

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°44 • Septembre 2020

DOSSIER

UN PLAN DE RUPTURE
POUR L'INDUSTRIE

SOCIAL

Le piège des accords de
suppressions d'emplois

SOCIAL

La CGT signe l'accord
sur le statu cadre

42^e CONGRÈS
01-05 FÉVRIER 2021
MONTPELLIER



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 Amarak



Plus d'information sur
[www.ag2rmondiale.fr/
branchez-vous-sante](http://www.ag2rmondiale.fr/branchez-vous-sante)
[bgbranchezvousante@
ag2rmondiale.fr](mailto:bgbranchezvousante@ag2rmondiale.fr)



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE

Politique revendicative

- 4 Droits**
Désigner un adhérent délégué syndical...

Actualités

- 5 Social**
Le piège des accords de suppressions d'emplois

- 7 Social**
Tableau récapitulatif des accords de suppressions d'emplois

- 8 Histoire**
Ingés, cadres, techs de la métallurgie

Vie syndicale

- 9 Salariés**
La CGT signe l'accord sur le statut cadre

Dossier

- 12-15 Relance industrielle et écologique**

Photo de couverture :
© Alaoua Sayad

Mensuel des métallurgistes
Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cédex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
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



© Alaoua Sayad - FTM CGT



Abdelaziz BOUABDELLAH,
membre du Secrétariat fédéral

Se renforcer, c'est vital

La démarche de la CGT, visant à contester les stratégies mortifères du patronat et à proposer des alternatives, est de nature à mobiliser massivement les travailleurs y compris le plus souvent dans l'unité syndicale.

Ceci nous pose de manière forte la question d'un autre partage des richesses, l'intervention des salariés sera déterminante. Ne faudrait-il pas créer les conditions idéales pour que se réunissent, partout, dans les syndicats, les départements et les groupes, nos adhérents et sympathisants ?

En effet, il est important de prendre le temps de nous réunir, pour débattre de la situation, des difficultés que chacun rencontre dans son activité en donnant des perspectives et des contenus revendicatifs.

De plus, nous voulons faire une priorité du renforcement CGT. La syndicalisation et la qualité de nos vies syndicales sont essentielles à la mise en place d'un rapport de forces durable.

Oui, nous avons besoin de faire des efforts individuels et collectifs dans la bataille du temps que nous disputent les directions d'entreprises. Il est aussi primordial de consacrer du temps et de la réflexion à ce qui sera le déterminant du syndicalisme de demain et surtout dans la place qu'il aura dans notre société : **UN SYNDICALISME DE MASSE ET D'ADHÉRENTS.**

Notre ambition est donc de proposer un engagement syndical à un maximum de salariés, en organisant de multiples rencontres et débats entre nous, avec les syndiqués et nos collègues de travail qui manifestent souvent une confiance envers notre organisation, mais qui hésitent encore à franchir le pas de l'adhésion ! C'est dans ce sens que la fédération lance un grand plan de déploiement jusqu'à l'ouverture de notre 42e congrès, avec comme objectif 4 000 adhésions nouvelles.

Créons les conditions d'un véritable renforcement de notre organisation en mettant en place des plans de déploiement dans les syndicats, groupe, USTM...

Il est plus que nécessaire de nous renforcer en nombre d'adhérents et en bases organisées. Comme on le dit souvent, cela ne se décrète pas, cela s'organise, que ce soit dans les entreprises où nous sommes présents ou dans le cadre d'une campagne de parrainage.

Droits

Désigner un adhérent **délégué syndical** : oui c'est possible !

Un adhérent peut être désigné délégué syndical (DS) si tous les candidats de la liste CGT ont renoncé à ce mandat. Dans un arrêt du 8 juillet 2020, la Cour de cassation¹ lève une ambiguïté rédactionnelle, dans laquelle le patronat s'est engouffré, fixant les conditions permettant de déroger à l'obligation de choisir le délégué syndical (DS) parmi les candidats justifiant d'une audience de 10 %. Alors que la loi de ratification du 29 mars 2018, vise le cas de la renonciation de tous les « élus » à exercer le mandat de DS, la Cour de cassation répond : si tous les « candidats » présentés par le syndicat y ont renoncé.

Evolutions des conditions de désignation

Le délégué syndical (DS) doit être choisi en priorité parmi les candidats justifiant d'un score personnel de 10 % obtenu, dans leur collège, au premier tour des dernières élections (C. trav., art. L. 2143-3, al. 1^{er}). Mais des exceptions à ce principe ont été prévues pour éviter qu'en pratique un syndicat ne se retrouve privé de toute représentation alors qu'il est représentatif. Mais un mécanisme subsidiaire a en effet été prévu à l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 du Code du travail, et permet, dans certaines circonstances, de choisir un DS parmi des candidats n'ayant pas atteint le score de 10 %, voire parmi de simples adhérents ou d'anciens élus du CSE. Les hypothèses visées ont été définies initialement par la loi du 20 août 2008, puis élargies par la loi du 5 mars 2014 et, en dernier lieu, par la loi de ratification des ordonnances Travail de 2017. L'arrêt du 8 juillet dernier apporte des éclaircissements utiles s'agissant de la mise en œuvre du dispositif actuellement en vigueur.

