plus, les salariés en situation de handicaps ne peuvent pas être licenciés et ils bénéficient d'un reclassement éventuel dans leur établissement ou au plus près. L'accord introduit aussi des droits pour les conjoints et les enfants en situation de handicap. Cette année, nous avons obtenu quatre jours d'autorisation d'absences rémunérées par an pour accompagnement d'un enfant ou de son conjoint en situation de handicap et 2 jours pour les salariés investis dans des associations en faveur du handicap. Notons également que pour la première fois, un suivi de carrière sera mis en place pour souligner d'éventuelles discriminations des salariés en situation de handicap. Depuis de nombreuses années certains droits majeurs ont été intégrés et pérennisés dans les dispositions sociales du Groupe. Citons les 5 jours de congés supplémentaires annuel pour tout salarié handicapé et les 10 jours d'autorisation d'absences rémunérées par an pour tout salarié ayant à charge un enfant en situation de handicap, sans oublier la prime annuelle de 1 500€ pour aider les enfants scolarisés.

► **Comment assurez-vous, d'un point de vue syndical, le suivi de l'application de l'accord ?**

Il y a des commissions dans chaque établissement et société du Groupe, incluant représentants syndicaux,

du CHSCT, Médecin du travail et Assistante sociale. Sans oublier la commission centrale Groupe. Dans le nouvel accord, la CGT a fait ajouter la possibilité pour chaque organisation syndicale d'organiser une fois par an une convention à périmètre uniquement syndical nous permettant de réunir tous les représentants handicap de nos différentes sociétés pour faire un point sur l'application de l'accord et les problèmes rencontrés. Après sa signature nous avons eu de très bons retours, mais un bon accord dépend aussi et surtout de son application et c'est un travail quotidien pour faire en sorte qu'il soit appliqué.

► **Votre accord intègre un chapitre sur la territorialité, vous pourriez nous en parler ?**

C'est pour développer l'employabilité des personnes en situation de handicap dans le Groupe. Il comporte 4 grandes mesures. L'axe jeunes qui par la convention « Atouts pour tous » permet de coordonner, avec les écoles, les Rectorats et les universités, des dispositifs d'accompagnement pour les étudiants en situation de handicap. « Handi PME » qui s'organise comme un « partenariat » avec de grandes entreprises, l'AGEFIPH, la DIRECCTE et des PME désireuses de développer l'emploi des personnes en situation de handicap. Enfin, concernant la Rééducation Professionnelle, la FAGERH a signé, en mars 2018, une convention avec Thales afin de développer la coopération avec des centres de rééducation professionnelle (CRP) dans les différents bassins d'emploi. La CGT a une histoire forte avec les CRP et l'AAC et nous espérons que cet axe de l'accord aboutisse à des formations adaptées à nos métiers pour davantage de stages et d'embauches dans le Groupe. La dernière grande mesure de la territorialité concerne les emplois accompagnés. C'est un dispositif aidé par les services médico-sociaux de l'entreprise pour sécuriser l'embauche d'une personne en situation de handicap. Elle devrait permettre aussi de créer une passerelle entre le milieu protégé et le milieu ordinaire.

► **Un mot pour conclure ?**

Le handicap dans l'entreprise doit être abordé d'une manière globale, sociétale. Il devrait être plus imbriqué avec les autres sujets de l'entreprise comme la Qualité de Vie au Travail et la santé au travail. Le regard que l'on porte sur le handicap est encore trop craintif et distant malgré la mixité socio culturelle de notre société, et l'entreprise est le reflet de celle-ci. L'acceptation de la différence est une valeur fondamentale pour le bien vivre ensemble.

DIAGNOSTIC D'IMPACTS

Comprendre vos enjeux pour préparer vos négociations

Après avoir engagé des changements profonds dans l'exercice du mandat des représentants du personnel et des délégués syndicaux à l'occasion des lois Rebsamen et El Khomri, les ordonnances Macron bouleversent à nouveau l'organisation du dialogue social au sein des entreprises.



POURQUOI RÉALISER UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS DES ORDONNANCES ?

Les comités d'entreprise et les CHSCT vont fusionner et les moyens disponibles pour les élus vont être réduits. Quels sont les pièges à éviter ? Comment faut-il se préparer et anticiper les objectifs de votre direction ?

Nous vous proposons de vous accompagner dans cette période de forte turbulence.

QUELS SONT LES AVANTAGES D'UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS ?

- 1 Une intervention précise en une matinée,
- 2 Identifier vos priorités et vos points de vigilance,
- 3 Des consultants spécialisés dans l'accompagnement des représentants du personnel.

Tarifs : nous consulter

 : 01 53 62 70 00

www.secafi.com