Mensuel des
Métallurgistes
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT
N° 49 • Février 2021

ÉLECTIONS

TPE 2021

22 MARS AU 4 AVRIL

VOTONS !

la cgt métallurgie

NOUS SOMMES UN LIEN
ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.

Plus que jamais, nos équipes continuent de **se mobiliser pour vous, afin de tisser un lien toujours plus solide.**

aesio.fr

MUTUALITÉ FRANÇAISE

Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

AÉSIO MUTUELLE

DÉCIDONS **ENSEMBLE** DE VIVRE MIEUX

sommaire

Actualités

4 **Histoire**
Il y a 40 ans, le 10 mai 1981

5 **Explications et solutions**
Pénurie sur les composants électroniques

6 **UFICT**
Négociation des salaires *minima* hiérarchiques conventionnels Ingénieurs et Cadres 2021

7 **Europe / International**
Vive « l'expérimentation » à l'espagnole !

Vie Syndicale

9 **Adhésion**
Accueillir les nouveaux adhérents pour en faire des acteurs du syndicat

Dossier

10 **TPE**
L'innovation au cœur de la campagne syndicale

Politique revendicative

12 **Economie**
Une reprise économique *(peut-être)* pour demain

13 **Plus loin que nos droits**
Big Brother, libertés en danger

14 **Entretien**
Mariage « heureux » entre Fiat et PSA

15 **Zoom**
Bon pour la casse ?

© *Photos 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**
Impression : **Rivet Edition**
Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire 0423 S 06 474

éditorial

Ahmed Aboulmajd
membre de la CFC

On lâche rien, on lâche riiien

Pour défendre une cause, il faut commencer par convaincre ses pairs de l'absurdité de la situation vécue. Le contexte environnant ne laisse guère de place à l'optimisme. Pourtant, la Fédération de la Métallurgie CGT continue de lutter au sein des entreprises et contre un gouvernement toujours plus silencieux et sourd.

Ce n'est pas parce que nous sommes assujettis à des plans sociaux, ce n'est pas parce que nous subissons des discriminations syndicales, ce n'est pas parce que nous subissons le coût de la vie que nos voix ne se feront plus entendre !
Nous sommes là, et plus que jamais déterminés à continuer les luttes. Nous nous battrons jusqu'à ce que le gouvernement, le patronat et les actionnaires nous écoutent, cessent de jeter l'opprobre sur le « bas peuple ».

Nous avons été des milliers à défiler le 4 février, journée interprofessionnelle, en France, dans les rues de Dunkerque, de Lorient, de Strasbourg, de Toulouse, de Bourg en Bresse,... pour exprimer notre ras-le-bol !

Après les fonderies du Poitou, Sanofi, c'est au tour de l'atelier de Golbey de se faire entendre...

La CGT Trane a rencontré les opérateurs braseurs et ensemble, ils ont élaboré un cahier des charges avec des revendications, remis à la hiérarchie. Un appel à débrayage a été lancé à raison d'une heure par équipe. Cette initiative a été suivie par plus de 90 % des salariés. La direction s'est engagée à apporter des réponses positives à ces revendications.

Parallèlement à cette action, la CGT Trane a réalisé une campagne de syndicalisation. *Via* cette initiative, vingt-trois nouvelles adhésions ont été enregistrées et nous avons vu naître la détermination de la part de certains salariés à vouloir s'engager pleinement dans l'action syndicale. Un renforcement important et de belles perspectives d'avenir pour notre organisation syndicale.

Cela prouve bien que même si la situation est compliquée, rien n'est impossible !

© DR

Histoire

Il y a 40 ans, le **10 mai 1981**

Gravé dans l'imaginaire populaire, le 10 mai 1981 symbolise encore aujourd'hui la victoire du peuple de gauche. L'émotion est réelle le soir même, place de la Bastille. Pour beaucoup, après 23 ans de règne sans partage de la droite, c'est le bulletin de l'espérance qu'ils ont mis dans l'urne. Mais l'accession au pouvoir de François Mitterrand ne sera pas une révolution sociale.

Le besoin de rassemblement

Les grandes conquêtes sociales, en 1936 ou 1945, ont été le fruit de l'unité. La victoire électorale de 1981 n'échappe pas à cette règle. Les grandes luttes revendicatives des années soixante ont placé les organisations syndicales devant leurs responsabilités : un accord d'unité d'action est signé en 1966 entre la CGT et la CFDT. Suite aux mouvements revendicatifs de 1968, des accords sont signés au niveau national et dans les branches. Mais la crise économique éclate avec le premier choc pétrolier (1973) et accélère les désindustrialisations : charbonnages, textile, sidérurgie, construction navale ou encore machine-outil sont lourdement frappés. La France découvre le chômage de masse, avec 1,7 million de demandeurs d'emploi au début des années 80.

La rupture

Mitterrand, candidat unique de la gauche aux présidentielles de 1965 et 1974, rassemble les socialistes face au Parti communiste au congrès d'Épinay (1971) qui acte la rupture avec le capitalisme. C'est sur cette base que naît le programme commun de la gauche en 1972 qui engage socialistes, communistes et radicaux. La CGT et la CFDT participent activement à sa diffusion. Mais gagner le rassemblement ne suffit pas. Les élections municipales *(1977)*, puis législatives *(1978)* n'ébranlent pas la majorité de droite.

La méfiance, l'exigence des uns et la frilosité des autres, font exploser le programme commun. Les communistes formuleront 131 propositions face aux 110 des socialistes. La véritable rupture est peut-être là. Mais l'aspiration à l'unité reste forte chez les salariés.

Qui sera roi ?

Aux élections présidentielles chacun fait le choix d'un homme pour construire l'avenir. Dans un contexte de guerre froide, de vague conservatrice et néo-libérale, on ne dénombre pas moins de dix candidats. Au second tour, les appels au report des voix sont frileux et contraints. Mais la volonté de changement, le rejet de Valéry Giscard-d'Estaing, hautain et distant, triomphent. Son désormais fameux *« au revoir »* sera définitif.

Le coût du changement

Les avancées sociales sont réelles : retraite à 60 ans, semaine de 39 heures, 5e semaine de congés payés, nationalisations, impôt sur la fortune, abolition de la peine de mort. Mais dès 1983, le tournant de la rigueur impose le blocage et la désindexation des salaires, les coupes budgétaires et le départ des ministres communistes en juin 1984. Les avancées sociales auraient ruiné la France. Mais on parle peu de la fuite des capitaux et des attaques permanentes contre le franc.

La CGT, comme la CFDT, sont sanctionnées dans les élections professionnelles comme dans la syndicalisation. De nombreux salariés les associent à la politique de rigueur du gouvernement et désapprouvent leur proximité avec le pouvoir. Associée à la poursuite de la désindustrialisation, le résultat est dévastateur : entre 1978 et 1992, la CGT perd 70 % de ses adhérents.

Avec le recul, on peine à mesurer l'émotion populaire qu'a suscité cette victoire électorale. Les avancées obtenues ne masquent toutefois pas la désillusion de ceux pour qui tout devenait possible.

Claude Ven, *président IHS*

Explications et solutions

Pénurie sur les **composants électroniques**

Depuis plusieurs semaines, certains secteurs clés de l'économie mondiale sont en difficultés pour leur approvisionnement en composants. Ainsi, après avoir enregistré une chute de ventes record liée à la crise sanitaire *(-20 % en 2020)*, le secteur de l'automobile est aujourd'hui menacé alors que la demande repart. Partout dans le monde, des constructeurs automobiles se voient contraints de mettre à l'arrêt leurs chaînes de montage en raison de problèmes de livraison de semi-conducteurs *(les stocks ont été réduits au minimum par leurs distributeurs durant le second semestre 2020)*.

L'hyper-concentration du secteur sur quelques fonderies

Ces difficultés s'expliquent avant tout par une dépendance forte de l'ensemble des filières vis-à-vis de quelques très gros acteurs de la microélectronique. Depuis des années, de nombreux fabricants de puces ont fait le choix d'une approche dite « fabless » *(entreprise sans usine de fabrication uniquement centrée sur la conception)*, et passent donc par des fonderies pour leur production. Ainsi NXP Semiconductors, leader mondial de l'électronique pour l'automobile, sous-traite l'ensemble de la fabrication de ses puces avancées chez Samsung et le mastodonte TSMC. Cette fonderie basée à Taïwan produit aujourd'hui 25 % de tous les composants semi-conducteurs dans le monde. Connaissant les tensions géopolitiques entre la Chine et les Etats-Unis au sujet de ce pays, on peut s'interroger sur l'hyper-concentration du secteur sur cet acteur.

Ces fondeurs font donc la pluie et le beau temps concernant les composants. Actuellement il est clair qu'ils privilégient les marchés « grand public », en croissance forte, largement tirés par les smartphones et le secteur internet, au détriment, entre autres, de celui de l'automobile. C'est d'ailleurs ce qui a poussé le ministre de l'économie allemand à intervenir auprès de son homologue taïwanais, fin janvier, pour tenter de sécuriser les approvisionnements pour son industrie automobile.

Vers une coalition européenne pour produire les prochaines générations de puces ?

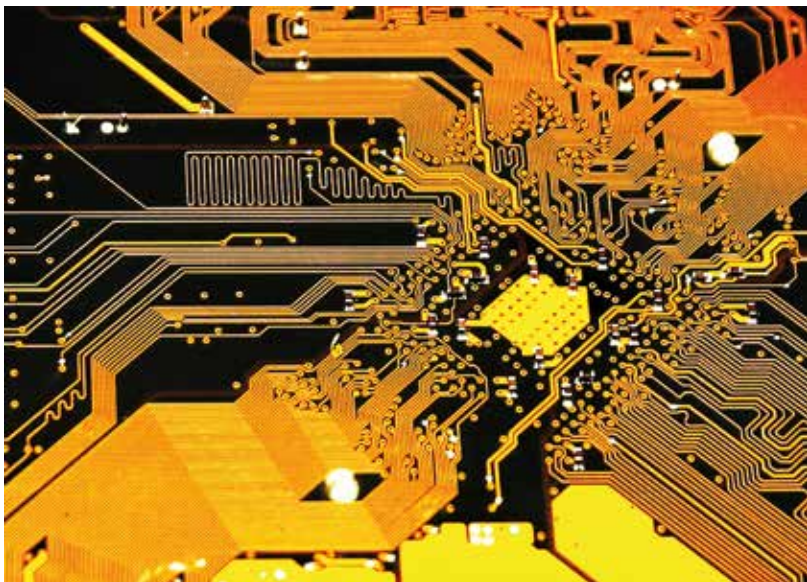
Alors que la CGT plaide depuis des années pour l'élaboration d'un « Airbus » du numérique, il semblerait que le contexte actuel pousse peu à peu certains décideurs vers notre position. En effet, le commissaire européen, Thierry Breton, appuyé par un rapport récent de l'Institut Montaigne, vise à doter l'Europe d'une fonderie sur son territoire pour produire les prochaines générations de puces les plus avancées et doubler sa capacité de production de puces *(passer de 10 % à 20 % du marché mondial)*.

Les atouts de notre continent pour mener à bien ce projet ambitieux sont majeurs avec des fabricants de tout premier ordre *(ST Microelectronics, Infineon, Siemens…)*, une R&D* tirée par des laboratoires de pointe *(CEA LETI, IMEC…)* et des équipementiers clés tels qu'ASML pour la lithographie. Au vu de l'investissement considérable à réaliser *(environ 10 milliards d'euros)*, la coalition industrielle à mettre en œuvre dépasse les seuls acteurs du secteur et doit également englober les leaders des filières en aval *(Airbus, Alstom, Philips, Renault, Volkswagen, Bosch, Valéo…)*.

Une telle réussite européenne serait une avancée considérable vers la souveraineté numérique *(approvisionnement de notre industrie, sécurité/défense…)* dans un contexte de guerre technologique et économique entre la Chine et les Etats-Unis. De plus, elle créerait un cercle vertueux *(emplois à tous les niveaux de qualification, R&D*…)* pour l'ensemble de cette filière des composants avancés, mais également au-delà : assemblage et sous-traitance électronique, équipements industriels, logiciels, réseaux & télécommunications…

Fabrice Lallement, *membre du CEF*

*R&D : Recherche et Développement



UFICT

Négociation des **salaires *minima* hiérarchiques conventionnels** Ingénieurs et Cadres 2021

Les 1er décembre et 22 janvier derniers se sont tenues au siège de l'UIMM les négociations annuelles pour la revalorisation des salaires *minima* hiérarchiques conventionnels Ingénieurs et Cadres.

A quoi servent les minis conventionnels ?

Cette négociation est importante même si elle ne concerne qu'une partie des salariés car elle constitue bien souvent la base de discussion pour l'ensemble des catégories lors des Négociations Obligatoires d'Entreprise *(NOE)*.
La délégation UFICT-CGT a plaidé pour une revalorisation conséquente en soulignant les efforts fournis par les salariés au cours de cette année particulière. Nous avons également insisté sur la nécessité de conserver pour nos métiers toute leur attractivité qui doit notamment se traduire par des augmentations de salaires significatives.

Les revendications UFICT-CGT

Pour tenir compte de ces éléments et ceci sans oublier les enjeux de la négociation en cours sur la refonte de notre convention collective, les revendications portées par la CGT furent les suivantes :

- 2 % d'augmentation des *minima* I/C ;
- Prise en compte des diplômes et de l'expérience acquise ;
- Garantie de négociation annuelle.

Certains arguments de notre déclaration ont été repris notamment sur le maintien de l'attractivité des métiers de la métallurgie.
Les autres organisations syndicales n'ont pas porté de revendication précise. Toutes ont insisté sur la nécessité d'augmenter les minis conventionnels.

La négociation

En entrée de séance, l'UIMM proposait 0,5 % d'augmentation. Augmentation refusée par l'ensemble des organisations… L'UIMM concèdera donc 0,7 % d'augmentation des minis afin de s'assurer de l'accord de la majorité des organisations syndicales qui ont d'ailleurs signé l'avenant en séance.
L'augmentation à 0,7 % reste très en deçà de notre revendication de 2 %. Revendication qui repose sur la volonté de reconnaître l'investissement et les efforts des salariés dans les circonstances très particulières de l'année écoulée, mais également de garantir la proportionnalité des grilles. De fait, la proposition de l'UIMM inférieure à la revalorisation du SMIC de 0,99 % n'assure en rien la hiérarchie des salaires.
Par ailleurs, nous savons que des revalorisations salariales conséquentes participent à garantir l'attractivité de notre branche. Elément plus que nécessaire dans une période où les défis du numérique et de l'écologie viennent fortement impacter nos métiers.
Convaincus que la relance économique doit passer par une augmentation du pouvoir d'achat des ménages, nous appelons nos organisations à se mobiliser avec les salariés dans le cadre des NAO pour obtenir satisfaction aux revendications définies collectivement.

Frédéric Seguy, *membre du Secrétariat de l'UFICT*

Vive « l'expérimentation » à l'espagnole !

Le parti de gauche espagnol Más País a annoncé, début février, avoir obtenu du gouvernement le lancement d'un projet pilote mené par le ministère de l'Industrie sur la réduction du temps de travail à 4 jours. Mesure qui faisait partie de son programme électoral.

D'après son leader, Iñigo Errejón, ce projet sera lancé dans les entreprises qui en font la demande. Il a précisé que l'Etat supportera le coût salarial de la réduction du temps de travail pour qu'il soit le plus neutre possible. Iñigo Errejón soutiendra la réorganisation de la production ou des changements numériques de l'entreprise pour accroître la productivité.

Un budget de 50 millions d'euros a été alloué. Le bilan sera fait en matière d'expérimentation, d'ici trois ans.

Situation gagnant-gagnant

Selon le député Iñigo Errejón, *« Maintenant que nous devons rebâtir notre économie* [suite au Covid-19], *l'Espagne a l'opportunité parfaite d'avancer vers l'idée d'une semaine de 4 jours à 32 heures »*. Son parti estime que cela permettra, d'accroître la productivité des salariés tout en améliorant les conditions physiques et mentales des salariés. Ce sera également un point gagnant pour l'écologie car, avec un jour non travaillé, les salariés utiliseront moins leur véhicule et les factures d'électricité et de chauffage des entreprises, *a fortiori*, baisseront.

Au départ, seules quelques entreprises devraient tester ce concept. Tout le pays, n'est pas encore sur la même longueur d'ondes à ce sujet. Au contraire, certains militent pour une meilleure flexibilité des horaires plutôt que pour la suppression d'un jour de travail.

Le bon sens espagnol

Ce bon sens espagnol consistant à utiliser les aides européennes permettra au pays de s'inscrire dans une démarche de réflexion prospective préalable. En effet, les Espagnols sont partis du constat que le télétravail, très mal perçu avant la crise, a constitué une révélation dans bon nombre d'entreprises. Par ailleurs, force est de constater, que « l'entreprise 4.0 » sera l'entreprise de demain. Forts de ces constats et de ces observations, une question prédomine : Les sociétés ont-elles conclu que ces changements pouvaient aussi profiter à tous, et donc aux salariés ? Pour réaliser ce projet les fonds européens de relance vont, en grande partie, y être consacrés.

En conclusion : bon sens, réflexion, anticipation, partage et mobilisation de moyens sont la clef de cette idée espagnole... clef inexistante en France !

De plus en plus d'expérimentations de ce type se développent dans le monde grâce à la Nouvelle Zélande. Après l'avoir testée pendant deux mois, l'entreprise Perpetual Guardian a été la première à instaurer la semaine de 4 jours. Les salariés estiment être moins stressés et avoir un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Ils ont également appris à mieux gérer leur temps. Ainsi, par exemple ont-ils réappris à communiquer en se parlant plutôt qu'en s'envoyant des courriels. En définitive, une semaine de 4 jours ne veut pas dire travailler moins, mais travailler différemment.

Qu'en pensent les CCOO ?

Pour CCOO,* l'expérimentation va dans le bon sens. Aujourd'hui, la priorité c'est de revenir sur la réforme du travail qu'avaient mis en place les conservateurs et sur laquelle les socialistes ne sont pas revenus. Le temps de travail réel est très différent du temps annoncé au niveau des branches.

Entreprise par entreprise les dérogations permettent de revenir au 49 heures... Les 32 heures réelles ne sont envisageables que si l'on réétudie la réforme des conservateurs. Enfin il faut envisager cette réforme à toutes les entreprises et pas seulement pour les TPE.

Frédéric Touboul, *conseiller fédéral*

*Comisiones obreras (commissions ouvrières).

© AdobeStock - flowertiare

Militants - Adhérents

entre vous et nous un lien indissociable

partenariat@macif.fr

Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

Adhésion

Accueillir les **nouveaux adhérents** pour en faire des acteurs du syndicat

Chaque syndicat doit aborder la question de l'adhésion en débattant de ce que la CGT peut apporter.

Accueillir les nouveaux syndiqués

Nous devons être réactifs et veiller à ce que le nouveau syndiqué crée des liens rapidement avec les militants de nos structures. Son adhésion doit marquer un changement dans sa vie de salarié, lui donner la possibilité d'agir, faute de quoi, il passera du statut de salarié isolé à celui de syndiqué isolé.

L'adhésion à la CGT ce n'est pas uniquement le règlement du FNI* et la remise de la carte. Ce doit être la possibilité immédiate d'agir et d'intégrer une organisation collective pour décider et agir ensemble.

C'est pourquoi la création de syndicats locaux métallurgie dans chaque département permettra de mieux accueillir les syndiqués isolés et les aider à s'organiser.

Je rejoins la CGT

Les motivations de ces salariés peuvent être diverses. Le premier contact est donc très important puisqu'il permet d'étudier leurs attentes et leur présenter notre organisation, sa démarche et ses valeurs. A ce titre, la participation au stage d'accueil est incontournable.

Bien entendu le nouveau syndiqué doit avoir la possibilité de participer aux initiatives départementales, fédérales, régionales et confédérales. Au-delà de l'adhésion, l'objectif de ce dispositif de suivi est de transformer le salarié demandeur, isolé, en syndiqué acteur, en mesure de s'inscrire dans la bataille des idées et donc, de faire grandir le rapport de forces.

Dès qu'un salarié décide d'adhérer à la CGT, un livret d'accueil doit lui être remis et il doit être inscrit dans le CoGiTiel *(logiciel qui regroupe les coordonnées des camarades)* immédiatement.

Des adhésions parviennent à la confédération, provenant soit d'Internet, soit des coupons adhésion issus de tracts voire de contacts téléphoniques. Parfois, ces mêmes salariés ont déjà un syndicat CGT au sein de leur établissement. Est-ce un manque de visibilité de nos syndicats dans l'entreprise ?

Pour les demandeurs non rattachés à un syndicat ou une section syndicale, il est important d'être intégré rapidement à une organisation collective. Pour ce faire, les

rôles des UL* et des structures professionnelles en territoires *(USTM*)* sont primordiaux.

Dans le *Mensuel des Métallurgistes* du mois de janvier, Abdelaziz Bouabdellah, responsable de la vie syndicale, nous détaille les perspectives du plan de déploiement de la vie syndicale, indispensable pour ancrer la CGT au sein des entreprises.

L'affaire de tous !

La qualité de la vie syndicale au sein de nos structures se concrétise par le suivi :

- Des adhésions pour aider et faciliter leur intégration dans la CGT ;
- De chaque structure qui désignera un contact référent chargé des nouvelles adhésions ;
- Des livrets d'accueil mis à disposition ;
- De la saisie des coordonnées du syndiqué dans le CoGiTiel pour qu'il reçoive le journal « *Ensemble* » ;
- D'organisation de formations d'accueil.

En définitive, le pire pour un nouveau syndiqué faisant la démarche d'adhérer en ligne serait que l'on ne prenne pas contact avec lui ; qu'il change d'avis et s'oriente vers une autre organisation syndicale...

Pour toutes questions n'hésitez pas à vous rendre sur le site Internet de la Fédération www.ftm-cgt.fr ou à nous retourner le bulletin d'adhésion.

Avec un syndicat plus fort et plus nombreux, on peut obtenir des avancées sociales !

Michel Ducret,
responsable de la Politique financière

*FNI : Fonds National Interprofessionnel.
*UL : Union Locale.
*USTM : Union Syndicale des Travailleurs de la Métallurgie.

L'INNOVATION AU COEUR DE LA CAMPAGNE SYNDICALE

Angéline Barth, secrétaire confédérale CGT, en charge des élections des Très Petites Entreprises (TPE) nous rappelle l'importance de ce scrutin qui se déroulera du 22 mars au 4 avril 2021.

C'EST NOTRE AFFAIRE A TOUS !

Nous connaissons tous, autour de nous, des salariés des **TPE** implantées dans les zones industrielles et dans les centres villes.
La proximité est essentielle à l'épanouissement de la vie économique des territoires. C'est pourquoi, il est primordial que ces petites entreprises continuent à produire et à donner le sourire aux clients. Que deviendrait la vie locale sans coiffeur ? Sans boulangerie ? Sans bar,... ? A notre échelle, **nous pouvons tous convaincre 3 salariés de voter CGT.**

1 SYNDIQUÉ = 3 VOIX

Notre campagne de syndicalisation, au niveau confédéral, a pris du retard car les élections ont été repoussées à deux reprises à cause de la crise Covid. Pour autant, celle-ci n'est pas seulement orientée vers les unions départementales, locales et les syndicats. Elle est aussi et surtout entre les mains des syndiqués ! **Tout le monde doit s'en emparer.** Il est grand temps de partir en campagne auprès des cinq millions de salariés des **TPE**.

5 MILLIONS D'ÉLECTEURS VONT ÊTRE APPELÉS A VOTER

A quoi sert ce scrutin ? Il mesure la représentativité des organisations syndicales dans son ensemble. Celui-ci nous permet d'ajouter les voix **CGT** obtenues dans les CSE aux branches d'activités. Il définit aussi quelles organisations syndicales négocient dans les conventions collectives. Et, pour terminer, il répond à la question suivante : Combien de conseillers Prud'hommes la **CGT** a-t-elle obtenu ?
Les salariés des **TPE** sont difficiles à toucher puisque le Code du travail ne leur permet pas de s'organiser et d'avoir des instances représentatives du personnel. L'enjeu de ce scrutin est d'ancrer cette question dans le paysage des salariés concernés.
Ils ont très peu d'accords d'entreprises et sont assujettis soit au code du travail, soit à la convention collective, quand il y en a une qui s'applique...

COMMENT SE DÉROULE LE SCRUTIN ?

Quelle que soit leur nationalité, les employés en CDI, CDD ou en contrat d'apprentissage *(il faut avoir 16 ans révolus au 22 mars 2021)* dans une entreprise de moins de onze salariés en décembre 2019 peuvent s'exprimer par le vote. En effet, ces critères ont été mis en place pour les élections qui devaient avoir lieu il y a trois mois.

Les étapes à suivre pour voter :

ÉTAPE 1 : Dès le 6 janvier, j'accède à mon espace électeur.
Je reçois par courrier mes identifiants de connexion pour accéder à mon espace électeur sur www.election-tpe.travail.gouv.fr
Je vérifie les informations qui me concernent.
Je consulte les programmes des organisations syndicales et je m'inscris à l'alerte pour être prévenu de l'ouverture du vote.

ÉTAPE 2 : du 22 mars au 4 avril, je vote !
En mars, je reçois un nouveau courrier avec mes identifiants de vote, ainsi qu'un bulletin de vote et une enveloppe préaffranchie.
Je vote sur Internet en me connectant sur www.election-tpe.travail.gouv.fr ou bien par courrier. C'est simple et gratuit.

NB : C'est un scrutin sur sigles et anonyme.

Les salariés des **TPE** ont chaque fois placé la **CGT** en tête des suffrages. Beaucoup viennent voir la **CGT** lorsque ça va mal. Nous avons des conseillers du salarié qui les accueillent dans les unions locales pour les aider à démêler les conflits avec leur employeur.

ÊTES-VOUS HEUREUX AU TRAVAIL ?

Les relations patron/salarié peuvent être particulières au sein d'une structure de moins de dix salariés. En effet, côtoyer quotidiennement son PDG, le tutoyer, peut engendrer un sentiment de malaise lorsque l'on est en désaccord.

Les salariés connaissent la **CGT** en tant qu'organisation syndicale qui manifeste et tient tête aux responsables. Ils ne connaissent pas la **CGT** en tant que force de propositions…

Afin de répondre au mieux aux attentes des salariés, nous avons construit une campagne revendicative qui nous permet d'aller à la rencontre des salariés.

Nous développons des méthodes d'éducation populaire pour débattre avec les salariés en dehors du lieu de travail. Nous avons dû nous adapter aux nouveaux modes de communication et avons décidé d'innover en créant le dispositif des « porteurs de paroles ».

Ce dernier a été imaginé pour amener le débat, discuter et montrer une autre image de la **CGT**. Ces rencontres nous permettent de travailler nos luttes revendicatives.

Nous sommes dans la rue, sans chasuble, sans drapeau, bref, sans étiquette **CGT**. On pose une simple question, par exemple, êtes-vous heureux au travail ? On note ce qu'on appelle une *« pépite »*, une phrase que l'on écrit sur un tableau dans la rue. Les réactions ne se font pas attendre. Les personnes interagissent entre elles et le débat est lancé…

Nous souhaitons développer les « porteurs de paroles » dans toutes les régions françaises.

Autre exemple : nous sommes allés à la rencontre des salariés **TPE** qui travaillent dans la construction. Leur première réaction a été de nous parler de leurs outils de travail. Ils nous ont expliqué qu'en tant que salariés sous-traitants, ils n'avaient pas les mêmes outils que les salariés des donneurs d'ordres. Ce premier constat établi, nous amène à nous poser la question suivante : lors des marchés publics, ne faudrait-il pas imposer à tout le monde les mêmes outils de travail ?

LA CAMPAGNE TPE DANS LA MÉTALLURGIE

Il existe deux versants pour la métallurgie. Les sous-traitants et les services de l'automobile *(garages, auto-écoles, loueurs, parkings, poids lourds, services rapides, stations-services, contrôles techniques, la dé-construction et le recyclage)*.

Les **TPE** de la métallurgie sont beaucoup plus nombreuses que les grands groupes. Beaucoup dépendent de l'activité de ces groupes. Les enjeux sont différents entre les services de l'automobile et les entreprises de la métallurgie. C'est un vrai champ à s'approprier pour les syndicats et pour la fédération.

Le rapport est très fort entre les donneurs d'ordres et les sous-traitants.

Par exemple, si Airbus annonce un plan de licenciements, derrière, bon nombre de **TPE** vont renvoyer leur personnel ou pire, baisser le rideau.

C'est dans ce contexte que l'on peut décliner la campagne sur le coût du capital.

L'enjeu de ce vote est extrêmement important pour la représentativité de la **CGT** dans la négociation de la Convention Collective de la métallurgie. L'UIMM et les organisations syndicales représentatives ont entamé la négociation du dispositif conventionnel de la métallurgie en septembre 2016.

Cette Convention collective est mise à mal depuis cinq ans et va perdre de sa valeur symbolique si personne ne lutte. Or, les salariés en dépendent et s'ils ne veulent pas voir leurs droits régresser, ils doivent se faire entendre et le vote en fait partie !

L'enjeu de ce scrutin passe aussi par l'APASCA, Association Paritaire de l'Action Sociale et Culturelle de l'Automobile. Les salariés de l'automobile doivent la connaître et savoir qu'elle organise des réunions mensuelles pour négocier et acquérir des nouveaux droits, et propose des consultations pour améliorer la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

Economie

Une **reprise économique** *(peut-être)* pour demain

La crise sanitaire a plongé l'ensemble de l'économie dans une phase de dépression. Le PIB a diminué de 8 % en 2020 et un certain nombre d'activités économiques sont encore à l'arrêt. Néanmoins, **si le contexte économique est défavorable, il semble également temporaire**. La crise sanitaire ne doit donc pas servir de prétexte pour rigidifier durablement des conditions salariales dégradées.

La France devrait connaître, en fonction de l'évolution de la crise sanitaire, des rythmes de croissance élevée pour 2021, 2022 et 2023. Dans le scénario sévère, **le taux de croissance devrait graviter autour de 4 % en 2022 et 2023 et le niveau d'activité de fin 2019 pourrait être retrouvé dès 2022 ou 2023**[1].

Ce scénario « *de retour comme avant* » semble être confirmé par le comportement de l'activité économique hors confinement, car le PIB a augmenté de 19 % lors du 3e trimestre 2020[2]. C'est un signal intéressant concernant le dynamisme instantané de reprise économique hors confinement. Les effets néfastes du choc de la crise sanitaire sur l'économie paraissent donc davantage ponctuels et directement liés à l'évolution de la pandémie. Par conséquent **si les projections se vérifient, le choc de la pandémie devrait être rapidement absorbé**.

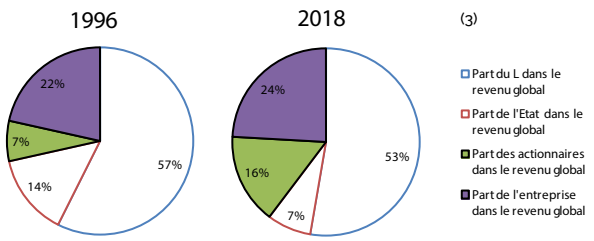
Nécessité d' une meilleure répartition des richesses créées

Pourtant l'optimisme de ces projections est à nuancer quelque peu, car la reprise économique est conditionnée par le retour d'un niveau de consommation élevé qui est le moteur de la croissance française. **Cette reprise de la consommation ne pourra être effective sans une amélioration substantielle du pouvoir d'achat des travailleurs**. Il serait illusoire de penser que la reprise de la consommation passera par l'épargne accumulée durant les périodes de confinement. D'une part, car l'augmentation de l'épargne globale en France a été très largement la contribution des 20 % les plus riches. D'autre part, car l'endettement des ménages les plus modestes s'est creusé en raison des pertes de salaires.

La problématique économique n'est donc pas tant le niveau de l'activité mais plutôt la répartition des richesses créées. Car, la relance économique via la consommation ne se produira pas sans une redistribution primaire substantielle vers le bas de l'échelle salariale.

Répartition des richesses créées dans l'industrie manufacturière

En 20 ans, **la part des richesses créées accaparées par le capital dans l'industrie manufacturière, a nettement progressé** au travers d'un accroissement important de la part des actionnaires dans le revenu global. Les baisses d'impôts sur les entreprises sont venues subventionner une augmentation des dividendes. Dans le même temps les gains de productivité permis par l'amélioration continue de l'efficacité des travailleurs, ont été capturés par les actionnaires. **Cette déformation du partage des richesses créées représente la matérialisation d'une sur-rente accaparée par les actionnaires au détriment des travailleurs et de la redistribution qui pèse sur l'activité économique**.



C'est pour cela que les augmentations salariales sont légitimes et constituent, un élément déterminant qui conditionnera la reprise économique.

Baptiste Royer, *conseiller fédéral*

(1) Projections de la Banque de France.
(2) Donnée OCDE.
(3) Banque de France et calculs de l'auteur.

Plus loin que nos droits

Big Brother, **libertés en danger**

Par trois décisions prises en référé, le 4 janvier, la Cour de cassation a validé trois décrets entérinant le fichage des opinions politiques, syndicales et religieuses… Elles faisaient suite à des requêtes portées par plusieurs syndicats[1] *(dont la CGT)* de salariés, des étudiants, des avocats, des magistrats, et des organisations associatives.

En effet, ceux-ci considèrent que ces textes portent une atteinte grave et immédiate au droit et au respect de la vie privée des personnes. Ceci eu égard au caractère personnel des données collectées et à leur extrême sensibilité.

Ces décrets portent une atteinte disproportionnée, *(toutes les mesures doivent être proportionnées au but recherché selon l'article L1121-1 du Code civil)* au droit, au respect de la vie privée et à la liberté d'opinion, de conscience et de religion. Ces décrets sont contraires à l'article 4 de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Ainsi, ces décrets :

- Ne permettent pas un traitement loyal et transparent vis-à-vis des individus impactés ;
- Octroient, entre autres, un périmètre excessivement étendu d'accès aux données et un caractère excessif de durée de leur conservation.

Enfin, le Conseil d'Etat, en rejetant les demandes, a tout simplement précisé que la mention des activités politiques, syndicales ou des données de santé relevant d'une dangerosité ne pourrait faire l'objet d'un fichage. Dans les cas d'activités pouvant toucher à la sûreté de l'État ou à la Sécurité publique, on pourra ficher les habitudes de vie.

Aussi, c'est par ce fichage que des personnes pourront se voir interdire des emplois classés secret défense, sensibles *(centrales nucléaires, aéronautique,…)* ou dans les aéroports…

En somme, le fichage aura un impact direct sur leur situation professionnelle. La CGT veillera à ce que les réserves portées par le Conseil d'Etat soient appliquées, par la CNIL ! Le combat n'est pas clos. La CGT continuera à agir contre ces décrets et en particulier leurs dispositions les plus inquiétantes.

Claudy Menard, *conseiller fédéral*

(1) CGT, FO, UNEF, SAF, SM, FSU, SOLIDAIRES, GISTI.

Mariage « heureux » entre Fiat et PSA

Le produit de la fusion PSA et Fiat Chrysler s'appelle désormais Stellantis et deviendra le quatrième plus important groupe automobile au monde. 400 000 salariés, 14 marques, 9 % du marché mondial et 8 millions de véhicules vendus en 2019.

Michael Imhoff, *secrétaire CGT pour le site de PSA Tremery-Metz* et **Jean-Pierre Mercier**, *délégué syndical central CGT pour le groupe PSA Peugeot Citroën* reviennent sur cet « heureux événement ».

On peut dire que le mariage commence bien pour les actionnaires…

Dans le contrat de mariage est stipulé que les actionnaires de Stellantis *(FCA* et PSA)* se partageront le 8 mars prochain, lors de l'assemblée générale, un cadeau de 2,2 milliards d'euros d'actions Faurecia avec un bonus de 308 millions d'euros.

Alors que le secteur automobile prend de plein fouet la crise de la Covid, cette fusion permettra-t-elle d'amortir le choc ?

M. Imhoff : Le mariage a commencé bien avant la crise du Covid-19. D'après Carlos Tavares*, l'objectif de créer un tel groupe c'est de perdurer sur le marché de l'automobile. Il considère qu'un « *petit groupe* » ou un « *petit constructeur* » ne saurait survivre. D'où cette fusion.

Ce mariage sert à optimiser le groupe et à maximiser une économie tout en réduisant des emplois…

J.-P. Mercier : La famille Peugeot et la famille Agnelli font le calcul qu'en se mariant ils sauront faire face à leurs concurrents directs que sont Renault, Volkswagen, Toyota ou Ford. Ils espèrent ainsi être plus forts pour leur prendre des parts de marché et donc intensifier la « *guerre entre les constructeurs automobiles* ». Comme le disait si bien Carlos Tavares* : « *Maintenant il faut aller manger dans la gamelle des autres* ».

Ne craignez-vous pas qu'avec ce « *mariage heureux* », Fiat Chrysler absorbe PSA d'ici une dizaine d'années ?

M. Imhoff : Je pense que ça reste un mariage donc chaque groupe fait son volume de chiffre d'affaires. Si une marque venait à chuter, elle risquerait d'emmener attirer le groupe complet dans sa chute et vice versa.

J.-P. Mercier : Très sincèrement, je n'en n'ai aucune idée. C'est sûr que c'est un mariage de raison et à l'intérieur du ménage, il y aura des rapports de forces, des luttes. Carlos Tavares a déclaré qu'il était à la tête du groupe le plus rentable au monde. On veut bien le croire tellement nous avons subi de suppressions d'emplois, tellement nos salaires sont bloqués, tellement nos droits collectifs ont été en grande partie reniés.

Nous sommes convaincus à la CGT, que ça va se faire au détriment des salariés que ce soit PSA qui mange Fiat ou l'inverse. Ce sont à la fois nos camarades en Italie, en

Allemagne, en Angleterre, aux Etats-Unis, en France, au Portugal ou encore en Espagne qui vont payer la note.

Un point positif à cette fusion : le nombre de salariés *(400 000)*. La CGT et les salariés auront un énorme poids pour défendre, par delà les frontières, les intérêts communs des travailleurs…

M. Imhoff : Depuis une quinzaine voire une vingtaine d'années, on connait de plus en plus de délocalisations. Le Groupe PSA a perdu plus de 50 % de la production française.
Pour moi, cette fusion ne va pas améliorer la situation bien au contraire… Soit, nous sommes 400 000 travailleurs, mais si on regarde le marché français, on est en droit de se demander ce que l'on fera demain en matière de fabrication automobile.
En 2021, avec la crise de la Covid qui vient s'ajouter, je pense que la situation sera catastrophique que ce soit au niveau de l'emploi dans la métallurgie, des constructeurs ou des sous-traitants.
J.-P. Mercier : Tout à fait, à nos yeux, le seul point positif à cette opération c'est qu'elle rentre dans l'Histoire automobile. Est-ce que ça va réussir ? On n'en sait strictement rien. Mais le vrai point positif qu'il y a dans cette histoire c'est que nous représentons 400 000 salariés à travers le monde sur presque tous les continents. C'est une force sociale énorme pour peu qu'elle ait conscience d'avoir des intérêts communs à défendre par delà les frontières face à ces patrons communs.
Les ouvriers de l'usine PSA à Kenitra au Maroc l'ont bien compris en se mettant en grève plusieurs jours pour les salaires et des droits collectifs. Ils sont payés 240 euros par mois pour produire la 208 vendue en Europe 20 000 euros. En se mobilisant massivement, nos camarades de Kenitra nous montrent la seule voie possible pour défendre nos salaires : la grève, le combat social.

La fusion n'est-elle pas une recette du passé ? Au lieu de fusionner pour créer un mastodonte, ne faut-il pas plutôt mettre l'accent sur l'innovation ?

M. Imhoff : Ce serait bien sauf que dans cette fusion ils ont déjà annoncé 5 milliards d'euros de synergie de gains… l'objectif va être : rentabilité, marges et profit… !
J.-P. Mercier : Les patrons de l'automobile sont obligés d'innover. Ils sont pris dans une organisation économique où c'est une lutte à mort. C'est une guerre économique et celui qui rate le train de l'innovation par exemple de la voiture électrique ou du moteur hydrogène est forcément perdu.
Fabriquer huit millions de voitures, c'est peser sur les sous-traitants et les fournisseurs. Ils vont imposer une dictature encore plus féroce. Ils ne vont plus avoir de marge de négociation et malheureusement, ce sont les salariés de ces sous-traitants qui vont payer la note. On est en plein système capitaliste.

Un mot de soutien pour les fondeurs du Poitou…

M. Imhof : On les soutient à 100 % ! Une transition va avoir lieu ; soit la boite se transforme, se recycle ou fait autre chose soit, s'il n'y a plus de marché, de commandes passées, inévitablement la boîte ferme. C'est comme ça dans tous les domaines… ?
J.-P. Mercier : Oui, des camarades du groupe PSA étaient présents à ce rassemblement pour les soutenir.
Les grands groupes industriels de l'automobile *(PSA, Renault)* ont exactement la même politique c'est-à-dire faire payer aux salariés la défense de la rentabilité et la défense des intérêts des actionnaires. La seule voie viable est la voie de la mobilisation, de la lutte et pour ça, je leur fais confiance !

Propos recueillis par ***Marion Prévot,***
conseillère fédérale

*FCA : Fiat Chrysler Automobiles.
*Carlos Tavares : PDG de PSA, devenu le PDG de Stellantis.

ZOOM

Bon pour la casse ?

Les risques de casse sociale sont réels. D'ailleurs les « grands responsables » ont déjà réévalué à la hausse le montant des synergies. Les fonctions supports pourront être fortement touchées via une « chasse aux doublons » dans tous les secteurs d'activités y compris chez les fournisseurs. Pour une grande partie des salariés, le groupe fusionné pourrait étendre l'organisation industrielle de PSA aux usines de FCA à travers le compactage et la baisse de volumes des sites. Les accords de compétitivité pourraient se multiplier et les conditions de travail pourraient se dégrader par voie de conséquences. Nous sommes convaincus que ce mariage n'a pas vocation à améliorer le quotidien de ces milliers de salariés ; il s'est construit à des fins de rentabilité : c'est du capitalisme à l'état pur !
Ce n'est pas un hasard si le siège de Stellantis est basé au Pays-Bas, pays européen qui pratique un dumping fiscal agressif en offrant des dispositions légales pour faciliter et encourager les stratégies d'évasion fiscale des entreprises.

Denis Bréant,
membre du Bureau fédéral

Pour chacun, pour tous, pour la vie

MEMBRE DE LA MUTUALITÉ FRANÇAISE
Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532 661 832, n° LEI 969500E0I6R1LLI4UF62. DirCom Groupe VYV - © GettyImages - 01/21.

Le Groupe VYV est le 1er acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GROUPE VYV
Entrepreneur du **mieux-vivre**

Chorum · Harmonie mutuelle · Mgéfi · mgen · MMG · MNT · SMACL Assurances · vyv3 · groupe Arcade vyv