Dérogations issues du Code du travail

Un syndicat avait désigné comme DS d'établissement un de ses adhérents (non candidat lors des dernières élections), en remplacement de son délégué syndical démissionnaire. Ceci après que l'ensemble des candidats de sa liste ont renoncé à occuper ce mandat. L'employeur a contesté ce choix. Pourtant à titre dérogatoire, un syndicat peut choisir son DS « parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique », dans trois hypothèses. La première, si, dès l'origine, « aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit » la condition d'audience de 10 % ; La seconde si, au gré notamment de mouvements de personnel ultérieurs, « il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement,

plus aucun candidat aux élections professionnelles » qui remplit cette condition d'audience ; Enfin, c'est également possible « si l'ensemble des élus [...] renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical » (C. trav., art. L. 2143-3, al. 2).

Pas de contestation possible

En l'espèce, pour contester la désignation comme DS d'un simple adhérent du syndicat, le patron faisait valoir, d'une part, qu'il restait dans l'entreprise ou l'établissement, des candidats remplissant la condition de 10 %, quand bien même ceux-ci s'étaient présentés sur des listes concurrentes. Fort justement, la Cour de Cassation refuse cette rhétorique. Un syndicat n'ayant plus de candidat sur sa liste répondant à la condition de 10 %, n'est pas tenu de solliciter ceux des autres listes remplissant cette condition. L'arrêt indique ensuite comment doit être comprise la mention introduite par la loi de ratification du 29 mars 2018, selon laquelle « si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa [c'est-à-dire la condition d'audience de 10 %, Ndlr] renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 ». En l'espèce, conclut la Haute juridiction, dès lors que « le précédent délégué syndical désigné par le syndicat, avait démissionné de ses fonctions et que les autres candidats de la liste du syndicat avaient renoncé à exercer les fonctions de délégué syndical [...], le tribunal en a déduit à bon droit que le syndicat avait valablement désigné l'un de ses adhérents [...] en qualité de délégué syndical de l'établissement ». Le MEDEF a perdu, ne nous faisons pas abuser !

Claudy Menard, conseiller fédéral

^{1/} Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 648 du 8 juillet 2020, Pourvoi n° 19-14.605

Social

Le piège des accords de suppressions d'emplois

Si en temps de crise, le patronat a toujours joué sur le chantage à l'emploi pour tailler dans les droits des salariés, il a aujourd'hui davantage de marge de manœuvre. Présentés comme une solution pour préserver l'emploi, les employeurs disposent d'un panel d'outils permettant d'imposer aux salariés le moins disant social et de restructurer sans avoir de compte à rendre.

Dialogue social ou chantage ?

Si, dès 2012, sous la présidence de Nicolas Sarkozy, des accords d'entreprise compétitivité-emploi se sont développés, c'est la Loi de « Sécurisation de l'Emploi » en 2013 qui a véritablement ouvert le bal. Ainsi les « Accords de maintien dans l'emploi » donnaient la possibilité de modifier le temps de travail et de baisser les salaires jusqu'à deux ans grâce à un accord d'entreprise de « maintien dans l'emploi », le temps de « passer un moment difficile ». Les lois Rebsamen de 2015, El Khomri de 2016 et enfin les ordonnances Macron 2017, ont fait sauter les dernières dispositions encore un peu contraignantes pour les employeurs afin d'imposer aux salariés des sacrifices pour sauver leur emploi. Le fameux dialogue social, tant vanté depuis des années, se réduit dans les faits par « C'est comme ça ou la porte ». 163 salariés de Derichebourg, sous-traitants Aéronautique, peuvent en témoigner. Après avoir refusé l'accord de performance collective (APC) signé au printemps dernier, ils vont être licenciés pour « cause réelle et sérieuse », sans possibilité de contestation devant les prud'hommes. Et pour ceux qui ont accepté des concessions, la facture est lourde. Les plus petits salaires verront leur fiche de paye amputée de 20% en moyenne.

Vous avez dit sauver des emplois...

Malgré les sacrifices consentis, les emplois ne sont pas pour autant maintenus. Car rien n'interdit, en fin de comptes, aux directions de supprimer des emplois et de fermer des sites. Ainsi, en 2015, les salariés de l'usine Smart de Hambach (Moselle) avaient accepté, par référendum, de travailler 2h gratuites par semaine pour sauver leur site. Cinq ans plus tard, la direction a décidé de délocaliser le site de production. Le chantage à l'emploi est aussi renforcé par le fait que les entreprises n'ont, aujourd'hui, plus besoin de justifier économiquement leur plan de licenciement auprès de l'Etat, la très pratique « sauvegarde de la compétitivité » suffit. Cerise sur le

gâteau, avec le plafonnement des indemnités de licenciement depuis 2017, les salariés n'ont plus beaucoup de marge de manœuvre pour contester leur licenciement auprès des Prud'hommes et obtenir réparation en cas d'absence de cause réelle et sérieuse. Si l'exigence d'un motif économique n'était pas une garantie absolue, il modérerait encore les velléités de certains employeurs.

