

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°51 • Avril 2021

DOSSIER Les filières industrielles

► **EUROPE/INTER**
Diminution du temps
de travail = plus de
productivité !

► **TERRITOIRES**
Conférence régionale
Nouvelle Aquitaine,
la CGT sera là !



Voir sa vie basculer
Être mieux accompagné(e)
Aller de l'avant

Vivre
après

Avec **Vivre après**, nous mettons à la disposition de ceux pour qui rien ne sera jamais comme avant, un coordinateur pour les écouter, les informer et les orienter et des services personnalisés en fonction de leurs besoins.

Ce dispositif permet d'améliorer encore les garanties **OCIRP** qui assurent, en cas de décès, le versement d'une rente et un accompagnement social personnalisé mis en place durablement.

OCIRP
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec

**GRUPE
IMA**

vivreapres.fr

Le site accessible à tous pour s'informer sur le deuil, les maladies graves, les séparations ou les périodes de rupture professionnelle.

Actualités

- 4 Histoire**
12 ans de luttes
aux Chantiers Navals
de La Ciotat
- 5 Europe/International**
Diminution du temps de
travail = plus de productivité
- 6-8 Portrait d'un syndicat
et d'un syndiqué**
Ma vie de chantier

Vie Syndicale

- 10 Territoires**
Conférence régionale
Nouvelle Aquitaine :
la CGT sera là !

Dossier

- 11-15 L'industrie pour redresser
le pays**

Politique revendicative

- 16-17 Territoires**
La bataille pour la CCN
continue
- 18-19 Amiante**
L'incompréhension
des salariés
- 20 Droits**
L'absence ou l'insuffisance
de la BDES
- 21 Economie**
Plan de relance,
mais pour qui ?
- 22-23 Entretien**
L'entourloupe
pour Dresser-rand



David Blaise
Membre du Comité exécutif fédéral

Relocaliser, réindustrialiser : Renaissance industrielle !

3

L'actualité met en évidence notre fragilité due à notre trop grande dépendance industrielle à des pays, dans lesquels les entreprises ont délocalisé leur production.

Simultanément, les salariés du secteur industriel sont confrontés à des plans de licenciements et des fermetures de site. Ce sont des systèmes productifs qui disparaissent. Il est temps de relocaliser afin de créer les conditions de la réindustrialisation dont notre pays a besoin, redresser l'économie et garantir notre indépendance, en particulier dans les secteurs stratégiques.

Nous devons conforter nos filières industrielles dans la sidérurgie, l'automobile, l'énergie, le ferroviaire, l'électronique, l'aéronautique etc. En développer de nouvelles permettrait de créer des emplois stables.

Les groupes tentent d'échapper à leurs obligations sociales pour faire exploser leurs bénéfices (ex : branche automobile) et détournent les résultats de l'entreprise et des gains de productivité vers la rémunération du capital, au détriment des investissements productifs, de la recherche et développement, du renouvellement des savoir-faire, de l'emploi qualifié.

La compétitivité sert de prétexte pour réduire les droits des salariés et ne résout pas les problèmes de la désindustrialisation. La négociation en cours de notre convention collective de la métallurgie en est le triste exemple.

Nos assises de l'industrie de la métallurgie de 2019 doivent être notre tremplin et notre point d'appui afin d'impulser des initiatives et des projets autour des questions industrielles, partout en territoire, au plus près des réalités vécues par les salariés.

Finançons l'avenir pas le capital.

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



12 ans de luttes aux chantiers navals de La Ciotat

Meeting en faveur des grévistes de la Ciotat © DR | coll. IHS CGT Métaux

Aujourd'hui encore, le port de la Ciotat est dominé par une immense structure : un portique, solidement planté sur le site industriel. Les anciens parlent de ce que l'on apercevait du haut de celui-ci il y a quelques décennies. Notre camarade Marc Bastide est l'un d'eux. Les chantiers, la navale et le conflit de la Ciotat ont marqué son parcours militant.

La survie en jeu

Il n'est pas aisé de prendre la mesure de ce passé industriel. Difficile d'imaginer au milieu des pointus amarrés à leur ponton, le lancement de bateaux qui glissaient sur leur rampe, traînant avec fracas les chaînes de freinage et soulevant une vague qui venait noyer le quai d'en face. Ici, depuis 1835, on construisait des navires, toujours plus grands, toujours plus modernes. Ici, des milliers d'ouvriers donnaient corps à ces grands voyageurs des mers. Ici, a vu le jour, dès la fin des années 70, une lutte qui durera des années. La survie des chantiers navals de la Ciotat était devenue un enjeu national dans une période de casse industrielle. Conflit qui ébranla notre fédération et influença toute la CGT.

De 1975 à 1998, on est passé de 40 000 salariés à moins de 7 000. Tandis que la production européenne déclinait de 85 %, celle de la Corée du Sud progressait de 700 %. Quant à la fabrication japonaise c'était près de la moitié du tonnage mondial.

Pour la commission européenne, la construction navale lourde était condamnée et la Méditerranée devait être réservée au tourisme. Avec le rapport Davignon de 1977, les aides publiques cessèrent et les capacités de production furent réduites. Les licenciements débutèrent dès 1978.

L'État fit le choix de ne conserver qu'un seul chantier : Saint-Nazaire, propriété d'Alstom. En 1982, le gouvernement Mauroy créa la Normed, réunissant les chantiers de La Ciotat, de la Seyne et de Dunkerque, déjà en faillite. Plombée dès le départ, elle fut mise en liquidation en 1986.

Une bataille de dix années

Pour préserver 4 000 emplois, les ouvriers votèrent en 1988 l'occupation du site. Une bataille de plus de 10 ans s'engagea.

En août 1989, la société américaine Lexmar présenta un projet de construction de 35 pétroliers à double coque, sans aides publiques, et la création de 2 000 emplois. Le gouvernement Rocard refusa ayant déjà confié l'avenir du chantier à son « expert » Bernard Tapie. Et pour rendre le projet impossible, il fit cadeau de l'outillage, dont le portique, à la banque Worms.

En 1978, Jacques Chérèque, secrétaire général de la Fédération CFDT de la métallurgie, qualifia la bataille des salariés de la navale d'enjeu majeur. Dix ans plus tard, devenu ministre, il déclarera : « à La Ciotat, il n'y a plus de justification économique à construire des bateaux », tout comme il dira : « il faut retirer les hauts fourneaux de la tête des sidérurgistes lorrains ».

Pourtant, en 1990, les armateurs français passèrent commande d'une trentaine de navires pour un montant de 5,5 milliards de francs aux chantiers d'Asie. L'Union européenne a menacé la France de sanctions si elle ne respectait pas les accords sur le gel définitif de l'activité navale. 105 lutteurs des chantiers multiplièrent les actions, les coups d'éclats, n'épargnant rien, ni personne. Leur détermination resta sans faille, la solidarité aussi.

En 1994, la Sedimep fut créée par l'État et les acteurs locaux pour réindustrialiser le site. Seule la pression de la lutte permettra la concrétisation du projet au début des années 2000.

Aujourd'hui, il existe plusieurs centaines d'emplois dans la maintenance de yachts de luxe. Ils sont le fruit de cette bataille acharnée. Voilà encore une belle page de notre histoire.

Claude Ven, Président de l'IHS

Diminution du temps de travail = **plus de productivité !**

Le gouvernement espagnol de Pedro Sánchez a approuvé un projet pilote visant à instaurer la semaine de travail de quatre jours. Ce projet devrait débuter en automne, pour une période test de trois ans. Les Espagnols doivent cette initiative au petit parti politique de gauche Más País, qui a réussi à convaincre le gouvernement de répartir 32 heures de travail hebdomadaire sur quatre jours, puis d'en évaluer l'expérience qui sera menée dans 200 entreprises. Juan Blanco, responsable international de la Fédération de l'Industrie CC.OO exprime le point de vue du syndicat quant à cette expérimentation.

► Peux-tu nous parler de ce projet triennal ?

Le parti politique de gauche, Más País, a 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 avec une dotation budgétaire de 140 millions d'euros pour les 3 prochaines années.

► Ces 32 heures, sont-elles effectives ?

Oui, il s'agit de 32 heures effectives de travail, sans pause... Pour la CC.OO, la difficulté de cette proposition, c'est le travail actif et le travail dissimulé. Les salariés doivent produire pendant 32 heures. Il faut que nous soyons extrêmement vigilants ! Ce qui paraît comme une avancée sociale n'est rien d'autre qu'un recul social.

► Cette expérience va-t-elle favoriser l'emploi ? Les salaires vont-ils évoluer ? Y aura-t-il moins de primes pour les salariés ?

Pour l'heure, nous n'avons pas suffisamment de recul. La proposition de cette expérience ne fait aucunement le lien entre le nombre d'embauches et la réduction du temps de travail.

► Quelles sont les cibles de cette expérimentation ? Y-a-t-il un lien entre le télétravail et la crise sanitaire ?



Juan Blanco, responsable international de la Fédération de l'Industrie CC.OO

A l'heure où ces lignes sont écrites, seulement 4 ou 6 entreprises issues du secteur de la technologie ont accepté cette expérimentation.

Nous attendons désormais la valorisation de cette expérience. Nous ne connaissons pas les situations concrètes de ces cas...

► Est-ce que la commission ouvrière s'est exprimée sur le sujet ? Quel projet portez-vous sur la réduction du temps de travail ?

Actuellement, l'expérimentation de la semaine des 32 heures occupe une place prépondérante dans l'espace public. Et nous, nous nous devons d'être présents pour mettre en garde sur ce projet. La question du temps de travail doit être traitée stratégiquement.

Lorsqu'il y a du télétravail au sein des entreprises, il y a une forme de flexibilité dans les relations professionnelles.

Il serait tout à fait envisageable de généraliser la réduction du temps de travail lorsque les conditions de bien-être primeront sur la rentabilité des entreprises (moins d'inégalités, meilleure qualité, personnel plus qualifié,...)

Le meilleur élément pour combattre la précarisation reste l'optimisation du temps de travail via une meilleure distribution de celui-ci en interne (les différents secteurs, entre les travailleurs).

La CC.OO a entamé un processus de négociations, il y a trois semaines avec le gouvernement, les employeurs et les syndicats.

Il s'agit là, d'un processus qui tend à la dévalorisation salariale, à la dérégulation des conditions du travail et du temps de travail.

Ce que je lis de cette expérience dans la presse européenne, c'est du pur marketing, de la publicité... On en oublie vite le marché de l'emploi en Espagne... Le nombre total de chômeurs a atteint 3,7 millions de personnes, soit 527.900 chômeurs de plus qu'à la fin 2019.

Propos recueillis par Marion Prévot, Conseillère fédérale

Portrait d'un syndicat et d'un syndiqué

Ma vie
de Chantier...

Marc Bastide,
ancien membre
du Bureau fédéral,
secrétaire général de l'UCR

Je vais présenter le syndicat de la Ciotat parce que pour moi, c'est vraiment une longue histoire. J'ai d'ailleurs beaucoup d'émotions à en parler parce que c'est une grande partie de ma vie. J'y suis beaucoup attaché.

Les années 1972-1975

J'habitais dans la région des Cévennes, région minière. Je suis fils et petit-fils de mineur et quand j'étais en âge de travailler et de suivre le chemin de mon père et de mon grand-père, les mines étaient fermées. Je sortais de l'armée et, je voulais travailler. Alors, j'ai proposé ma candidature au chantier. On m'a répondu positivement avec la possibilité de réaliser une formation de soudeur, que j'ai réalisée en quatre mois dès 1972. C'est de cette manière que je suis entré dans le monde du travail. Bien plus facilement que les jeunes aujourd'hui.

Mes premières armes, je les ai faites au chantier avec des tuteurs qui étaient des représentants syndicaux, notamment la CGT. J'ai eu vite l'envie de participer de manière collective à l'activité du syndicat. J'ai commencé à la commission des jeunes où le syndicat a laissé une large place à l'expression de la jeunesse sur ses attentes, l'évolution de sa vie et surtout de sa carrière.

En 1973, après m'être syndiqué et après 4 mois en tant que salarié sur le chantier, on m'a proposé de me présenter en tant qu'élus aux élections professionnelles. J'ai été élu.

En parallèle, se posait la question du renouvellement du syndicat. Lors du congrès de 1973, j'ai été élu à la commis-

sion exécutive du syndicat de la Ciotat. De là, l'ancrage du syndicalisme coulait dans mes veines !

Ce sont des moments forts lorsque l'on a une vingtaine d'années de se sentir mis en confiance, aidé par les anciens qui vous disent que vous êtes en capacité de prendre des responsabilités, animer des réunions... ce sont mes premières armes. C'est inoubliable !

Fin 1974 - début 1975 : la valorisation de mon statut d'employé

Au cours de ces années, il y avait des revendications à la fois collectives et individuelles. Il fallait faire reconnaître les évolutions de carrière. Il fallait aussi commencer à entrer dans le dur : la politique nationale industrielle de la navale était attaquée par les gouvernements en place (fermetures de chantiers). Ce fut des moments importants de réflexions, de propositions, de luttes pour conserver la navale sur la Ciotat. Au niveau régional, il y avait aussi la construction, la réparation et la navale à Marseille. Puis nationalement, je participais à la commission navale nationale de la fédération de la métallurgie. En somme, j'étais présent au niveau local, départemental et national.

Années 80

En 1980, à l'âge de 24 ans, j'ai été élu secrétaire général des chantiers navals de la Ciotat. Remplacer des camarades, qui, pendant des années ont construit, façonné et en même temps ont fait confiance à la jeunesse, ce sont des moments intenses de passation dans la réflexion et dans la direction du syndicat.

Pour vous donner une idée de l'organisation du syndicat, c'était 11 000 salariés sur le chantier. 6000 salariés des chantiers et, 5000 salariés de la sous-traitance. A ce moment, il y avait des réflexions pour que les camarades des sous-traitants aient les mêmes conditions en termes de travail et d'accords d'entreprise que les salariés du chantier.

Il y avait 27 corporations : soudeur, fraiseur, aléseur, menuisier, charpentier, maçon... Et, sur ces 27 corps de métiers, il y avait 23 sections syndicales qui fonctionnaient comme un syndicat. Par exemple, chez les soudeurs, on était 800 dont 750 syndiqués CGT.

Les sections réfléchissaient à du travail de proximité dans les entreprises (conditions de travail, développement de carrière, changement de tenue de travail, de chaussures de sécurité, de lunettes, les primes de jours, les primes de salissure...). Il y avait des spécificités à l'intérieur de ces sections syndicales.

La coordination de l'ensemble de ces sections syndicales sur des sujets était bien plus large que le simple rapport au chantier (augmentation de salaire, ...). Comment dans la lutte, à majorité ouvrière (la proportion de l'époque était composée de 80% ouvriers et 20% d'ingénieurs, cadres et techniciens) pouvait-on intégrer les ICT ? De ce fait, nous avons créé l'UFICT-CGT !

Pourquoi était-ce si important d'avoir une section UFICT-CGT ? Il y avait des chefs d'équipe, des camarades ingénieurs, cadres et techniciens qui nous aidaient à la réflexion de la construction, de la nouvelle conception, y compris sur la conception de dessins par ordinateur. On commençait à voir ce brassage dans l'organisation pour être représentatif de l'ensemble du personnel.

Année 1985-1986 : en sursis

Ça s'appelait les chantiers Normed. On était le premier chantier en termes de production de bateaux de navires en Europe et puis, du jour au lendemain, comme ça existe aujourd'hui, le patronat, la presse et les gouvernements successifs ont commencé à expliquer de la même manière la fermeture des mines et le sabotage la sidérurgie.

Là, ça a été une lutte pour maintenir et développer l'industrie navale en France. On a réfléchi en amont à la construction des bateaux écologiques. Aujourd'hui c'est un peu plus dans l'actualité mais à l'époque, cette dimension de l'écologie, les salariés de la navale l'avaient bien en tête. Il fallait construire des pétroliers à double coque, double fonds et éviter la tragédie de l'Amoco Cadiz en Bretagne, où le pétrolier s'était coupé et avait souillé toutes les plages de Bretagne...

En parallèle, il fallait réfléchir au renouvellement de la flotte en France parce qu'on avait cette vision que tôt ou tard, ce serait

par les voies maritimes que se développeraient tout un tas d'activités. Ce qui est vrai aujourd'hui. D'un pays à un autre, on envoie des portes containers. Ça arrive de Chine, de partout dans les grands ports. Il y avait bien un développement à avoir, ce que tous les gouvernements qui se sont succédé ont refusé de voir. Au cours des années 1985, 1986 et 1987, le gouvernement a annoncé le démantèlement de la navale chantier par chantier : La Rochelle, La Normed qui comprenait 3 entreprises : Dunkerque, la Ciotat et La Seyne qui se situe à côté de la Ciotat. Et là, je peux dire qu'on a mené la plus grande lutte qui a pu exister à la CGT.

On a appris la fermeture des chantiers annoncée par Madelin à l'Assemblée Nationale, en juin 1986 prétextant que « c'était trop cher, pas assez rentable et que les salariés étaient trop bien payés et avaient trop d'acquis sociaux. » On voyait bien à ce moment là que le patronat et le gouvernement se tournaient vers les pays asiatiques. On n'a pas accepté la fermeture des chantiers.

12 années de lutte

« En septembre 1988, on a décidé d'occuper les chantiers jusqu'en l'an 2000. 12 ans de luttes. 12 ans d'occupation en essayant de trouver un repreneur. Toutes les actions qu'on a menées étaient soutenues par la CGT. Un effort particulier de la fédération de la métallurgie, et de l'UD CGT 13 dans la réflexion, dans l'aide, dans la construction de la revendication, dans la solidarité parce que ça a été des moments intenses de luttes, des moments forts de propositions, des moments durs parce qu'il y avait des camarades qui se décourageaient. Cette lutte n'était pas toujours comprise au sein même des familles. On ne pouvait pas toujours manger de la viande ou cuisiner « correctement » pour les enfants parce qu'on luttait pour sauver nos emplois. C'est à la fois cruel de vivre ainsi mais ce sont des moments de fraternité qui changent la vie d'un homme. Qui construisent la vie d'un homme.

La CGT m'a beaucoup aidé à mesurer la situation et à savoir écouter, comprendre. Je suis de nature réservée, timide, contrairement à ce que l'on peut penser. Elle m'a appris à être autrement. Les gens qui nous ont entourés, nous ont transmis leur confiance, ce qui nous a aidé à nous faire grandir et à assumer nos responsabilités.

La lutte des chantiers a vu passer bon nombre de dirigeants nationaux CGT : Henri Krasucki, Louis Viannet, Bernard Thibault. Il y a aussi eu Jean Demaison, Jean-Louis Fournier et Daniel Sanchez à la fédération des métaux. Marcel Carbasse de l'UD 13. Et





1973 Vue d'ensemble du Chantier © DR

la CGT dans son ensemble a été engagée dans cette lutte. J'ai des souvenirs d'avoir participé sur Renault Guyancourt et dans toutes les entreprises d'Ile-de-France, dans d'autres départements, à des moments intenses de solidarité parce qu'il fallait nous aider à tenir et à manger. Il fallait aussi tenir pour défendre les propositions de la CGT et ça, dans sa carrière de salarié et dans sa vie de militant, ce sont des moments gravés dans le marbre.

Aujourd'hui, quand j'en parle, j'en ai la chair de poule. Ça me donne plein d'émotions et je le dis, s'il fallait recommencer, je recommencerais. Toute cette intensité quand j'en parle. C'est ce qui m'a construit en tant qu'Homme. Et les camarades aussi. Ne jamais juger au premier regard. Essayer de discuter, de convaincre. La culture du débat. Argument contre argument. Je mélange un peu tout mais c'est plein d'émotions...

Il y a ceux qui ont occupé le terrain, ceux qui sont partis avec l'argent, ceux qui n'ont pas cru à la lutte. On a laissé des gens sur le chemin. Des camarades se sont suicidés. Des camarades ont sombré dans l'alcool, dans la drogue. Parce que leur vie tombait. Des couples ont littéralement explosé qu'on le veuille ou non. Il y a eu des répercussions dans les familles. Y compris dans l'éducation nationale. On s'est rendu-compte que cette situation pesait sur les enfants qui étaient en maternelle. Toute la dimension dramatique de la situation faite aux salariés et à leur famille par rapport à des décisions inadmissibles. Je considère, encore aujourd'hui, que la France aurait besoin d'une navale beaucoup plus importante que celle qui existe aujourd'hui.

Notre lutte, a permis, pour ceux qui se baladent du côté de la Ciotat, que l'outil industriel existe encore. Il reste les deux portiques, et les grandes formes. Notre lutte a permis de maintenir un chantier avec ces outils.

Aujourd'hui, au lieu de construire des pétroliers, des méthaniers ou des gaziers on y construit des yachts qui parfois ont la longueur de 2 terrains de football avec toute l'opulence qui va avec. L'opulence... mais, ça permet à 800 salariés de petites entreprises de travailler. C'est la fierté de notre lutte. Les jeunes qui œuvrent sur ces yachts sont pour les trois quarts du temps, des enfants des salariés du chantier. On verra au fil des années s'ils reprennent le flambeau. Voilà la lutte. On n'a pas tout gagné mais on n'a pas tout perdu non plus. Le chantier reste. Ça fait partie de ces moments de lutte, de difficultés, de démontrer que lorsqu'on lutte on peut faire revivre l'espoir et, si l'espoir peut être cette jeunesse qu'on malmène ; et bien on se dit que l'on en a peut-être chîé mais qu'on a ouvert quelques petites portes et perspectives à la jeunesse. »

Années 90 : l'amiante

On a commencé à entendre parler de l'amiante dans les années 1990. On savait d'ores et déjà que l'amiante allait tuer. On avait des équipes, notamment dans l'organisation des CHSCT qui travaillaient sur la question de la santé au travail et qui avaient des liens avec la mutuelle des chantiers, dirigée par la CGT sur les impacts des conditions de travail et de l'amiante.

Ce fonctionnement était une force vivante de participation et de démocratie. Lorsque j'étais secrétaire général, je n'étais pas permanent mais j'avais des heures de délégation. L'organisation syndicale et notamment le secrétaire général étaient reconnus par la direction. Il était invité à toutes les réunions. Aujourd'hui, c'est différent, les directions le combattent, ne le reconnaissent plus. C'est fort regrettable puisque ce sont des moments intenses de prise de décisions. Que ce soit pour des revendications internes à l'entreprise ou des questions plus larges sur l'industrie en lien avec le département ou le national.

Feed-back

Ça c'est plus personnel mais, je me suis séparé pendant le conflit mais, ce n'était pas lié. J'ai une famille recomposée et mon épouse actuelle a vécu toute cette partie de ma vie avec les enfants. C'est leur fierté, à eux aussi, d'avoir participé, de m'avoir soutenu et ce n'est pas rien dans la période quand on a des responsabilités. Ensuite, j'ai été animateur à l'USTM des Bouches-du-Rhône pendant 12 ans. Puis au bureau de l'UD. J'animais les luttes de la métallurgie et notamment la réparation navale et la Forme 10. Entretemps, à la fédération, j'ai eu des responsabilités au Bureau Fédéral, la vie syndicale plus particulièrement de la formation syndicale.

J'ai animé la métallurgie dans les bouches du Rhône, sur la région PACA et puis en 2000 je suis arrivé à la fédération. Pendant 12 ans, j'ai animé la formation syndicale à la fédération de la métallurgie. J'ai vu passer tout un tas de jeunes qui, aujourd'hui sont en responsabilités. La fédération fait partie intégrante de ma vie. Je serai toujours disponible pour elle, même si aujourd'hui, je suis secrétaire général de l'UCR. Ici c'est ma deuxième maison. Je suis très très attaché à la métallurgie, aux métallos, aux métallotes. Je vais à la réunion de mon syndicat dans la réparation navale, chaque mois. J'ai besoin d'avoir ce contact avec les copains. C'est ce qui me permet de mesurer la réalité du terrain et d'essayer de mieux sentir les revendications. « Si tu veux comprendre, il faut que tu ailles là où ça fritte, là où c'est dur, là où c'est violent pour les salariés. Si tu veux comprendre, ne perds pas le fil de ça ». Et tous les camarades que j'ai pu avoir en formation, je leur ai toujours dit « n'oubliez jamais de là où vous avez travaillé. Même si vous changez d'entreprise. Essayez de toujours garder un contact parce que c'est l'ADN de l'organisation. »

« En quête de vie ? »

Avec le programme Branchez-vous santé, réalisez votre bilan de prévention santé en ligne pour identifier les facteurs de risques.

Réalisez votre bilan de prévention personnel
«En quête de vie» sur www.eqdv.fr !



Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

Territoires

Conférence régionale Nouvelle Aquitaine : **la CGT sera là !**

Comme partout en France, la Nouvelle-Aquitaine subit de plein fouet la cascade de fermetures d'usines, = les plans de suppressions d'emplois, la mise en place d'accords de performance collective, de ruptures conventionnelles collectives qui plongent les salariés dans la plus grande précarité.

L'ensemble de ces mesures favorise l'affaiblissement de nos industries et facilite la disparité des compétences, pousse nos jeunes à chercher et trouver du travail hors de nos frontières.

Le patronat se cache derrière cette crise sanitaire pour se délester, sans vergogne, de sa masse salariale en profitant outrageusement des différentes aides de l'état. La Nouvelle-Aquitaine créée, suite à la réforme territoriale de 2015, regroupe 3 anciennes régions (Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes) et totalise 12 départements. Elle s'étend sur 84 036 km² et compte 5 979 778 habitants. Première région agricole et forestière de France avec ses 2,8 millions d'hectares de forêts, ses 76 409 exploitations agricoles, la Nouvelle-Aquitaine est aussi une région industrialisée (4 333 entreprises avec 103 873 salariés), dont la métallurgie est un moteur essentiel de l'économie régionale avec, comme principaux secteurs d'activité : l'aéronautique, le spatial, la défense et l'automobile.

239 syndicats sur toute la région

La force syndicale CGT, en Nouvelle-Aquitaine, représente 4 485 syndiqués affiliés à 239 syndicats. Pour être au plus près des salariés, des syndiqués et des syndicats, la CGT métallurgie s'est organisée par départements avec les Unions Syndicales des Travailleurs de la Métallurgie (USTM) afin d'accompagner au mieux les syndicats dans leurs revendications.

Les USTM servent à impulser et à coordonner l'activité des syndicats et doivent permettre un échange entre les différentes filières du territoire, mais aussi entre les syndicats des donneurs d'ordre et des sous-traitants.

La conférence régionale va permettre à tous les « métallos » de la Nouvelle-Aquitaine de se retrouver, toutes filières confondues, et de débattre ensemble des questions et des sujets d'importance de l'industrie, de l'emploi et de la formation, sans oublier la convention collective de haut niveau que la CGT défend nationalement.

L'objectif de cette conférence n'est pas de faire un simple bilan du passé et des difficultés rencontrées dans nos entreprises. C'est avant tout une vision plus généraliste

du monde dans lequel nous vivons ; les opportunités et les projets d'avenir dont il nous faut nous saisir, pour éradiquer l'érosion de nos industries et la perte de nos savoir-faire et compétences.

Ce sont les salariés qui connaissent le mieux leurs entreprises, leurs atouts et leurs faiblesses. C'est en travaillant conjointement que l'on pourra établir et proposer des projets alternatifs pour la reconquête de l'industrie sur notre territoire. Relocaliser des entreprises essentielles à notre pays et éviter ainsi que nos services publics de proximité soient abandonnés voire supprimés.

L'impact de la CGT dans notre société

Nous subissons depuis bien trop longtemps les attaques du patronat épaulé par le gouvernement dans la destruction de nos conquêtes sociales. Le débat sera ouvert sur l'efficacité de notre syndicalisme, sur notre façon de militer et sur notre vision du syndicalisme et des attentes des syndiqués et salariés. La modernisation de la CGT doit être pensée pour faire face à toutes ces attaques et relever les nouveaux défis sociaux et industriels auxquels nous sommes confrontés. S'organiser pour défendre notre projet social et nos garanties collectives est une nécessité pour les salariés de la métallurgie.

Il faut se rassembler pour être une force sociale capable d'être entendue et créer un rapport de forces conséquent pour imposer une autre logique économique.

30 septembre et le 1^{er} octobre 2021 à la Palmyre

Cette conférence sera également les prémices de lancement des prochaines discussions et journées de travail du prochain congrès fédéral qui se tiendra du 31 janvier au 4 février 2022 à Montpellier.

La force de la CGT, ce sont les femmes et les hommes qui la compose : leurs vécus, leurs expériences, leurs connaissances, leurs transmissions de savoirs.

La CGT est une école de la vie multi-couleurs, intergénérationnelle où chaque voix a son importance et où le bien commun prime sur l'individualisme.

Clarice Pereira, Animatrice régionale



LA FILIÈRE AUTOMOBILE, C'EST QUOI ?

Elle regroupe les constructeurs (Renault, PSA, Toyota Smart et Renault Trucks pour la France) et les équipementiers spécialisés dans la fabrication de composants automobiles spécifiques. Elle réunit à la fois donc des concepteurs, des assembleurs, des donneurs d'ordres, des sous-traitants, et des prestataires de services d'aménagement de véhicules.

Elle intègre plusieurs branches comme la chimie, le verre et céramique, le textile, la sidérurgie mais aussi le transport, fortement lié à l'activité.

La COVID semble être l'opportunité pour les grands patrons de la filière, de mettre à mal l'emploi dans l'hexagone : Renault, PSA ; Borg Warner, Inteva, la Sam, fonderie du Poitou etc avec des plans sociaux, des accords de performance collective, des délocalisations voire des fermetures qui se multiplient.

Les organisations patronales professionnelles telles que la PFA (regroupant l'ensemble des industries de l'automobile) et surtout l'UIMM ne sont pas étrangères à la situation actuelle de cette filière.

Elles accompagnent les constructeurs dans la restructuration du secteur automobile, tout en utilisant comme arguments : l'évolution technologique, la concurrence des pays à bas coût de main-d'œuvre et la réglementation environnementale.

Dans leur logique, l'emploi est traité sous le seul prisme de la compétitivité (le fameux coût du travail, marotte idéologique patronale).

La FTM ne peut accepter cette restructuration sauvage de la filière. C'est pourquoi, depuis plusieurs semaines nous menons des initiatives devant les entreprises.

Le 6 mai, une nouvelle journée d'actions aura lieu avec les PSA qui se mobiliseront au Mans, devant l'usine Renault et à Douvrin, devant le site de la Française de mécanique, menacée de fermeture.

Plus que jamais nous devons combattre cette stratégie et ces licenciements financiers. Les constructeurs et les grands équipementiers ne peuvent faire disparaître des entreprises, des savoir-faire et des milliers d'emplois alors que ces mêmes donneurs d'ordres sont abreuvés d'aides publiques sans jamais avoir de compte à rendre ! Nous devons nous faire entendre et nous imposer ! C'est pourquoi la FTM propose :

1. Imposer une stratégie industrielle pour la production de segment B sur le territoire en supprimant les aides publiques en cas de non respect. Si Toyota y parvient pourquoi pas Renault et PSA n'y arriveraient-ils pas ?

2. Faire converger les différentes technologies de motorisations.

Le tout électrique n'est pas LA solution. Les moteurs thermiques et les moteurs électriques sont complémen-

© A. Sayad | FTM-CGT

taires. Pour les moteurs thermiques, nous pensons qu'il est possible d'utiliser des biocarburants. Des solutions sont possibles : comme développer une gamme de véhicules hybrides familiaux par exemple.

3. Rééquilibrer les volumes de fabrication à travers le monde. Comment comprendre qu'une usine soit chargée à 140 % dans plusieurs pays lorsque sur l'hexagone on peine à être à 70 % de taux de charge ?

4. Emplois. Remettre l'emploi et la qualité du travail au coeur des processus de décisions avec une politique d'embauches et de formation offensive dans toute la filière. La filière automobile est championne de la précarité dans les entreprises avec une moyenne de 10 % annuelle sur l'ensemble de la filière.

5. Populariser et rendre accessible un véhicule électrique à tous. Production française garantie. Il est possible de produire, en France, un petit véhicule électrique populaire, dédié à l'usage quotidien. (Projet CGT Renault).

6. Rajeunir le parc automobile français. Les voitures de plus de huit ans sont très polluantes et leurs utilisateurs, faute de pouvoir d'achat, ne peuvent pas en changer.

Les constructeurs devraient être dans l'obligation de baisser leurs marges de façon à ce que les prix des véhicules soient abordables et puissent répondre aux besoins de toute la clientèle.

7. Imposer de véritables investissements dans l'outil de production.

La France, en comparaison avec l'Allemagne, investit moins dans la R&D, alors que les entreprises françaises bénéficient de nombreuses aides publiques comme le C.I.R. (Crédit Impôt Recherche). Mais pour quelle utilité puisqu'aucun contrôle de l'Etat n'est effectué ? Trop souvent, cette manne financière sert à délocaliser et produire dans les pays low cost.

8. Arrêter les versements de fonds publics aux entreprises qui délocalisent et licencient.

Obligation de remboursement. Il faut en finir avec les licenciements boursiers qui ne servent qu'à gaver les actionnaires alors que des bassins d'emplois entiers sont détruits en cas de fermeture d'entreprises.

9. Porter le projet de loi des GMS.

Parce qu'il peut enrayer la précarité et servir de levier sur l'emploi, sur les volumes dans nos usines, sur la balance commerciale, le projet de loi des GM&S concerne TOUT le secteur industriel. Si cette loi est votée, elle permettra que les donneurs d'ordres n'aient plus droit de vie ou de mort sur les sous traitants.

Pour toutes ces raisons, la FTM doit amplifier sa mobilisation et vous donne rendez vous le 6 mai !



L'INDUSTRIE ÉLECTRONIQUE

Le positionnement transverse de "l'industrie électronique" nécessite des investissements conséquents pour garantir une souveraineté qui nous fait actuellement défaut, que ce soit à l'échelle nationale ou européenne. L'actualité de la filière est suffisamment chargée entre la pénurie des composants (cf. article dédié dans le numéro de février) et les fuites successives de données médicales de patients français. Ainsi, il est nécessaire d'identifier les besoins de la politique publique (santé, transport, télécommunication, ...) afin de relocaliser intelligemment la production.

Voici ce que propose la CGT

1. Les composants

Pour ce secteur, le périmètre européen est le plus pertinent pour envisager les investissements massifs à même de rattraper le retard accumulé sur les dernières générations de composants. Ainsi, la dépendance créée sur la partie logique (microprocesseurs et mémoires), suite à l'abandon d'acteurs européens, constitue une fragilité de la filière qui peut s'avérer critique vis-à-vis des Etats-Unis et de l'Asie (indépendance, sécurité...) dans un contexte d'instabilité. Il est urgent de doter l'Europe d'une grande usine de fabrication (fonderie) qui lui fait actuellement défaut. Celle-ci permettrait de développer et produire les prochaines générations de puces.

L'Europe dispose en son sein d'acteurs clés reconnus mondialement : formation, recherche, conception, architecture... Il y a donc beaucoup d'éléments pour constituer un projet de coopération de recherche et de développement industriel tel un « Airbus du numérique ».

2. L'assemblage, la sous-traitance électronique et les équipements

Ce secteur a été mis à mal en France par des politiques agressives de mise en concurrence des donneurs d'ordres. La création de consortiums français (ou européens) pour fédérer les nombreux besoins et mutualiser les investissements, permettrait d'atteindre les tailles critiques et d'envisager des relocalisations d'ampleur. Cette démarche doit s'appuyer sur les acteurs de la sous-traitance déjà présents en France.

Ce constat est en particulier vrai pour son industrie électronique qui pourrait être financée par le plan de relance et mis à disposition des sous-traitants électroniques français. L'accélération de la numérisation dans tous les domaines implique de construire un lien fort entre l'industrie électronique et ses industries en aval, sous peine de laisser les grands acteurs étrangers menacer notre industrie. Le projet porté par la CGT Thalès pour développer une filière d'imagerie et d'équipements médicaux s'inscrit dans cette logique.

Notre pays ne peut, ne doit plus compter uniquement sur les équipementiers allemands, américains, japonais et maintenant chinois pour son industrie.

FILIERE AÉRO

Les résultats financiers 2020 annoncés par les directions des groupes majeurs de l'aéronautique (Airbus, Safran, Thales et Dassault) montrent une baisse d'activité due à la crise sanitaire. Mais dans ce contexte, les résultats d'exploitation et les trésoreries de ces grands groupes sont restés positifs.

On pourrait se féliciter de la résilience du secteur si cela ne s'était fait sur le dos des salariés. Des milliers d'intérimaires se retrouvent au chômage. Des milliers d'emplois sont supprimés dans les entreprises donneuses d'ordres et sous-traitantes, malgré la mise en place du chômage partiel, de l'activité partielle de longue durée, des aides et des commandes publiques. Pas de nouvelle semaine sans que de nouveaux plans de suppressions d'emplois soient annoncés dans la sous-traitance. Ces pertes de savoir-faire peuvent être fatales pour des bassins de vie et pour l'avenir d'une filière qui s'est construite en France et en Europe depuis le milieu du 20^e siècle, par la volonté politique et un énorme investissement public.

Rien ne justifie les destructions d'emplois alors que les carnets de commandes des grands groupes sont faiblement impactés et que la transition vers une aviation décarbonée doit être accélérée.

Les donneurs d'ordre doivent être mis devant leurs responsabilités pour la pérennité de la filière, en maintenant les investissements et en continuant d'alimenter les entreprises sous-traitantes, tant en production qu'en ingénierie.

Malheureusement, les aides et commandes publiques sont données sans contrepartie sur l'emploi et les investissements.

Ainsi quand l'Etat met sur la table 1,5 milliard d'euros pour l'avion à hydrogène, les grands groupes, principaux bénéficiaires de cette manne, réduisent leurs investissements autofinancés dans la Recherche et le Développement (R&D).

Et que dire de l'activité partielle quand elle est utilisée pour s'ajuster aux aléas de production en se combinant même, par endroit, avec des heures supplémentaires.

Depuis des décennies, les gros actionnaires (fonds d'in-

vestissements) profitent très largement des profits des entreprises de l'aéronautique, du spatial et de la défense. Cette année encore, après les discours catastrophistes et anxiogènes de l'année 2020, trois groupes majeurs vont verser des dividendes dans ce contexte de destruction d'emploi et de ralentissement des investissements ! L'argent public doit-il être utilisé pour financer les réductions d'effectifs et le versement de dividendes ?

L'industrie s'est largement financiarisée. Augmenter le cours de la bourse ou le taux de rentabilité est incompatible avec l'objectif de développer des avions sûrs, respectueux de l'environnement, réalisés par des salariés bien formés, bien payés, travaillant dans de bonnes conditions.

Le transport des passagers et le fret de marchandises par avion répondent à des besoins qui sont complémentaires des autres moyens de transport. La défense aérienne est primordiale pour la protection des populations.

Il est donc impératif de garder une maîtrise de la filière aéronautique. Les tentatives de délocaliser ou d'externaliser des activités dans des pays à bas coûts doivent être bannies. Tout au contraire, il faut préserver et développer d'autres filières stratégiques comme celles des composants électroniques ou la production de matériaux spécifiques.

Les pouvoirs publics doivent, en s'appuyant sur les acteurs de la recherche, de l'industrie, des forces syndicales, être un accélérateur d'une transformation nécessaire pour répondre aux besoins des populations en intégrant la dimension environnementale.

La CGT préconise, à l'occasion de cette crise, de se poser la question fondamentale de la place du travail. Pour travailler tous et travailler mieux, il est nécessaire de travailler moins. Nous revendiquons une diminution du temps de travail avec la mise en place des 32h et des forfaits à 200 jours.

LA FONDERIE FRANÇAISE, SECTEUR A FORT POTENTIEL

La fonderie automobile n'est pas un métier du passé. Cette activité métallurgique permet de réaliser plus d'une centaine de pièces sur un véhicule automobile : du barillet de serrure de portes (quelques grammes) à un bloc moteur thermique (plus de 60 kg).

Dans l'activité de la fonderie, il faut distinguer les matériaux, les procédés et les différents segments de produits.

Le savoir-faire technique est très pointu. Les ingénieurs français sont reconnus dans le monde entier pour leurs compétences. Pour autant, les nouvelles générations ne sont plus attirées par ce secteur.

Le paysage des fonderies, n'est plus que la résultante de la politique et de la stratégie des donneurs d'ordres menées ces dernières décennies.

Bon pour la casse... et puis quoi encore ?!

En 2020, la Plateforme de la Filière Automobile (PFA) a engagé, sur financement de la Direction Générale des Entreprises (DGE) dans le cadre du plan automobile, une étude stratégique du secteur de la fonderie automobile. L'étude dresse un état des lieux chiffré de l'ensemble de la filière fonderie automobile en France.

La restructuration de la filière fonderie orchestrée par les donneurs d'ordres et l'État est d'ores et déjà lancée. L'étude fataliste réalisée sur la filière fonderie au prétexte d'une surcapacité de production en France, met à mal de nombreuses fonderies telles que les fonderies

MBF (Jura), SAM (Aveyron), Poitou (Vienne), FDB (Bretagne) et bien d'autres.

Cette étude illustre pleinement les conséquences des stratégies menées ces dernières décennies et de la délocalisation des activités dans les pays dits « low cost » dans le seul but d'augmenter les profits.

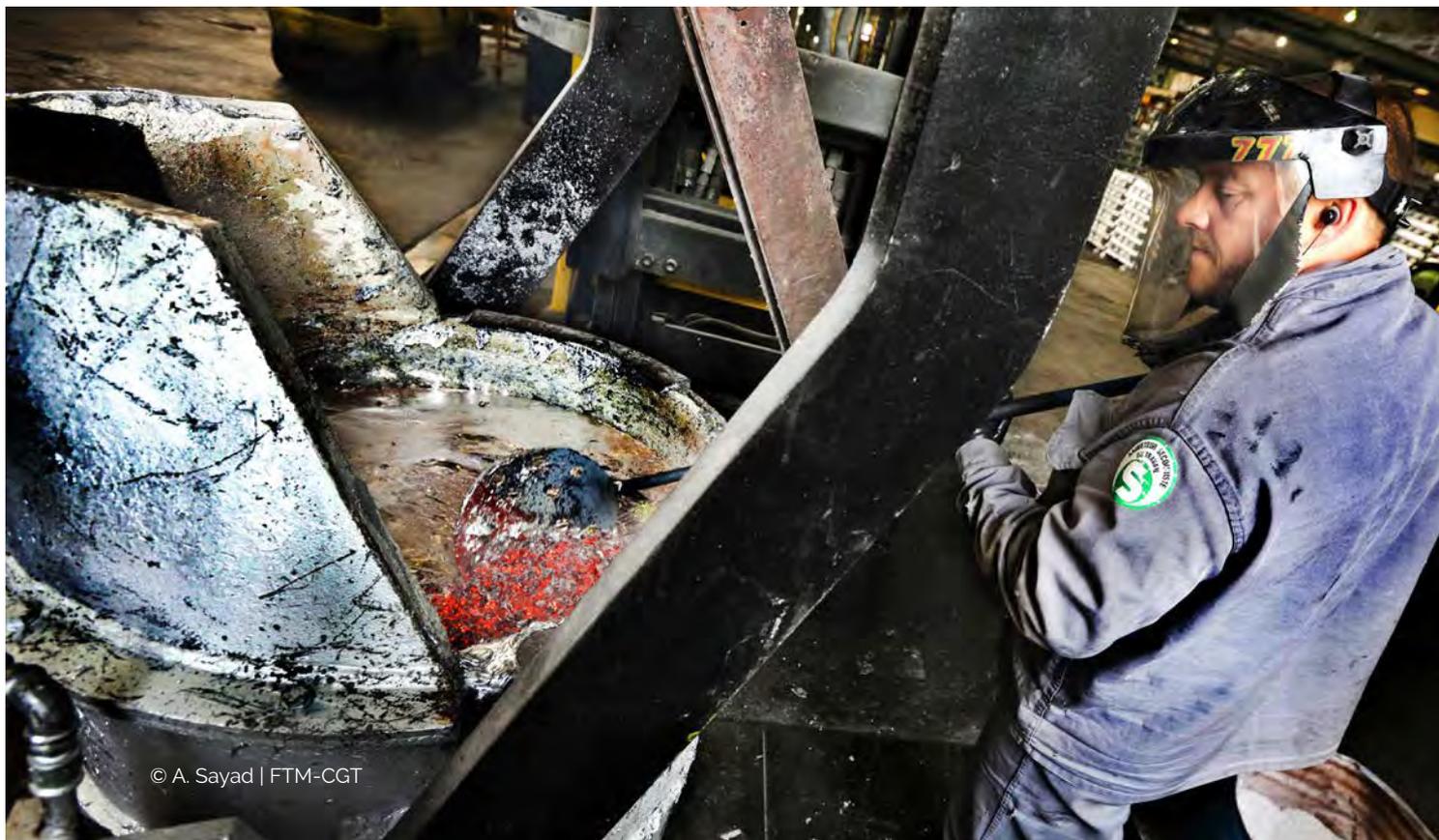
Les conclusions dudit rapport continuent dans cette logique de désindustrialisation et de suppression d'emplois. Celui-ci met l'accent sur la suppression de 5 200 emplois sur les 13 500 de toute la filière fonderie en France d'ici 2025. Ceci dans un contexte où le gouvernement prône la ré-industrialisation et la relocalisation d'activités dans son « plan de relance ».

Ces « belles paroles » ne doivent pas être un discours de façade mais des actes concrets vis-à-vis des salariés de l'ensemble de la filière fonderie.

L'outrecuidance de l'État

L'État porte une grande responsabilité financière auprès des grandes entreprises en leur versant des milliards d'euros d'argent public. L'État doit exiger des contreparties de maintien de l'emploi, d'investissement, de gel de dividendes, de relocalisation de pièces et ceci en répartissant les volumes pour que l'ensemble des populations des différents pays puisse vivre dignement.

C'est la raison pour laquelle, la FTM-CGT exige un plan de rupture avec les politiques industrielles menées pour exiger des logiques de développement industriel avec une production de biens et de services qui réponde aux besoins de la population et aux défis environnementaux.



Territoires

La bataille pour la **Convention Collective Nationale** Continue



Les syndicats, les USTM et les CCM, se sont fortement mobilisés pour défendre la prime d'ancienneté, point central de la négociation, du 23 mars dernier. Cette journée a marqué un tournant dans la prise de conscience des salariés et a permis l'élévation du rapport de forces dans la profession.

Une détermination sans faille

On recense des actions importantes, dans plusieurs entreprises et groupes de la profession, parfois unitaires. On peut citer la détermination des salariés de l'entreprise WALOR dans les Ardennes, qui ont obtenu après plus d'une semaine de grève et de blocage de site : Une augmentation de 33cts du taux horaire (23cts au 1^{er} avril puis 10cts au 1^{er} septembre);

- L'étalement des 8 jours de grève sur 8 mois;
- L'annulation des sanctions (entretien préalable) pour les 4 salariés. Ils étaient considérés comme les meneurs du blocage du site (procédure de licenciement).

La quasi-totalité des effectifs a signé la pétition, y compris la CFDT !

Les salariés de l'entreprise GAGGENAU dans le Bas-Rhin viennent d'obtenir, après plusieurs mouvements de grève:

- 110€ d'augmentation générale des salaires sur 2 ans, soit 5,2%!
- La prise en charge d'une partie des heures de grève. Depuis cette mobilisation, plusieurs salariés ont adhéré à la CGT et beaucoup ont signé la pétition fédérale. Dans les Vosges, ce sont les salariés de l'entreprise TRANE qui se sont illustrés dans le cadre de leur NAO et ont obtenu:
- 70 euros d'augmentation générale des salaires pour les catégories OPM et ATAM,
- 2,5% au mérite à compter du 1^{er} juin (pour les cadres),
- Un Intéressement de 600€ versé au plus tard le 1^{er} juin 2021.
- Prime exceptionnelle de 410€ versée sur la paie de juin 2021.

La CGT a consulté les salariés sur l'accord NAO. 278 POUR, 37 CONTRE.

Rendez-vous le 29 avril

Ces quelques exemples sont assez révélateurs des possibilités qu'engendre ce mouvement social. Il est essentiel que la FTM se donne les moyens de développer l'action dans l'entreprise et puisse répondre aux attentes des salariés. C'est la raison pour laquelle le 29 avril, tout doit être mis en œuvre pour réussir une grande journée de mobilisation, d'expressions revendicatives et de convergence des luttes sur les territoires.

La réussite de cette journée dépendra de nos capacités, militants et syndicats, à nous préparer via nos outils professionnels en direction de nos USTM/CCM et régions.

Il y a nécessité d'être plus offensifs sur nos propositions et argumentaires. La FTM doit développer sa campagne de pétition pour gagner la participation d'un maximum de métallurgistes, en perspective de la manifestation nationale à Paris!

Pour cela, il est essentiel que nous nous tournions davantage vers nos adhérents et l'ensemble des salariés de la métallurgie, notamment par la tenue d'AG de syndicats. La syndicalisation de masse et la qualité de vie syndicale sont également essentielles pour construire un rapport de forces durable.

Devant les attentes diverses et spécifiques des jeunes, des ICT, des femmes, des futurs retraités et de bien d'autres, nous avons besoin de mettre à disposition du matériel, et de construire des initiatives ciblées en adéquation avec leurs revendications. D'ores et déjà, des initiatives sont en préparation dans les régions Aura, Grand Est, Normandie, Hauts de France...

Notre champ d'influence CGT rayonne sur plus d'un million de métallurgistes. L'engagement de tous nos militants et syndiqués sera déterminant pour débattre et convaincre les salariés de participer à l'action collective, et de prendre leur place dans le syndicat.

Il est également primordial d'élargir notre campagne de syndicalisation, et de favoriser la continuité syndicale en améliorant la qualité de vie syndicale CGT. Par ailleurs, avec le renouvellement des élus dans nos syndicats et les nouveaux arrivants, la FTM propose une formation syndicale de qualité, en lien permanent avec les besoins des camarades.

Amar Ladraa, membre du CEF,
en charge des territoires



Pour signer la pétition...

cgf FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE - CGT

NÉGOCIATION CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE

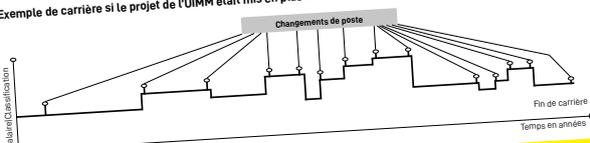
SIGNEZ MASSIVEMENT LA PÉTITION !

Depuis 2016, une négociation sur la Convention Collective Nationale est ouverte avec l'UIMM. Deux des thèmes primordiaux de cette négociation sont l'évolution de carrière et la rémunération dont notamment la prime d'ancienneté. Cette prime, pour beaucoup de mensuels, est l'une des premières augmentations de salaire. Elle arrive le plus souvent après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise en CDI.

L'UIMM compte revoir tout le dispositif conventionnel pour les droits des travailleurs de la métallurgie (Prime et congés d'ancienneté, prévoyance, évolution de carrière, statut cadre).



Exemple de carrière si le projet de l'UIMM était mis en place



Avec le projet de l'UIMM, LES DIPLÔMES NE SONT PLUS RECONNUS ET L'EXPÉRIENCE N'EST PAS PRISE EN COMPTE. Le salaire, quant à lui, évoluerait positivement ou négativement au regard de la fonction tenue dans le poste de travail. Le déroulement de carrière devient ainsi opaque car, la classification peut être revue à la baisse pour motif économique.

A la CGT nous portons la revendication d'une Convention Collective Nationale de haut niveau pour tous les métallurgistes, comprenant :

- Le calcul de la prime d'ancienneté basé sur le salaire brut ;
- La grille de salaire unique avec un véritable déroulement de carrière de l'ouvrier au cadre ;
- La reconnaissance des qualifications du salarié tout au long de sa vie professionnelle (*formation initiale et continue, expériences, savoirs, savoir-faire, polyvalence...*) ;
- Le changement de classification garanti au moins tous les quatre ans, quelle que soit la catégorie (*ouvrier, employé, ICT*) ainsi qu'un doublement du salaire et du coefficient sur la carrière.

VOTRE SIGNATURE EST INDISPENSABLE !
La CGT Métallurgie est pleinement investie pour améliorer les droits existants et en proposer des nouveaux !

Rappel de la négociation du 23 mars

Les images et les vidéos qui ont été envoyées à la fédération ont donné beaucoup plus de poids à la délégation lors de la séance de négociation du 23 mars dernier. La FTM-CGT, avec les autres organisations syndicales et l'UIMM, ont discuté des points centraux : la grille des minis, la prime d'ancienneté, les différentes primes qui sont appliquées dans les entreprises et dans les territoires.

L'UIMM, avait en tête de transformer la prime d'ancienneté entre les actuels et les futurs salariés. Sur ce point, l'ensemble des organisations syndicales a exigé de revoir cette position, car toutes veulent la maintenir en l'état. De ce fait, l'UIMM a reproposé, à l'ensemble des délégations syndicales de maintenir la prime d'ancienneté telle qu'on la connaît.

Pour autant, la FTM-CGT ne connaît toujours pas le mode de calcul car les coefficients ont disparu ou vont être amenés à disparaître. La valeur du point n'existe pas et l'UIMM ajoute une épée de Damoclès dans le texte, en mettant une clause de dénonciation qui peut-être unilatérale de la part du patronat.

A cette date, très peu de primes sont reprises : primes en territoire, prime vacance, prime insalubrité...

Pour la FTM, ce qui compte c'est de retrouver ces primes dans le thème « rémunération » car ces dernières seront obligatoirement appliquées en entreprise.

Néanmoins, la CGT s'oppose à la prime différentielle car, sur le long terme, les salariés seront perdants. Le plus important pour la FTM, c'est de sécuriser les primes existantes dans les territoires.

Le positionnement de toutes les organisations syndicales a amené l'UIMM à changer sa stratégie concernant la prime d'ancienneté. La FTM remarque que les mobilisations ont de réelles répercussions dans les négociations.

Charge aux syndicats, USTM et CCM, de poursuivre le rapport de forces sur la question de la rémunération et sur tous les autres thèmes de la Convention Collective Nationale.

Amiante

L'incompréhension des salariés

Interview de Jean-Paul Carret, Président de l'association APER

► D'où vient la création de l'APER¹ ? Quelle est son articulation avec le syndicat CGT de Renault Trucks ?

Dans les années 60/70, l'amiante était présente partout : cars, bus, camions pour l'isolation phonique, thermique, dans les 300 à 400 tonnes de garnitures de freins, d'embrayages... manipulés chaque mois chez Berliet.

On la retrouve sur les machines fonctionnant avec des embrayages, des freins ou comme isolant sur les fours de la forge, la fonderie, des traitements thermiques, mais aussi dans la composition des matériels de protection contre la chaleur comme les gants ou les tabliers et dans différents matériaux des bâtiments.

Toute cette amiante a entraîné maladies et décès, dont l'augmentation a provoqué une prise de conscience de la CGT et de la 525^e mutuelle à la fin des années 90.

Il fallait agir : l'APER² fut créée, après s'être rapprochée des autres OS de l'entreprise.

Au-delà de l'aide aux victimes ou ayants droits, commence un long travail de recherche auquel les militants CGT ont été des plus actifs. Nous avons réussi à obtenir le témoignage de dizaines de salariés, collecté une multitude de documents prouvant l'existence de l'amiante et ses dangers pour les salariés, afin de constituer les dossiers qui furent déposés en décembre 2001.

IVECO Annonay obtiendra son classement par le tribunal administratif en 2007. Vénissieux n'y parviendra qu'en 2016, au prix des nombreuses mobilisations et d'une seconde procédure. L'établissement des ponts Saint-Priest, malgré de nombreuses victimes, se heurtera aux différents ministres qui se sont succédés pour refuser le classement amiante.

Suite à ce classement, l'APER a décidé de lancer la constitution de dossiers pour obtenir des préjudices d'anxiété pour les salariés ayant travaillé dans la période classée.

► Le nombre de victimes est particulièrement important, comment arrivez-vous à gérer tous ces dossiers ?

L'APER existe depuis 2001 et nous connaissons les dizaines de victimes que l'on a aidées au fil des ans. En revanche, nous n'avons pas à notre connaissance, le nombre exact de victimes ayant travaillé dans cet établissement durant la période classée de 1964 à 1996. Du fait de l'éloignement géographique des salariés et des retraités et que les salariés ne connaissaient pas la présence d'amiante sur leur lieu de travail, ni ses dangers, beaucoup ont découvert le pot aux roses dans la presse.

La mobilisation autour de cette affaire et sa médiatisation ont contribué à une hausse du nombre de vic-



© DR

times qui se sont fait connaître auprès de l'APER et ont été reconnues en maladie professionnelle due à l'amiante.

Il est bon à savoir que la gestion des dossiers, est traitée quasiment que par des bénévoles, essentiellement des militants CGT à la retraite. Le procès des 1400 dossiers est un travail titanesque depuis fin 2016, à plein temps. A ceux-là se rajoutent les nouveaux dossiers.

► Plus de 300 personnes se sont rassemblées devant RT à Vénissieux le 12 mars pour faire pression sur les procédures engagées, quels sont les enjeux, les échéances ?

L'APER a été à l'initiative de cet important rassemblement, malgré la situation sanitaire. L'aide de la CGT et, notamment du syndicat des retraités, a favorisé cette participation. Il y avait trois enjeux :

L'un relatif aux décisions du tribunal des prudhommes de Lyon rendues les 8 et 27 avril 2021. Il y a nécessité de rappeler à la direction Renault-trucks et aux juges que notre détermination est toujours là et que l'on ira jusqu'au bout.

Ensuite, le projet gouvernemental de fusion du FIVA (Fond d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante) et de l'ONIAM (Office National d'Indemnisation des Accidents Médicaux) : s'il voit le jour, nous avons des craintes pour l'indemnisation future des victimes de l'amiante. D'ailleurs ce projet fait l'unanimité contre lui : associations de victimes et organisations syndicales.

A l'issue de ce rassemblement une déclaration unitaire a été adoptée et envoyée aux députés et sénateurs de la région AURA.

Une pétition a été massivement signée par les parti-

cipants. L'APER exige de mettre fin à l'impunité des responsables de la catastrophe de l'amiante qui dure depuis 25 ans.

Seuls 474 des 1 200 salariés qui demandaient l'indemnisation de leur préjudice d'anxiété ont obtenu une reconnaissance. Et encore, de manière très inégale avec de gros écarts d'indemnisation, de 200 à 10 000 €.

Une décision incohérente du tribunal des prud'hommes de Lyon au vu des dossiers. Une demi-victoire, mais beaucoup d'incompréhension pour les 666 anciens salariés déboutés. Nul doute que bon nombre d'entre eux décideront de faire appel.

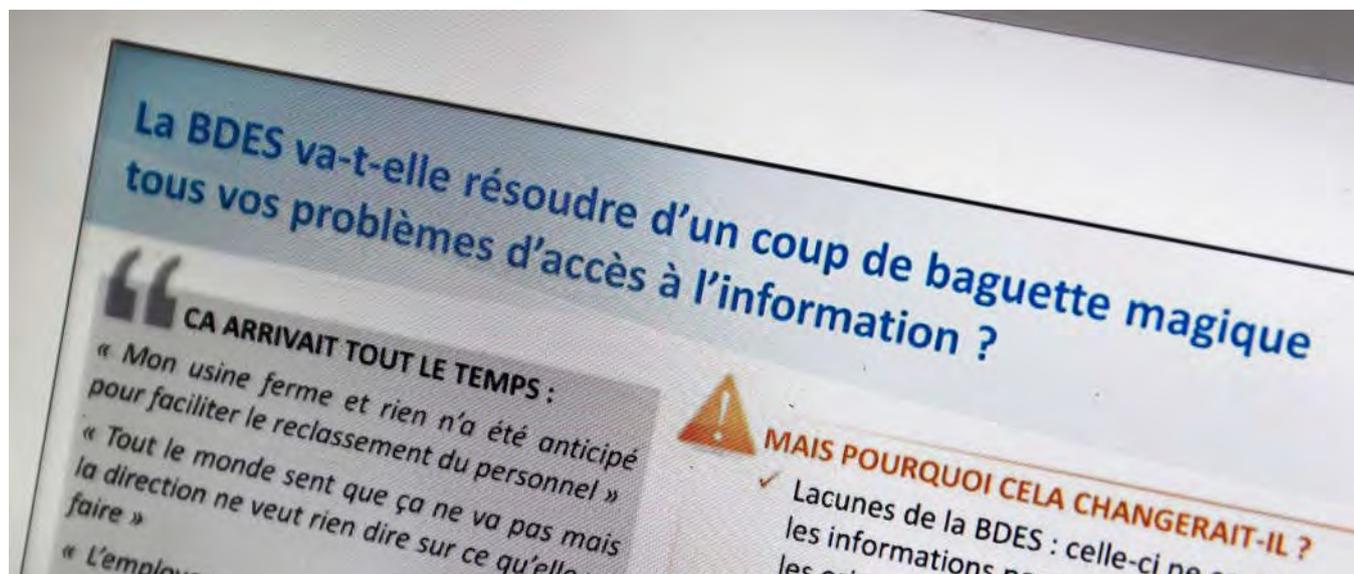
*Propos recueillis par **Serge Journoud**,
Conseiller fédéral*

¹ Association Prévenir et Réparer

² L'APER est constitué d'adhérents individuels et d'adhérents institutionnels tels que la 525ème mutuelle, de certains CSE de Renault-trucks ou d'IVECO, de certains syndicats de Renault-trucks ou d'IVECO.

Plus loin que nos droits

L'absence ou l'insuffisance de la BDES¹ peut conduire à l'annulation du PSE



Dans un arrêt², la Cour d'appel administrative de Versailles rappelle que l'absence de mise en place ou de l'insuffisance d'une BDES dans une entreprise assujettie, et faisant l'objet d'un PSE, doit conduire à un refus d'homologation ou de validation par la DIRECCTE s'il ressort des pièces du dossier que les élus du personnel n'ont pu rendre, de ce fait, leur avis « *en toute connaissance de cause* ». Sans quoi, le juge administratif pourrait annuler la décision/ La BDES fait partie des éléments d'information des IRP³ dans le cadre de la procédure d'information-consultation d'un PSE.

Comme les règles nouvelles concernant le licenciement collectif, la BDES résulte de l'accord national interprofessionnel signé le 11 janvier 2013, transposé par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Elle contient des informations essentielles et doit satisfaire à l'objectif de « *fournir aux institutions représentatives du personnel comme à l'employeur, une série d'informations régulièrement mises à jour, sous diverses formes, dans les domaines économique et social (L. 2323-8 du Code du travail)* ». Et la Cour de cassation a même jugé que le délai de consultation des élus du personnel ne courait pas tant que la base de données n'avait pas été mise à disposition de ceux-ci (Cass. soc., 28 mars 2018, no 17-13.081).

Cette approche heurte certains juges ou certaines DIRECCTE estimant que cela n'entrent pas dans leur champ de contrôle. Nous objecterons que la BDES est également issue de la loi de 2013 et de l'ANI qui l'a précédée. Elle fait partie du même corpus législatif que le nouveau régime des « grands licenciements ».

L'existence et les informations contenues dans la base de données devraient désormais constituer des éléments à prendre en compte dans l'appréciation que font la DIRECCTE et le juge administratif de la régularité de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel dans le cadre de l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

En outre, l'étendue des informations que cette banque a vocation à rassembler, la désigne à l'évidence comme une source de documentation utile et commode pour les élus du personnel en cas de PSE.

Aussi nous invitons à inclure les manques criants d'une BDES obligatoire ou son absence quand nous contestons un PSE.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral

1 BDES : Base de données économiques et sociales - L'absence de BDES peut, aussi, conduire à un délit d'entrave

2 CAA Versailles, 9 févr. 2021, no 20VE02948

3 Instances Représentatives du personnel

Plan de relance, mais pour qui ?

Le plan de relance annoncé en septembre 2020 se présente comme une réponse à la crise sanitaire. Il s'inscrit dans une situation économique singulière héritée de la crise financière de 2008 et des mesures d'austérité. Ces dix dernières années se caractérisent par des pressions déflationnistes¹ importantes qui ont provoqué des déséquilibres macroéconomiques persistants, pour lesquels la crise sanitaire n'a joué qu'un rôle d'accélérateur.

Ces pressions déflationnistes se caractérisent principalement par une modération salariale continue de long terme et une dépréciation tendancielle du capital² (sous investissement)

Si le plan de relance du gouvernement (100 Md€) peut paraître un engagement de l'Etat à la hauteur des enjeux, il semble bien insuffisant et à contre emploi sur bien des aspects.

Volet écologique (30 Md€)

- 1,2 Md€ de subvention pour la décarbonation de l'industrie ;
- 2 Md€ investis dans la recherche sur l'hydrogène vert ;
- 1,2 Md€ pour le développement des transports en commun et les déplacements à vélo ;
- 4,7 Md€ pour le transport ferroviaire ;
- 2,1 Md€ d'incitation à l'achat de véhicules « propres » ;
- 2,6 Md€ de soutien à l'industrie aéronautique et automobile

Volet compétitivité (34 Md€)

- 20 Md€ de suppression d'impôt sur la production ;
- 3 Md€ pour renforcer les fonds propres de TPE-PME et ETI ;
- 1 Md€ pour la relocalisation de l'industrie
- 0,3 Md€ d'aide au maintien de la R&D des entreprises ;
- 4,6 Md€ pour les investissements innovants (cyber sécurité, industrie de santé, IA etc.)
- 0,8 Md€ de commande militaire.

Volet cohésion sociale (36 Md€)

- 6,6 Md€ pour la prolongation du dispositif de chômage partiel ;
- 1 Md€ pour la formation professionnelle des salariés en chômage ;
- 1 Md€ pour la formation de l'ensemble des salariés aux compétences d'avenir.

Ecologique, vraiment ?

Ce sont presque 14 Md€ qui vont être engagés pour décarboner les produits et processus de production industriels. Si la décarbonation est nécessaire, ce n'est certainement pas pour autant une condition suffisante pour faire de l'écologie. Par conséquent, on ne trouve nulle part des mesures pour améliorer les conditions de travail (*salaire, temps de travail, aide au financement pour la reprise de l'outil productif en coopérative ouvrière etc*) et émanciper le travail de sa logique marchande. Nous assistons simplement à la volonté d'un verdissement du capitalisme qui ne s'inscrit pas dans la dimension sociale de l'écologie politique.

Encore et toujours l'obsession de la compétitivité

Le gouvernement s'obstine dans sa posture dogmatique ultralibérale en offrant 20 Md€ de suppression d'impôt sur la production aux entreprises. Une mesure dont le coût n'a qu'une équivalence : son inefficacité. Son impact sera plus que négligeable pour la compétitivité-prix des entreprises, dans la mesure où cette baisse d'impôt représente seulement 0,3% des coûts de production³. Cette économie d'impôt représente 60% du volet compétitivité et n'aura aucun impact sur l'investissement. Pire, elle risque de provoquer l'asphyxie des territoires en privant les collectivités locales d'une importante source de revenus.

Le seul mérite de cette mesure est de permettre aux entreprises de générer davantage de « cash flow⁴ » à distribuer sous formes de dividendes... Par ailleurs, le milliard alloué pour la relocalisation de l'industrie constitue un montant purement symbolique, bien loin du nécessaire pour faire face aux enjeux industriels⁵. La recherche de la compétitivité est une logique qui renforce toujours les pressions déflationnistes, car elle se traduit nécessairement par de la modération salariale et un sous investissement. Elle ne peut donc répondre correctement aux enjeux de réindustrialisation, de relocalisation, et de sécurisation des approvisionnements stratégiques.

Et les liens dans tout ça

Même si la cohésion sociale bénéficie du plus haut montant au sein de ce triptyque, il n'en demeure pas moins qu'elle est la grande oubliée dans ce plan de relance. Celui-ci ne comporte aucune mesure durable de revalorisation générale des statuts et des salaires des « premiers de corvées » et des minima sociaux. Il ne prévoit pas non plus de mesures contre l'emploi précaire ni de programmes d'embauche, de titularisation et de revalorisation des emplois dans le secteur public. Ce plan de relance s'apparente donc davantage à un simple saupoudrage bien insuffisant pour faire face à l'ampleur de la dégradation socio-économique du pays. C'est pourquoi les revendications CGT concernant la réduction du temps de travail à 32h, l'extension des services publics et l'augmentation généralisée des salaires sont plus que légitimes pour faire face à cette énième crise du capitalisme.

Baptiste Royer, Conseiller fédéral

¹ Pressions déflationnistes = des influences qui posent le risque de faire basculer l'économie vers une situation de déflation (baisse des prix généralisé de long terme).

² Machines, robots, logiciels etc.

³ Sterdyniak (2020)

⁴ Flux de liquidité généré par l'entreprise qui détermine son niveau de profitabilité

⁵ 20 à 30 Mds€ nécessaires pour le développement d'une fonderie pour la production de composants électroniques

Entretien

L'entourloupe pour Dresser-rand

Entretien avec **Bruno Fleuret**, secrétaire du syndicat CGT Dresser-Rand et délégué syndical et **Jonathan Meny**, élu CGT au CSE et secrétaire adjoint du CSE.

En 2020, le CSE aurait dû être consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Cette consultation n'ayant pas eu lieu nous l'avons intégrée à l'accord de méthodes négocié suite à l'annonce du PSE le 1^{er} septembre.

► Quelle vision pour demain ?

Dès le départ, la direction nous a remis les 2 livres : le Livre 1 : « projet de licenciements » (le PSE) et le Livre 2 « projet de réorganisation ».

L'expert-comptable que nous avons nommé, suite à l'annonce du PSE, nous a alertés sur le manque d'éléments mis à sa disposition. En effet, nous n'avions pas toutes les données économiques et industrielles pour rendre notre avis sur ces orientations stratégiques.

C'est à ce moment-là que nous avons assigné notre direction en justice. Celle-ci persistant à affirmer que les orientations stratégiques et le PSE étaient deux éléments totalement indépendants.

En revanche, pour nous, ces données sont indissociables. L'accord de méthode est lié au PSE !



© DR

► La justice entre en jeu...

Le tribunal nous donne raison sur ce point et ordonne à la direction de nous transmettre les documents liés aux « orientations stratégiques » et, plus particulièrement, sur l'impact du transfert de notre activité de fabrication vers une autre usine du groupe situé en Allemagne, à Duisburg. En aucun cas cela n'annulait la procédure du PSE. La fin des négociations sur le plan de sauvegarde de l'emploi a eu lieu le 18 mars. Ce même jour, le CSE a rendu un avis défavorable sur ce PSE. Malgré tout, la direction a envoyé le livre 1 et le livre 2 à la DIRECCTE dans la foulée. Nous avons voulu maintenir au maximum l'intersyndicale pour que nos revendications aient plus de poids devant la direction. Que l'on fasse front commun. C'est pourquoi nous les avons rencontrés le mardi 23 mars après-midi, pour leur faire part du rendu de jugement et tenter de les convaincre du poids que pourrait avoir l'intersyndicale devant la DIRECCTE, pour appuyer fortement la suspension ou la non-validation du PSE. Malheureusement, les autres OS ne nous ont pas suivis sur le volet juridique...

Ces organisations syndicales sont dans l'accompagnement des salariés vers la sortie, alors que nous, nous luttons pour le maintien de l'emploi. En effet, la CFDT et la CFE-CGC ont signé un accord majoritaire sur le livre 1.

► Quand Siemens ferme l'unité de production de compresseur : Dresser Rand

Beaucoup de risques psychosociaux ont été identifiés par le cabinet d'expertise « EMERGENCES ». Cela a conduit la direction à revoir le nombre de suppressions de postes à la baisse (12 postes sur 295) mais bien loin de l'objectif initial de notre syndicat.

Nous avons vivement alerté notre direction sur les risques que ce PSE allait engendrer. Malheureusement elle a encore une fois ignoré nos interventions...

En parallèle, Siemens Energy est en train de construire une usine d'éoliennes sur le port du Havre, juste à côté de Dresser-Rand. Une campagne de propagande a été initiée, prétendant y reclasser les salariés licenciés. 148 candidatures ont été déposées, 50 ont été refusées et les autres sont en attente... C'est une honte !

Notre combat est difficile puisque certains salariés ont reçu le montant des indemnités qu'ils pourront percevoir. A ce stade, nous en avons beaucoup perdu.



Nous, nous voulions nous focaliser sur la sauvegarde des emplois. Sauf que le montant des primes de départ et le contexte sanitaire ne nous aident pas vraiment... L'usine est quasiment vide. Seul le personnel des ateliers est encore présent mais eux, connaissent leur sort. Ils savent qu'ils vont être licenciés donc, pour construire un rapport de forces, c'est très compliqué.

► Pourquoi a-t-on lancé cette négociation sur le livre 1, et par conséquent sur les modalités de départ ?

A l'annonce de ce PSE, en septembre, nous avons rapidement appris qu'il allait y avoir des annonces importantes dans le Groupe. Cette rumeur s'est confirmée en février... Donc, entre septembre et février, nous avons dû entamer les discussions du livre 1 (modalités de départs, primes supra-légales...). Finalement, les annonces de février ne nous ont pas permis d'avoir plus d'arguments que cela pour tenter de sauver des postes supplémentaires.

► On ne lâche rien !

La DIRECCTE a validé le PSE et au vu des conclusions, s'appuyant notamment sur la signature d'un accord collectif majoritaire par les deux autres OS, nous ne pouvons pas contester cette validation au tribunal administratif. Notre action juridique ne peut légalement se porter que sur le manque d'informations lié à l'accord de méthode et ce, toujours dans la lignée du rendu de jugement du tribunal judiciaire du 23 mars.

Si le tribunal administratif nous donne raison, il y aura trois mois de procédure. Les salariés pourront demander leur réintégration individuellement et si l'employeur refuse, le salarié pourra l'attaquer aux Prud'hommes.

Marion Prévot, Conseillère fédérale





RESTRUCTURATIONS

Comment anticiper et réagir ?

La crise économique et financière aura des incidences significatives, au moins à court et moyen terme, sur les entreprises et les salariés. Le rôle des représentants du personnel et des organisations syndicales sera majeur pour concourir à la **préservation de l'emploi, du pouvoir d'achat et des conditions de travail des salariés.**

Dans ce contexte et pour vous préparer au mieux, l'établissement d'un **diagnostic** fin sur la situation ainsi que la mise en place des formations adaptées sont des étapes clés pour **forger votre opinion et être force de propositions.**

5 ÉTAPES ESSENTIELLES

1

Anticiper
et vous
former

2

Conduire
un **diagnostic**
complet des
problématiques
de l'entreprise

3

En cas
d'ouverture
de négociation,
prévoir un
**accord
de méthode**
pour sécuriser
le rôle du CSE
et des OS
avec les moyens
nécessaires

4

Challenger
le projet de la
Direction en
examinant
les
alternatives
possibles

5

Introduire des
contreparties
**pour les
salariés,**
prévoir un
partage des
efforts mais
aussi des
résultats
à venir

SECAFI,
À VOS CÔTÉS,
POUR VOUS
ACCOMPAGNER



Mathieu VERMEL : 06 30 43 22 74
mathieu.vermel@secafi.com • www.secafi.com

