

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°52 • Mai 2021



ILS PROFITENT

Pour chacun, pour tous, pour la vie



Le Groupe VYV est le 1^{er} 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

GR O U P E
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre

UNION MUTUALITÉ FRANÇAISE
Groupe VYV, Union Mutualité de Groupe soumise aux dispositions de l'article L. 1163-1 du Code de la mutualité, n° Siren 532 643 832, n° LE 6920200081111414162.
Siège social: 1001, rue de la République - 93, avenue de Maine - B.P. 217 - 75019 Paris Cedex 19. Groupe VYV - © Sanofi Ingénierie - 02/21



Actualités

- 4 **Histoire**
Accroche à ton cœur ...
- 5 **Europe/International**
Le méprisable hommage de Latécoère aux femmes tunisiennes
- 6 **Portrait d'un syndicat**
Bio et high tech, un duo gagnant
- 7 **Portrait d'une syndiquée**
Dénigrement de mon travail, pressions morales...

Vie Syndicale

- 9 **Elections**
Bilan des élections TPE
- 10 **Territoires**
Conférence régionale Bourgogne Franche-Comté

Dossier

- 11-12 **Entre liberté syndicale et réalité**

Politique revendicative

- 13 **Négociations**
NAO 2021 chez Trane et Gaggeneau
- 14 **Economie**
Une fleurissante histoire du CAC 40
- 15 **Droits**
Egalité femme/homme «pour plus de transparence»



Simon Singla
membre du comité exécutif fédéral

L'art de la manipulation ou l'éveil des consciences

La bien triste réalité qu'est l'art de faire des profits avec plus de 3 millions de morts dans le monde dus à la COVID et à de nouveaux records de dividendes pour les actionnaires. « Pauvre patronat », si malheureux d'utiliser et d'alimenter cette misère sociale grandissante.

Oui, « alimenter » car parallèlement à cette crise sanitaire, la casse industrielle grandit et devient mortifère pour notre pays. Le gouvernement aide financièrement les donneurs d'ordres sans imposer de contrepartie, et les industriels en profitent pour délocaliser vers les pays où la main-d'œuvre à bas-coût est dépourvue de droits sociaux.

Main dans la main, tel un rouleau compresseur, patronat et gouvernement détruisent notre modèle social. N'en doutons pas camarades, il y a bien une logique dans toutes ces réformes : « *détruire notre modèle social et mettre le coût et le droit du travail en France, au même niveau que dans les autres pays européens* ».

Nous nous devons d'ouvrir les yeux, d'éveiller les consciences. Pourquoi le gouvernement continue-t-il la casse de notre modèle social avec des réformes plus mortifères les unes que les autres ? Au lieu de cela, il devrait créer plus de solidarité et de fraternité, davantage de soutien et d'entraide dans les difficultés que rencontrent quotidiennement les salariés. Ou plus largement pour sauver des vies dans le milieu hospitalier et préserver nos emplois industriels.

Je ne fonde pas d'espoir en cet avenir... Nous sommes tous lucides et nos luttes le prouvent. Nos combats sont nombreux dans la période même si les médias obéissent à la dictature de la censure. Nous sommes là, présents, et cela désorganise leurs stratégies.

Souvent malmenés, souvent discriminés mais jamais vaincus. N'oublions pas que « *notre vision du partage des richesses de notre société est née de nos conquêtes sociales* ». La théorie du ruissellement devrait s'inspirer de l'actualité américaine.

Mensuel des métallurgistes

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

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Impression : Rivet Edition

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



Histoire

« Accroche à ton cœur... »

En mars 1979, les premiers mots de la chanson de Michel Fugain annonçaient l'ouverture d'antenne d'une radio libre, mise en place par la CGT dans la ville de Longwy. « Radio Lorraine Cœur d'Acier » (LCA). Cette radio libre ou « pirate » pour le gouvernement de l'époque, était un moment d'expression et d'échanges qui n'a pas d'équivalent dans l'histoire syndicale. Cette année-là, Longwy était au cœur de la casse industrielle. L'État était déterminé à mettre un terme à la sidérurgie française. Dès lors, salariés et population se voyaient contraints de s'investir dans un combat de survie.



Une radio libre

C'est dans ces conditions que le « secteur propagande de la CGT » a investi dans un outil de lutte : la radio. À l'époque, les fréquences, propriétés d'État, interdisaient toute émission privée et encore moins la diffusion d'expressions syndicales. Les tentatives précédentes, limitées, étaient restées teintées d'amateurisme.

La confédération a investi dans du matériel, des techniciens et des journalistes professionnels. À la tête de cette équipe, le journaliste Marcel Trillat, Jacques Dupont et Bernard Martino. L'objectif : préparer la grande manifestation du 23 mars 1979, à Paris. Aussitôt émise sur les ondes l'antenne libre abordait tous les sujets et offrait la parole à tous. « Radio Lorraine Cœur d'Acier » a rencontré son public. Le besoin d'expression était si fort que, protégée de l'intervention de la police par la population, LCA continuera d'émettre durant de longs mois. Ils étaient nombreux à s'emparer du micro : ouvriers, artisans, commerçants, fonctionnaires, mais aussi femmes au foyer, immigrés...

Au-delà de sa vocation à mobiliser, elle était devenue un outil de réflexion, d'initiation culturelle et d'échanges. Alors que la lutte syndicale s'essouffait, LCA élargissait son champ d'action. Des débats internes à la CGT firent jour à l'antenne. Entre le besoin de rassemblement de la classe ouvrière et l'aspiration à toujours plus d'ouverture, un fossé se creusera.

La rupture

Alors que la population s'investissait massivement dans la radio, rapidement, les militants se sont trouvés démunis devant des professionnels rompus à l'exercice radio-phonique et ayant parfaitement mesuré le potentiel de



© IHS CGT Métallurgie

cet outil et la possibilité pour eux, d'exercer enfin leur métier tel qu'ils le concevaient.

S'instaura alors un rapport inégal entre syndicalistes ouvriers et journalistes. L'investissement de Marcel Trillat et de ses collègues, le sérieux, la maîtrise et les capacités de cette équipe étaient des atouts incontestables. Issus eux aussi de milieux populaires, leur réussite en ont fait des exemples qui inspirent admiration et respect. Mais avec les journalistes parisiens, c'est aussi tout un réseau intellectuel et artistique qui venait à la rencontre de cette ville assiégée et se confrontait à une population baignée dans une culture de masse et des traditions ouvrières. Pour certains, exprimer ses souffrances et ses espérances devenait une « bouffée d'oxygène ». vitale Pour d'autres, dans une période d'affrontement, c'était des moyens d'échapper à la lutte. Peu à peu, le sentiment désagréable d'une « bonne parole apportée aux masses laborieuses » et de relents d'élitisme se sont fait jour parmi les syndicalistes. Lorsque l'emploi industriel, la sidérurgie, les restructurations, la lutte syndicale ne trouvaient plus leur place dans les sujets abordés à l'antenne, la rupture était inévitable.

En juillet 1980 les journalistes ont été licenciés. LCA, reprise en main, s'éteindra rapidement.

Les enjeux industriels et les débats internes à la CGT auront eu raison de cette expérience inédite de libre expression. Tous garderont en mémoire cet instant fugitif où ils ont brandi, chacun à leur manière, à travers les ondes « ... un morceau de chiffon rouge. »

Claude Ven, Président de l'IHS

Europe / International

Le méprisable hommage de Latécoère aux femmes tunisiennes

Le 8 mars dernier, journée internationale des droits des femmes, la direction de Latécoère publiait sur son site internet un court article destiné à « rendre hommage [...] aux très nombreuses femmes qui font de Latécoère un groupe plus compétitif, innovant et durable ». « Compétitif », « innovant », « durable » : le tiercé gagnant de toute communication patronale qu'il s'agisse de parler des droits des femmes ou de n'importe quoi d'autre. Au même moment, certaines de ces femmes – des ouvrières tunisiennes – bloquaient leur usine de la banlieue de Tunis avant d'être délogées par les forces de l'ordre, placées en garde à vue et poursuivies par le procureur. Ces ouvrières comptent parmi les 350 salariés licenciés en Tunisie à la fin de l'été 2020 ; 350 sur un effectif total de 800 presque exclusivement féminin.

La lutte des femmes VS le mensonge de la direction

Mensonge d'abord en racontant que les usines françaises étaient fermées. Ce qui n'a jamais été le cas, sinon quelques jours au tout début de la crise. Outre le mensonge lui-même, il y a ce qu'il véhicule et le sous-entendu au goût très amer « si on ferme le site en France, vous pensez vraiment que l'on maintiendra l'activité en Tunisie. »

Mensonge ensuite en affirmant que le groupe était au bord de la faillite. S'il est vrai que le groupe Latécoère a connu une année 2020 difficile du fait de la crise sanitaire, il n'en n'est pas moins vrai que la branche à laquelle appartiennent les usines tunisiennes a moins souffert que le reste du groupe. Et surtout, que cette branche est depuis des années dans une santé insolente, qu'elle soit économique, financière, commerciale. La direction vient tout récemment de finaliser le rachat d'une manufacture au Mexique pour une quarantaine de millions de dollars, et annonce des investissements dans une usine française pour une vingtaine de millions d'euros. **Il y a là beaucoup de millions qui démontrent que la direction a beaucoup menti.**



© DR

Des licenciements uniquement en Tunisie...

Si un PSE a bien été initié en France début octobre 2020, (suppression de 150 des 700 postes français de la branche), la direction a dû battre en retraite au bout de deux mois et se délester de son projet face à son absurdité et à la mobilisation des collègues toulousains.

Comment apporter un soutien effectif et efficace à nos collègues tunisiennes ?

Le premier constat et premier obstacle à surmonter est que nous, syndicat CGT de la maison mère à Toulouse, ne savions rien et ne connaissions personne. En l'espèce, nous avons appris les licenciements et la lutte de nos collègues tunisiennes qu'avec plusieurs mois de retard, or, **il est un fait que le temps joue rarement en faveur des luttes.** Même si, avec l'aide de la FTM, nous avons pu monter une visioconférence qui nous a permis d'échanger avec nos camarades tunisiennes, nous partons de si loin que nous peinons à nous inscrire utilement dans cette bagarre.

Face à ce constat, que la solidarité internationale n'est pas une chose qui s'improvise à la dernière minute sous la pression d'une situation de crise, mais plutôt quelque chose qui se construit méthodiquement et patiemment. Nous avons décidé de faire ce que nous aurions dû faire depuis longtemps : nous avons lancé via la FTM et conjointement avec nos collègues tchèques du CMKOS, les démarches en vue de la constitution d'un comité d'entreprise européen. L'objectif étant, non pas de rajouter à notre agenda des réunions avec une direction qui nous fait perdre du temps mais de créer un cadre qui nous permettra de construire une relation régulière avec nos homologues syndicalistes européens. Cette première étape franchie, il s'agira ensuite de créer un « comité monde » via lequel nous tâcherons de construire une solidarité internationale active et efficace au profit de nos collègues tunisiens, français et d'ailleurs.

Florent Coste, Syndicat CGT Latécoère Toulouse

Portrait d'un syndicat

Bio et high tech : un duo gagnant !



Fin 2015, la CGT Soitec demande à stopper la prestation de conciergerie mise en place par le Comité d'Entreprise (CE) précédemment promue par la direction. L'idée était de remplacer ce gouffre financier par la mise à disposition de paniers de fruits et légumes sur site accessible à tous.

Les élus CGT Soitec initient rapidement un partenariat, dans un premier temps avec une start up lyonnaise, Potager City, rachetée en janvier 2020 par Carrefour, connu pour être à la pointe du progrès social et son attachement à la juste rétribution des agriculteurs en imposant des marges raisonnées.

Les élus rompent le contrat au profit d'un producteur engagé de la Vallée du Grésivaudan, Davy Rucat. Le projet BIORUCAT voit le jour au bout d'un an et demi. Il a fallu convaincre tous les élus et intégrer la direction aux réunions. Financièrement, cette dernière s'est investie en transférant l'argent dédié des paniers Potager City à BIORUCAT.

Un service continu

Le bio est entré dans le quotidien des gens. Les salariés de Soitec ne font pas exception à cet engouement national : manger équilibré et local, sans impacter le budget du ménage. Satisfaire cette demande nous a permis de

répondre par des actes concrets à la sollicitation des salariés.

Cette accessibilité de paniers à la demande répond aux contraintes horaires des salariés. Chacun y trouve son compte et est autonome. Les équipes de jour, de semaine matin, d'après-midi, de semaine nuit, de week-end jour, de week-end nuit, sans oublier l'équipe administrative. Les salariés viennent avec leur carte bancaire, choisissent le panier qui leur fait envie (petit ou grand panier de légumes, petit ou grand panier de fruits). Et l'avantage, c'est que le CSE participe, par le biais d'une subvention, à amoindrir les coûts (paniers entre 5€ et 13€) pour des produits de qualité.

Exemple de paniers :

Légumes

- 8€ le petit panier (800g de pomme de terre nouvelle, 400g de fèves, 800g de carottes, 700g de fenouil et une salade).

- 13€ le grand format (1kg de pomme de terre, 600 g de fèves, 1,2kg pour les carottes, 1,1kg pour le fenouil et une salade).

Fruits

- 5€ le petit format et 8€ le grand format.

Un beau projet...

« Nous avons travaillé conjointement avec Davy Rucat pour mener à bien cette expérience. Lui s'est chargé de la technicité (achat de la machine de 38 casiers, ravitaillement des casiers lorsqu'ils sont vides,...). Pour l'emplacement, nous l'avons décidé ensemble. Les locaux du syndicat sont situés à proximité ce qui nous permet une surveillance accrue, au cas où... »

Combiner le triptyque : social, environnemental et local c'est tout le bénéfice du projet BIORUCAT. Nous avons tenté de mettre en relation STMicronics, société sise aux environs de l'entreprise Soitec, avec Davy Rucat, maraîcher engagé afin de développer à leur tour la vente directe de produits locaux bio. Cela pourrait bénéficier aux 4000 salariés » déclare Fabienne Potiris, secrétaire administrative CSE SOITEC

Marion Prévot, Conseillère fédérale

Portrait d'une syndiquée

Dénigrement de mon travail, pressions morales et psychologiques



Aurélia Dhimalekis,
Soitec Grenobloise

Je suis salariée chez Soitec, entreprise grenobloise de microélectronique depuis 2002. J'ai une formation en ressources humaines. J'ai été embauchée dans cette entreprise au service RH.

Au bout de 10 ans, je ne me reconnaissais plus dans les valeurs humaines que sont censées représenter mon métier. Ce pour quoi je m'étais lancée dans ce cursus. J'ai donc profité d'une opportunité de mobilité interne, au service juridique. Elle a été acceptée et tout se passait bien. J'avais un super manager qui me tirait vers le haut. Il m'a incité à reprendre une formation en gestion des marques (certificat assistant marque avec l'INPI). En 2018, il a été « remercié » et remplacé par une directrice juridique. A partir de ce moment-là, pour moi tout a basculé. Entre dénigrement de mon travail, pressions morales et psychologiques, mon poste a été vidé de sa substance, j'ai été reléguée au rang de « serpillière » (vider les poubelles, faire le café...) et cantonnée à faire les nombreuses notes de frais de ma responsable (voyages privés et professionnels). Gros malaise...

Face à moi, un bulldozer

A peine 2 mois et demi après son arrivée j'ai fait un burn-out. Je me suis arrêtée un an. Puis, très vite je me suis tournée vers la CGT Soitec. C'est grâce à elle et à la médecine du travail que j'ai pu reprendre le dessus. Sortir la tête de l'eau.

Après cela, je me suis dit qu'il était temps de faire bouger les choses, de passer de l'autre côté ! C'est donc, tout naturellement que je me suis syndiquée. Pas parce que je leur étais redevable. Non, mais parce que j'en avais assez de cette direction qui conduit un management par la peur, qui abuse de son pouvoirement de sa position.

Aux dernières élections, j'ai été élue membre au CSE puis, désignée déléguée syndicale CGT. Il ne faut pas se mentir, cela a été très mal vu. L'équipe me faisait bien ressentir que lorsque je n'étais pas à mon bureau, il y avait un ras-le-bol. C'était sous-entendu que l'on ne

pouvait pas compter sur moi. De toute façon, mon poste n'ayant plus d'intérêt, j'étais encore plus motivée à m'investir dans mon mandat.

J'ai bien réaffirmé aussi ma position au niveau de la direction des ressources humaines en expliquant que j'allais m'investir pleinement. A ce propos, je devrais intégrer prochainement le CE de l'UD 38.

Il est vrai que j'aurais dû me syndiquer depuis bien longtemps mais, je pense que l'on prend pleinement conscience de l'importance de l'ambiance entrepreneuriale lorsque vous êtes « attaquée ». A cet instant, vous voulez à la fois agir pour vous-même mais surtout aider à ce que cette situation ne se reproduise pas. Vous voulez ouvrir les yeux aux salariés, leur montrer la fourberie, la malversation du système. Crier votre révolte.

Je n'aurais pas choisi un autre syndicat

Je suis fière de m'être syndiquée à la CGT et convaincue de l'importance de se syndiquer. Parce que pour moi, au sein de Soitec c'est ce syndicat qui défend le mieux le droit des salariés par la démarche démocratique, qui informe en toute transparence et souhaite aller de l'avant. C'est peut-être cliché de le dire mais, c'est avant tout la CGT qui met en place ce rapport de forces indispensable. Ce n'est pas toujours le cas des autres syndicats... Je n'ai pas choisi cette étiquette syndicale au hasard.

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



Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

groupe-apicil.com

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

APICIL Transverse Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social: 38 rue François Peissel 69300 Caluire-et-Cuire **GRESHAM Banque** SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 €, RCS Paris 341 911 576, N°14.120, siège social :20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08. Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR, 4 place de Budapest - CS 92459 75436 Paris Cedex 09 **APICIL Asset Management** SA au capital de 8 058 100 € - RCS Paris 343 104 949 - SGP - Agrément AMF n° GP 98038 Siège social 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08
Photo : Shutterstock - IN21/FCR0013 - communication publicitaire à caractère non contractuel

Elections TPE

Bilan des élections TPE

Les élections dans les très petites entreprises confortent la première place de la CGT parmi les salariés des entreprises de moins de 11 salariés. Mais, nous déplorons le faible taux de participation à ce scrutin.

Pour la métallurgie, la CGT, dans les services de l'automobile, reste de loin la première organisation syndicale avec un score de 32% et une progression dans l'encadrement.

La campagne fédérale en direction des salariés des TPE a fait l'objet de plusieurs initiatives en territoires, en lien avec les structures (USTM, UD, UL,..) de la CGT.

Prenant essentiellement la forme de :

- diffusion de matériels : tracts, bulletins d'adhésions, etc.
- Collage d'affiches;
- Parrainage de garages;
- Distribution du livret des apprentis devant les CFAI.

ENTENDUS

Campagne en direction des salariés des petits garages

Dans un premier temps, il s'agissait d'identifier géographiquement les salariés issus des entreprises (de 8 à 10 salariés) des services de l'automobile. Et ainsi, aller à leur rencontre et leur expliquer l'importance des élections. Pour cela, nous avons extrait d'un fichier sur les TPE, mis à disposition par la confédération pour les régions, des informations dont nous avons besoin (nom, adresse, secteur d'activité, nombre de salariés...).

Puis, nous avons organisé des assemblées par bassin d'emploi pour débattre avec les syndicats et mettre en

place un plan de travail, ce qui n'a pas été facile au regard du contexte sanitaire. Des syndicats ont accepté de parrainer et de distribuer du matériel devant des garages.

Campagne en direction des apprentis

Un des enjeux majeurs est de s'adresser aux jeunes, très couramment confrontés à la précarité et à la difficulté de trouver un premier emploi, un premier logement, accéder à un crédit...

En lien avec nos animations régionales, nous avons effectué un état des lieux du nombre d'apprentis dans les

Centres de Formation des Apprentis de l'Industrie (CFAI), toujours en cours de réalisation, et organisé des distributions de tracts et du guide « CGT des apprentis ».

Le déploiement vers la jeunesse est une priorité. Aujourd'hui, seulement 2% des jeunes de 18 à 30 ans sont syndiqués, tous syndicats confondus !

Pourtant, différents sondages mettent en évidence que les jeunes se déclarent favorables aux syndicats, particulièrement en direction de la CGT.

L'enjeu du renouvellement est un vrai défi pour la CGT, d'ici dix ans un militant sur deux sera en retraite.

Enseignement de la campagne TPE

Plus généralement, il faut bien mesurer que la campagne, du fait de la crise sanitaire, a été altérée dans son élan. Les foires, les expositions, les différents lieux où jadis nous implantions nos stands n'ont pu se tenir dans la plupart des cas.

Les distributions de tracts, les rencontres physiques avec les salariés des TPE n'ont pas pu se faire dans les meilleures conditions. Et c'est peut-être bien cela qu'il faut retenir, la campagne CGT a été différente et pour autant nous avons la confiance des salariés et nous restons la première organisation syndicale avec un meilleur résultat quoiqu'on en dise.

Le collectif TPE de la Fédération va poursuivre son activité et devra analyser les votes par département, par catégorie notamment chez les cadres puisque nous constatons une progression de 0,78% du taux de participation.

Nous devons maintenir la dynamique de travail sur les TPE engendrée par cette campagne et transformer ce vote par l'adhésion!

Amar Ladraa,
Animation territoires

REPRÉSENTÉS

SOUTENUS



Entre **liberté syndicale** et **réalité**

Au cours des derniers mois, les attaques contre les syndicalistes et plus largement contre les acteurs des luttes et de la solidarité se sont accélérées. Dans les entreprises, les militant-e-s de la CGT constituent des cibles prioritaires. Et le patronat n'hésite plus à cibler les camarades investis de mandats nationaux, y compris des membres de la direction de notre fédération. La tournure prise par les événements interroge et nous impose de développer notre réflexion pour trouver une stratégie gagnante.

Alors que la liberté syndicale constitue une liberté fondamentale, par son inscription dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (alinéa 6), le patronat n'a jamais désarmé et s'applique à convaincre les travailleurs que leur première liberté est celle de ne surtout pas se syndiquer. À l'échelle internationale, la campagne récente au sein d'un entrepôt Amazon en Alabama vient clairement de rappeler cette ligne de conduite. L'entreprise de commerce en ligne a dépensé sans compter pour convaincre les salariés de son entrepôt de ne pas se syndiquer. Tout comme les GAFAM ont dépensé des sommes astronomiques pour combattre, à l'automne 2020, un référendum en Californie visant à valider la loi reconnaissant le statut de salariés aux chauffeurs Uber et Lyft.

Des camarades pris pour cible

Dans le contexte de l'actuelle crise sanitaire et sociale, les directions (privé comme public) se sentent les mains libres pour tenter de se débarrasser des représentants du personnel trop combatifs et virulents. La procédure très violente qu'a subi Anthony Smith, inspecteur du travail et représentant de la CGT au sein du Ministère du Travail, démontre qu'aucun secteur n'est à l'abri et que les méthodes managériales, que l'on considérait comme réservées au privé, s'imposent désormais dans les différents services de l'État.

Que les membres de la CGT figurent en tête de liste, ce n'est donc un secret pour personne. Et ce n'est pas qu'une figure de style : régulièrement, les médias rapportent dans telle ou telle entreprise l'existence d'un fichage des



salariés, en particulier sur la base de leurs convictions et de leur appartenance syndicale. Dans certains cas, cette stratégie patronale peut être dénoncée et condamnée par l'État. Le procès intenté à la filiale française d'Ikéo en fournit un très bon exemple. Pendant plusieurs années, l'entreprise phare de l'ameublement s'est attachée à écarter, en enquêtant illégalement, tout salarié qui aurait été susceptible de la déranger. Jusqu'à ce que le combat mené par les militant-e-s de la CGT conduise à la mise en accusation de la direction. Mais pour un procès Ikéo – qui constitue un événement en soi – combien d'autres attaques ? À l'automne 2020, les médias documentaient ainsi les méthodes d'espionnage d'Amazon (encore !), notamment en France contre les syndicats et les Gilets Jaunes.

Preuves de discriminations syndicales

Amazon, Uber, Ikéo : ces firmes multinationales jouent un rôle central dans la dynamique du capitalisme contemporain. Leurs initiatives servent de repère à toutes les autres équipes patronales qui n'ont jamais cessé, en France, de caresser le rêve de briser la CGT ainsi que toute équipe portant des revendications combattives. La violence de la répression qu'ont subi les Gilets Jaunes est aussi un indicateur important. Surtout si nous n'oublions pas qu'une partie de cette mobilisation était une réponse inédite à la violence quotidienne dans les entreprises, moyennes et petites, dans lesquelles le syndicalisme est absent parce qu'en réalité interdit.

Face à cette réalité, l'une des premières perspectives doit être de recenser précisément tous les cas de répression et de discrimination existant dans nos entreprises, et de les dénoncer systématiquement. Et de nous attacher à construire la réponse la plus large possible, dans et hors des entreprises. La FTM-CGT a joué au cours des dernières décennies un rôle central dans le combat contre les discriminations, en dénonçant sans relâche les méthodes patronales.

Adrien Pettré, CGT Schindler



© A. Sayad | IFTM-CGT

L'Avenir Social parce que Solidaire

L'Avenir Social est l'association de solidarité de la CGT. Elle est composée d'un Conseil d'Administration (CA) dans lequel siègent soit des représentants d'organisations syndicales soit des individuels partageant les mêmes valeurs.

L'Avenir Social agit solidairement sur les questions du droit à l'éducation, de l'émancipation, de la culture, du droit aux vacances. Elle mène des actions en lien avec les organisations syndicales, aussi bien en France qu'à l'international.

Quelques exemples d'actions :

- Droit aux vacances. En collaboration avec la CCAS Energie ou Touristra - Vacances, des séjours sont mis à disposition de L'Avenir Social et permettent à des familles de partir en vacances. Le choix des bénéficiaires se fait en partenariat avec le CNTPEP Comité national des travailleurs privés d'emploi et précaires et pour cette année avec l'union locale de Montreuil.
- Actions en cas de catastrophe naturelle ou industrielle. L'Avenir Social vient en aide sur place directement aux camarades en passant toujours par l'intermédiaire d'une organisation syndicale porteuse de l'action,
- Sur le plan international, l'association agit en lien des organisations syndicales ou associations dans divers pays.
- Toutes les actions menées sont possibles grâce aux campagnes de Collecte des dons.

Des actions diverses et variées

« Sur les dernières actions, L'Avenir Social est solidaire des camarades Libanais de la FENASOL tout comme elle a été présente au

Bengladesh après l'effondrement du Rana Plaza. Notre action, à nous, ça a été avec les organisations de la CGT et l'organisation syndicale du Bangladesh d'organiser des formations pour les salariés du textile afin de mieux appréhender la sécurité au travail, la formation syndicale (en organisant des débats syndicaux dans les entreprises). Au Burkina Faso, ce sont des formations informatiques auprès des responsables associatifs, syndicaux.

Au Sénégal, cela a commencé par des cours d'alphabétisation de femmes dans les villages en lien avec les camarades de la CSA (Confédération Syndicale du Sénégal) et aujourd'hui cela continue avec le financement d'un moulin à mil, tout cela contribue à leur émancipation.

Pour notre intervention au Myanmar, j'ai été interpellée par un camarade de l'espace inter-confédéral sur ce qui était en train de se passer en Birmanie, après le coup d'Etat du 1er février 2021 et la situation des syndicalistes. Les syndicats ont immédiatement appelé à la grève et à descendre massivement dans la rue pour protester.

Au cours des premiers jours, la junte leur a fait savoir qu'ils ne s'attaqueraient pas aux syndicats. La grève s'est étendue dans plusieurs secteurs et puis, dès la fin du mois de février, il y a eu plusieurs arrestations des responsables syndicaux, la destruction de locaux syndicaux et puis toute la répression qu'ont connu les camarades. Notamment des arrestations massives.

L'appel international a été initié à la demande des organisations syndicales du Myanmar qui souhaitent être soutenues puisque la junte a le pouvoir et donc, l'argent... et que s'ils voulaient se battre longtemps, il fallait leur donner les moyens de le faire. La situation est telle qu'ils n'avaient plus de salaire, plus de moyens de se nourrir donc là, il y a eu un appel international de lancé via la CSI. De ce fait, la CGT a répondu présente et a lancé un appel avec notre association pour que les organisations syndicales et les syndiqués puissent être solidaires financièrement à cette lutte.

Au-delà de l'apport financier, notre association a apporté son soutien, en relayant ce qu'il se passait au Myanmar. C'est aussi ça la solidarité, faire preuve d'altruisme. Bien sûr, pour L'Avenir Social, il n'est pas question de financer des armes. Nous sommes là pour aider les militants et leur famille par l'achat entre autres de denrées alimentaires, pour qu'ils survivent » déclare Frédérique Landas, présidente de L'Avenir Social.

Vous pouvez participer financièrement aux actions et activités de L'Avenir social, ponctuellement ou régulièrement. Les dons permettent de bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu égale à 66% des dons. Ainsi un don de 100 euros ne vous coûtera au final que 34 euros (Code général des impôts – Article 200). Vous pouvez réaliser votre paiement par chèque à L'Avenir Social – 263 rue de Paris – Case 419 – 93514 Montreuil Cedex - ou par virement (adressez-nous un mail à cet effet).

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

Territoires

Conférence régionale Bourgogne-Franche-Comté : RDV le 9 novembre



© DR

Notre conférence régionale Bourgogne-Franche-Comté (BFC) s'inscrit dans le cadre de la préparation des débats du 42^e congrès fédéral et de ses orientations. Ceux-ci porteront sur les moyens que la fédération se donnera pour construire un syndicalisme de classe et de masse résolument engagé dans la reconquête de l'industrie et dans de nouvelles conquêtes sociales.

La BFC, première région industrielle de France, est confrontée à une multitude d'annonces de restructurations d'entreprises accompagnées de PSE qui touchent des filières stratégiques : l'Énergie avec Général Electric, Industeel, Valinox mais aussi, les Fonderies avec MBF, la Siderurgie avec Aperam, Aubert&Duval...

Ce contexte nous oblige à réfléchir aux mobilisations à construire, aux convergences de luttes à gagner dans les territoires pour être en capacité à la fois, de faire reculer le patronat, et d'imposer nos propositions alternatives pour la pérennité des sites industriels et des emplois.

Au cœur de cette situation, jumeler les luttes pour l'emploi et l'avenir industriel avec la bataille pour une convention collective de progrès social est révélateur de l'importance de notre état d'organisation en territoires, et de notre implantation CGT dans les entreprises. Continuons à construire le rapport de forces qui imposera aux donneurs d'ordres et au gouvernement une politique de réindustrialisation.

Débattre et agir avec nos syndicats

C'est la raison pour laquelle, nous nous posons les questions suivantes : Quelles peuvent-être les meilleures conditions pour créer le débat ? De quelle manière peut-on agir avec nos syndicats à partir de leurs revendications ? Comment opérer sur les territoires en fonction du secteur d'activité, des groupes et des filières, pour

regagner une véritable qualité de vie syndicale dans les entreprises ? Comment renforcer l'activité revendicative dans nos USTM/CCM ?

C'est dans cette perspective, que nous organisons une journée d'étude régionale le 28 mai à Belfort pour débattre avec nos syndicats et trois fédérations « métallurgie, énergie, cheminots » des enjeux de la filière énergie. Il faut que nous portions un projet revendicatif et constructions de nouvelles solidarités pour élever le rapport de forces.

A ce jour, nous recensons 3300 syndiqués sur 80 000 salariés et, 151 bases sont organisées sur 2150 entreprises. Cela nous rappelle combien la vie de notre organisation, ses moyens, son activité et le développement des luttes, sont liés directement à son taux de syndicalisation et à ses forces organisées.

Damparis, le 09 novembre

Notre conférence régionale qui se tiendra le 9 novembre à DAMPARIS (39) va avoir une responsabilité toute particulière dans les résolutions qui seront prises pour construire, à partir d'un diagnostic territorial, une animation régionale appropriée sur les enjeux sociaux, industriels et environnementaux pour :

- Mieux coordonner l'activité régionale et impulser les décisions fédérales en territoire.
- Renforcer et densifier nos USTM /CCM dans leur activité et leur fonctionnement.
- Être force de propositions sur des projets de reconquête industrielle pour ouvrir des perspectives et favoriser l'intervention des salariés sur les lieux de décisions.
- Renforcer nos liens professions/territoires.
- Organiser et impulser notre bataille de syndicalisation et de redéploiement CGT en lien avec la représentativité.

C'est à partir de ces thèmes et de l'apport de chacun des syndicats dans les débats que nous avons la volonté de mieux travailler ensemble dans une CGT décloisonnée et plus solidaire. Son efficacité doit reposer sur un syndicalisme de proximité pour être là où sont les salariés et où se décident leur avenir et celui de nos industries.

Notre ambition s'inscrit dans les défis à relever qui nous obligent à repenser notre façon de militer pour anticiper les situations et mener, avec nos USTM/CCM, une activité régionale qui place nos syndicats dans une démarche offensive et conquérante.

Jacques Bauquier, Coordinateur régional BFC

Négociations

NAO 2021 chez Trane et Gaggenau

Dans le cadre des NAO, au sein des entreprises Trane et Gaggenau, la CGT a obtenu, en lutte avec les salariés de meilleures conditions de travail.

Trane

L'entreprise Trane, située dans les Vosges (département 88), fabrique des matériels de climatisation, de réfrigération, de conditionnement d'air et de ventilation pour l'industrie. A l'occasion des NAO, la CGT a consulté les salariés sur l'ensemble des deux sites de production (Charmes et Golbey) via un questionnaire pour réaliser le cahier de revendications :

- 150 euros d'augmentation générale,
- Passage aux 32 heures, payées 39 heures,
- Revalorisation de la prime de panier et de transport,
- Annulation de la fermeture des sites de production en période estivale,
- Rétablissement du solde du reliquat des congés payés à la date du 31 mai.

Après trois réunions de négociation la direction a adressé sa proposition finale aux salariés, rejetée majoritairement par un vote. A ce moment-là, la direction a souhaité engager le rapport de forces en remettant en cause ce suffrage. Et, pour aller plus loin dans cette manipulation, la direction a fait pression et exercé un chantage auprès des salariés, pour que sa proposition soit acceptée. Si tel n'était pas le cas, elle serait caduque et remplacée par une proposition dite « inférieure ». Les responsables de l'entreprise Trane ont mis tout en œuvre pour diviser les salariés. Ils n'ont finalement pas réussi cette intimidation. Les salariés sont restés solidaires et étaient prêts à entrer en conflit.

A la veille du débrayage, pour définir les modalités de grève, la direction a souhaité rappeler les organisations syndicales à la table des négociations afin de présenter une nouvelle proposition :

- Un total de 70 euros d'augmentation générale pour les catégories OPM et ATAM,
- Pour les cadres, une augmentation de 2,5% au mérite à compter du 1^{er} juin,
- Une prime d'intéressement de 600 euros versée au plus tard le 1^{er} juin 2021,

- Une prime exceptionnelle de 410 euros versée sur la paie de juin 2021,
- Rétablissement du solde de congés payés au 31 mai.

La CGT Trane a consulté les salariés qui ont voté majoritairement POUR la signature d'un accord.

Gaggenau

L'entreprise Gaggenau est spécialisée dans le secteur d'activité de la fabrication d'appareils électroménagers, située en Alsace (département 67). La complicité de la CGT avec les salariés a rendu possible une importante victoire, après plusieurs mouvements de grève. Ils obtiennent 110 euros d'augmentation générale sur deux ans, soit 5,2%. Ainsi que la prise en charge d'une partie des heures de grève.

Deux importantes victoires syndicales dans ces deux entreprises, avec des syndicats qui ont su mobiliser les salariés afin d'instaurer et gagner le rapport de forces malgré le chantage et la division voulus par les directions. Tout cela démontre que la vie syndicale dans ces entreprises joue un rôle d'une importance capitale pour remobiliser les salariés.



Syndiqué = informé

Le travail de terrain régulier de ces deux syndicats a permis de réaliser de nombreuses adhésions (en cours et à venir), d'informer les salariés sur les enjeux de la négociation nationale de la convention collective de la métallurgie et ainsi, de faire signer la pétition fédérale.

La défense individuelle et collective des intérêts des salariés nécessite sans cesse un rapport de forces tant dans l'entreprise que dans la société en général. Par la syndicalisation du plus grand nombre, nous démontrons aux salariés que leurs revendications ont du sens et qu'avec le syndicat, nous pouvons les transformer en victoires.

Les syndicats CGT Trane et Gaggenau ont fait la démonstration que, lorsque les salariés sont soudés, solidaires, avec une vie syndicale exemplaire, cela permet de gagner le bras de fer face aux intimidations du patronat.

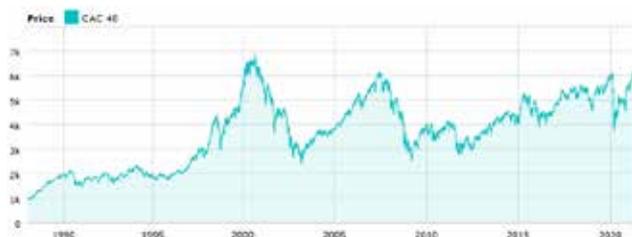
Ahmed Aboulmajd, Délégué syndical chez Trane, membre de la CFC

Economie

Une fleurissante histoire du CAC 40

Le CAC 40, Qu'est ce que c'est ?

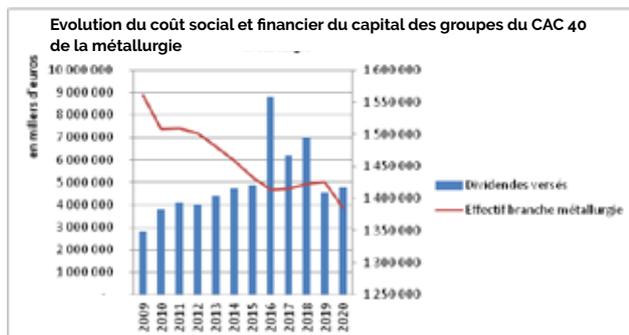
Créé en 1987, le CAC (Cotation Assistée en Continu) 40 est un indice boursier de la place de Paris qui rend compte de l'évolution de la capitalisation boursière des quarante plus grandes entreprises françaises issues de l'ensemble des secteurs d'activité. C'est un indice dont la valeur varie en permanence, tous les jours ouvrés, de 9h à 17h30. Il constitue le reflet de la tendance générale des performances des grandes entreprises et est considéré par les observateurs comme un indicateur de la santé économique du pays.



Source: Euronext

Néanmoins, si les chutes du CAC 40 sont parfaitement représentatives des crises économiques qui ont jalonné ses 34 ans d'existence, il faudrait être fort présomptueux d'accorder autant de vertus prédictives à cet indice sur l'état de santé de l'économie réelle. C'est pourquoi il est surtout un indicateur de l'enrichissement des actionnaires des multinationales domiciliés dans l'hexagone.

Le CAC 40 au service d'une économie financiarisée



Source: documents de référence des groupes et Dares, calcul de l'auteur

Les versements des dividendes aux actionnaires du CAC 40 sont, depuis sa création dans une phase nettement ascendante. A ce titre, les entreprises de la métallurgie appartenant au CAC 40 ne sont pas en reste puisqu'elles

ont distribué plus de 57 Md€ de dividendes cumulés entre 2010 et 2020, alors que dans le même temps, c'est plus de 100 000 emplois qui ont été détruits dans la branche¹. Si les crises marquent des coups d'arrêt, ce ne sont néanmoins que de simples revers dont les capitalistes se servent pour mettre en place des ajustements structurels (PSE, délocalisations, etc.) pour améliorer leur rentabilité financière. Quelle que soit l'ampleur de la crise, les sociétés du CAC 40 privilégient toujours la rémunération de leurs actionnaires. En 2009, alors que le PIB a diminué de 3%², les entreprises du CAC 40 de la métallurgie ont distribué l'équivalent de 175 000 SMIC sous forme de dividendes et justifiaient la suppression de 110 000 emplois³. La crise sanitaire que nous vivons aujourd'hui n'est finalement qu'un « bis répéta » de ce que nous avons pu connaître durant la crise financière. Les grands groupes de la métallurgie du Cac 40 ont réussi la prouesse de verser l'équivalent de plus de 255 000 Smic à leurs actionnaires alors qu'ils ont détruit près de 40 000 emplois⁴ en 2020, et mettent en place de nombreux plans de licenciements pour l'année 2021.

Ces quelques chiffres illustrent parfaitement ce que l'on appelle la « financiarisation de l'économie » issue de la contre-révolution libérale des années 80. Cette financiarisation du capitalisme se traduit par une recherche unique de la maximisation de la valeur actionnariale, en toutes circonstances. Cette modification stratégique débouche sur une fragilisation de l'emploi dans la métallurgie. Cela ne correspond nullement à des difficultés de pérennité des activités de la branche, mais répond plutôt à l'avidité rapace de la classe dominante qui s'accapare les richesses générées par la classe ouvrière. Ces modifications stratégiques n'ont aucune justification économique légitime mais sont d'intenses violences perpétrées contre les conditions de vie des travailleurs.

Le CAC40 n'est pourtant qu'un indice financier parmi d'autres qui ne doit pas nécessairement être le centre de l'attention. En revanche, il est l'expression de la violence actionnariale qu'il convient de combattre. Dans cette optique, inscrire des chaînes de valeur industrielles sous la forme de commun et non plus comme des productions marchandes constitue une alternative désirable comme moyen de réduire la violence capitaliste.

Baptiste Royer, Conseiller fédéral

^{1/3/4} Source Documents de référence des groupes, Dares, calcul de l'auteur

² Source Eurostat

Plus loin que nos droits

Egalité **femme/homme** « pour plus de transparence¹ »

Depuis 2019, un index d'égalité professionnelle est mis en place. Applicable d'entrée dans les entreprises de plus de 1000 salariés, il est obligatoire dans « les plus de 50 » depuis 2020.

L'index, comment se construit-il ?

Calculé sur 100 points, il se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise comprend moins ou plus de 250 salariés (art. D. 1142-2 et D. 1742-2-7) :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En cas d'index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans. Ces mesures annuelles ou pluriannuelles doivent être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE. Selon une interview du directeur général du travail² : « une entreprise peut obtenir une bonne note à son index et en effet faire de la discrimination. Une dynamique d'accompagnement doit se mettre en place, par le dialogue social et le contrôle. En 2022, les sanctions financières et les mises en demeure vont tomber. Une dynamique doit s'enclencher ». Nous, nous pensons que c'est uniquement si les salariés, avec la CGT, s'emparent du problème que ça changera.

Ce que change le décret

Ces résultats incluant la note globale et les indicateurs devront toujours être publiés annuellement sur le site internet de l'entreprise s'il en existe un, et à défaut portés à la connaissance des salariés par tous moyens. Ils devront rester consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante. Les objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage mentionnées dans l'article 244 de la loi du 29 décembre 2020 susvisée seront également publiés sur le site internet de l'entreprise dès lors que l'accord (issu des NAO) ou que la décision unilatérale sera déposée.

Pour cette année et à titre transitoire, la publication des résultats de 2021 se fera ainsi :

- la note globale de l'index devra être publiée de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise au plus tard le 1^{er} mai 2021 ;
- les résultats obtenus pour chaque indicateur devront être publiés sur le site au plus tard le 1^{er} juin 2021, eux aussi de manière visible et lisible.

Pour les bénéficiaires du plan de relance

Par ailleurs, l'article 244 de la loi de finances pour 2021 dispose que les entreprises qui auront bénéficié des crédits de la mission « plan de relance », devront respecter avant le 31 décembre 2022 certaines conditions relatives, outre à l'écologie et la gouvernance, à la parité femmes/hommes.

Précisément, les entreprises de plus de 50 salariés concernées devront justifier du respect de leurs obligations liées à l'index de l'égalité salariale. Elles devront avoir publié leurs résultats pour chacun des indicateurs de parité femmes-hommes sur le site du ministère du Travail. Celles dont les indicateurs n'atteignent pas les seuils définis par décret devront fixer des objectifs de progression pour chacun de ces indicateurs. Elles seront tenues de les publier. Quand on mesure l'amplitude des écarts (salaires, promotions...) que subissent les femmes, on mesure l'importance de notre activité à développer sur le terrain avec les salariés, dans les CSE pour faire avancer l'égalité en donnant une réalité autre que cosmétique aux textes.

Chacun de nous est conscient du chemin qu'il y a encore à parcourir et des luttes à mener pour venir à bout des discriminations faites aux femmes (plafonds de verre, salaires, formations, reconnaissance de la qualification...).

L'application de ces lois est un minimum indispensable. Elle peut être un socle à la construction d'actions revendicatives avec les intéressées rassemblant tous les salariés. Cet enjeu est décisif déjà pour la dignité et le respect des femmes mais aussi dans l'intérêt de tous. Rétablir l'égalité salariale permettrait l'entrée dans les caisses de la Sécurité sociale de plusieurs milliards d'euros et diminuerait la pression sur tous les salaires des femmes et des hommes.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral

¹ Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

² Semaine Sociale Lamy N°1947, 29/3/2021



Un Pass Vacances pour chacun,
des vacances pour tous,
TourisTra Vacances innove
pour mieux vous accompagner !

Le Pass Vacances joue la carte de la simplicité

Jouez la diversité, en gîte ou pension complète, haute ou basse saison, sur l'ensemble des Villages vacances TourisTra, partout en France.

Jouez la sécurité avec 18 mois de validité
(Séjours réalisés entre le 3 avril 2021 et le 31 octobre 2022).

Jouez la simplicité, avec le code personnalisé attribué à chaque carte, sur simple appel, facile de réserver.



Le Pass Vacances offre des tarifs adaptés pour tous les budgets

EN GÎTE

599 €

en haute saison, vacances scolaires

299 €

en basse saison, hors vacances scolaires

SÉJOUR ADULTE en pension complète

499 €

en haute saison, vacances scolaires

349 €

en basse saison, hors vacances scolaires

(Tarifs pour un séjour de 7 nuits hors transport jusqu'au Village, hors assurance annulation et hors taxe de séjour)

Et plein de petits plus qui font du bien !

- Le supplément chambre individuelle est offert.
- Pour les familles, le Pass Vacances Enfant c'est une réduction de 20 % pour les enfants jusqu'à 12 ans (partageant la chambre d'au moins une personne titulaire du Pass adulte) sur les séjours en pension complète.
- Des vacances sécurisées, en cas d'impossibilité de voyager, du fait de la pandémie de Covid-19*, la réservation du séjour peut être reportée sans frais (séjours jusqu'au 31 octobre 2022 et selon disponibilités).

*en cas de fermeture du Village vacances

TourisTra Vacances - 10, rue du Faubourg Montmartre - 75009 Paris

0 890 567 567 Service 0,25 € / min + prix appel

TourisTra
V A C A N C E S