Jouer sur les contradictions

Dans ce contexte, la marge de manœuvre syndicale n'est pas évidente à construire surtout qu'il est nécessaire d'y répondre souvent dans l'urgence. Toutefois, rien ne pourra se faire sans un travail de fond avec les salariés. Celui-ci consiste, d'une part, à informer avec le plus de pédagogie possible l'ensemble des salariés des conséquences de tels accords en s'appuyant notamment sur les expériences des autres entreprises ayant mis en place des accords similaires (*voir article sur les accords de performance collective page 5*). C'est aussi l'occasion de débattre plus largement des stratégies à court terme des grands groupes dont le seul objectif est de dégager du cash (pour le redistribuer aux actionnaires) les privant ainsi de trésorerie et impactant l'ensemble des sous-traitants de la filière. Mais la démarche syndicale ne s'arrête pas là. Au-delà de cette prise de conscience collective que les recettes d'hier ne permettent pas de construire l'avenir, il est nécessaire de pointer les contradictions et d'ouvrir des perspectives à partir de la situation économique de l'entreprise en formulant des projets de développement alternatifs pour répondre aux besoins émergents notamment dans le cadre de la transition écologique. La branche doit également être un appui à la mise en œuvre de ces projets d'avenir, particulièrement pour les TPE/PME. C'est tout le sens de notre proposition de fonds mutualisé paritaire pour l'emploi, fonds qui permettraient une certaine solidarité financière des grandes entreprises vers les plus petites. Si le climat peut paraître morose en cette fin d'été, l'engagement syndical doit se concentrer à travailler dans ce sens pour construire un monde d'après plus égalitaire.

Pour compléter :

• **Tableau comparatif des accords de suppressions d'emplois, voir pages suivantes.**



Tableau comparatif des **accords**

		Régime du licenciement économique collectif		
		PSE (plan de sauvegarde de l'emploi)	PDV (plan de départ volontaire)	
			Mixte	Autonome
Motivation du projet	Objectif poursuivi	Eviter les licenciements ou en limiter le nombre	Limiter les départs contraints	Suppressions d'emploi sans licenciement
	Motif économique	Oui	Oui	
Mise en place	Seuil d'effectifs	Entreprise d'au moins 50 salariés qui envisage au moins 10 licenciement sur moins de 30 jours	Entreprise d'au moins 50 salariés qui envisage au moins 10 licenciement sur moins de 30 jours	
	Modalités de mise en place	Accord collectif majoritaire / décision unilatérale	Accord collectif majoritaire / décision unilatérale	
	Rôle du CSE	Information et consultation	Information et consultation	
	Expertise	Oui	Oui	
Contenu	Reclassement	Interne et externe	Interne et externe	Externe
	CR ¹ / CSP ²	Oui	Oui	
Contrôle	Contrôle de la Direccte	Négocié : contrôle léger (validation) Unilatéral : contrôle renforcé (homologation)	Négocié : contrôle léger Unilatéral : contrôle renforcé	
	Suivi	Oui	Oui	
Rupture du contrat de travail	Salariés concernés	Salariés appartenant aux catégories visées par le licenciement	Salariés appartenant aux catégories visées par l'accord	
	Critère d'ordre	Oui	Non	
	Volonté du salarié	Contraint	Volontaire	
	Mode de rupture	Licenciement pour motif économique collectif	D'un commun accord	
	Nécessité d'une CRS ³	Ou	Non	
	Priorité de réembauche	Oui	Oui	En débat, mais a priori non
	Restrictions des embauches / suppressions d'emploi	Interdiction de recuter en CDI 1 an et en CDD 6 mois	Interdiction de recuter en CDI pendant 1 an et en CDD 6 mois	

¹ CR : Congé de reclassement | ² CSP : contrat de sécurisation professionnelle | ³ CRS : cause réelle et sérieuse

de suppressions d'emplois

Exclusion du régime du licenciement économique collectif			ARME (activité réduite pour le maintien dans l'emploi) ou APLD (activité partielle de longue durée) *Applicable depuis le 1 ^{er} août 2020
RCC (rupture conventionnelle collective)	Congé de mobilité	APC (accord de performance collective)	
Suppressions d'emploi sans licenciement	Suppressions d'emploi sans licenciement	Nécessaire au fonctionnement de l'entreprise / préserver ou développer l'emploi	Réduction du temps de travail pour faire face à une baisse durable d'activité en contrepartie d'engagements en termes d'emploi
Non	Non	Non mais objectif à définir	Non, mais l'accord doit prévoir un diagnostic sur la situation économique
Aucune : ouvert à toutes les entreprises	Dépend de l'accord dans lequel il figure	Aucune : ouvert à toutes les entreprises	Aucune : ouvert à toutes les entreprises
Accord collectif de droit commun	Accord collectif	Accord collectif de droit commun	Accord d'entreprise de droit commun / décision unilatérale si un accord de branche l'autorise
Information (à débattre)	Rien	Rien (à débattre)	Décision unilatérale : information et consultation Accord : information ? À discuter
Non	Non	Non	Non
Externe	Rien	Rien	Dépend de la procédure de licenciement envisagée
Non	Non	Non	Dépend de la procédure de licenciement envisagée
Léger	Aucun	Aucun	Accord d'entreprise : contrôle léger (validation) Unilatéral : contrôle renforcé (homologation) Bilan au moins tous les 6 mois des engagements en terme d'emploi
Oui	Non	Non	Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi par le CSE et les OS signataires, au moins tous les 3 mois
Salariés visés par l'accord	Salariés visés par l'accord	Tous les salariés de l'entreprise	Salariés visés par l'accord
Non	Non	Non	Dépend de la procédure de licenciement envisagée
Volontaire	Volontaire	Contrainte suite à refus d'une modification de son contrat	Dépend de la procédure de licenciement envisagée
D'un commun accord	D'un commun accord	Licenciement sui generis selon la procédure de licenciement pour motif personnel	Dépend de la procédure de licenciement envisagée
Non	Non	Présumée	Dépend de la procédure de licenciement envisagée
Non	Non	Non	Dépend de la procédure de licenciement envisagée
Période de garantie d'emploi définie dans l'accord	Aucune	Aucune (sauf accord de préservation / développement d'emploi à négocier)	Dépend de la procédure de licenciement envisagée

Histoire

Ingés, cadres, techs métallurgistes, de la Libération à nos jours (II)

Mai-juin 68 est une rupture. Par milliers, les ingénieurs, cadres et techniciens participent aux grèves et occupations, contestent l'autorité patronale et se rapprochent des autres catégories de salariés. C'est particulièrement vrai chez Sud-Aviation, Renault, Ferodo, Hispano-Suiza et Neyrpic ou encore dans le groupe CGE, à la CNIM, la Thomson-CSF et la Snecma. L'évolution des consciences, manifeste, se traduit par un afflux d'adhésions et de vote aux 2^e et 3^e collèges en faveur de la CGT.

Les fruits de la lutte

Des revendications aboutissent sur les salaires, la réduction du temps de travail et la formation professionnelle. La mensualisation est acquise en avril 1970. Celle-ci met fin à la coexistence de deux statuts, celui des ouvriers « horaires », payés à la quinzaine, et celui des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise (ETDA) payés au mois. Les premiers ne percevaient pas de primes d'ancienneté, touchaient une indemnité moindre lors du départ en retraite ou du licenciement et bénéficiaient d'une prise en charge moins favorable de la maladie, de l'accident ou de la maternité. La grille de classification, refondue en juillet 1975, reconnaît – entre autres – les diplômés, institue une catégorie nouvelle – les « techniciens d'atelier » – mais refuse celle d'« agent de maîtrise ».

Toutefois, les ingénieurs et cadres en sont exclus, leur grille étant intégrée à la convention collective signée le 13 mars 1972. Leur ralliement aux grèves et occupations a suffisamment inquiété le patronat pour que celui-ci accepte l'idée d'une convention collective nationale propre à ces deux catégories, non sans arrière-pensées. Au nom du vieil adage « diviser pour mieux régner », le patronat espérait préserver sa mainmise sur l'encadrement et lui faire jouer un nouveau rôle, celui de contourner les droits syndicaux obtenus dans les entreprises.



Le compte-rendu de la conférence constitutive de l'UFICT, 1971 © coll. IHS CGT Métaux

La naissance de l'UFICT

C'est dans ce contexte que le 27^e congrès fédéral, en février 1971, conformément aux orientations confédérales, décide la constitution d'un outil spécifique : l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de la métallurgie (UFICT) qui compte alors 10 000 membres. Sa conférence constitutive, en janvier 1973 à Paris, conduit à regrouper en son sein les syndicats et sections syndicales des techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Son rôle n'est pas d'être une CGT bis, mais de favoriser l'adhésion de ces catégories de salariés, de développer leurs organisations et d'élaborer une plateforme revendicative s'inscrivant dans le projet de convention

collective nationale de la métallurgie.

De nombreuses luttes accompagnent cette naissance : celle pour la reconnaissance de la représentativité syndicale et l'obtention de la désignation de délégués syndicaux, comme à la Snecma Villaroche ; celle contre les plans de licenciements comme chez RVI Vénissieux ; celle pour la défense de l'outil de production et des savoir-faire, comme à l'Alstom Belfort ou plus largement contre l'individualisation des salaires et la précarité croissante, notamment chez les jeunes.

Les succès obtenus et les progrès dans l'implantation syndicale – l'UFICT compte désormais 35 000 adhérents – incitent un franchir un cap, avec la tenue les 27, 28 et 29 novembre 1980 du congrès constitutif de l'UFICT Métallurgie. Mais les difficultés vont s'accumuler face à cette dynamique, comme nous le verrons dans le prochain numéro.

Emeric Tellier, Conseiller fédéral

La CGT signe l'accord sur le statut cadre

► **En juin dernier, après 5 longues années de négociations, un accord interprofessionnel définissant le statut cadre a enfin abouti. Pourquoi cette négociation a pris autant de temps ?**

C'est lors de la fusion des caisses de retraites complémentaires du privé AGIRC ARRCO, en 2015, que le MEDEF s'était engagé à ouvrir une négociation sur le statut de l'encadrement. Celle-ci ne visait pas à préserver de supposés privilèges à une catégorie choyée par le patronat, mais bien à définir les critères définissant l'encadrement et d'y associer des droits effectifs. L'objectif était de donner les moyens aux cadres d'être professionnellement engagés et socialement responsables en prenant en compte les évolutions du monde du travail.

Or, lors de l'ouverture des négociations, le MEDEF a proposé de restreindre aux seuls cadres de commandement et entendait donner la main à chaque employeur. Dès lors, un ingénieur pouvait être reconnu cadre... ou pas selon l'entreprise dans laquelle il travaille. C'est lors de la dernière séance, que nous avons arraché au MEDEF un accord national interprofessionnel (ANI) sur le statut de l'encadrement.

► **La CGT a signé cet accord en juin dernier après consultation des fédérations. Comment avez-vous construit le rapport de forces pour obtenir cet accord ?**

Unaniment, les organisations syndicales représentatives des salariés ont refusé les propositions patronales et souhaité un ANI. Mais ça ne suffit pas. La CGT s'est engagée à construire un front syndical avec l'ensemble des organisations représentatives des salariés. Alors que les négociations traînaient, les échanges se sont poursuivis pour mettre en commun les attentes de chacun. Toutes les organisations syndicales ont joué le jeu jusqu'à rédiger une définition commune et claire sur le champ d'application du statut. Enfin face à un front syndical des salariés, le patronat était divisé. L'entêtement du MEDEF n'était pas partagé au sein des organisations syndicales patronales représentatives



*Interview
d'Edith Biechlé,
secrétaire
générale de
l'UFICT*

des TPE et PME. C'est cette convergence qui a permis de mettre en échec le MEDEF et de gagner un ANI.

► **Concrètement, qu'est-ce que cet accord va changer pour les salariés cadres et pour les autres ?**

L'enjeu de la négociation et la conclusion de ce nouvel ANI dépasse le seul champ de l'encadrement. En effet, le patronat est freiné dans sa volonté de casse des repères et droits collectifs. L'enjeu était la reconnaissance des qualifications et des diplômes à travers cette définition de l'encadrement. Tous les salariés sont gagnants. Car sans cet accord, les employeurs avaient le feu vert pour tirer l'ensemble des grilles salariales vers le bas. Si certains employeurs s'affranchissent déjà de cette reconnaissance des qualifications, notre travail est maintenant de nous en emparer, au niveau de la branche et des entreprises pour le faire appliquer. C'est le cas pour la reconnaissance des qualifications, mais aussi pour la prévoyance. Alors que l'UIMM a beaucoup œuvré pour que la négociation aboutisse seulement à des préconisations, l'ANI se heurte aux objectifs du patronat de la métallurgie dans le cadre des négociations de branche en cours. Notamment en ce qui concerne la prévoyance. L'ANI oblige au prélèvement de cotisation à hauteur de 1,5% minimum pour la prévoyance. Or, le patronat de la métallurgie se voyait bien faire sauter ce prélèvement afin de proposer un financement individuel. Or, sur ce point, aujourd'hui, les accords de branche ne doivent pas être en dessous des critères fixés dans le statut cadre défini dans l'ANI. Si, dans la métallurgie, nous n'avons pas réussi à créer un front syndical sur cette question, l'ANI reste un point d'appui dans les négociations sur le futur dispositif conventionnel. C'est d'autant plus important que le chapitre sur l'encadrement présenté par l'UIMM a été mis de côté pour le moment. Même si on ne sait toujours pas quand il sera rediscuté, il s'agit maintenant de se servir de l'ANI pour obtenir des avancées dans la branche. C'est un nouveau champ de bataille pour la future direction de l'Ufict qui sera élue lors de notre congrès en octobre prochain.

Le **tourisme social** plus que jamais porteur de modernité

Yves Serdenif, directeur général adjoint

10

Face à la crise

A n'en point douter, 2020 restera une année qui marquera longtemps les mémoires. En endeuillant de très nombreuses familles, la crise sanitaire que nous avons connue a aussi lourdement impacté l'économie du pays, exacerbant les inégalités sociales et fragilisant davantage encore les plus démunis. Cette crise hors norme a aussi sévèrement déstabilisé le secteur du tourisme et plus particulièrement celui du tourisme social et solidaire qui vit de fait, des jours extrêmement difficiles.

C'est dans ce contexte particulièrement délétère qu'il nous a fallu néanmoins trouver les ressorts pour mobiliser les énergies et les moyens afin d'assurer l'ouverture de tous nos villages de vacances pour l'été et l'automne. C'est ainsi que grâce au professionnalisme et à l'engagement déterminé de nos équipes sur le terrain comme au siège, nous avons pu accueillir nos premiers vacanciers dès le 27 juin. Nous avons mis tout notre savoir-faire à contribution pour réaliser une forme d'excellence en matière de protection sanitaire, excellence d'ailleurs très largement plébiscitée par nos vacanciers. Les labels de certification obtenus auprès de l'AFNOR ont attesté de l'exemplarité de nos protocoles. C'est donc dans le respect des conditions sanitaires appropriées à la sécurité de nos vacanciers comme à celle de nos salariés, que nous avons repensé et revisité les prestations de TOURISTRA VACANCES. Tout en préservant l'essentiel de notre ADN nous avons adapté nos programmes artistiques et culturels, reconfiguré nos activités sportives, réorganisé notre restauration.

Résilience

Sur nos villages de Calvi, de Taglio en Corse comme sur l'île de Ré ou à la Palmyre, mais aussi à Ramatuelle et à la Napoule tout comme à Bormes les Mimosas ou aux 7 Laux, nous avons partout pu recevoir les vacanciers dans les meilleures conditions et apporter ainsi à cette année durement altérée un peu de sérénité, de joie et de ressourcement et peut être contribuer aussi à envoyer un signal fort de résistance et d'espoir pour la pérennisation et la promotion des valeurs résolument portées par TOURISTRA VACANCES.

Dans les circonstances atypiques et exceptionnelles que nous avons vécues, ces valeurs ont montré de manière éclatante combien elles constituaient un bien éminemment précieux, riche d'une extraordinaire modernité. Pour autant nous restons aussi très attentifs aux besoins nouveaux que cette crise a pu faire émerger y compris dans nos champs d'activités. En effet, le tourisme social doit continuellement se repenser notamment à l'aune des aspirations nouvelles qui s'expriment de plus en plus.

L'avenir se construit maintenant

La sensibilité liée aux questions du développement durable et à la recherche des circuits courts, comme la prise de conscience concernant les problématiques écologiques doivent nous inspirer dans les développements à venir. Plus que tout autre, le tourisme social et solidaire se doit naturellement d'être le porteur d'un tourisme respectueux de l'environnement.

C'est cette perspective qui donnera encore plus de sens aux attentes des vacanciers. Il nous faut en permanence nous réinventer et libérer notre créativité. TOURISTRA VACANCES est activement engagé dans cette réflexion innovante.

Cette voie, c'est celle qui fondamentalement, milite pour valoriser et enrichir ce temps consacré aux vacances. Cette ambition implique aussi l'engagement du mouvement syndical bien sûr, mais aussi celui des organismes sociaux, des collectivités, CSE, COS CAS, sans omettre celui-là même des vacanciers dans leur plus large diversité.

La société toute entière aspire à un monde de justice, d'égalité et de fraternité, elle aspire également à un monde soucieux du bien-être de tous. C'est cela que porte le tourisme social et solidaire de demain, celui que revendique TOURISTRA VACANCES.



© Alaoua Sayad - FTM CGT

Un plan de rupture pour l'industrie

La crise sanitaire apparaît, à juste titre, comme un accélérateur des difficultés de notre industrie déjà fragilisée par une stratégie de financiarisation des grands groupes. La covid aura-t-elle, pour autant, la peau de l'industrie hexagonale ? Si la crise sanitaire a révélé les conséquences de la désindustrialisation, les réponses du gouvernement et du patronat de la métallurgie restent en deçà des enjeux. Si ils prônent, du moins dans le discours, le verdissement de l'industrie, les mesures proposées ont déjà été éprouvées les 40 dernières années pour le résultat qu'on connaît. La partie n'est pourtant pas pliée. Car les choix purement financiers viennent se heurter aux aspirations grandissantes de progrès social et de respect de l'environnement naturel notamment dans le contexte de crise sanitaire. Aussi, celle-ci pourrait

ouvrir de nouvelles perspectives de changements. Elle pourrait même être un élément moteur pour repenser profondément l'industrie et ses activités productives. Si la partie n'est pas gagnée, loin de là, la porte n'est pas fermée pour construire un nouveau modèle de développement industriel élaboré par les citoyens dans le respect de la nature.

TIRER LES LEÇONS DU PASSÉ ?

Après les annonces du plan de relance, le Premier Ministre appelle les entreprises à jouer le jeu. Mais, en contre partie de l'engagement de l'Etat, aucune mesure de soutien aux entreprises (réduction d'impôt, exonérations de cotisations, aides aux entreprises ...), ne sont conditionnées à des résultats. Peut-on (encore) faire confiance aux grandes entreprises pour faire preuve de



vertu avec les cadeaux fiscaux ? Cela reste encore à prouver. Rappelez-vous des promesses de l'ancien patron du Medef, Pierre Gattaz, qui se vantait de créer un million d'emploi en contrepartie du CICE. Instauré, en 2014, pour améliorer la compétitivité des entreprises françaises et favoriser le maintien et la création d'emplois, ses effets restaient très en deçà de ceux attendus même dans les études les plus optimistes. Au maximum, 100 000 emplois auraient été créés ou sauvés en contrepartie des 67 milliards d'euros d'allègements de cotisations concédés aux entreprises entre 2014 et 2018. Non seulement l'impact sur l'emploi est quasi inexistant, mais c'est aussi un manque à gagner colossal pour les caisses de la Sécurité sociale qui ont été davantage sollicitées ces derniers mois.

UN CONTRE-PLAN, DEUX AXES

Parce que les vieilles recettes libérales sont un cul de sac, la CGT métallurgie a présenté à l'UIMM et autres organisations syndicales représentatives de la branche un véritable plan de relance pour l'industrie articuler autour deux axes. En rupture avec les mesures du passé, il s'agit d'une part de répondre dans l'urgence aux enjeux sociaux et économiques à court-terme. Et d'autre part, face

au phénomène de mondialisation et au mouvement de financiarisation de l'industrie, la fédération propose de changer de cap et d'investir intelligemment pour soutenir des objectifs de long terme. Au-delà des propositions portées nationalement, la fédération s'engage à les déployer sur le terrain, dans chaque entreprise et territoire. D'ores et déjà, de nombreux syndicats, avec les salariés, élaborent des alternatives aux choix libéraux comme dans le groupe Renault, chez Thalès à Pont-Audemer ou dans la filière aéronautique. Partout, les militants sont sur le pied de guerre.

SAUVEGARDER L'EMPLOI

Le premier leitmotiv... préserver l'emploi. Pourquoi ? Parce que sauver un emploi, c'est maintenir un salaire et du pouvoir d'achat. Or, la relance de la consommation est un facteur clé de la relance économique. De plus, préserver l'emploi, c'est contenir le chômage et donc garantir des cotisations pour financer la protection sociale. Enfin, parce que l'industrie de demain, ne peut se construire sur un champ de ruine. Quand une entreprise ferme, derrière chaque emploi, c'est aussi des savoir-faire et des compétences qui disparaissent. C'est dans ce sens que la CGT métallurgie a demandé un moratoire

sur les PSE tant que tous les moyens disponibles ne sont pas mis en œuvre. L'objectif est de redonner au PSE son caractère d'encadrement juridique des licenciements et non plus en faire un outil d'ajustement de la masse salariale pour maintenir un taux de rentabilité maximal.

UN PANEL DE SOLUTIONS ALTERNATIVES

Aujourd'hui, l'industrie se transforme, mais cela se fait quasi exclusivement au détriment des salariés. Pourtant, la transition ne peut se faire sans eux. Aussi, il est nécessaire d'user des nombreux outils à disposition des directions pour préserver l'emploi. Outre l'activité partielle, la multiplication de plan de formation professionnelle ambitieux permettrait d'élargir les compétences des salariés notamment pour une meilleure maîtrise des innovations technologiques et pour développer l'industrie de demain. De plus, face à la dégradation des conditions de travail de toutes les catégories de salariés, pourquoi ne pas prendre le temps de revoir les organisations du travail, sources de souffrances et de perte de compétitivité. Améliorer les conditions de travail, c'est donner la possibilité aux salariés de pouvoir bien faire leur travail et de répondre de manière satisfaisante à la demande. Cela passe, en outre par le renforcement des équipes avec l'embauche des intérimaires, des prestataires, mais aussi par la réduction du temps de travail. Cette dernière mesure aurait un double effet. Elle répond à une aspiration des salariés et permet des embauches.

NE PAS DÉSHABILLER PIERRE POUR HABILLER PAUL

Si la principale préoccupation des français reste l'emploi, les difficultés pour boucler les fins de mois n'ont pas disparu avec le virus. Alors que très peu de salariés ont profité d'un véritable coup de pouce ces dernières années, le creusement risque de s'amplifier avec la crise. Aussi, l'austérité salariale et le chantage à l'emploi contre une baisse de salaire sont une impasse. Depuis la crise de 2008, pour compenser la perte de pouvoir d'achat, les ménages français ont puisé dans leur épargne, qui a diminué de près de 2 % de leur revenu en 8 ans. Conscients que la relance passe par la hausse de la consommation, les libéraux lorgnent encore aujourd'hui sur l'épargne pour éviter le partage plus équitable de la valeur ajoutée.

CONDITIONNER LES AIDES AUX ENTREPRISES

Si le gouvernement n'a pas osé toucher à l'épargne, les grands patrons peuvent dormir sur leurs deux oreilles. Aucune mesure du plan de relance n'est conditionnée à de quelconques résultats. D'ailleurs, le patron des patrons, Geoffroy Roux de Bezieux ne s'y trompe pas. Invité à réagir aux annonces du Premier Ministre, il a lui-même confirmé que « le plan, c'est globalement, ce qu'on avait demandé ». Censé soutenir la compétiti-

tivité et les relocalisations, le gouvernement a choisi de concéder un cinquième des 100 milliards d'euros du plan de relance à l'allègement de la fiscalité des entreprises. Vieille lubie du patronat, aucune étude sérieuse ne prouve son efficacité. La preuve, la France attire de nombreux investissements étrangers. De plus, note l'économiste Christian Chavagneux, « Certes, la France est en tête pour le niveau de ces prélèvements, mais elle l'est également pour celui des subventions à la production (sur les salaires et la main-d'œuvre, pour inciter à réduire la pollution, etc). Ce qui se passe sur les impôts de production est à l'image du débat général sur l'importance des prélèvements obligatoires : si la France taxe beaucoup, c'est pour redistribuer ensuite beaucoup aussi. » Cette mesure est d'autant plus discutable, qu'elle n'est pas soumise à conditions. La réduction d'impôt de production n'est pas progressive pour profiter en priorité aux petites et moyennes entreprises, tissu économique sur lequel il est plus facile de s'appuyer. D'autre part, sans exiger de contreparties, les allègements d'impôts de production auront pour premier effet... d'accroître les marges des entreprises. Mais à quelle fin cet appel d'air sera-t-il utilisé ? Les organisations syndicales représentatives des salariés ont dénoncé ce choix qui est aussi impopulaire pour les ONG écologistes pour qui la baisse généralisée des impôts de production est incompatible avec l'objectif écologique affiché par le gouvernement.

METTRE LE NEZ DANS LA STRATÉGIE

Il ne s'agit pas seulement de dénoncer la supercherie. La crise sanitaire fournit des arguments supplémentaires pour tourner la page de la financiarisation de l'industrie. Pour cela, les syndicats et les salariés doivent s'emparer des choix stratégiques des entreprises. C'est l'ambition que c'est donné la coordination CGT Thalès. Le syndicat a décidé de profiter du contexte pour renforcer et élargir ses propositions en invitant les salariés à s'approprier davantage les orientations « pour que nos activités répondent réellement aux besoins des populations et que les considérations sociales, sanitaires et environnementales soient au cœur des choix de développement. » La question de fond est de démocratiser concrètement l'entreprise. Au quotidien, en libérant la parole des salariés, pour mettre la question du travail au cœur de l'organisation. Ce choix renforcerait le collectif et consoliderait la communauté de travail avec des effets positifs pour l'entreprise. Démocratiser l'entreprise, c'est aussi dans les instances décisionnaires, avec le renforcement du rôle et des prérogatives des représentants de salariés pour responsabiliser les donneurs d'ordres par exemple. La démocratisation de l'entreprise est un levier incontournable pour garantir un contre-pouvoir dans la gestion de celle-ci afin de répondre aux enjeux du développement de l'industrie sur le sol français en alliant développement économique, développement industriel dans le cadre de la transition écologique.

PAS DE SOUVERAINETÉ SANS POLITIQUE VOLONTARISTE

La pénurie de masques, de tests et même de médicaments au début de la pandémie témoigne des conséquences de la désindustrialisation de la France et de l'absence de politique industrielle ambitieuse. Chacun a pu prendre la mesure des bienfaits de la liberté d'entreprendre sur la souveraineté industrielle. Aussi les relocalisations ne concernent pas seulement les industries à haute valeur ajoutée répondant aux exigences de compétitivité internationale. Certaines activités industrielles sont stratégiques. Certains biens ont été abandonnés et relocalisés vers des pays où les conditions salariales et/ou environnementales sont moins encadrées et exigeantes que dans l'hexagone. Aussi, les conditions de la reconquête industrielle passent donc inévitablement par une politique volontariste au niveau de l'Etat. Le pilotage de l'industrie au niveau national ne peut se faire à la petite semaine sous pression de lobbies. C'est pourquoi, la CGT demande la refondation du Conseil National de l'Industrie et des conseils stratégiques de filières ainsi que la réappropriation sociale des secteurs clés via une participation de l'Etat avec droit de veto. C'est la condition *sinéquanone* pour répondre en priorité aux besoins de la population, à la lutte contre le réchauffement climatique et au développement économique des territoires.

URGENCE ENVIRONNEMENTALE

Première au banc des accusés, l'industrie tient une place particulière dans la crise écologique mondiale. La composante environnementale est de plus en plus un élément de positionnement sur le marché. Pour l'économiste Gabriel Colletis, « *la question de la compétitivité de l'industrie française se joue centralement sur la question écologique.* » Or le plan de relance manque d'ambition sur cette question. Pour lui, « *C'est pourtant sur ce volet qu'il faudrait mettre le paquet, en prenant le parti de faire de la compétitivité des entreprises françaises une compétitivité écologique.* » L'universitaire regrette le choix de courir toujours derrière des technologies de rupture, « *L'hydrogène vert, c'est bien, les transports propres aussi. Mais c'est toute l'industrie qui doit basculer dans un nouveau modèle écologique.* ». Pour lui, il serait « *plus sage de chercher à dynamiser le tissu industriel profond.* » Cela passe par la relocalisation des productions pour véritablement en limiter l'impact écologique en intégrant des paramètres environnementaux au modèle économique des entreprises. La réduction de l'impact de la production industrielle passe aussi par une meilleure maîtrise des procédés de fabrication et son « *verdissement* ». Enfin, améliorer la performance environnementale de l'entreprise, c'est favoriser les circuits courts, l'écoconception, les objets durables et réparables.



RÉPONDRE AUX BESOINS

Pour penser l'avenir du secteur industriel, il faut se donner comme objectif de produire autrement des biens répondant à des besoins sociaux délivrés du consumérisme et de l'obsolescence programmée. Aussi, il s'agit de concilier les enjeux de production et de consommation. Pour cela, les conditions de travail, le niveau des salaires et le processus productif ne peuvent se soustraire aux exigences écolo des consommateurs. Pour le sociologue Razmig Keucheyan, auteur des besoins artificiels, « *si l'on veut lutter contre le productivisme et le consumérisme, un rapprochement entre syndicats et associations de consommateurs est nécessaire.* » C'est en partant de ces paramètres que la coordination Renault a ressorti des cartons un projet de petit véhicule électrique accessible financièrement.



TISSU TERRITORIAL

Si la réindustrialisation s'appuiera sur les évolutions technologiques en cours, elle « revisitera en profondeur les chaînes d'approvisionnement au profit de circuits plus courts et moins absurdes dans leur déploiement géographique, mais aussi les process industriels et organisationnels en faveur de la relocalisation sur le sol national » analyse le professeur de géographie économique et industrielle, François Bost. Pour l'universitaire, « cette réindustrialisation ne pourra se concevoir sans la mobilisation forte et inventive des territoires, seuls à même de se construire en écosystèmes efficaces où pourront s'épanouir les compétences de demain, celles dont les entreprises auront besoin pour innover. A cet égard, les politiques de formation et de montée des compétences constitueront à l'évidence, au même titre que l'innovation, la pierre angulaire de tous ces changements à venir. »

TOUS POUR UNE

Parce que la CGT n'a pas attendu la crise du Covid pour étoffer ses propositions pour l'industrie, les nombreuses luttes que ses militants ont porté et qu'ils mènent au quotidien sont autant de points d'appui pour poursuivre et amplifier l'engagement syndical, pour développer l'industrie en France. Et parce que *Rome ne s'est pas construite en un jour*, chaque pierre apportée à l'édifice contribue, à sa manière, à cette ambition. C'est l'engagement qu'a pris la fédération devant le patronat et les autres organisations syndicales et c'est ce qu'elle continuera de porter, au jour le jour, à l'échelle de l'entreprise, du territoire et au niveau national. C'est ce travail qui permettra d'élargir le rapport de forces et d'imposer le monde d'après empreint de progrès social et environnemental.

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur
de nos engagements

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire