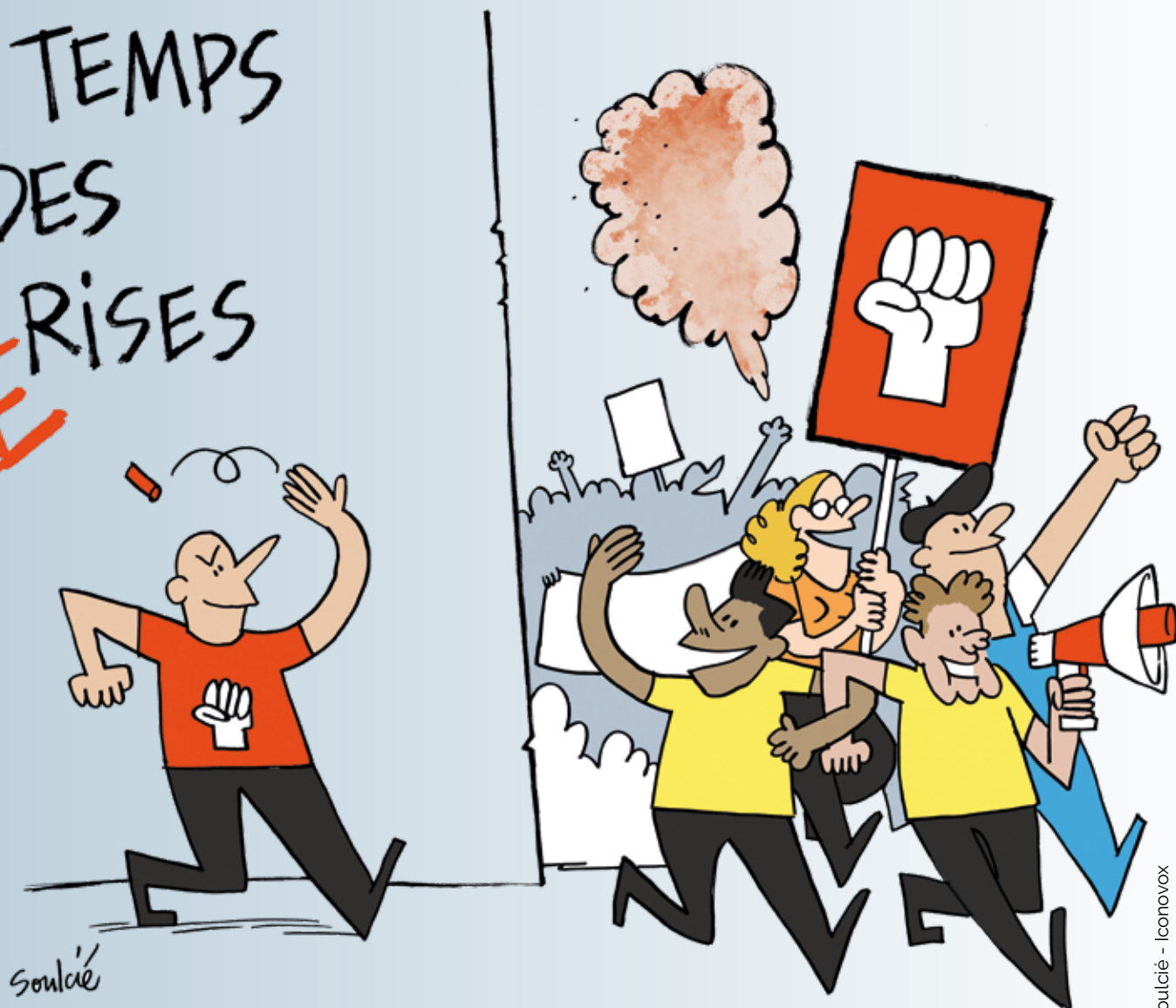


Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°36 • Novembre 2019

LE TEMPS
DES
CRISES



© Soulié - Iconovox

► ACTUALITE FEDERALE

L'autr'info, le journal qui décrypte l'enjeu des négociations

► INDUSTRIE

General Electric, un cas d'école

La bataille payante de la CGT pour l'avenir des ACC



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 Histoire**
- ▶ Les structures syndicales de 1895 à nos jours
- 5 et 7 Actualité fédérale**
- ▶ Futur dispositif conventionnel, rien n'est joué
 - ▶ L'autr'info, le journal qui décrypte l'enjeu des négociations

Vie Syndicale

- 8-9 Territoires**
- ▶ Convention collective nationale, plan de travail en Normandie
 - ▶ Quand un territoire mêle garanties collectives et industrie

Politique Revendicative

- 10-11 Industrie**
- ▶ General Electric, un cas d'école
 - ▶ La bataille payante de la CGT pour l'avenir des ACC
- 12 Contribution**
- ▶ Travail et capital
- 13 Economie**
- ▶ Des taux d'intérêt négatifs, une nouvelle réjouissance ?
- 14 Droits**
- ▶ La charge de la preuve du nombre de salariés pèse sur l'employeur
- 15 Santé au travail**
- ▶ Préjudice d'anxiété, les métallos aussi



Encart

Plan de formation syndicale



Stéphane Flegeau
Secrétaire général Adjoint
FTM CGT

Poursuivre la dynamique

Le succès des assises de l'industrie des 6 et 7 novembre et celui des assises de la convention collective du 1^{er} octobre est un signe encourageant pour ouvrir de nouvelles perspectives de mobilisations. Réussir à réunir plus de 500 militants en l'espace d'un mois sur deux sujets structurants pour notre profession montre la dynamique dans laquelle s'inscrivent nos syndicats. Elle est à poursuivre et à amplifier à partir des réalités de terrain. Nous voulons une construction revendicative du bas vers le haut et non l'inverse, c'est de cette manière que nous construirons un rapport de forces pour gagner.

Le prochain rendez-vous est donné le 5 décembre prochain. De nombreuses organisations syndicales ont décidé de faire de ce jour un nouveau temps fort de mobilisation pour mettre en échec la politique du gouvernement Macron et du patronat et imposer la revendication de la CGT pour une autre réforme des retraites. Les métallos doivent répondre présents, en affichant les couleurs et leurs revendications. Aussi, dès le 6 décembre, les syndicats sont invités à organiser des assemblées générales pour décider collectivement des suites de la mobilisation.

Pour nous, métallurgistes, nous avons décidé dans le prolongement du 5 décembre, de faire du 7 février prochain une nouvelle étape de notre processus de mobilisation. C'est une condition pour gagner une convention collective nationale de haut niveau pour l'ensemble des métallurgistes. Cela répondra aux enjeux de l'emploi et de nos industries. Entre ces deux dates, il nous faut créer les conditions pour organiser des débats afin d'éveiller les consciences et travailler un véritable rapport de forces. L'objectif étant de pousser, de manière collective, les portes du progrès social.

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



Histoire

110 ans ! **Organiser pour gagner**: Les structures syndicales, de 1895 à nos jours

Depuis sa création, la CGT n'a cessé de s'interroger sur sa structuration et son fonctionnement afin d'en améliorer l'efficacité. Si le sujet n'est guère aguichant, il est pourtant incontournable et délicat, dans la mesure où ces réflexions découlent des valeurs et des principes partagés par les syndiqués, des expériences vécues sur le terrain, des réflexions sur les moyens d'action et enfin des objectifs revendicatifs fixés.

La double structuration

La double structuration historique – territoriale et professionnelle – de la confédération a finalement peu évolué en plus d'un siècle, si ce n'est pour réaffirmer le rôle des unions départementales et renforcer les fédérations, par la fusion des métiers au début du XX^e siècle et par un mouvement de rationalisation après les grèves de mai-juin 1968. C'est ainsi que notre fédération a vu le jour en mai 1909 par la réunion avec les fédérations du cuivre, des modeleurs, des chauffeurs-conducteurs, des mouleurs, puis dans les années suivantes, des mécaniciens, des ferblantiers et des ouvriers en voiture. Entre 1969 et 1973, est venue se joindre la fédération de la bijouterie, de l'horlogerie et des instruments de musique.

Des structures spécifiques

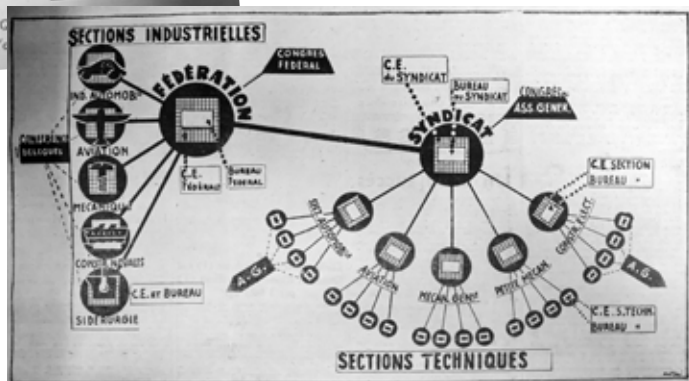
Des structures spécifiques sont également apparues au fil du temps, pour mieux prendre en compte certaines catégories du salariat, avec notamment des

déclinaisons fédérales. Ainsi, les cadres et ingénieurs de la métallurgie se sont regroupés au sein d'un syndicat national (le SNCIM) à la Libération, tandis que les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de la métallurgie ont tenu leur première conférence nationale en avril 1970. L'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens de la métallurgie (UFICT) est officiellement constituée en janvier 1973. Pour les retraités de la métallurgie, l'Union fédérale (UFR) voit le jour en mars 1975.

Territoires et industries

La double structuration s'articule aussi au sein de la Fédération, même s'il n'a pas été toujours évident de faire vivre des structures territoriales, tout en assurant une coordination suffisante dans les branches industrielles et les grands groupes. L'assise est initialement territoriale, avec le syndicat local, avant que l'accent ne soit mis sur les Unions des syndicats des travailleurs de la métallurgie (USTM) à l'échelle départementale. La structuration industrielle s'appuie pour sa part sur la mise en place de commissions nationales de branche à partir du Front populaire, ainsi que sur la création de coordination de groupe après la Libération. Après les grèves de mai-juin 1968, de nouvelles perspectives s'ouvrent. L'accent est mis sur les syndicats et sections syndicales d'entreprise et la direction de la Fédération réfléchit à une éventuelle décentralisation industrielle, avec la création de fédérations d'industrie (sidérurgie, automobile, aérospatiale, construction navale, électronique, construction électrique, mécanique), coordonnées par ce qui peut s'apparenter à une mini-confédération de la métallurgie. Si ce projet n'aboutit pas, il contribue à renforcer la capacité d'analyse économique et sociale au niveau des branches, un atout précieux face à la politique patronale et gouvernementale de casse industrielle des décennies suivantes. L'évolution des structures syndicales est un débat toujours ouvert, qui mérite que chacun s'y investisse. L'éclairage de l'histoire étant toujours enrichissant, l'Institut CGT d'histoire sociale organise les 21 et 22 novembre prochains, à Montreuil, un colloque sur « *le syndicalisme professionnel, organisation et structures (de 1960 aux années 2000)* ». Notre IHS sera l'un des intervenants. N'hésitez pas à y participer !

Emeric Tellier, Conseiller fédéral



Structuration de la Fédération des Métaux, La Vie ouvrière, février 1937
© Antoni | coll. IHS CGT Métaux

Futur dispositif conventionnel

Rien n'est joué !

Depuis le 19 octobre 2018, la négociation sur le nouveau dispositif conventionnel de la métallurgie était centrée sur le thème des droits individuels des salariés contenus dans les conventions collectives territoriales et la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres. Le 18 octobre 2019, l'UIMM a décidé, malgré l'opposition de la CGT et les réticences des autres organisations représentatives de la branche, de clore unilatéralement cette négociation. Entretien avec Alain Hébert, responsable de la délégation CGT et membre du bureau fédéral

► Comment, s'est déroulée cette thématique de la négociation ?

En premier lieu, je tiens à rappeler qu'avec ce thème « relation individuelle de travail », nous étions au cœur de ce qui régit la vie quotidienne de toutes et tous : de la période d'essai, aux congés pour événements familiaux, des conséquences des absences pour maladie ou accident de travail en passant par les licenciements ou les départs en retraite... La délégation CGT s'est tenue à sa feuille de route, c'est-à-dire être force de propositions à partir du mieux-disant existant déjà dans les conventions territoriales actuelles et, bien sûr, en proposant de nouvelles garanties sociales répondant aux besoins des salariés favorisant l'attractivité de notre industrie. Conscient que nous ne sommes pas seul autour de la table pour représenter les salariés, nous avons poursuivi notre démarche visant à créer les conditions d'une unité syndicale au minimum autour de propositions communes face à un patronat dont le seul objectif est de raboter nos droits acquis.

► Mais concrètement où en sommes nous ? Avons-nous mis en échec l'UIMM et obtenu de nouvelles avancées sociales ?

Entre le texte initial mis sur la table par l'UIMM au début de la négociation et le texte final que nous avons refusé de mettre en réserve, il est clair que nous avons réussi à imposer, dans certains chapitres, le maintien des droits existants. De plus, certaines propositions innovantes de la CGT ont été intégrées à la marge telle que l'augmen-



Interview de Alain Hébert, élu au Bureau fédéral

tation de la durée du congé de paternité. Mais soyons lucide, la faiblesse du rapport de forces a permis à l'UIMM de poursuivre sa quête pour nous imposer sa régression sociale en remettant en cause, par exemple, la garantie d'emploi et la réduction des jours de congé d'ancienneté ou encore la généralisation de la mobilité et la clause de non-concurrence...

► Et maintenant ?

Rien n'est joué. En premier lieu ce texte et tous les autres (classification, temps de travail, santé au travail...) sont pour l'instant mis en réserve et donc peuvent être renégo-cié en fonction de la force des exigences exprimées par les salariés. Mais surtout, la négociation est loin d'être terminée. Les mois à venir vont être marqués par des négociations importantes et notamment les rémunérations, la protection sociale et la prévoyance. En conséquence, plus que jamais la question de la mobilisation des métallos sous toute ses formes est d'actualité avec les « vendredi de l'action » et bien sûr, le 7 février, où la CGT invite tous les salariés de la branche à être des acteurs de cette négociation en assurant le succès de cette journée d'action pour une convention collective nationale de haut niveau social et en participant nombreux à la manifestation devant le siège de l'UIMM.



branchez-vous santé

Économiquement
vertueux, socialement
indispensable

Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous
et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale ⁽¹⁾
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année ⁽²⁾
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel ⁽³⁾

Sources :

(1) UFSBD,

(2) e-cancer 2017,

(3) Étude BPI France Observatoire Amarok



Plus d'information sur
www.ag2ramondiale.fr/branchez-vous-sante
bgbranchezvousante@ag2ramondiale.fr

L'autr'info, le journal qui décrypte l'enjeu des négociations



Dans le cadre des négociations en cours sur le futur dispositif conventionnel, la direction fédérale a décidé d'élaborer un outil à destination des salariés pour pointer les enjeux de la discussion. Il s'agit de proposer un support complet pour aider le plus grand nombre de salariés à prendre conscience des bouleversements qui se jouent.

Le choix de l'intelligence

Une fois n'est pas coutume, pour interpellier les salariés, la fédération a pris le parti pris de ne pas brandir les couleurs de la CGT sur toutes les pages. Il ne s'agit pas de renier notre identité et nos valeurs, mais de susciter la réflexion sur les enjeux et les propositions à mettre en oeuvre. En effet, de nombreux camarades avaient partagé leur expérience lors des diffusions de tracts sur les différents thèmes abordés ces trois dernières années. Certains se faisaient interpellés sur l'éventuelle imposture des informations diffusées concernant le projet du patronat. C'est dans ce contexte qu'un petit groupe de militants a réfléchi à proposer un écrit à partir des réalités vécues dans les entreprises en pointant l'imposture patronale sur sa prétention à fabriquer l'avenir et rendre la branche attractive. Il ne s'agit donc pas d'un catalogue des propositions CGT, ni de dresser un inventaire à la Prévert du projet de casse de l'UIMM. Le choix du collectif était de faire appel à l'intelligence collective, car comment l'attractivité de nos métiers est-elle possible avec la mise en place du paiement au poste ?

La conception

L'intention n'était donc pas de réaliser un cahier revendicatif banal. Le projet de support s'est appuyé sur l'expérience des fédérations cheminots et de l'énergie qui ont travaillé un journal à destination du grand public pour

expliquer concrètement les conséquences des choix de privatisation de ces deux secteurs. Un groupe de travail composé de camarades de la délégation et du secteur communication fédérale s'est réuni à plusieurs reprises pour définir le contenu et l'organisation des pages. Après plusieurs échanges, la petite équipe s'est ensuite attelée à la rédaction. Le journal est divisé en trois parties. La première est consacrée aux conventions collectives et à la négociation; la seconde revient sur les enjeux de chaque thématique abordée. Toutes décrivent la situation, décortiquent les ambitions patronales et ouvrent des pistes de réflexion pour construire le progrès social. Pour conclure, Frédéric Sanchez, le secrétaire général de la fédération, rappelle l'engagement de la CGT dans cette négociation et revient sur les perspectives syndicales à conquérir. Enfin, après un long travail de coordination des papiers, de relecture, de traitements des chiffres, le journal a été mis en page et imprimé mi novembre.

La diffusion et le retour

Pour une large diffusion, la fédération a lancé un tirage à 100 000 exemplaires. À peine sortie de l'imprimerie, déjà près de 20 000 ont été commandés dans les syndicats et organisations territoriales. De nombreuses initiatives autour de la diffusion sont programmées comme chez Airbus Nantes pour une assemblée de salariés où chacun était invité à repartir avec deux exemplaires au moins, un pour sa lecture et le second pour le remettre à un collègue. Cet outil, bien plus « casse-croûte » qu'un tract est un support à la discussion. Mais le lecteur n'est pas condamné à lire de A à Z. Le journal est conçu pour inviter à la lecture selon le ou les sujets qui va/vont susciter le plus d'intérêt.

Parce que ce support est un peu particulier, la fédération souhaiterait avoir un retour d'expérience sur cet outil, sur le fond et sur la forme, sur la manière dont il est apprécié, ou pas, dans les entreprises. Alors n'hésitez pas à partager avec le secteur communication (communication@ftm-cgt.fr) vos remarques et expériences.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

Pour commander des exemplaires, veuillez envoyer un mail à communication@ftm-cgt.fr en indiquant, le nom de votre syndicat, la quantité souhaitée (par multiple de 100 si possible), l'adresse de livraison précise ainsi qu'un contact et un numéro de téléphone.

La vie en territoires

Convention Collective Nationale : Plan de travail en Normandie



Initiative le 8 novembre devant une usine dans l'Eure. ©DR

Depuis l'ouverture des négociations avec l'UIMM sur le nouveau dispositif conventionnel, le collectif régional métallurgie CGT NORMANDIE composé de 5 secrétaires d'USTM (5 départements : Orne, Calvados, Seine Maritime, Manche et Eure), d'un camarade de l'UFR, de camarades du Comité Exécutif Fédéral, a décidé de prendre des dispositions pour informer les militants et salariés de la profession dans la région.

Un travail dans la continuité

Courant 2017, nous avons organisé une journée d'étude par département rassemblant plus de 250 militants afin de leur présenter le module fait par la Fédération. Deux rassemblements ont eu lieu en territoire et nous avons organisé 4 bus lors de l'action du 13 octobre devant l'UIMM avec le dépôt de 5.600 pétitions signées dans les entreprises. Courant 2018, nous avons interpellé l'UIMM lors des deux CPREFP afin de les interroger sur leur position face au dispositif mis en place au niveau national. Nous avons également interpellé les autres syndicats sur cette question mais sans suite. Nous avons relayé les «échos des négos» envoyés par la fédération dans les syndicats de façon à informer nos militants.

Dernière ligne droite

Lors du dernier collectif régional de juillet 2019, nous avons pris la décision d'informer les salariés en travaillant par bassin d'emploi, à l'image de ce qui se fait dans la Seine-Maritime où sont distribués les tracts Fédéraux en lien avec les Unions Locales, ou encore dans le Calva-

dos. Une info flash Normand hebdomadaire est mise en place et envoyée dans chaque syndicat en essayant d'inclure les tracts d'entreprises adaptés aux revendications sur la CCN, les actions faites par les syndicats (distributions de tracts, appel à débrayage, etc...). Lors des assemblées générales de rentrée, nous avons dans chaque USTM inclus à l'ordre du jour « *journées d'étude du 1^{er} octobre et l'action parisienne* ». 4 assemblées générales se sont tenues à ce jour avec une bonne participation de camarades et une dynamique, puisque nous avons lancé des plans de travail sur chaque département. Des journées d'étude sur le thème « relation individuel du contrat de travail » ont été organisées dans chacun des départements de la région.

L'engagement paye

Des décisions ont été prises par les syndicats présents pour organiser des distributions de tracts dans les entreprises un vendredi sur deux. Nous avons d'ores et déjà des résultats encourageants avec des syndicats qui ont appelé aux débrayages les 6 et 20 septembre. Le département de l'Eure a même validé, lors de leur AG, d'organiser un rassemblement devant l'UIMM le 8 novembre. Les camarades sont interpellés par certains salariés dans les ateliers notamment dans les catégories Ingénieurs, Cadres et Techniciens. Le fait d'informer les militants comme nous le faisons dans chaque département permet d'aller au débat sur les enjeux de cette négociation.

L'animation de la souscription

Concernant la vente des carnets de tombola, pour la manif parisienne, un dispositif va être mis en place afin de les ventiler par USTM en direction des syndicats. Un point régulier sera fait par téléphone, entre secrétaires d'USTM et le responsable régional métallurgie, pour connaître l'état d'avancement des ventes, récupérer les souches avec l'argent et les faire remonter à la Fédération. Nous espérons collecter un maximum de fonds afin de pouvoir financer les bus sur l'intégralité de la région et organiser le déplacement du 7 février prochain à Paris. Il est donc de notre responsabilité, en tant que premier dirigeant, dans les territoires, d'élever le rapport de forces dans les entreprises afin de stopper les intentions de l'UIMM.

Michel Ducret,

Responsable Régional Normandie

La vie en territoires

Quand un territoire mêle **garanties collectives et industrie**

Quels sont les enjeux des négociations en cours avec l'UIMM et leurs conséquences sur les accords existants ? Comment redonner du souffle à nos industries ? Quelles solutions pour reconquérir l'industrie automobile en France ? Ce sont quelques unes des questions qui ont jalonné la réflexion des camarades de la Vienne pour ces deux journées d'étude organisées par l'USTM.

Double approche

En proposant cette double approche, l'USTM s'inscrit dans les orientations décidées par le dernier Congrès fédéral, avec la nécessité de s'engager sur les deux fronts intraséquentement liés : la reconquête industrielle dans les territoires et la bataille pour une Convention collective nationale de haut niveau social. Ainsi après un état des lieux de l'industrie automobile dans la Vienne où les salariés vivent des situations compliquées (ex : fonderies du Poitou, SAFT), un focus a été fait autour de la motorisation électrique. Le constat partagé est celui que cette motorisation qui a le vent en poupe dans la bouche de nombreux décideurs n'est en réalité qu'une solution parmi d'autres pour répondre aux différents besoins de mobilité. Les camarades présents ont conscience de la nécessité pour la CGT d'anticiper les évolutions en formulant nos propositions de développement industriel. Un besoin de renforcer la relation donneur d'ordres sous-traitant c'est aussi fait beaucoup ressentir.

Débat public

Cette journée a été suivie d'un débat public en présence du député local (Modem) et du représentant de l'UIMM territoriale. Si les inquiétudes sont partagées sur le devenir de l'industrie automobile, force est de constater que les solutions d'anticipation ne sont pas les mêmes d'un côté ou de l'autre de la table. L'entente patronat-gouvernement en l'espèce était sur la défensive, rejetant la faute sur la réglementation européenne qui a fixé l'échéance à 2021 pour privilégier largement le moteur électrique. Fabien GACHE présent pour la CGT Renault a rappelé à ses interlocuteurs le rôle néfaste des politiques de rentabilité exacerbée qui poussent les industriels à produire du dividende plutôt que s'attacher à fabriquer en France des véhicules propres, accessibles et répondant aux besoins des consommateurs. Les constructeurs et plus largement leurs sous-traitants doivent plus que jamais prendre en compte les enjeux environnemen-

taux, sociaux et sociétaux en investissant dans le développement de motorisations plus propres et en relocalisant les productions.

Point sur la négociation

La seconde journée a été consacrée aux négociations en cours avec l'UIMM au niveau national avec une présentation des différents thèmes déjà négociés et mis en réserve et ceux actuellement sur la table ou à venir. Après les constats évidents sur les objectifs patronaux de raboter les droits des salariés, la discussion s'est rapidement orientée sur notre projet de convention collective nationale de progrès social. La nécessité de faire grandir le rapport de forces s'est imposée, en s'emparant notamment des vendredis de l'action décidés par le Conseil National de la Fédération tout en ayant en perspective la manifestation devant l'UIMM le 7 février prochain. On pourra compter sur la mobilisation des poitevins !

Aurélié Mahout,
Membre du Comité exécutif fédéral



Industrie

General Electric, un cas d'école

Au lendemain des élections européennes, en mai dernier, l'annonce de 1 044 suppressions d'emplois chez General Electric a fait beaucoup de bruit, 5 années à peine après la vente du fleuron industriel stratégique. Il faut dire que la multinationale s'était engagée à créer 1 000 emplois supplémentaires sur 3 ans. Depuis, elle n'a tenu aucun des engagements prévus dans le protocole de 2015. En guise de dédommagement, GE s'est acquittée d'un montant de 50 millions d'euros à l'Etat. Pour rassurer les salariés, le ministre de l'Economie a annoncé en juin dernier que cette somme servirait à revitaliser l'industrie. Parce que les belles promesses n'engagent que ceux qui y croient, les salariés n'ont plus confiance ni en l'Etat, ni en GE.



Assemblée des salariés lors de la grève le 8 octobre 2019. ©DR

Casse industrielle organisée

Outre le fait qu'aucun engagement n'ait été respecté, la stratégie financière du géant américain a même organisé le siphonage du site de Belfort. C'est ce que révèle l'audit financier mandaté par le CSE sur l'activité des turbines à Gaz de Belfort. Malgré les zones d'ombres qui planent sur l'organisation du géant américain, les experts ont mis à jour un système de transactions à l'intérieur même du groupe. Aujourd'hui, plus le site de Belfort produit, plus il perd de l'argent. Par exemple, lorsque le site de Belfort fabrique un produit, la filiale française doit rémunérer la société propriétaire des brevets. D'après l'étude, pour 3 modèles fabriqués, « les turbines engendrent un paiement de royalties supérieur à leurs marges ». « Alors que l'entreprise était historiquement profitable, elle a vu sa performance économique basculer dans le négatif depuis 2016. Sur les dernières années, tous les fondamentaux de son succès passé ont été progressivement attaqués par le groupe » note le rapport d'expertise.

Le prix de l'absence d'une politique industrielle

Le rachat de la branche énergie d'Alstom a donc, avant tout, permis à l'américain d'éliminer un concurrent et de s'approprier les technologies et les brevets pour maximiser les profits. L'Etat français continue pourtant de fermer les yeux. La perte de contrôle français d'une filière aussi stratégique que l'énergie est d'autant plus inquiétante dans la guerre économique menée actuellement par le président américain. La commission d'enquête parlementaire sur la cession de la branche énergie d'Alstom à GE a même conclu que l'Etat avait failli à préserver les intérêts nationaux dans ce dossier.

Un non sens économique et environnemental

Face à ces enjeux, pas facile de trouver prise pour stopper l'énorme machine. Pourtant, le travail de la CGT pour élaborer des propositions alternatives avec un plan B a permis d'ouvrir d'autres perspectives aux salariés. Le syndicat demande notamment un débat public sur la transition énergétique et sur les moyens industriels nécessaires à la France pour la mettre en pratique. Car l'avenir des turbines n'est pas mort. Le gaz reste l'énergie fossile la moins polluante, il est donc à court et moyen terme une source d'énergie incontournable dans le cadre de la transition énergétique. Il permet notamment de répondre aux intermittences de production des énergies renouvelables telles que l'éolien ou le solaire. Des experts interrogés dans le cadre du contre projet syndical ouvrent même de nouvelles pistes pour l'avenir de la filière avec le développement de l'hydrogène ou encore avec la production de gaz par méthanisation des déchets verts. Aujourd'hui, si le marché des turbines connaît un creux, les études prédisent un rebond dès 2021. Mais comment y répondre quand le géant américain préfère tailler dans les effectifs plutôt que d'investir ? La bataille syndicale pour placer le débat sur la justification économique et environnementale du plan social, permet de gagner des points. Malgré la signature de l'accord cadre le 21 octobre par les syndicats CGC et Sud, le combat se poursuit pour préserver les savoir-faire et assurer non seulement un avenir au site de Belfort mais aussi l'indépendance énergétique de la France.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

La bataille payante de la CGT pour l'avenir des ACC

Une page se tourne pour les salariés des Ateliers de Constructions du Centre ingénierie et maintenance. Mercredi 30 octobre 2019, le Tribunal de Commerce de Clermont-Ferrand a désigné deux repreneurs pour les deux activités (ferroviaire et ingénierie système), de l'entreprise suite à sa mise en redressement judiciaire. 227 emplois sur les 274 que comptait l'entreprise sont conservés par le nouveau repreneur TTH. C'est un soulagement pour les salariés qui s'étaient prononcés la semaine dernière en faveur de cette solution. Demain, une nouvelle page de l'histoire de l'entreprise, qui vient de fêter son centenaire, s'ouvre.

Une longue bataille

L'entreprise familiale, reprise dans les années 90 par d'anciens cadres, connaissait depuis une dizaine d'années des difficultés. À plusieurs reprises, elle a bien failli disparaître. « Nous avons bataillé régulièrement ces dernières années pour obtenir des marchés sur le marché de la rénovation ferroviaire » se rappelle Anthony Vedeau, responsable CGT de l'entreprise. Le syndicat CGT a joué un rôle déterminant pour préserver l'entreprise et ses savoir-faire. Le syndicat a interpellé les élus (locaux, régionaux et nationaux) et les administrations dont le syndicat des transports île-de-France. Les responsables syndicaux ont notamment travaillé avec la CGT de la RATP et avec le conseil départemental du Val-de-Marne pour obtenir, auprès du STIF, la rénovation des lignes 7 et 8 (qui desservent le territoire) pour une commande d'un montant de 100 millions d'euros en 2015. Cet engagement de la CGT a été décisif pour étoffer le carnet de commandes et redonner des perspectives à l'entreprise. Il restait le problème du manque de trésorerie qui freinait l'activité. Aussi, le premier octobre, malgré un chiffre d'affaires en pleine croissance, les ACC ont été placés en redressement judiciaire.

Une reprise soutenue par les salariés

Une fois les dossiers de reprise déposés devant le Tribunal de Commerce, une synthèse a été exposée à l'ensemble des salariés. Ce sont essentiellement les deux offres concernant la division ferroviaire qui ont suscité le plus d'échanges. Les 3 offres de la partie ingénierie système qui bénéficie d'une niche dans la défense, reprenaient les 44 emplois. Côté ferroviaire, les échanges ont permis d'évaluer le pour et le contre entre une offre adossée à une grosse multinationale (BOMBARDIER) qui avait la faveur d'une partie des pouvoirs publics et la seconde,

présentée par un petit industriel français (TTH). Si le nombre de suppressions d'emplois a pesé dans le choix des salariés, c'est aussi la taille humaine et le projet industriel de la PME qui a eu la préférence d'une très large majorité de salariés. Le fait que le Tribunal suive leur avis, le 31 octobre, a été un soulagement. « C'est l'aboutissement d'un long combat. On attendait cette décision, mais c'est mieux quand elle se concrétise » confiait Anthony Vadeau à la presse locale en sortant du Tribunal. « Notre travail dans les semaines à venir, c'est d'aider les salariés qui partent à retrouver un emploi, avec l'objectif de réembaucher, si l'activité le permet d'ici 24 mois » souligne le responsable syndical.

Construire l'avenir

Le lendemain de la décision du Tribunal, le repreneur était déjà sur place. Les 4 millions d'euros qui seront injectés dans le capital vont être réinvestis dans l'outil industriel. Une nouvelle usine devrait voir le jour dans les deux à trois prochaines années. « On va devenir une entreprise normale » pointe Anthony. Ces dernières années, celle-ci avait un fonctionnement un peu particulier. Si le travail à l'unisson direction/CGT a été un atout pour l'entreprise, aujourd'hui, le rachat entraîne des changements. « On va se recentrer sur l'activité syndicale » promet le syndicaliste. Si l'organisation ne compte que 15 syndiqués aujourd'hui, son engagement pour maintenir et développer l'entreprise est un point d'appui pour relancer l'activité. D'ores et déjà, un syndicat CGT devrait voir le jour dans la division ingénierie. Loin des caricatures, le combat syndical porté avec le soutien des salariés est une belle assise pour poursuivre l'histoire des ACC pour le siècle à venir.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale



Contribution

Le travail et le capital

Le problème de l'économie française serait « le coût du travail » qui la rend non compétitive dans la concurrence mondialisée. Conclusion, il faut faire pression sur les salaires nets et socialisés, qui assurent notre protection sociale. De cet argument, des économistes croient avoir trouvé une réplique séduisante en s'attaquant à ce qu'ils appellent le « coût du capital ». Selon leur approche, les richesses produites par le Capital et le Travail donneraient lieu à partage entre les propriétaires du Capital (dividendes, intérêts...) et les salariés (salaires). Le problème viendrait du Capital trop gourmand qui prendrait une part du gâteau trop importante. Résultat, il faudrait que le Capital redevenne raisonnable et se contente de sa juste part des richesses qu'il aurait créées. La paix sociale serait ainsi restaurée ... ouvrant donc la porte à une possible collaboration entre Travail et Capital.

L'intention est généreuse et trouve un certain écho à l'intérieur même du mouvement syndical. Sauf qu'il y a un peu plus de 150 ans, un certain Karl Marx avait fait, avec sa théorie de la valeur, la démonstration que ce n'était pas comme ça que les choses se passaient. Et depuis personne, ni à droite ni à gauche, n'a jamais été en mesure de remettre sérieusement en cause son analyse.

Pour l'idéologie dominante, ce n'est pas le travail mais l'argent qui crée la richesse, exploiter l'autre est dans la nature humaine, vouloir changer le monde ne pourrait conduire qu'à des catastrophes... Mais, dans la production de biens et de services marchands, le Capital sous forme de constructions de machines et de matière premières ne crée strictement aucune valeur, il ne fait que s'amortir. Pour créer une entreprise, l'argent ne tombant pas du ciel mais venant de la production donc du travail dans le cycle « Argent-Marchandise-Argent », pour construire son usine, acheter des machines, des matières premières, le capitaliste emprunte aux banques, dont les moyens financiers dépendent essentiellement des dépôts, « les salaires du travail ». L'argent vient toujours du travail. En fait, le Capital ne se développe qu'en exploitant la force de travail qu'il achète moins cher que ce qu'elle lui rapporte. C'est la plus-value et la plus-value extra. Ce que l'on voudrait bien nous faire oublier, c'est que seul le Travail crée la valeur que le Capital s'approprie. Le capitalisme, c'est l'exploitation du Travail, il n'y a pas de partage raisonnable possible à la fin de la partie entre exploiters et exploités.

L'être humain dans l'histoire de l'humanité ne s'est construit et développé que par le travail. Alors, dépassé au bénéfice du langage, le rôle anthropologique fon-

damental attribué au travail ? Que l'humanité cesse de travailler pour ne plus faire que parler, combien de jours croit-on qu'elle survivrait ?

L'ADN du Capital, c'est son accumulation à marche forcée, avec toutes ses contradictions dont sa dévalorisation dans ce processus d'accumulation et de « suraccumulation ». Sous la pression de la concurrence, il cherche à maintenir ses profits en payant la force de travail le moins cher possible. D'où pression sur les salaires, sur la productivité et sur les emplois, avec pour effet de tuer la poule aux œufs d'or : le travail humain. S'en suit la tendance à la baisse du taux de profit à l'origine des crises, avec la casse d'une partie du capital pour redresser celui-ci.

Dans sa fuite en avant, le Capital se heurte à la résistance des salariés, c'est le sens de la lutte de classes. Avec le rapport de forces, des conquêtes peuvent se réaliser sur les salaires (SMIC, grilles de classifications, salaire socialisé), le temps de travail (35 heures, congés payés, retraite à 60 ans), voire même en termes de propriété de certains moyens de productions (nationalisations ou socialisations). Ces conquêtes sociales sont insupportables pour le capitalisme et sa survie. Elles sont donc sans cesse remises en cause et on peut particulièrement s'en rendre compte aujourd'hui avec la liquidation systématique de tout l'héritage des luttes sociales historiques de 36 et 45.

Définitives l'économie de marché et la gestion privée ? Il faut être aveugle pour ne pas voir qu'elles sont justement en train de nous conduire au désastre, à travers une crise radicale de viabilité naturelle et civilisationnelle qui place le genre humain devant la pressante exigence de leur inventer un au-delà.

Ne nous faisons pas d'illusions. La contradiction entre le Travail et le Capital ne pourra être définitivement résolue qu'avec l'expropriation du Capital et la socialisation de l'économie, pas en régulant un capitalisme devenu miraculeusement raisonnable. Il est là le projet de transformation sociale que porte la CGT depuis ses origines. Une utopie ? Peut-être, mais « les utopies d'aujourd'hui sont les réalités de demain ». Il faut garder le cap, même si c'est compliqué au quotidien, si on ne veut pas finir par se perdre.

Cela dit, il y a besoin de reprendre la main sans attendre sur le capital et de gagner, regagner, des droits sociaux.

Norbert Boulanger,

*Membre du Secrétariat de l'UFR Métallurgie
avec **Hervé Rigault** et **Bernard Lamirand**, anciens
membres du Conseil National UFR*

Economie

Des taux d'intérêt négatifs, une nouvelle réjouissante ?

C'était la nouvelle saga de l'été pour les médias économiques : l'Etat français peut emprunter de l'argent à 10 ans à des taux négatifs. Cela veut dire qu'à la fin de l'emprunt, l'Etat français remboursera moins que ce que le prêteur lui a apporté ! Une situation exceptionnelle – une anomalie même – que chaque ménage qui a emprunté pour acheter un logement ou une voiture envierait, mais que cache en réalité ce taux d'intérêt négatif ?

Les bons du trésor et leur coût

Pour bénéficier d'une source de financement à la fois sur le court terme comme le long terme, l'Etat a recours à l'emprunt public. Concrètement, il émet des « obligations assimilables du Trésor », souvent appelés « bons du Trésor », qui sont achetés par des particuliers (bien souvent des banques). Il s'agit de titres de dette : chaque obligation a une valeur nominale, un taux d'intérêt nominal lui aussi et une durée. A terme, le prêteur reçoit alors la valeur de l'obligation, ainsi qu'un intérêt calculé à partir du taux d'intérêt.

Le terme de ces obligations peut être très court (moins d'une semaine) pour répondre à des besoins de financement immédiat (traitements des fonctionnaires par exemple) comme très longs (environ 10 ans) pour financer les projets d'investissement de l'Etat et sa politique économique.

Les taux d'intérêt dépendent de deux facteurs : l'inflation (plus elle est élevée, plus le taux nominal l'est aussi), et le risque de défaut de l'Etat (le non-remboursement de la dette), qui est souvent croissant en fonction du terme. Plus un Etat est jugé peu fiable par les investisseurs et leurs agences de notation, plus son taux d'emprunt sera élevé, et donc plus sa dette le sera, ce qui amplifie son risque de défaut !

On pourrait donc se réjouir de ces taux négatifs : l'Etat français peut emprunter à 10 ans à un coût « négatif », ce qui signifie donc d'une part que le risque de défaut est faible (la Troïka peut donc aller voir ailleurs), et que le coût de la dette va diminuer !

Une incitation à l'instabilité

Mais il faut en fait bien comprendre que l'emprunt à 10 ans de l'Etat est une « référence » pour le monde financier. En effet, chaque établissement financier possède – volontairement ou réglementairement – des obligations d'Etats « fiables », afin d'assurer une certaine stabilité dans leurs portefeuilles. Ces taux négatifs peuvent offrir deux issues, peu attrayantes pour l'industrie.

D'un côté, avec des taux d'intérêts négatifs, ces banques n'ont aucun intérêt – c'est le cas de le dire – à prêter leur argent à l'Etat. Cela signifie que n'importe quel autre placement est plus rentable. Or, n'importe quel placement est aussi plus... risqué ! Le véritable risque pour l'économie est de voir alors des investisseurs demander des emprunts aux établissements financiers, qui vont leur accorder ces emprunts sans être trop regardants. Mais parmi ces projets d'investissement, combien seront vraiment rentables ? Combien de faillites surviendront ? Le risque est bien qu'en arrosant à tout va tous les investisseurs, on se retrouve dans peu de temps avec un nombre important de défaillances du secteur privé, incapable de rembourser les emprunts. Et l'on sait que quand un nombre important d'acteurs économiques « font faillite », c'est bien tout le système qui s'écroule par ricochet.

D'un autre côté, les banques peuvent anticiper de fortes secousses économiques – et le contexte économique international ne leur donne pas tout à fait tort – et peuvent alors trouver dans ces taux d'intérêt négatifs le prix à payer pour s'assurer de voir leur argent toujours en vie. C'est le « prix du coffre-fort ». De même, elles pourront faire payer aux emprunteurs le coût des créances de l'Etat. Or, en refusant d'allouer des prêts aux entreprises, l'investissement de ces dernières risque de chuter faute de financement suffisant. Or, un investissement en baisse est autant de carnets de commandes non remplis pour les entreprises qui produisent ces biens d'investissement et autant de retard technologique pour les entreprises qui souhaitent investir. Donc un ralentissement voire une crise économique à venir... Un petit air de 2008 me direz-vous ? Vous n'avez pas tout à fait tort... Peut-on vraiment en appeler au « bon sens » de la finance pour éviter cette crise ? Ou ne devrait-on pas enfin sortir notre économie des turbulences du monde financier ?

Samuel Klebaner, Conseiller fédéral

Droits

La charge de la preuve du nombre de salariés pèse sur l'employeur

Dans un arrêt du 25 septembre 2019¹, la Cour de Cassation rappelle qu'il appartient à l'employeur de faire la preuve des effectifs de l'entreprise qu'il allègue lorsqu'il conteste la désignation d'un représentant syndical.

L'affaire

Dans cette affaire, au sein d'une école, le syndicat avait désigné un représentant de section syndicale. L'employeur avait sollicité l'annulation de cette désignation auprès du tribunal d'instance en faisant valoir qu'il avait employé moins de 50 salariés au cours des 12 derniers mois, ce que contestait le syndicat. Le tribunal d'instance rejette la requête de l'entreprise au prétexte que les heures de travail accomplies par les enseignants pendant les périodes de stage étaient du temps de travail devant être comptabilisé dans les effectifs. Or, si l'employeur fournissait un décompte qui faisait apparaître un seuil d'effectif variant entre 48,10 et 57,41 salariés au cours des 12 derniers mois, il n'avait pas pris en compte les heures de travail effectuées par les salariés à temps partiel, en sus de leurs heures contractuelles, dans le cadre des stages proposés aux élèves. Le juge en a déduit que l'employeur ne rapportait pas la preuve que le seuil d'effectifs n'avait pas été de 50 salariés au moins au cours des 12 derniers mois.

Précision sur le mode de calcul

La cour de cassation précise la méthode de calcul pour prendre en compte les salariés à temps partiel dans l'effectif (Total des heures inscrites aux contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail) et rappelle au juge du fond qu'il doit vérifier que la prise en compte de ces heures correspond à la durée du travail mensuelle effectivement accomplie par les salariés à temps partiel. Puis la cour confirme la décision du TI et rejette le pourvoi de l'employeur en rappelant qu'il lui incombe de prouver le nombre de salariés qu'il emploie s'il entend contester une désignation sous prétexte que le seuil de 50 salariés ne serait pas atteint au cours des 12 derniers mois.

Karine Laubie, Conseillère fédérale

Rappel | seuils d'effectifs applicables en matière de désignation

Le représentant de la section syndicale² peut être désigné parmi les élus titulaires du CSE dans les entreprises de – 50 salariés (L2142-1-1 CT).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le syndicat peut choisir librement le RSS parmi les salariés de l'entreprise (L2142-1-4 CT). Le seuil de 50 salariés peut être abaissé par un accord collectif.

Le délégué syndical peut être désigné par l'Organisation Syndicale Représentative (OSR) dès que l'effectif atteint 11 salariés au cours des 12 derniers mois consécutifs.

Dans les entreprises de – de 50 salariés, le DS ne peut être désigné que parmi les élus titulaires du CSE (L 2143-6 CT).

Dans les entreprises de 50 salariés et +, l'**OSR** doit avoir créé une section syndicale, et le salarié doit avoir obtenu au moins 10 % des voix au 1^{er} tour des élections (L 2143-3 CT).

L'OSR pourra désigner 2 DS, si l'effectif est entre 1000 et 1999 salariés, 3 s'il est entre 2000 et 3999 salariés, puis 4 s'il est entre 4000 à 9999 salariés et enfin 5 s'il est au-delà de 10.000 salariés (R 2143-2 CT).

Dans un établissement comportant un ou plusieurs établissements de 50 salariés et plus, le nombre de DS qui pourra être désigné est calculé par établissement (R2143-1 CT).

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un **DS supplémentaire** s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges (L 2143-4 CT).

Dans les entreprises de moins de 2000 salariés, le syndicat représentatif peut désigner un Délégué Syndical d'établissement en qualité de **Délégué Syndical Central**.

Dans les entreprises d'au moins 2000 salariés, comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés, le syndicat peut désigner un DSC, distinct des délégués syndicaux d'établissement (L 2143-5 CT).

A noter qu'un accord collectif peut prévoir la **désignation de délégués syndicaux de groupe**.

Un représentant syndical peut être désigné par le syndicat représentatif auprès du CSE et du CSE Central.

Dans les entreprises de - de 300 salariés, le DS est de droit représentant syndical au CSE (L2143-22 CT).

Dans les entreprises de 300 salariés et +, le syndicat représentatif peut choisir ce représentant syndical parmi les salariés de l'entreprise (L 2314-2 CT). Le RS ne peut pas être un élu.

¹ Cassation sociale du 25 septembre 2019, n° 18-60.206 F-PB

² Réservé aux syndicats non représentatifs : ainsi lorsque le syndicat devient représentatif, le mandat du RSS prend fin. Le syndicat peut alors désigner un délégué syndical.

Santé au travail

Préjudice d'anxiété, les métallos aussi

Depuis 2015, les salariés qui ont été exposés aux poussières d'amiante et qui supportent le risque d'une atteinte future à leur santé sont indemnisés de ce préjudice d'anxiété.

Très récemment, la Cour de cassation a élargi le périmètre de ce préjudice d'anxiété (Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623, FP-P+B). En effet, dans une affaire engagée depuis 6 ans et concernant 700 mineurs des Charbonnages de France, elle a considéré que tout salarié justifiant d'une exposition à une « *substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave* » pourra désormais agir contre son employeur. Cela concerne l'exposition aux substances cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques comme :

- des agents physiques (radiations ionisantes, radiations uv ...),
- des agents chimiques (benzène, silice, substances minérales, gaz d'échappement contenant notamment du monoxyde de carbone, du monoxyde et du dioxyde d'azote et des particules fines riches en HAP (hydrocarbures aromatiques polycycliques), les huiles et graisses d'origine minérale ou de synthèse, le trichloréthylène, le formaldéhyde, le plomb et ses dérivés, poussières de bois, les pesticides ...),
- des agents biologiques (certains virus ou parasites ...).

Par ailleurs, la Cour a considéré les arguments de la direction comme « *insuffisants à établir que l'employeur démontrait qu'il avait effectivement mis en oeuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, telles que prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail* ». Ainsi elle rappelait l'obligation pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé de ses salariés et les conséquences de la non prise en compte de ce principe. La mise en évidence de ce point reposera pour beaucoup sur notre capacité à agir.

La métallurgie concernée ?

Effectivement, presque tous nos métiers sont concernés par ces « *substances nocives ou toxiques générant un risque élevé de développer une pathologie grave* » : des garages aux fabricants de composants électroniques en passant par les fonderies, la bijouterie, les traitements de surface..., partout les toxiques se balladent.

Beaucoup font l'objet de tableaux de maladies professionnelles. Mais ceux-ci comportent des délais de prise en charge¹, longs parfois, de plusieurs dizaines d'années (acide chromique, 30 ans...). L'essentiel de l'utilisation

d'un solvant chloré comme le trichloréthylène (particulièrement nocif) se fait dans des activités métallurgiques. Nous avons aussi beaucoup de produits cancérogènes, mutagènes, agissant sur le système reproducteur humain dans nos industries dont l'action se révélera bien longtemps après. L'inquiétude sera présente, bien des années après s'être éloigné du poste à risques.

Agir efficacement

C'est d'abord combattre ces risques avec les salariés en utilisant les moyens des CSE et CSSCT. Il est important de laisser des traces écrites des situations à risques que nous connaissons et de leur traitement dans l'entreprise. Procès-verbaux de réunion, registre des dangers graves et imminents, rapport annuel du médecin du travail sont autant de moyens que pourront utiliser les salariés devant les juges pour la reconnaissance du préjudice. Ils ne doivent pas être laissés à l'employeur ou traités avec désinvolture.

Pour conclure, nous devons faire en sorte que la victoire des mineurs profite à tous les salariés, agir pour imposer au patronat de payer les conséquences de ses manquements.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral



¹ Période pendant laquelle, après avoir quitté l'exposition, les maladies déclarées seront prises en charge au titre des maladies professionnelles

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE