

la
cgt
métallurgie



Métallurgistes

Mensuel des

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°56 Octobre 2021

DOSSIER

25 novembre 2021

Tous dans l'action



elior 

ELIOR AU SERVICE DU LIEN SOCIAL EN ENTREPRISE

*Faisons une pause, pour nous faire plaisir
et être ensemble (autrement)*

**Ensemble, concoctons la recette d'une restauration
savoureusement durable : les bons produits, les bonnes recettes
qui prennent soin de la planète, pour un moment convivial,
favorisant le lien social en entreprise.**

© Nicolas Lascourrèges

elior.fr

Elior - marché entreprises
Tour Égée - 11, allée de l'Arche
92032 Paris La Défense Cedex

elior 
L'appétit du mieux

Actualités

- 4 Histoire**
2005, une victoire face à l'UIMM
- 5 Europe/International**
Portrait, Amandla Awethu !
- 6-7 Portrait de syndiqués**
Orano DS, création d'un nouveau syndicat

Vie Syndicale

- 9 Formation syndicale**
Se former CGT, un acte militant !
- 12 Territoires**
Syndicalisation, s'implanter et se renforcer

Dossier

- 10-11 25 novembre 2021 :**
Tous dans l'action

Politique revendicative

- 13 Entretien**
Télégrève chez IBM Nice
- 14 Economie**
CAC40, les multinationales de la métallurgie se portent bien
- 15 Droits**
Acharnement antisynical chez Schindler



© A. Sayad | FTM-CGT

Edith Biechle
Secrétaire générale de l'UFICT

Affirmer nos propositions et travailler la convergence des luttes

3

Industrie, emploi, relation donneurs d'ordres/sous-traitants, développement des territoires, retraites, tant de sujets de fond qui, d'ores et déjà, font partie intégrante de notre quotidien syndical et ont un impact sur le quotidien des salariés et plus largement, sur l'ensemble des citoyens.

Tenir notre rôle en nous mêlant de politique au sens large prend ici tout son sens, savoir être force de propositions et travailler la convergence des luttes à tous les niveaux également.

Alors que certains nieraient volontiers l'importance de nos actions et le sérieux de nos projets ainsi que la légitimité de notre présence auprès des salariés, montrons-leur qui et combien nous sommes. Que nous soyons actifs, retraités, cadres, ouvriers, construisons et mobilisons-nous ensemble !

Plusieurs opportunités s'offrent à nous dans la période et, nous devons rendre nos combats visibles, qu'ils soient fédéraux ou confédéraux. Notre investissement, du lundi 25 octobre au mercredi 10 novembre, aux côtés de nos voisins syndicalistes européens avec pour slogan « Notre avenir ne se décidera pas sans nous ! » Une transition juste nécessite la participation des travailleurs de l'industrie en est l'illustration.

La mobilisation nationale avenue Wagram devant l'UIMM du 25 novembre est organisée pour :

- Défendre nos droits, nos emplois et notre industrie,
- Montrer massivement notre volonté de construire dans la négociation de branche un socle de droits allant dans le sens du progrès social pour tous.

Qu'il s'agisse des droits attachés à la personne, de temps de travail, de statut cadre, de droits acquis spécifiques à un territoire, la mobilisation doit servir à valoriser nos multiples propositions et constituer un refus massif de nivellement de nos droits par le bas.

C'est un rapport de forces nécessaire pour mettre en visibilité les enjeux et risques de cette négociation, faire savoir, faire connaître et mettre en lumière, et contrecarrer la philosophie du patronat qui en veut toujours, plus même si cela se fait aux dépens des salariés, tant que les profits sont là !!!!

Il est plus que temps d'affirmer nos propositions et nos désaccords.

Nous devons préparer demain, nous investir pour propager l'idée que d'autres choix sont possibles, maintenir notre cap sur tous nos axes. Nous ne devons pas attendre que les choses se fassent toutes seules, nous devons être moteurs mobilisateurs, force de propositions dans ce projet de société.

Photo de couverture © A. Sayad - FTM-CGT

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

2005

Une victoire face à l'UIMM

Le 25 novembre prochain, la Fédération donne rendez-vous devant le siège du patronat de la métallurgie pour peser dans les négociations ouvertes sur l'avenir de nos conventions collectives. Mais un rassemblement devant le siège de l'UIMM à Paris peut-il vraiment changer le cours des événements ? Oui, si l'on en juge le résultat obtenu le 9 juin 2005 !

Une montée en puissance

À l'été 2004, le patronat entend profiter d'une récente loi qui fragilise la hiérarchie des normes. Des accords d'entreprise dérogeant aux conventions collectives de branche dans un sens moins favorable aux salariés sont désormais possibles. L'UIMM multiplie les sujets de négociations : salaires, qualifications, pénibilité, départs anticipés et autres garanties collectives. La Fédération y oppose ses propositions : grille nationale des salaires, droit à la retraite anticipée pour pénibilité, reconnaissance des qualifications, convention collective nationale de la métallurgie.

Début 2005, le ton monte. Le 1^{er} février, un meeting organisé dans le patio de la CGT à Montreuil réunit mille métallurgistes. Quelques jours plus tard, 800 000 personnes défilent pour défendre les 35 heures hebdomadaires de travail. Un mois après, le 10 mars, une nouvelle journée groupe 1,4 million de manifestants, dont 180 000 métallurgistes. En Midi-Pyrénées, on recense 55 grèves dans la métallurgie, une quarantaine dans le Rhône, tandis que 500 grévistes de l'usine PSA Aulnay défilent à Paris.

Fin mars, le rendez-vous est fixé pour les métallurgistes au 9 juin, pour imposer une augmentation des salaires mini de 8 %, et l'abandon par l'UIMM de ses projets de remise en cause de la prime d'ancienneté, de la reconnaissance des diplômes, des jours fériés et des frais de déplacement. En attendant, l'action se déploie dans les

entreprises pour syndiquer, faire signer la pétition fédérale et collecter la solidarité financière, relayée chaque semaine dans un encart spécial du Courrier fédéral.

« Un formidable point d'appui »

Le 9 juin, le pari est gagné ! 15 000 métallurgistes bousculent la quiétude de la très chic avenue de Wagram. Après une prise de parole, le cortège s'ébranle vers la place Saint-Augustin pour retrouver les Fédérations CGT Mines-Énergie, Textile, Chimie, Bois, Agroalimentaire, Verre-Céramique et Travailleurs de l'État et se diriger vers le palais Brongniart, siège de la Bourse (des va-

leurs). Devant ce lieu symbolique, l'avenir de l'emploi industriel est clamé haut et fort. Cette manifestation s'accompagne d'une centaine de débrayages et d'initiatives locales. À Toulouse, on se retrouve devant la préfecture, à Brest, un rassemblement obtient un conseil municipal consacré à l'avenir de la filière électronique.

La préparation du 9 juin a permis de se détacher du calendrier des directions d'entreprise. À cet égard, la consigne fédérale « le mandat syndical de ce mois de juin, c'est d'être à Paris » a eu de l'écho. Mieux, l'UIMM annonce le report des réunions prévues et finalement l'abandon de ces projets d'accords, à l'exception de celui sur les classifications. « Sans gagner de nouvelles conquêtes, un coup d'arrêt a été mis aux prétentions de l'UIMM. C'est en soi une victoire », analyse le Bureau fédéral.

Avec ce succès, les métallurgistes ont fait la démonstration qu'ils ne se laisseraient pas intimider, dans une période où, souvenez-vous, N. Sarkozy, ministre de l'Intérieur, promettait de nettoyer les banlieues au Kärcher. Tandis que L. Parisot, patronne des patrons s'étonnait : « La vie, la santé, l'amour sont précieuses, pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ? » La réponse est dans la lutte !

Emeric Tellier, Conseiller fédéral



Affiche fédérale pour le 9 juin 2005
| coll. IHS CGT Métaux

Europe / International

Portrait Amandla, Awethu* !



© IndustriALL Global Union

Christine Olivier, militante et dirigeante du puissant et influent syndicat de la métallurgie sud-africain NUMSA, vient d'être élue Secrétaire Générale-adjointe d'IndustriALL Global Union. Une reconnaissance pour cette syndicaliste engagée dont le parcours est jalonné de luttes contre les discriminations et les injustices.

Baignée dans le monde ouvrier

Christine Olivier est née et a grandi à Atlantis, un faubourg de la province du Cap en Afrique du Sud. Véritable bastion industriel, cette banlieue ouvrière répertoriait des maisons qui étaient attribuées aux habitants en fonction de leur couleur de peau par le gouvernement de l'apartheid. Dans cette ville ouvrière, Christine Olivier déclare avoir vu dès son plus jeune âge « comment les employeurs peuvent exploiter les travailleurs ».

L'injustice et les maltraitements de l'apartheid ont eu un réel impact sur sa personnalité et sa relation avec les autres.

Au milieu des années 1990, elle décroche son premier emploi à l'usine ITron, fabricant de composants pour des compteurs d'électricité prépayés « voir cette exploitation m'a mise très en colère et j'ai décidé que je ne pouvais pas me taire. Les membres de mon syndicat ont décidé que je devais devenir déléguée syndicale et ils ont continué à m'élire pendant des décennies. Donc, pour moi, il s'agissait toujours de s'assurer que les travailleurs ne sont pas exploités au point de production et que les droits des travailleurs soient pris en considération » explique-t-elle.

Les femmes et le racisme

Tout au long de son mandat, Christine Olivier va se concentrer à la lutte mondiale contre le racisme dans le milieu professionnel. « L'une des choses les plus importantes que nous devons déraciner et que nous ne devrions pas tolérer est le racisme sur nos lieux de travail et au sein de notre mouvement syndical. Nous sommes très silencieux quand il s'agit de racisme. C'est l'une des questions dont nous devons commencer à discuter ouvertement au sein du mouvement syndical. Les camarades sont un peu réticents à discuter du racisme, mais nous devons dire que dans le mouvement syndical, nous ne le tolérerons pas. »

Femme d'influence

Le 15 septembre dernier, lors du Congrès d'IndustriaLL, Christine Olivier a été la première femme africaine à être élue à la tête d'un syndicat mondial. « Pour moi, il s'agit de se soucier des travailleurs et de s'engager à défendre et à lutter pour les droits des travailleurs. C'est l'une des choses que je dois continuer à faire parce que si je ne le fais pas, alors je n'ai pas ma place dans le mouvement syndical. »

Elle est l'une des rares femmes dirigeantes syndicales en Afrique du Sud à avoir été élue à des postes de direction : présidente provinciale de Numsa – première femme à occuper un tel poste, trésorière provinciale du Congrès des syndicats sud-africains (COSATU), deuxième vice-présidente de Numsa puis première vice-présidente de Numsa – un autre poste qui n'a jamais été occupé auparavant par une femme.

« Je sais qu'il y a des défis à relever. Même dans certains pays d'Afrique, les travailleurs n'ont pas leur mot à dire dans leurs propres syndicats, il n'y a pas de responsabilité. Nous devons prendre le mandat des travailleurs. Je viens d'un syndicat contrôlé par les travailleurs et c'est ce que je veux voir. C'est l'une des choses que nous devons pousser. Nous devons rendre des comptes aux travailleurs parce que si les travailleurs ne sont pas là, les syndicats deviendront inexistantes ».

Un sacerdoce pour cette militante pour qui toute action collective se construit avec les travailleurs, sur leur lieu de travail...même au niveau mondial !

Marion Prévot, Conseillère fédérale

* Traduction : pouvoir au peuple !

Portraits de syndiqués

Orano DS, **création d'un nouveau syndicat**

© FTM-CGT



6

Nora Hadjour et Kevin Pacot ont créé une section syndicale CGT au sein de la société Orano DS. Ils nous expliquent pourquoi et comment.

Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Nora Hadjour. Je travaille au sein de PolyNord Sud depuis 18 ans, puis nous avons fusionné. Je travaille désormais au sein du Groupe Orano DS.

Kevin Pacot. Et moi, je travaille dans la même société depuis 10 ans.

Pouvez-vous nous expliquer vos métiers ?

NH. Je travaille dans la logistique, en centrale nucléaire, partout en France. Lorsqu'il y a des besoins, je viens en renfort au niveau des arrêts de tranche. J'ai aussi travaillé en radioprotection, en tant que technicienne déchets, gardiennage de sas...

KP. J'ai commencé en tant qu'intervenant dans le bâtiment réacteur. Avec l'expérience, j'ai pu travailler en tant que chargé de travaux et m'occuper de différents chantiers. J'ai eu un panel de formations qui m'a permis d'évoluer au sein de l'entreprise. J'ai été chef d'équipe. Maintenant, je suis passé dans la branche syndicale. Je fais un peu moins de chantiers pour m'occuper davantage du syndicat.

Comment avez-vous été accueillis à la CGT ?

KP-NH. Nous avons bien été accueillis par le représentant syndical et les syndiqués. Ils étaient très présents pour les salariés.

Au début de notre adhésion, ça se passait bien, on dialoguait beaucoup, puis nos relations se sont dégradées. Nous avons donc décidé de créer la section syndicale CGT dans la nouvelle branche.

Pourquoi vouloir créer une nouvelle section syndicale ?

KP. Pour moi, la syndicalisation est un héritage familial. Mon grand père était militant, mon père aussi. J'ai grandi dans la « culture cégétiste » avec du partage, des débats d'idées. A mon sens, c'est important de pouvoir représenter des personnes qui n'ont pas envie ou peur de se syndiquer.

NH. Lutter contre l'injustice !

Qu'est-ce que tu attends de la création de la nouvelle branche ?

NH. Il faut qu'on avance au niveau de notre direction, que l'on s'impose, faire comprendre les choses. On a des accords, il faut qu'ils soient respectés.

Je pense qu'être présents lorsqu'un salarié nous contacte, c'est essentiel. Expliquer que la CGT est là, pour moi, c'est primordial. Il ne faut pas oublier que nous avons été élus par eux !

Je vis la même situation qu'eux, puisque je suis, moi aussi, salariée chez Orano DS. Ce qui les touche, me touche aussi. Je fais les 3/8 comme eux. J'en bave comme eux, et je veux des améliorations des conditions de travail comme eux !

KP. A cause des nouveaux accords mis en place, nous avons perdu des primes, les conditions de travail se sont détériorées. Ces accords sont mis en place pour le bien économique de la société et non pour la sécurité des employés.

Pour la restructuration de l'entreprise (4 entreprises = 4 accords différents), le patronat a fait un « melting pot » de tous les accords, en prenant bien soin de ne retenir que les moins bons ! Ces accords, ne sont pas du tout à la hauteur du groupe. C'est donc le salarié qui en pâtit. Du coup, on va demander aux salariés de produire plus avec moins d'effectifs, plus de contraintes et plus de responsabilités. Tout ça pour le même salaire... Ce n'est vraiment pas normal !

Aujourd'hui nous vivons dans un système qui est en train de détruire tout ce que nos aînés ont réussi à gagner. Je suis aussi là en tant que jeune CGT. Je suis aussi là pour essayer de contrer les vis vellétés du patronat. Nos anciens ont mis leur vie en péril pour que nous puissions bénéficier des droits conquis pour la lutte syndicale. Soyons-en dignes !

Comment collectez-vous les informations des salariés ?

NH.-KP. On va les voir sur le terrain, sur les chantiers. C'est à partir de là que chacun va nous donner les idées qu'il aura à faire remonter.

La syndicalisation, pourquoi et quel impact ?

KP. Aujourd'hui on vit dans un système de répression totale. Le CSE tue le syndicalisme. Et oui, au sein des entreprises, cela nous divise... mais malgré les difficultés rencontrées, on ne lâche pas l'affaire. La preuve, on a créé notre propre syndicat. On avance !

Je n'ai que 35 ans et croyez-moi, je ne baisserai pas les bras ! Le combat doit se poursuivre, il faut continuer à revendiquer.

Je voulais aussi me laisser le temps de faire ma propre expérience professionnelle. Selon moi, pour être un bon délégué syndical, il faut savoir de quoi on parle. Mes dix années d'expériences m'ont permis de maîtriser une partie des métiers de notre entreprise. Aujourd'hui, je peux me permettre en tant que délégué syndical de m'imposer vis-à-vis de ma direction, parce que ces métiers-là, je les connais, tout comme leur contexte professionnel.

NH. Il y a quelques années, j'ai eu un souci au travail. Je me suis rendue compte qu'on me mettait de côté par rapport à une autre salariée qui faisait le même travail que moi. Elle venait d'arriver, moi j'étais plus ancienne. C'est moi qui lui ai appris le boulot et c'est elle qui a été augmentée. J'y ai vu une certaine injustice. Elle disait oui à tout. Je n'étais jamais malade, jamais d'arrêt, mon boulot était irréprochable. Certain m'ont sentie comme une menace. C'est à partir de là que j'ai commencé à faire remonter les choses. On m'a alors dit qu'il fallait que je me syndique.

En effet, si tu te syndiques, tu pourras résoudre tes problèmes et ceux des autres parce que toi, en tant que personne, tu ne peux pas parler directement à la direction. Les représentants du personnel oui !

Aux personnes qui hésitent, qui ne savent pas comment faire : lorsqu'il y a des personnes qui se retrouvent en conflit avec leur responsable, leur hiérarchie, surtout, syndiquez-vous à la CGT. Parce qu'à la CGT, on est entendu, on est appuyé et on se bat pour la justice.

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



La santé des représentants du personnel au CSE : quels sont **les facteurs de risque** ?

En application des ordonnances Macron ayant institué, en septembre 2017, le CSE en remplacement du CE, du CHSCT et des DP, la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel à partir de 2020 a profondément modifié leur fonctionnement et réduit le nombre d'élus tout en élargissant le champ de leurs prérogatives. La question des attributions des instances représentatives du personnel et des moyens dont elles disposent est centrale dans l'appréciation de l'évolution du dialogue social au sein des entreprises.

La mise en place des CSE a réduit de manière drastique les moyens des élus...

Se joue en effet là un enjeu essentiel en termes de santé au travail des élus et d'exposition aux risques professionnels, notamment aux risques psychosociaux.

Avant la mise en place du CSE, le dialogue social de proximité reposait sur les CHSCT et les DP dont les périmètres en termes de prérogatives étaient relativement clairs. Désormais, en fonction des accords, les missions des différentes instances, en matière SSCT notamment, peuvent plus ou moins se chevaucher et donner la possibilité à l'employeur de choisir le lieu dans lequel traiter un sujet : par exemple, pour éviter une discussion en CSE, le sujet va être cantonné à la commission SSCT.

A cela s'ajoute le fait que les sujets de tension ont tendance à se concentrer sur un nombre plus réduit d'élus à travers l'instance CSE dont le fonctionnement s'est de surcroît dégradé avec la tenue en distanciel de nombre de réunions depuis le début de la crise sanitaire. Dans un contexte de rationalisation des organisations à travers la réduction des coûts et des emplois, les élus s'en trouvent ainsi particulièrement éprouvés sur le plan psychique en étant mis sous pression pour de multiples raisons : multiplicité des sujets à traiter, formation insuffisante, crainte de perdre son emploi du fait de ses activités syndicales et d'élus, sentiment/ constat de ne pas avoir la même évolution de carrière que les autres, etc.

...qui se retrouvent exposés à des risques psychosociaux

Il en résulte un sentiment constituant un facteur majeur de souffrance au travail qui relève de la question du sens au travail lorsque les élus se sentent inutiles dans leur fonction du fait de situations de qualité empêchée, et ce malgré une grande énergie dépensée à tenter d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les risques encourus par les salariés représentés. Ce sentiment est d'autant plus problématique pour les élus que la fonction qu'ils tiennent au sein des IRP relève d'un choix dans lequel ils investissent beaucoup de temps, polarisé par un ensemble de valeurs auxquelles ils croient.

Ces facteurs de risques pour la santé qui émergent dans l'activité de dialogue social relèvent de facteurs identifiés par Gollac¹, notamment :

- la qualité empêchée et le sentiment d'inutilité de travail ;
- le sentiment d'injustice, de non reconnaissance de son travail, les difficultés à être intégré à un collectif ;
- la relation avec les salariés et leurs souffrances, la peur ;
- la charge de travail, le manque d'accompagnement, les responsabilités ;
- la communication à distance nécessitant de recourir plus à l'écrit, rédaction de mails notamment, ce à quoi nombre d'élus ne sont pas habitués ;
- la peur d'être sanctionné, la peur de perdre son travail.

La santé des élus peut constituer un « risque grave » au sens légal du terme (art. L2315-94 du code du travail), permettant ainsi au CSE, lorsque des signes de souffrances émergent, de désigner un expert.

¹ Gollac, M. & Bodier, M. (2008). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail.

Formation syndicale

Se former CGT, un acte militant !

Ces dernières années, la formation syndicale s'est considérablement développée. C'est le fruit du travail des camarades du collectif fédéral, mais rien n'aurait pu être fait sans la volonté forte de la fédération de donner une véritable priorité à la formation syndicale.

La FTM construit, organise, et anime principalement des formations au mandat (CSE, CSE-SSCT...) et des formations à la responsabilité syndicale (animer un syndicat, DSC, formation de formateurs...).

En 2022, trois nouvelles formations seront proposées aux militants :

Secrétaire de CSE : destinée aux secrétaires de CSE, adjoints, ou en passe de le devenir. Cette formation de 3 jours détaille les droits et prérogatives du mandat, en lien permanent avec notre pratique syndicale démocratique. La pédagogie est dynamique, et combine exercices, exposés, et jeux de rôles.

Animer une USTM : destinée aux camarades qui participent à l'animation de leur USTM ou de leur Collectif Métaux. Cette formation de 3 jours part de l'histoire de la création de nos USTM, leurs rôles et leurs moyens, pour arriver sur la création d'un projet syndical à l'échelle départementale.

Communication : destinée à tous les camarades qui désirent améliorer la communication de leur syndicat. Un moment disparu de notre programme, cette formation revient entièrement revue, et traite aussi bien de la communication patronale, (comment la déjouer ?), que de notre communication CGT (comment la mener, l'organiser, à travers quels outils ?)

Formations communes : danger !

La formation syndicale est un outil puissant et efficace pour travailler au rapport de forces dans les entreprises. Nous le savons tous, le patronat aussi l'a compris...

C'est pourquoi la loi El Khomri en 2016 a mis en place la possibilité pour les entreprises d'organiser des formations communes : le patronat veut désormais s'accaparer la formation des élus et mandatés, décider du contenu, et ensuite dispenser la bonne parole aux élus toutes organisations syndicales confondues.

Comme une grande famille, quoi...

Pour le moment, ce sont principalement les formations CSE et CSE-SSCT qui sont concernées, des formations stratégiques s'il en est. Pour les patrons, que rêver de mieux que des élus convaincus de la nécessité du consensus autour des impératifs économiques auxquels les actionnaires soumettent l'entreprise ? Quoi de mieux que des élus laissés dans l'ignorance des droits que leur donne le code du travail pour contrer les stratégies patronales ? Et comme si cela ne suffisait pas, l'UIMM a décidé de mettre une seconde couche dans le cadre des négociations pour un dispositif conventionnel national de la Métallurgie.

La volonté de l'UIMM est d'effacer la formation syndicale pour la remplacer par des formations uniquement juridiques et économiques, orientées dans le sens patronal. De cette manière, le patronat garderait le contrôle des connaissances qui sont apportées, pour arriver au final à des élus institutionnalisés, sans étiquette syndicale trop dérangeante ni trop voyante. **Ce texte vise à remplacer les formations syndicales par des formations patronales !**

En aucun cas ces formations ne peuvent être rendues obligatoires ! L'article R2145-4 du code du travail définit clairement que **c'est le salarié qui décide de l'organisme avec lequel il souhaite suivre une formation syndicale.**

La CGT est fermement opposée à ces formations communes, qui ne sont qu'une nouvelle tentative d'affaiblir les syndicats. **Se former CGT, c'est plus que jamais un acte militant !**

Christine Ciol, Membre du Bureau fédéral

Pour connaître l'ensemble des formations syndicales, flashez ce QRCode



25 novembre 2021

Tous dans l'action

La FTM-CGT a décidé de faire de la **journée du 25 novembre une grande manifestation devant l'UIMM**, avenue de Wagram avec l'objectif de 10.000 métallos.

Ce n'est certainement pas un baroud d'honneur à l'étape de la négociation mais plutôt une démonstration de force que nous devons effectuer face aux attaques orchestrées par le patronat de la métallurgie.

L'UIMM restera attentive à notre capacité à élever le rapport de forces, à être force de propositions dans les territoires lorsque nous serons convoqués pour négocier. Il est donc capital que l'ensemble des salariés s'empare de cette action en étant présents physiquement à Paris.

Une mobilisation d'une telle ampleur nécessite des moyens financiers importants et cela ne doit certainement pas être un frein en cette période. Une tombola, sous forme de souscription financière, avait été établie lors de la préparation à cette manifestation courant 2020 mais, la Fédération avait du prendre la décision de la repousser du fait de la situation sanitaire.

Comme nous l'avons fait en 2019 pour les manifestations effectuées en région, la FTM-CGT étudiera avec les syndicats, USTM ou coordinations de groupes toutes les demandes de prises en charges de bus, train, ... de façon à permettre à un maximum de salariés d'effectuer le déplacement.

« Journées d'études »

Les négociations de la Convention Collective Nationale entamées depuis 5 ans vont, d'ici la fin de l'année, redéfinir entièrement un nouveau dispositif conventionnel pour les 1 400 000 travailleurs de la métallurgie.

En effet, l'UIMM veut tout bonnement rayer un siècle de construction de droits et conquis so-

ciaux qui constituent aujourd'hui toute la protection sociale des salariés, (mensuels, ingénieurs, techniciens, cadres) où sont écrites et imposées toutes les garanties collectives que tous les employeurs de la métallurgie doivent respecter. Il s'agit : du temps de travail, des classifications, des rémunérations, des conditions et de la santé au travail, de la formation professionnelle, de l'évolution de carrière ... En somme, tout ce qui détermine les conditions de vie au travail.

Les salariés de la branche doivent se réapproprier les droits inscrits dans leurs propres Conventions Collectives Territoriales et s'emparer des négociations en territoires pour imposer au patronat de la métallurgie une Convention Collective Nationale avec des droits et garanties dignes du 21^e siècle.

Communiquer et renforcer

Nous avons engagé, depuis 2016, un vaste chantier de luttes et d'initiatives dans les territoires. Parallèlement à ce travail directement lié aux négociations, la Fédération a poursuivi ses actions en direction des militants pour les former, les informer et les préparer à devenir les premiers acteurs des négociations en territoires. De leur force de persuasion dépendra l'avenir des salariés de leur entreprise.

Ainsi, ce sont 200 journées d'étude et assemblées de salariés, en lien avec les syndicats et les USTM, qui se sont tenues avec une accélération en 2021, soit 70 journées d'étude. Au total, ce sont plus de 4.000 militants formés.

A chaque fois, le débat est riche et permet à nos militants de prendre la mesure du projet patronal rétrograde, voire ringard, et de la nécessité de faire grandir le rapport de forces pour parvenir à imposer notre projet.

Le projet néfaste de l'UIMM

Comment cela va-t-il se passer dans les territoires ? Voici quelques exemples de régressions voulues par le patronat de la métallurgie.

• Prime d'ancienneté

Prenons l'exemple d'un ouvrier, Karim D. habitant dans le département de l'Ain au coefficient 255 avec 10 ans d'ancienneté.

Aujourd'hui, Karim perçoit une prime d'ancienneté de 125,46 €/mois.

Demain, si le projet de l'UIMM venait à passer, la formule de calcul de la prime d'ancienneté changerait. Karim ne percevrait plus que 103,18 €/mois, soit une différence de 22,28 €/mois.

Cela équivaut donc à un manque à gagner pour Karim de 267,36 €/an.

• Pause payée

L'article 27 de la Convention Collective de l'Ain accorde aux salariés travaillant dans des équipes successives, une indemnité d'une ½ heure de salaire au taux réel.

Si le projet de l'UIMM passe, à partir du 1^{er} janvier 2024, ces mêmes salariés auront toujours une indemnité de 30 minutes qui ne sera plus calculée sur le salaire réel mais sur le minima hiérarchique du poste occupé.

Vous l'aurez compris, avec ces deux exemples les salariés vont subir une diminution de ces deux primes ! Et, un loup pouvant en cacher un autre... ces deux primes seront calculées en fonction du poste occupé. En cas de changement de poste, elles peuvent être, soit augmentées, soit revues à la baisse !!!

Un dernier exemple, cette fois-ci avec la Convention Collective du Puy-de-Dôme :

• Indemnité de transport

L'article 15 alloue une indemnité de transport aux salariés du Puy-de-Dôme qui résident dans une commune distante de 5 kilomètres au moins du lieu de travail.

Si le projet de l'UIMM était signé, cette indemnité disparaîtrait car, dans l'idéal patronal, il n'est pas question d'allouer une telle prime....

Michel Ducret, Membre du secrétariat fédéral
Amar Ladraa, Animation Territoires
Grégory Khiati, Membre du Bureau fédéral

Témoignage

Hambach : journée d'étude sur la Convention Collective Nationale

F21 salariés des entreprises Smart ; Magna Uniport, Faurecia ; SAS logistiques ; Sas automotive ; Seifert Logistiques ; Renault Batilly ; Arcelor Mittal Florange, Arcelor Métal Gandrange, étaient présents à cette journée d'étude, animée par David Blaise de la Fédération des Métaux, chargé de la partie industrielle.

Lors de la journée d'étude, du 28 avril dernier, au centre de Hambach, il a été présenté aux différents participants les grandes thématiques actuellement en cours de discussion, celles qui ont été validées par les autres OS, et qui entreront en vigueur selon le calendrier préétabli. Discussions ouvertes depuis septembre 2016.

5 thèmes mis en réserve. 1 signé, 3 autres en cours de discussion.

Nous avons longuement et largement débattu au cours de cette journée de :

- La protection sociale avec la remise en cause des jours de carence,
- Les classifications avec la possibilité d'un accord d'entreprise et la signature d'un avenant en cas de changements des classifications dans l'entreprise,
- La non-reconnaissance des diplômes.

Nous avons aussi parlé des différents temps forts, des séances de négociation entre les OS et l'UIMM, menés les 29 avril ; 21 mai ; 18 juin ; 9 juillet ; 23 juillet ; et 26 au 29 juin 2021.

Sur le site de Hambach, la CGT a distribué plusieurs tracts sur ce sujet, et ce depuis le début des négociations en 2016. La CGT a fait des tournées d'ateliers pour expliquer les propositions de la FTM face aux positionnements régressifs du patronat sur la Convention Collective Nationale. Les camarades ont pleinement pris conscience que le patronat veut supprimer un siècle de conquêtes sociales.

Nous n'avons évidemment pas oublié de parler de l'initiative nationale qui se déroulera à Paris, le jeudi 25 novembre 2021. Chaque département a un objectif de participation, et sur la Moselle, il est de 4 bus. L'objectif sera largement atteint !

Thomas Di Francesco, Secrétaire du syndicat CGT Ineos automotive, délégué syndical, membre titulaire CGT du CSE et **Jean Luc Bielitz**, Membre titulaire CGT du CSE

Territoires

Syndicalisation : s'implanter, se renforcer

Dans le cadre de la préparation du 42e congrès fédéral et afin de permettre à l'ensemble de nos syndiqués d'être en situation de connaissance, de réflexion, de décision pour gagner en efficacité dans nos mobilisations à venir, la fédération a décidé de passer à l'offensive et encourage les syndicats à organiser partout des assemblées générales pour rassembler, échanger, débattre de la vie CGT, des difficultés, de la construction revendicative et surtout de la syndicalisation.

Dynamiser pour créer des solidarités locales

La faiblesse de notre syndicalisation et de notre qualité de vie syndicale peuvent-elles être un frein à cette ambition de conquête ? « C'est une question qui revient fortement dans nos assemblées syndicales ».

En effet, le développement des luttes et les nombreuses expériences qui nous parviennent confirment une réalité. Le niveau de nos forces et de la qualité de vie syndicale sont déterminantes pour gagner y compris lorsqu'il s'agit des questions d'emploi.

Pourquoi seulement 1/3 des syndicats s'investissent dans nos campagnes de syndicalisation ? N'y a-t-il pas encore des refus de la part de certains syndicats ? Ne faut-il pas convaincre chaque militant de prendre un peu de temps pour organiser et proposer l'adhésion à d'autres salariés ? Ou s'agit-il de difficultés pour proposer l'adhésion ?

Nous allons prochainement adresser un questionnaire sur le sujet aux syndicats. L'objectif sera d'apporter une aide à chaque syndicat pour s'engager dans la campagne de syndicalisation.

Force est de constater qu'une partie de l'entraide se réglera par la formation syndicale et la construction de campagnes de syndicalisation de proximité au niveau du territoire et des groupes. Cette proximité nous permettrait en effet d'être beaucoup plus pertinents et efficaces d'abord pour dégager des priorités, ensuite pour créer une dynamique, organiser un suivi et faciliter l'entraide.

Nous avons quelques expériences qui ont produit des résultats intéressants, je pense aux régions de l'AURA et du Grand Est.



© A. Sayad | FTM-CGT

Une syndicalisation de proximité

Devant les attentes diverses et spécifiques des jeunes, des ICT, des femmes, des futurs retraités et bien d'autres, nous avons besoin de mettre à disposition des outils, du matériel et de construire des initiatives ciblées en adéquation avec leurs revendications.

Un module de formation « Qualité de Vie Syndicale » pour les syndicats, les groupes ou les territoires est disponible à la fédération, des modules également plus spécifiques tels que sur la continuité syndicale ou les ICT.

Il est donc important de créer les conditions idéales pour que dès la rentrée, nos adhérents et sympathisants se réunissent, partout, dans les syndicats, les territoires et les groupes !

Parce que l'engagement de toutes et de tous sera déterminant pour débattre et convaincre les salariés de participer à l'action collective et de prendre leur place dans le syndicat.

Amar Ladraa, Animation territoires

« Télégrève » chez IBM Nice

Frédéric Roussel revient sur la « télégrève » organisée par les syndicats CGT d'IBM en juin dernier, largement relayée dans la presse et les réseaux sociaux.

► Avec les contraintes sanitaires, dans l'entreprise, comment s'est organisé le travail entre présentiel et télétravail, les relations sociales et l'activité syndicale ?

90% des salariés étaient en télétravail. Les autres travaillaient en assistance chez les clients. Toutes les réunions des IRP se faisaient exclusivement en visio par Webex.

Dès le début du confinement, nous avons réfléchi à des moyens pour communiquer avec nos syndiqués et les salariés. L'outil de l'entreprise n'avait pas été retenu pour des raisons de confidentialité, et après quelques tests, nous avons choisi Zoom. Nous avons mis en place des réunions syndicales en visio de mars à octobre 2020.

Notre accord de droit syndical interdit l'utilisation des mails professionnels, et des actions ont déjà été prononcées pour ce motif contre des militants CGT dans le passé. Nous avons donc contacté nos sympathisants déjà identifiés pour avoir leurs mails personnels puis, nous avons lancé des invitations pour des AG.

► On a vu apparaître les mots de « grève numérique », de « télégrève » et même « d'invasion virtuelle » de réunion. Peux-tu développer les modalités que vous avez utilisées ?

Depuis les annonces de PSE en octobre, nous avons ouverts ces AG à tous les salariés intéressés. Ne pouvant utiliser les adresses mails IBM, nous plafonnons à 350 adresses mail aujourd'hui. Depuis 4 mois, nous organisons 2 AG par semaine à deux créneaux différents pour faciliter la participation des salariés (16h-17h et 13h-14h). Cela nous permet de toucher tout le monde, y compris ceux qui sont en déplacement. Nous avons eu au maximum 280 personnes simultanément.

La CGT a lancé un appel à une télégrève de 3 heures (100 salariés) pendant la tenue d'une réunion du CSEC de consultation sur le PSE. Nous avons ensuite appelé les salariés à se connecter à la réunion CSEC pour faire un envahissement virtuel de la salle (60 salariés). Le directeur a paniqué,



© A. Sayad | FTM-CGT

Frédéric
ROUSSEL,
DS IBM à Nice,
membre du CSE
et du CSEC, élu
de la CE UFICT
métallurgie

stoppé la réunion, et reconnecté le CSEC avec de nouveaux codes pour en exclure tout intrus.

► Quelles ont été les réactions des salariés, des autres syndicats, et de votre direction face à ces moyens originaux de mobilisation ?

Hélas les élus des autres syndicats n'ont pas soutenu le mouvement et certains ont même vertement critiqué l'action (CFDT).

► Vos actions ont-elles fait reculer la direction ? Quelles avancées avez-vous obtenues ?

Une semaine après l'envahissement du CSEC, la direction annonçait l'arrêt du PSE et le lancement d'un Plan de Départs Volontaires. Nous pensons que cette action, en complément des autres actions engagées, a pu les faire reculer. Depuis cette annonce, l'intersyndicale a éclaté, et les autres syndicats ont validé les modalités du PDV sans négocier. Chez IBM, la CGT est la 4^e OS. En revanche, la CGT reste la 1^{ère} dans le CSE du Grand Sud.

► Penses-tu que ces formes de lutte sont transposables dans d'autres types d'entreprises et doivent se développer dans tous nos syndicats ?

Oui, en particulier lorsque les salariés sont peu présents sur les sites. Mais pour toucher beaucoup de monde, il faut obtenir ou prendre le droit de diffuser vers les mails professionnels. Nous recommandons l'utilisation de Twitch en complément de Zoom car elle est gratuite et utile pour celles et ceux qui perdent leurs identifiants. Cette application permet de couvrir les assemblées de plus de 500 personnes (130 €/mois pour 500 personnes au maximum et 316 € en dessous de 1000, etc.).

En intersyndicale, il aurait pu être possible de prendre ces frais en charge par les CSE dans le cadre de leur rôle économique et social mais les autres syndicats n'ont pas voulu.

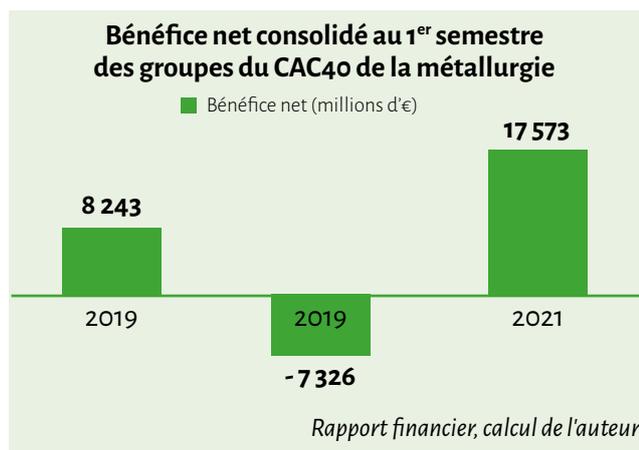
Propos recueillis par **Alain Dervieux**,
membre du Secrétariat de l'UFICT

Economie

CAC40 : Les multinationales de la Métallurgie se portent bien

Les résultats du premier semestre des entreprises du CAC 40 de la métallurgie sont parus au cœur de l'été et, force est de constater que la période estivale fut particulièrement ensoleillée pour les actionnaires. Alors que les résultats de 2020 avaient subi une forte dégradation en raison des confinements, les résultats de ce premier semestre confirment la reprise économique pour les groupes de la métallurgie.

Sur les 40 entreprises qui composent le CAC 40, 12 sont de la branche métallurgie¹. Ces entreprises² cumulent plus de 17 Mds€ de bénéfices nets au premier semestre 2021. Les groupes de la métallurgie participent pleinement aux excellentes performances du CAC 40 puisque leur bénéfice net consolidé représente plus de 30% des bénéfices du CAC 40³ au premier semestre 2021.



Cette embellie financière n'est certainement pas anodine. Alors que 2019 était un « cru » relativement faste, les bénéfices nets consolidés atteignent des sommets pour ce premier semestre 2021. C'est 113% de plus que lors du premier semestre 2019.

Une embellie au service de la rentabilité financière

Les divergences de dynamique entre le chiffre d'affaires et les bénéfices nets engendrés par le CAC 40 des entreprises de la métallurgie sont profondes. Si le chiffre d'affaires a beaucoup progressé, il a néanmoins augmenté dans des proportions bien moindres que les bénéfices sur ce premier semestre 2021. Alors que les bénéfices nets ont plus que doublé par rapport à 2019, le chiffre d'affaires a progressé de 9%. Cette différence de dynamique est un signal avancé d'une très forte rentabilité et

que les groupes du CAC 40 de la métallurgie ont fortement augmenté leurs marges. Ces résultats s'inscrivent dans la tendance actuelle. Le taux de marge⁴ des entreprises non financières atteint un niveau historique de 35%. Pourtant, en 2020, les groupes de la métallurgie au sein du CAC 40 avaient réussi la prouesse de distribuer aux actionnaires près de 5 Mds€, alors même que leur résultat consolidé était négatif. Nous pouvons donc imaginer que le cru 2021 va être particulièrement soyeux...

Mais, cette (sur)rente actionnariale ne se réalise pas sans péril. Pour preuve :

- La branche métallurgie a perdu 48 000 travailleurs entre les premiers semestres 2019 et 2021⁵;
- Les revalorisations salariales, lorsqu'elles existent, sont bien en dessous de la hausse du coût de la vie ;
- Les groupes du CAC 40 ont intensifié les dynamiques de délocalisation et de mise sous pression des salariés des chaînes de sous-traitance (fonderie de Bretagne, la SAM, fonderie du Poitou, MBF, ...)

Ces chiffres démontrent bien que la crise sanitaire fut bénéfique aux actionnaires du CAC 40. Ils ne sont en aucun cas un bon indicateur de l'état général de l'industrie, dont la productivité du capital⁶ ne cesse de se dégrader sous l'effet d'un sous-investissement récurrent. Ces résultats laissent craindre une déformation importante de la répartition des richesses créées en faveur du capital. C'est pour cela qu'une revalorisation significative du SMIC à 2 000€ bruts portée par la CGT est parfaitement légitime. Tout comme la hausse généralisée des salaires de l'ouvrier au cadre.

Baptiste Royer, Conseiller fédéral

¹ Soit 30% des groupes du CAC 40 – (Airbus, Safran, Thalès, Dassault, Renault, Stellantis, Schneider Electric, Legrand, ArcelorMittal, ST Microélectronique, Atos, Alstom)

² Sans Alstom qui n'a pas publié ses résultats financiers semestriels

³ Mémo Eco « Bénéfices du CAC 40 : de quelle crise parlez-vous ? »

⁴ Part du capital dans la richesse créée

⁵ Dares

⁶ Machines, logiciels etc.

Plus loin que nos droits

Acharnement antisyndical chez Schindler

Depuis plusieurs années, notre camarade Stéphane G. est en butte à l'hostilité de la direction de l'entreprise, qui ne ménage pas ses efforts pour le licencier. Sans y parvenir, fort heureusement. Retour sur un acharnement antisyndical qui illustre parfaitement les méthodes patronales.

Entré comme dessinateur industriel chez Schindler, Stéphane G. se syndique puis se présente comme candidat aux fonctions de délégué du personnel de l'agence d'Arcueil (94). Dans le cadre de son activité de militant syndical, il s'est progressivement investi sur les questions de santé et de sécurité au travail, un enjeu important dans une profession exposée à l'amiante et à des accidents pouvant être dramatiques. Son expérience et ses connaissances en la matière l'ont conduit à s'investir au sein du collectif CHSCT de la fédération. Lorsque le service de Stéphane a été déménagé à

Nanterre (92), notre camarade s'est retrouvé petit à petit placardisé à Arcueil. Laissé seul au dernier étage du bâtiment, l'employeur ne lui fournissait peu ou pas de travail. Notre camarade mit ce temps à profit pour développer l'activité CHSCT pour accompagner l'ensemble des salariés. Dans une tentative de séduction malhabile, la direction lui proposa de travailler à la mise en place d'un coordinateur CHSCT au sein de l'entreprise, et même de rédiger la fiche de poste du coordinateur.

Nouvelle direction : même combat !

Subitement, en 2016, avec l'arrivée d'une nouvelle direction, l'attitude de l'employeur change. D'un possible partenaire en santé et sécurité au travail, Stéphane devient un « gêneur » qu'il faut à tout prix écarter de l'entreprise. Rien ne lui est épargné. Chaque réunion devient l'occasion de le provoquer et de le déstabiliser. Après 3 avertissements disciplinaires reposant sur des motifs futiles, dont la contestation est toujours en cours devant la cour d'appel de Versailles, la direction lance alors une procédure de demande administrative de licenciement, ce qui ajoute une pression supplémentaire sur ses épaules. Au cours de ces procédures, le syndicat est resté présent

à ses côtés pour assurer sa défense et prendre en charge les frais nécessaires. Ainsi, la CGT Schindler a systématiquement appuyé la défense de Stéphane, et produit courriers, mémoires et pièces justificatives pour soutenir le rejet de l'autorisation de son licenciement. Ce regroupement de pièces fût un succès, puisque dans cette première procédure, l'inspection du travail, le Ministère du travail et le tribunal administratif de Cergy-Pontoise ont tous donné raison à Stéphane et au syndicat.

Pour autant, la direction persiste et fait appel de la décision devant la cour d'appel administrative de Versailles. Le dossier est toujours en cours.



Au printemps 2021, malgré le mauvais climat social, la direction lance, une nouvelle procédure. Elle prend alors comme prétexte une phrase sortie de son contexte et prononcée par Stéphane lors d'une réunion en visioconférence. La direction l'accusa immédiatement, sans aucune preuve, d'avoir insulté la

DRH. À nouveau, la direction sollicita l'autorisation de licencier Stéphane. Et, encore une fois, l'inspection du travail refusa de donner cette autorisation. À peine ce refus réceptionné par l'employeur qu'une nouvelle convocation à un entretien préalable est partie : Stéphane a ainsi eu le plaisir de conclure ses congés par l'annonce de la reprise de la procédure.

Pour plus de justice sociale

Le cas de Stéphane n'est certainement pas un cas isolé dans la métallurgie, encore moins parmi les élus et mandatés de la CGT.

En s'attaquant à des représentants de terrain, investis aux côtés de leurs collègues, les employeurs s'efforcent avant tout d'éloigner les salariés du syndicat, menaçant de procédures disciplinaires, avec licenciement à la clef. Il appartient à la CGT d'être capable non seulement de défendre ses représentants, mais également de construire une riposte collective à la hauteur de l'attaque et des enjeux qui sont devant nous.

Adrien Pettré, DSC Schindler



VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

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



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE