

la
cgt
métallurgie



Métallurgistes

Mensuel des

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°53 • Juin 2021

DOSSIER ONYVAGO !

► **EUROPE/INTER**
3^e congrès Industriall
Europe

► **TERRAIN**
Amplifions la lutte
dans les fonderies



VIVEZ LE HANDICAP AUTREMENT, avec des dispositifs sur mesure

Le handicap vous concerne, vous ou l'un de vos proches ? Vous souhaitez améliorer votre qualité de vie ou accéder à des loisirs ?

Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, des solutions concrètes et personnalisées vous sont proposées.

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Actualités

- 4 **Histoire**
travail à domicile, une
histoire instructive
- 5 **Europe/International**
3^e congrès Industriall
Europe, interview croisée
- 6 **Portrait d'une syndiquée**
Framatome, la vie syndicale
renaît
- 7 **Portrait d'un syndicat**
Framatome Jarrie,
lutte gagante : l'amiante

Vie Syndicale

- 9 **Territoires**
Conférence régionale
Bretagne
- 12 **Entretien**
Une victoire au goût amer

Dossier

- 10-11 **Prêt... ONYVAGO !**

Politique revendicative

- 13 **Terrain**
Amplifions la lutte
- 14 **Economie**
L'assurance chômage,
quelle assurance ?
- 15 **Droits**
Accidents bénins,
besoin de vigilance

**Ludovic Navario**

Membre du Comité exécutif fédéral

Le futur nous appartient

Notre société voit resurgir ses vieux démons, comme si elle se trahissait par son incapacité à construire un monde plus juste, faisant des différences sa force. Les véhémences quotidiennes des politiciens d'extrême droite contre ce pouvoir qu'ils convoitent eux-mêmes, contribuent à susciter un climat de suspicion généralisé.

On voit apparaître, on peut entendre, toutes formes de surenchères, ce sera à celui ou celle qui pissera le plus loin.

Aujourd'hui, l'État, largement soumis au capitalisme, déploie des trésors « d'ingéniosité » pour vanter la doctrine néo-libérale à tout bout de champ. En quelques décennies, le passage du libéralisme au néo-libéralisme a accéléré le sentiment d'abandon, les incompréhensions nationales, détruisant petit à petit ce qui contribuait à réduire les inégalités.

Le néo-libéralisme veut mettre en place des dispositifs pour que l'État ne puisse pas intervenir quand bon lui semble... Mais quand le marché le réclame !

Plus l'économie se planifie, plus elle tombe dans l'arbitraire et l'oppression. La société du néo-libéralisme triomphant érigé en modèle précède la société de l'ordo-libéralisme. Ce monde où l'État intervient pour le compte du capitalisme précède, vraisemblablement à un monde où l'État érigera par la force les autels du capitalisme. Les patrons se frottent les mains, l'affaire est belle !

Tout cela, le Rassemblement National comprend bien que c'est très compliqué à faire comprendre tellement cela peut sembler lointain. Mais pourtant si proche avec le poids du chômage, l'anéantissement des droits sociaux, la privation de liberté.

Alors, on sort des vieux pots, les vieilles recettes : la stigmatisation et la haine des personnes musulmanes permettant de relancer la concurrence entre les exploités-e-s, au sein de la classe populaire ou encore des bons vieux slogans « immigration égale terrorisme » pour asseoir les peurs et la crainte de l'autre. A une autre époque c'était les juifs qui étaient pointés du doigt et demain ce sera qui ? L'extrême droite cherchera toujours à diviser les classes populaires pour asseoir son emprise.

Toute cette poudre aux yeux, sert bien entendu à éviter de résoudre les problèmes du quotidien. Sommes-nous à nouveau prêts à générer, une société où l'Homme serait si lâche qu'il préférerait dénoncer son voisin, son collègue, son frère ? Comment croire que la solution à nos problèmes repose sur les épaules de personnes qui ne sont que la conséquence de la violence économique mondiale ?

Ne sombrons pas dans la facilité, donnons nous le temps de la dignité !

La classe possédante, dans toutes ses composantes, continuera d'asseoir ses intérêts tant que nous considérerons les nôtres à hauteur de ce qu'ils/elles daignent nous laisser.

La solidarité et la fraternité sont les clés de voûte de notre combat syndical. Le travail est bien plus qu'un bulletin de paye à la fin du mois, le travail est le lien où la démocratie commence.

Le futur nous appartient !

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



Histoire

Travail à domicile, une histoire instructive

On entend beaucoup parler de télétravail en ces temps de pandémie. Certains salariés y voient l'occasion de réduire la fatigue des transports, de mieux organiser leur temps, d'envisager une mise au vert, loin de la ville. Si le terme est apparu à la fin de la décennie 1970, il n'a été réellement mis en pratique que vingt ans plus tard, avec l'essor du micro-ordinateur et d'internet. Un cadre légal s'est progressivement mis en place au cours des années 2000 et 2010, avant l'essor considérable pris avec la crise sanitaire.

Cette histoire récente est à rapprocher d'une autre expérience, celle du travail à domicile. Ce statut est différent du télétravail, dans la mesure où l'activité professionnelle est exercée de manière autonome, en soustraction d'un donneur d'ordre. Pourtant, les conditions de travail étant similaires, les difficultés rencontrées par cette catégorie sont riches d'enseignement pour aujourd'hui.

Un mode de production capitaliste

Du milieu du XVIII^e au début du XX^e siècle, la transition d'un mode de production majoritairement artisanal à un mode de production industrielle capitaliste a été permise en France par le recours massif au travail à domicile. Des centaines de milliers de personnes, en immense majorité des femmes, ont ainsi travaillé depuis leur logement, en particulier pour l'industrie textile et d'habillement. Ce « département extérieur à la fabrique », comme le surnommait Karl Marx, permettait au patronat de bénéficier d'une main-d'œuvre flexible à bas coût et de contourner les premières lois sociales sur le travail des femmes et des enfants ou les accidents du travail.

Ce mode de production a aussi connu de belles heures dans la métallurgie. Ainsi, à Thiers (Puy-de-Dôme), la ré-

putée coutellerie employait 25 000 ouvriers et ouvrières en 1855 – la plupart à domicile – le long de la Durolle et de ses affluents. Il en subsistait encore 850 en 1982. D'autres branches industrielles, comme l'assemblage de jouets (Majorette), la construction électrique (Crouzet et Legrand) ou la bijouterie-joaillerie-horlogerie y ont également eu recours, jusque dans la seconde moitié du XX^e siècle.

Obtenir un statut

Payée à la tâche ou à la pièce, isolée, cette main-d'œuvre s'est d'abord attachée à imposer des « tarifs », ces premiers accords collectifs fixant les rémunérations. Une

première loi, adoptée en 1915, a créé des comités paritaires de salaire destinés à fixer le salaire minimum. Tenu à distance par le patronat de l'application des lois sociales du Front populaire, le travail à domicile a été l'objet d'un projet de loi en 1939. Ce dernier a finalement été mis en œuvre par le régime de Vichy en 1941 et 1943, accordant notamment le bénéfice des allocations familiales et des congés payés. Ces textes sont restés en usage jusqu'à la loi de 1957 qui a accordé aux travailleurs à domicile le statut salarial. Depuis les années 1980, le travail à domicile a considérablement diminué, en partie remplacé aujourd'hui par l'auto-entrepreneuriat, au statut moins protecteur.

Le travail à domicile s'est surtout révélé profitable au patronat : flexibilité renforcée, productivité accrue, contournement du droit du travail, réduction des coûts de locaux, bas salaires, faible syndicalisation.

Ce qui a été vrai pour la population rurale ou les ouvrières des villes au XIX^e et XX^e siècle l'est tout autant pour les salariés, majoritairement issus des activités de services, aujourd'hui concernés par le télétravail.



Thiers (Puy-de-Dôme). Un rémouleur de couteaux à domicile, au début XX^e siècle © coll. IHS CGT Métaux

Europe / International

3^e congrès Industrial Europe

Interview croisée

Letroisième Congrès Industrial Europe s'est achevé la première semaine du mois de juin. Exceptionnellement, il s'est tenu virtuellement. **Frédéric Sanchez, secrétaire général de la FTM-CGT et Luc Triangle, secrétaire général Industrial Europe font le bilan.**

Luc, quels sont pour toi, les enseignements politiques de ce congrès ?

Il y en a plusieurs. Tout d'abord, je voudrais rappeler que nous sommes encore en plein milieu de la crise sanitaire qui a affecté des millions de travailleurs. C'est pourquoi, le plan de relance européen de 750 milliards d'euros ne doit pas servir les intérêts des actionnaires des entreprises, mais être réparti à bon escient. Une relance pour tous :

• Une transition juste et réelle

Nos industries sont actuellement confrontées à une transition numérique et plus verte. Dans plusieurs pays, il y a déjà des fermetures, des changements industriels sont en cours. La fermeture des mines en Bulgarie, en Grèce et dans d'autres pays en est un exemple.

Nous, Syndicats, défendons les intérêts des employés. Cela ne veut pas dire que nous devons obligatoirement défendre l'ancienne industrie et l'opposer à la transition actuelle. Non, nous devons garantir à tous les salariés qu'aucun d'entre eux ne perdra son emploi. Pour cela, nous devons travailler avec les régions, les communautés et les entreprises.

• Renforcer la négociation collective

C'est la clé pour supporter cette transition. Sans structure de négociation, cela ne peut pas fonctionner. Dans plusieurs pays, et au cours des dernières années, nous avons observé des attaques sur les négociations collectives de la part des employeurs et des gouvernements en place...

• L'importance de la santé et de la sécurité de la part de l'employeur

Ce n'est pas un sujet que l'on peut écarter. C'est une priorité au niveau européen, il faut que l'on accentue notre travail sur cette question.

• L'inégalité européenne

Les disparités entre les pays dits « forts » et les pays « faibles » s'accroissent de plus belle et cela risque de mettre en péril la paix et la cohérence au sein de l'Union Européenne.

• Renforcer les syndicats

Nous devons attirer de nouveaux membres dans tous les secteurs d'activités. Ce doit être une priorité !

• Etre contre les stratégies des multinationales

Les multinationales profitent de cette crise pour augmenter leurs profits et licencier leur personnel. On doit construire encore plus de contre-pouvoir contre ces multinationales.

On voit partout des attaques contre la démocratie. Nous avons un rôle important à jouer en tant que syndicat européen. Nous devons nous battre pour la démocratie, nous élever contre les idées d'extrême droite et du populisme, qui attaquent les valeurs fondamentales de nos sociétés.

Frédéric Sanchez, tu as représenté la FTM-CGT lors du 3^e Congrès Industrial Europe. Comment évalues-tu ce congrès et qu'en retiens-tu ?

Le congrès s'est tenu dans un contexte économique et social bouleversé, avec des situations dans certains pays que l'on peut considérer comme dramatiques. Pour autant, il a été très positif. J'ai trouvé les débats très enrichissants, avec des partages d'expériences qui démontrent qu'il y a besoin de continuer, au-delà du congrès, les interactivités entre les syndicats.

D'ailleurs, les votes des différentes motions ont été quasiment unanimes sur l'ensemble de celles qui ont été présentées. Il y a eu des débats sur certains sujets, mais c'était des débats de construction et non d'opposition et réussir à tenir un congrès d'une dimension comme Industrial Europe en visioconférence est un exercice complexe. J'en profite d'ailleurs pour féliciter les organisateurs pour la bonne tenue de ce congrès. Tous les intervenants ont pu exposer leur point de vue.

A noter également, la présence régulière de Luc aux différentes initiatives des syndicats. Nous devons continuer à développer ce syndicalisme de proximité qui, je l'espère, permettra de construire un « tous ensemble » à l'échelle de l'Europe. Le social est et doit rester une priorité.

*Propos recueillis par Marion Prévot,
Conseillère fédérale*

Portrait d'un syndiqué

Framatome, la vie syndicale renaît

J'ai commencé mon parcours professionnel en tant qu'intérimaire, comme la plupart de mes camarades. J'ai ensuite signé un CDI, en tant qu'opérateur polyvalent, en décembre 2007, au sein de CEZUS. Pour la petite histoire, AREVANP a absorbé tous les CEZUS de France. Notre rachat s'est effectué au 1^{er} juillet 2014. Ensuite, il y a eu la débâcle AREVA NP avec le rachat des mines d'uranium et, au 1^{er} janvier 2018, notre entreprise est devenue FRAMATOME, filiale EDF. – Au 1^{er} janvier 2010, je suis passé opérateur sur un secteur à la préparation.

Au moment où l'on a été racheté par AREVA NP, il y a eu une scission entre les salariés. Les nouveaux arrivants et les anciens salariés ce qui a créé un groupe fermé. Ces derniers ont négocié le droit de garder les droits de la Convention Collective de la Chimie. A cette époque, nous étions sous son égide. En 2014, nous sommes passés sous la Convention Collective de la métallurgie.

Mon militantisme est venu petit à petit

Lorsqu'il y avait des appels à la grève, je répondais toujours présent. Au fil du temps, je me suis rendu compte que seule la CGT restait fidèle à ses convictions. Je me suis syndiqué parce que je me faisais régulièrement convoquer par mes supérieurs. J'ai eu des mises à pied, des avertissements, qui ont chaque fois été défendus par l'ancien délégué syndical de la CGT, Julien Gillot.

Je me suis syndiqué le 1^{er} janvier 2012. En ce temps là, tu payais ta cotisation et plus de nouvelles. La CGT était uniquement présente pour les appels à la grève, et t'épaulait quand tu avais des problèmes au travail, pour éviter d'avoir une sanction... De 1983 (date de création du syndicat) à 2019, la vie syndicale était inexistante.

En 2017, je me suis présenté en tant que suppléant DP. J'allais de temps en temps aux réunions DP. J'étais en binôme avec un élu, on se partageait les heures de délégation. Chacun prenait ses permanences à tour de rôle, ce qui m'a permis doucement de comprendre et d'appréhender le milieu du syndicalisme. Pour le reste, je me suis formé quasiment seul sur le terrain.



*Deschanet Mehdi,
délégué syndical
CGT, Framatome
Jarrie*

En novembre 2018, il y a eu les élections pour passer en CSE. A ces élections, nous sommes passés au vote électronique et mon nom a été barré de la liste. Comme les salariés n'avaient pas eu d'explications sur l'utilisation de la machine et du vote plus largement, ils ont barré mon nom en pensant voter pour moi. Voyant que mon nom ressortait, Julien Gillot, délégué syndical de l'époque, m'a proposé de le remplacer au 1^{er} janvier 2019 car il cumulait les mandats (DS Central adjoint et élu CGT) et cela faisait beaucoup à gérer. J'ai accepté son offre.

Vie syndicale = reconnaissance

Au moment des négociations centrales, Julien m'a demandé d'y participer (nous étions quatre dans la délégation) et de m'imprégner des réunions. C'est comme ça que j'ai pu faire une partie de mes armes. Ça et les formations. En 2019, j'ai suivi les formations suivantes : code du travail, stage d'accueil, cogitiel et outil du trésorier et en 2020, je devais faire le stage niveau 1 mais comme il n'y avait plus de places, j'ai suivi les stages : délégué syndical et animer une réunion. En 2021, j'ai pu faire le niveau 1, technique de négociation et fiche de paie.

Grâce à ces formations, et à la suite de chaque négociation, j'informais les syndiqués en temps réel de tout ce qui se passait via des groupes formés sur le Cogitiel. La vie syndicale à Framatome prenait vie.

En septembre 2020, il y a eu une réelle scission avec l'ancien DS. Toutes les décisions étaient prises au sein du bureau, les syndiqués n'avaient aucun retour. Il en était de même pour les salariés qui étaient mis à mal au travail, Julien acquiesçait et ne faisait aucun suivi.

En revanche, depuis que j'ai été élu et que j'ai suivi les formations CGT, la vie syndicale prend tout son sens. Je fais un réel suivi et ce, tout naturellement. La reconnaissance des salariés et des syndiqués a été très forte. Ils se sentent enfin écoutés et les syndiqués sont reconnus à leur juste valeur et non seulement pour avoir payé leur cotisation !

*Propos recueillis par Marion Prévot,
Conseillère fédérale*

Portrait d'un syndicat

Framatome Jarrie

Lutte gagnante : l'amiante

Je préfère parler des dossiers que je maîtrise. En l'occurrence, le plus gros dossier que la CGT a défendu était l'amiante.

Il y a quelques années maintenant, le CHSCT a réussi à faire reconnaître auprès du tribunal administratif qu'il y avait bien de l'amiante sur le site. Partant de ce constat, la CGT a proposé des départs volontaires pour les personnes approchant la retraite (minimum 54 ans). Pour ce faire, ils devaient démissionner, ce qui leur permettait de toucher une prime qui était échelonnée jusqu'à leurs 60 ans et ensuite, ils percevaient leur retraite normalement.

Le combat a duré 3 ans (de 2008 à 2011) et les départs ont commencé en 2012. Environ 80 personnes ont pu partir grâce à cette victoire. Chaque départ équivalait à une embauche ! C'est vraiment la CGT qui a porté cette lutte.

Les indemnités de congés payés

Ca, c'est vraiment la dernière grosse lutte. En 2019, sur tout le site de Framatome, nous sommes passés au format numérique sur tout ce qui concerne la paie. Nous, nous avons un usage qui était beaucoup plus favorable

sur les indemnités de congés payés et les 10ème, et là-dessus, on s'est aperçu depuis le début que la direction nous roulait dans la farine. Les salariés en poste (5X8, 2X8 et 4X2) perdaient énormément. Quand la direction s'est « rendue compte » de son erreur parce qu'on ne les a pas lâchés, ils ont remboursé une partie des salariés (nous sommes actuellement en train de nous battre pour que tout le monde puisse être remboursé). Ça dure depuis 2 ans. Nous avons donc décidé collégalement de nous rendre aux Prud'hommes parce qu'ils se moquent ouvertement de nous. La conciliation aura lieu le 9 juillet.

Dans les réunions de bureau, le syndicat invite désormais tous les syndiqués. C'est inscrit dans nos statuts. Nous avons signé un accord GPEC le 30 novembre 2020 avec une consultation d'une centaine de salariés ; 60% étaient pour et 40% contre.

Nous sommes 73 syndiqués sur 274 salariés, et notre syndicat est désormais basé sur la démarche démocratique.

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



« Refaire société en entreprise »

La Mutuelle Familiale publie le Baromètre Vie au travail 2021

Alors que s'est ouvert le 14 juin la semaine de la Qualité de vie au travail (QVT) et que les salariés commencent à envisager leur retour physique au travail, La Mutuelle Familiale a publié avec Viavoice, Bloomtime et France Info, le Baromètre Vie au travail 2021 qui révèle des fractures importantes au sein des collectifs de travail et de nouvelles attentes des salariés.

Première fracture : 35% des salariés s'estiment en marge du corps social de l'entreprise

« Fragilisation de la relation avec les collègues et avec la hiérarchie », « moindre attachement à l'entreprise » ... Les salariés français témoignent des conséquences de la crise sanitaire sur leur perception et leurs attentes concernant leur vie au travail.

Pour 61% des salariés interrogés, les conditions de travail se sont maintenues depuis mars 2020, contre 25% pour qui elles se sont détériorées et 11% pour qui elles se sont améliorées. Finalement, après 18 mois de crise sanitaire, ce sont 35 % des salariés qui s'estiment en marge du corps social de l'entreprise.

Seconde fracture : la perception d'une divergence majeure entre salariés et dirigeants

A cette fracture s'ajoute le sentiment d'une divergence grandissante entre les salariés et les dirigeants. Si les premiers souhaitent davantage de reconnaissance (52%), de confiance (39%) et d'information partagée (27%), ils s'attendent à ce que les seconds renforcent les contrôles (18%) et un management plus directif (17%).

Seuls 14% pronostiquent qu'une plus grande confiance leur sera accordée à l'avenir et 11% seulement font le même diagnostic concernant l'autonomie...

La QVT, une opportunité pour réinterroger le sens du travail et les missions de l'entreprise ?

Les fractures qui ressortent de l'Observatoire Vie au Travail indiquent l'importance du défi qui se pose à l'entreprise, condamnée à recréer du collectif dans les prochains mois.

Pour 54 % des salariés interrogés, la Qualité de vie au travail constitue bien une opportunité, contre 41% qui la perçoivent comme une opération de communication de la part des employeurs.

Quoi qu'il en soit, 69% des salariés considèrent que pour améliorer vraiment la QVT, il faut en même temps mieux définir et partager les missions de l'entreprise, et améliorer le sens du travail. Dans un contexte de fragilisation du collectif, voilà au moins un horizon collectif pour, ensemble, refaire société en entreprise.



Le point de vue de Sylvie Ben Jaber, présidente de La Mutuelle Familiale

« Les salariés de 2021 ne sont plus les salariés de 2020. Qu'ils aient été télétravailleurs ou non, en chômage partiel ou non, ils n'auront jamais autant cherché à (re) trouver un équilibre.

Si le terme de QVT peut sembler consensuel, il propose des pistes pour répondre aux attentes des salariés et redessiner un nouveau rapport au travail. Au passage, cette dynamique creuse encore un peu plus l'écart entre le salariat et les formes de travail plateformisé, qui ont connu une nouvelle vigueur à la faveur des confinements...

Pour un acteur mutualiste comme La Mutuelle Familiale, ces attentes autour de la QVT confirment la nécessité de proposer toujours plus de services en entreprise, au-delà de la simple couverture assurantielle des risques santé et prévoyance.

Programmes de prévention santé, accompagnement bien-être personnalisé, diagnostic de QVT, téléconsultations... Ces services ne sont plus accessoires. Ils sont devenus indispensables aux salariés, à la vie de l'entreprise et, au fond, à une protection sociale globale, dont l'employeur est plus que jamais partie prenante. »

Territoires

Conférence régionale Bretagne : une CGT toujours **plus utile** et **offensive**

Après avoir été repoussée dans un premier temps comme dans d'autres régions pour cause de pandémie, puis différée de nouveau pour cause d'obligations drastiques excluant toute possibilité d'organiser dans de bonnes conditions un tel événement, la conférence régionale Bretagne se tiendra donc au mois de novembre 2021. C'est avec impatience que les syndicats de la métallurgie des 4 départements bretons attendent ce rendez-vous, tant le besoin de se retrouver et de débattre est grand au regard de l'année écoulée où la situation sanitaire a distendu les liens entre syndicats.

Une fraternité retrouvée

C'est cette envie de pouvoir de nouveau se retrouver, échanger et débattre qui caractérise si bien notre syndicalisme CGT et son fonctionnement pour aller de l'avant. C'est ce besoin d'échange, de lien qui a permis de nouveau de nous retrouver lors de la manifestation de soutien aux salariés de la Fonderie de Bretagne le samedi 29 mai à Hennebont. Des syndicats de la métallurgie étaient venus des quatre départements bretons ce samedi, pour soutenir les salariés en lutte depuis 8 semaines pour le maintien de l'activité industrielle et le refus d'être de nouveau vendus. Ces retrouvailles ont eu la particularité de porter les sujets dont la conférence régionale devra débattre.

Les négociations de branche seront au cœur des échanges : l'expression des revendications, l'échange d'expériences qu'elles soient à travers les luttes sur l'emploi, la défense de l'outil industriel ou bien sur la question des salaires ou des conditions de travail.

Ces 24 mois de négociation montrent une CGT qui s'oppose aux prétentions de l'UIMM à vouloir casser et remodeler ce qui fait l'ossature de l'identité des métallos, mais aussi une CGT qui propose à travers chaque thème des avancées sociales. Les revendications que nous portons doivent restaurer l'attractivité de notre branche qui en a bien besoin, et qui subit aujourd'hui une pénurie de main d'œuvre qualifiée forte de reconnaissance et d'une rémunération en conséquence.

La Fédération CGT de la métallurgie est la seule à informer les salariés, à leur donner les éléments. Nous livrons notre réflexion, notre analyse et nos propositions pour qu'ils se fassent leurs opinions et qu'ils soient acteurs dans le film de cette négociation.

Les différentes journées d'actions ont montré un intérêt



© Alaoua Sayad | FTM-CGT

certain des salariés sur ce qui se trame avenue de Wagram à Paris. Notre pétition s'oppose à toute diminution ou disparition de la prime d'ancienneté, elle est un outil puissant pour nous adresser aux salariés. Ce sera donc un point essentiel de nos travaux.

Notre rapport aux salariés et la qualité de vie syndicale

Là aussi des expériences existent, elles sont différentes d'un département à un autre mais chacune et chacun sera en mesure de faire partager son vécu, ses avancées ou ses difficultés.

La qualité de vie syndicale est un pilier de l'élévation du rapport de forces, de la syndicalisation et de notre représentativité. Nous avons à cœur de prendre le temps de réfléchir à quel déploiement de la CGT nous voulons dans chacun des départements, pour renforcer et conforter la CGT là où nous sommes, et pour s'implanter durablement là où nous ne sommes pas.

Il sera bien entendu question de décider du travail croisé à mener avec nos outils spécifiques :

- L'UFR pour la continuité syndicale, pour les actifs arrivant en retraite, mais aussi plus largement pour l'ensemble des retraités.

- L'UFICT pour une approche utile des catégories techniciens, ingénieurs et cadres, catégorie de salariés de plus en plus importante dans les grandes entreprises.

Pour finir, nous débattons de quel type d'animation nous avons besoin pour passer une nouvelle étape et de renforcer les liens entre syndicats des départements bretons, mais aussi en territoire entre secteur professionnel et interprofessionnel avec nos CCM.

Ces échanges seront une contribution en prise directe avec la préparation de notre 42^e congrès auquel s'ajoutera le plan de visite des syndicats.

Enfin, elle contribuera à cimenter un peu plus nos fondations d'une CGT ambitieuse, unie et solidaire, utile aux salariés où l'aide et l'entraide sont le fil conducteur.

Laurent Le Godec, Conseiller fédéral

Prêt... ONYVAGO !



10

dossier

La décision de créer le projet ONYVAGO provient du 51^{ème} Congrès confédéral qui souhaitait mettre au cœur des revendications de la CGT, les activités sociales, culturelles et sportives et le droit aux vacances pour tous. Pour ce faire, il a été décidé de mettre en œuvre un portail numérique autour du tourisme social et de travailler l'accès et le soutien du droit aux vacances pour tous.

Création de la plateforme ONYVAGO

La CEC s'est réunie et a travaillé les questions primordiales à ce projet : quel outil ? Pourquoi ? Quel montant budgétaire allouer ? Quelle cible ?

Pour rappel, les syndiqués de la CGT, comme la moitié des salariés du pays n'ont pas de budget activités sociales au sein de leur entreprise puisqu'il n'y a aucune obligation de la part de l'employeur.

Dans un second temps, ce sont les collectivités : CSE¹, COS² et le CNAS³ qui, avec la CGT en responsabilité dans les entreprises et dans la pluralité syndicale pourront proposer un outil valorisant le contenu des activités sociales et culturelles.

Dès lors, se met en œuvre, de manière collective un point essentiel : à qui confier le projet ? C'est l'ANCAV SC, association regroupant 18 associations de « loi 1901 » et 14 antennes de proximité, qui développent leurs activités au plan local, départemental ou régional, qui superviseront l'opération. L'ANCAV SC, anciennement ANCAV TT, ancrée sur les départs en vacances solidaires, a été créée par la confédération et 4 fédérations CGT : FNIC, Chémi-

not, Métallurgie et les Transports, à l'issue de la faillite de la Fédération du tourisme et du travail en 1986. Au cours de cette même année, l'assemblée générale a pris une dimension beaucoup plus large au sein de la CGT. En novembre 2019, l'ANCAV TT devient ANCAV SC et se diversifie aux activités sociales culturelles, sportives et loisirs.

Valoriser le contenu et la lecture

La mission première a été de créer, non sans embûche, un nouvel outil avec plusieurs pans dont les « activités vacances de qualité » via un portail moderne ONYVAGO. Il fallait ensuite le proposer aux élus pour qu'à leur tour, ils puissent le suggérer aux salariés et leurs familles, ce qui permettait d'ajuster notre projet (offres de vacances, culturelles : kiosque basé sur 50 000 références littéraires, billetterie...). Nous avons mis un point d'honneur à ce que le tarif soit très bas pour qu'il soit accessible au plus grand nombre (10€ d'abonnement/an pour une personne). Lorsque l'on connaît le prix d'un abonnement pour une année à un magazine, on se rend bien compte que la culture est accessible à tous, sans distinction. ONYVAGO sera alimenté par les organisations de la CGT, pour les CSE. Il n'y aura pas que des offres payantes. C'est un outil local qui se nourrit des actions nationales rendant ainsi visible la CGT là où elle est active et où elle le sera demain. Le contenu de la plateforme se construira par le biais des CSE qui auront accès au backoffice du site Internet et, par les partenaires.

L'outil est en ligne

Le projet aura vu le jour en 3 ans et aura mobilisé environ une trentaine de personnes. Un travail politique colossal a été engagé sur le contenu de l'outil. Le 52ème Congrès confédéral est arrivé avec des changements de responsabilités sur les questions de l'ANCAV SC et du collectif confédéral « culture tourisme social et loisirs ». Il y a eu du changement et les nouveaux camarades ont su s'imprégner du projet en un temps record. C'est un dossier qu'il fallait maîtriser d'un point de vu technique et politique de bout en bout.

Pour autant, cet outil ne remplacera pas tout. Il est important que la CGT porte le débat des activités sociales, culturelles et sportives et du droit aux vacances comme les autres droits : santé, logement, travail et nos repères revendicatifs.

Nous avons travaillé un modèle économique permettant au plus petit CSE de pouvoir y avoir accès. Comparativement aux outils mis sur le marché, le coût du développement du produit défie toute concurrence. Nous sommes parfaitement conscients qu'il y a une baisse de moyens des CSE, toutefois il est important de savoir que les plus imposants auront un surcoût dû à des tickets de fonctionnement liés à la technicité et non pas du fait des petits CSE. ONYVAGO, est avant tout un dispositif de solidarité.

Intuitif, fluide, accessible

Pour aller sur la plateforme ONYVAGO, il faut être adhérent de manière individuelle ou collective (par le biais d'une association du réseau ANCAV). Concrètement : un camarade représentant la CGT s'informe de la plateforme ONYVAGO (coût, Convention,...). Il décide de rencontrer un élu CSE de son entreprise, lui présente le projet.

Soit l'élu CSE n'adhère pas au projet car il ne correspond pas aux orientations du Comité soit, au contraire, l'élu valide le dispositif, la Convention entre le CSE et la CGT est signée et les salariés de l'entreprise pourront prétendre à l'offre sociale ONYVAGO.

Bon à savoir : lorsque la Convention est authentifiée, la CGT demande auprès du RH, pour des raisons techniques, la liste nominative des salariés et recense les identifiants, les mots de passe (pour parer à tous problèmes) en respectant la loi RGPD. La charte graphique est travaillée entre le personnel technique

ONYVAGO et les élus du CSE. Le CSE, quant à lui, devra communiquer à l'ensemble de ces salariés la possibilité d'accès à la plateforme.

ONYVAGO, oui mais quand ?

La confédération proposera une campagne de promotion ONYVAGO en interne via les fédérations, les comités régionaux, les UD, les UL, les syndicats. Cet outil pourra, in fine, nous permettre de gagner en qualité de vie syndicale.

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

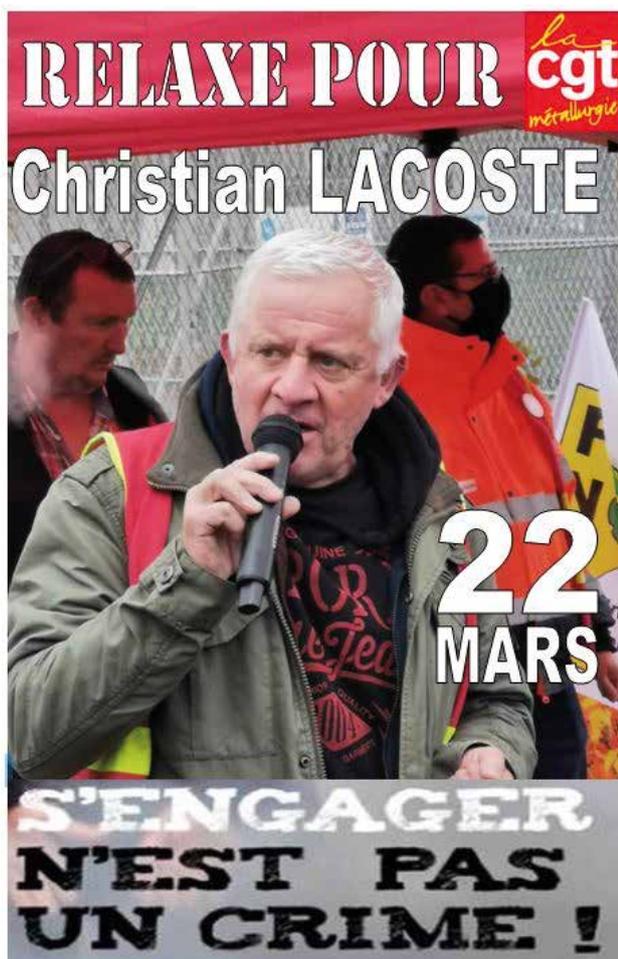
¹ Comité Social et Economique

² Comité des Œuvres Sociales

³ Comité National d'Actions Sociales

Entretien

Une victoire **au goût amer...**



Le tribunal de Clermont-Ferrand a prononcé une relaxe générale lundi 3 mai après-midi, dans le procès des trois salariés et de la CGT de l'usine Constellium à Issoire. Christian Lacoste, secrétaire général CGT Constellium, est relaxé en tant que personne physique et morale pour « harcèlement moral » après le suicide d'un collègue survenu le 10 septembre 2013.

Une décision accueillie avec soulagement

Les sympathisants et militants de la CGT venus soutenir leurs camarades ont été soulagés du verdict. La victoire est grande puisque si le procureur de la république avait demandé la relaxe de Christian Lacoste, il aurait requis 6 mois de prison avec sursis pour les deux autres salariés de Constellium mis en cause dans cette affaire, et 50.000 euros d'amende contre la CGT Constellium. « C'est une grande victoire pour notre syndicat CGT, pour l'Union Locale d'Issoire, pour l'USTM, pour l'UD CGT, la fédération, pour les salariés que

l'on représente. On a donc tout intérêt à continuer de se battre contre de telles injustices ! » déclare le secrétaire général CGT Constellium.

Cela fait 8 ans que les trois salariés revivent cette ignominie. Ils sont épuisés moralement mais tiennent le coup grâce au soutien de leur famille, des salariés de l'entreprise, tous collèges confondus, et des structures de l'organisation syndicale. « Nous avons l'appui de la Fédération de la métallurgie. C'est grâce à cette solidarité et à ce soutien que nous continuons à trouver la force de nous battre pour que la vérité éclate. Pour que les véritables responsables soient, un jour, placés devant leurs responsabilités et jugés.

Nous attendons désormais de savoir si le Parquet fera appel de cette décision. Nous savons à l'heure actuelle que Jacqueline Lèbre, belle-mère de Mathieu Lèbre, la victime, ne fera pas appel si le Parquet ne fait pas appel du jugement. » explique Christian Lacoste.

On s'est toujours battu et on continuera

Depuis 2011, depuis que le fond de pension américain est entré au sein de Constellium, nous sommes passés d'une culture industrielle, à une culture purement financière avec des pressions de plus en plus fortes. L'année dernière, les conditions de travail se sont dégradées et les drames se sont succédés. Entre 2011 et 2015, se sont 6 personnes qui ont mis fin intentionnellement à leur vie. Mathieu Lèbre était le troisième. Malheureusement, un septième a rejoint cette liste l'année dernière.

A l'heure où l'article est écrit [ndlr] le Parquet a fait appel de la décision de justice contrairement à la belle-mère de Mathieu Lèbre qui a décidé ne pas faire appel de la décision.

*Propos recueillis par Marion Prévot,
Conseillère fédérale*

Terrain

Amplifions la lutte dans les fonderies

Face à la lutte de la filière automobile - notamment celle des fonderies - Renault et Stellantis poursuivent leur démarche qui consiste à enlever du volume aux sites français et cela, pour toujours plus de rentabilité.

50 millions d'euros pour les fonderies

Quant à l'Etat, ce dernier s'entête à déverser des millions de fonds publics aux donneurs d'ordres et ce, sans contrepartie ! L'argent coule à flot uniquement pour ces entreprises... Les 50 millions annoncés récemment pour les fonderies attestent que l'État cautionne cette stratégie qui servira à toute la filière automobile.

La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (FTM) n'est pas dupe. Ces **50 millions d'euros** serviront à financer les licenciements de milliers de travailleurs au lieu de leur assurer un avenir, ni même à investir dans des outils industriels comme la FTM le revendique.

Nous savons tous qu'en ces temps de pandémie, il est difficile de mobiliser. Difficile oui, mais pas impossible. La victoire passera par une élévation du rapport de forces.

Le regroupement devant l'usine de la Française de Mécanique à Douvrin, la mobilisation au Mans face au Groupe Renault, les actions des camarades de Bosch Rodez, de Lardy, ou les luttes exemplaires des salariés des fonderies sont des signes de convergence des luttes !

Ne laissons pas notre avenir aux donneurs d'ordres sans scrupules

Ne soyons pas naïfs face à certains politiciens qui affirment « se soucier de l'avenir des salariés » uniquement lorsqu'une entreprise en danger est implantée dans leur circonscription, alors qu'ils restent muets à l'Assemblée nationale sur l'avenir de notre filière.

22 juin = GREVE

Le 22 juin doit être une date qui appelle à la grève. La lutte doit s'intensifier. La bataille doit croître. Le ton doit monter.

Les fondeurs et tous les salariés de la filière automobile doivent se lever d'une même voix et exiger des donneurs d'ordres et de l'Etat, qu'ils conservent le savoir-faire industriel français sur notre territoire.

Appelons à la grève. Soyons humbles, soyons dignes. Levons-nous, métallos !

Denis Bréant, Membre du Bureau fédéral



Rassemblement des salariés des fonderies à Renault Villeroy © Alaoua Sayad | FTM-CGT

Economie

L'assurance chômage ? **Quelle assurance ?**

La (contre)réforme de l'assurance chômage portée par le gouvernement a parcouru un chemin semé d'embûches. Depuis l'annonce de ce projet en 2019, elle a traversé successivement de fortes contestations sociales, la crise sanitaire et une annulation par le Conseil d'Etat. Pourtant tel un nuisible tenace, elle demeure toujours à l'agenda malgré la persistance du recours à l'activité partielle et un taux de chômage de 8%¹. Pour l'heure, c'est peu dire que le timing est contestable et qu'il démontre encore un peu plus le cynisme et la détermination ultralibérale du gouvernement.

La principale dérive de cette (contre)réforme réside dans la modification des dispositions relevant du calcul de l'indemnisation chômage. Pour cela, le gouvernement s'attaque à la base du calcul de l'indemnisation : le Salaire Journalier de Référence (SJR). Avant la (contre)réforme de 2019, le SJR correspondait à un salaire journalier moyen des précédentes activités du travailleur où seuls les jours travaillés comptaient dans le calcul. Avec les nouvelles dispositions gouvernementales, le mode de calcul du SJR incorporera des jours non travaillés. Cette nouvelle méthodologie pernicieuse aura pour conséquence de diminuer mécaniquement les allocations chômage. Selon une étude de l'Unedic, les indemnités des chômeurs diminueraient de 17% à 40% pour plus d'un million de privés d'emploi. Les plus touchés par cette (contre)réforme seront sans aucun doute les travailleurs intermittents victimes des emplois précaires.

Pour illustrer les injustices de cette réforme, prenons pour exemple, Elise et Eliott² :

- Elise a signé deux contrats CDD de 3 mois consécutifs rémunérés 2800€ bruts mensuels, puis a subi une période de chômage de 5 mois avant de décrocher un CDI.
- Eliott, lui connaît la même situation à l'exception que ces deux contrats CDD sont entrecoupés par une période de chômage non indemnisée de 6 mois.

	Elise		Eliott	
	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme
Salaire CDD	2 800 €		2 800 €	
Nbre de mois CDD	6		6	
Indemnité chômage	1 600	1 600	1 600	980

Une dérive qui concerne tout particulièrement les métallos

L'impact de cette régression sociale sera particulièrement préjudiciable pour les travailleurs de la branche métallurgie.

Avec un recours massif au contrat intérim et plus de 50 % des recrutements qui s'effectuent sous forme d'un emploi précaire, les travailleurs de la métallurgie sont particulièrement exposés. Le préjudice sera désastreux pour les travailleurs qui connaîtront des périodes d'inactivité à la suite des non-transformations des CDD ou contrats d'intérim en CDI.

Une assurance chômage sous tutelle des capitalistes

Cette (contre)réforme constitue une attaque de plus pour vider de sa substance le système de Sécurité sociale imaginé par le CNR. Elle est la conséquence des transformations majeures de la gouvernance de l'assurance chômage. En 2018, le gouvernement Macron a modifié considérablement les modalités de financement de l'assurance chômage, en approfondissant la substitution d'un financement par cotisation sociale par un financement par l'impôt (CSG). Cette opération est une étape supplémentaire qui vient parfaire le processus de fiscalisation de l'assurance chômage. Cette opération a permis à l'Etat central de reprendre le contrôle du budget de l'assurance chômage, en dépossédant les organisations de travailleurs du pouvoir de décider de la gestion de l'assurance chômage. Le résultat est sans appel, car cette réforme constitue un moins-disant social qui renforce la marchandisation des travailleurs et la misère des plus exploités de notre société.

C'est pourquoi nous devons réaffirmer la nécessité pour les travailleurs de se réappropriier la gouvernance de la protection sociale, pour ne plus être sous la tutelle d'une vision dogmatique ultralibérale. Il convient également de rappeler que les travailleurs ne sont pas des marchandises et que l'allocation chômage est un droit conquis qui ne doit, sous aucun prétexte, être conditionné d'une quelconque manière, mais doit uniquement permettre de maintenir des conditions d'existence décentes.

Baptiste Royer, Conseiller fédéral

¹ INSEE

² Grégoire (2021)

Plus loin que nos droits

Accidents bénins : **besoin de vigilance !**

Jusqu'alors, sous certaines conditions, la CARSAT*, Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail, du lieu d'implantation d'un établissement pouvait autoriser l'employeur à remplacer la déclaration des accidents du travail n'entraînant ni arrêts de travail, ni soins médicaux, par l'inscription dans un registre des accidents de travail bénins.

Depuis le 1^{er} mai 2021, cette autorisation préalable n'est plus requise. L'employeur devient le propriétaire de ce registre. C'est ce qu'un décret du 29 avril 2021, mettant en œuvre la réforme des modalités d'ouverture et de tenue de ce registre prévue par la LFSS pour 2021, prévoit (Code de la Sécurité sociale D 441.-1, et 2).

Jusqu'alors, le registre était délivré après enquête par la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (D 441-2 ancien du Code de la Sécurité sociale). Dorénavant, « lorsqu'il tient un registre en application de l'article L. 441-4, l'employeur en informe la CARSAT par tout moyen conférant date certaine... » (D 441-2 nouveau du Code de la Sécurité sociale), l'enquête préalable conditionnant une autorisation préalable disparaît.

L'employeur envoie le registre à la fin de chaque année civile par lettre avec accusé de réception, à la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail. Il peut en obtenir la communication.

Cette disparition de l'enquête préalable pose problème. Une entreprise qui fraude sur ces déclarations, même si les conditions d'utilisation subsistent, sans accord préalable, pourra ouvrir un registre. C'est un risque en plus pour les salariés surtout lorsque l'on connaît les difficultés à inscrire un accident sur ce registre. Un besoin supplémentaire de vigilance pour nos élus CSE-SSCT s'impose.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral

* La CARSAT a remplacé le 1^{er} juillet 2010 la CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladie). De compétence régionale, la CARSAT est l'interlocuteur des salariés du régime général de la sécurité sociale pour leur retraite et leur pension de réversion.



« 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.ag2ramondiale.fr/branchez-vous-sante



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain