



Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°53 • Septembre 2021

DOSSIER

25 novembre 2021 : **10 000 métallos à l'UIMM**
Paris pour gagner la bataille des idées



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

Actualités

- 4 Histoire**
Afghanistan, « pourquoi nous détestent-ils tant ? »
- 5 Europe/International**
3^e congrès IndustriAll Global Union, une nouvelle équipe et un plan d'actions ambitieux
- 6-7 Portrait d'un syndiqué, d'un syndicat**
Plus qu'une grève : Luxfer, une occupation légitime

Vie Syndicale

- 9 Territoires**
Le syndicalisme : un combat jamais définitivement gagné
- 16 Entretien**
La jeunesse, une priorité pour notre organisation

Dossier

- 10-15 25 novembre 2021 :**
10 000 métallos à l'UIMM Paris ...

Politique revendicative

- 17 Industrie**
Renault et Stellantis, « créateurs de valeur » ...
- 18 Economie**
Vers la casse de la prime d'ancienneté...
- 19 Droits**
Le conseil d'Etat nourrit sa jurisprudence

Encarts 42e congrès :

- Appel à candidatures
- Annexe au bilan d'activité
- Document préparatoire

Photo de couverture © Adobe Stock | Pavel

Mensuel des métallurgistes

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

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Impression : Rivet Edition

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



© A. Sayad | FTM-CGT



Fredéric Sanchez
Secrétaire général de la Fédération

Une CGT en ordre de bataille

3

Il faut bien mesurer le contexte auquel nous sommes confrontés et prendre du recul. Nous sommes aux prémices d'une crise sociale et environnementale qui va s'installer dans la durée. Ici, et dans d'autres pays du monde, les premières victimes sont les salariés, les précaires, les retraités et les classes sociales les plus démunies.

La CGT, avec d'autres, font partie du dernier rempart face aux politiques libérales. N'oublions pas qu'il faut tenir face à un gouvernement qui n'a pas dit son dernier mot sur la réforme des retraites et bien d'autres... on a besoin de partir des réalités du terrain si on veut construire un rapport de forces à la hauteur des enjeux de cette rentrée sociale :

- Du 20 au 25 septembre : semaine d'actions,
- Le 1^{er} octobre : journée des retraités,
- Le 5 octobre, journée intersyndicale,
- Le 25 novembre : journée de mobilisation pour une Convention Collective Nationale de haut niveau social.

Pour la rentrée sociale, la FTM-CGT met un point d'honneur à se battre pour de meilleures rémunérations et à lutter pour l'emploi industriel qui a subi une multitude de restructurations dans l'automobile, l'aéronautique, l'énergie avec GE.

Dans la période, il y a beaucoup de luttes importantes sur l'emploi, notamment les fonderies : la SAM, les Fonderies de Bretagne, MBF, les Fonderies du Poitou toutes continuent à se battre.

Outre les luttes dans l'auto, il y a des luttes sur les libertés syndicales. En effet, l'action syndicale n'est pas une action criminelle, mais une action qui va dans le sens de l'intérêt des salariés et de l'intérêt général.

Par ailleurs, le Congrès d'IndustriAll Global Union vint de se terminer. Les organisations progressistes, par le biais du groupe d'Annecy et du groupe de Paris ont réussi à faire évoluer les choses de manière significative, avec une CGT prenant une part importante dans cette construction.

Ensemble faisons grandir le rapport de forces ! Ensemble faisons reculer les prétentions patronales ! Ensemble imposons nos revendications ! Ensemble, luttons camarades !

Histoire

Afghanistan

« Pourquoi nous détestent-ils tant ? »

Il y a vingt ans survenait l'impensable. En direct à la télévision, les tours du World Trade Center s'écroulaient sous les coups du terrorisme islamique. Le monde occidental était frappé de sidération. La superpuissance économique et militaire se révélait vulnérable jusque dans ses symboles de puissance : le cœur de Manhattan et le Pentagone.

L'ami saoudien

Perdre une guerre à l'autre bout du monde est une chose, être frappé en plein cœur en est une autre. Pour la majorité du peuple américain, désinformé et très souvent indifférent à la politique internationale, c'est la stupéfaction. Une telle barbarie, tant de victimes innocentes, et sur le sol américain... Une question surprenante hante alors la population : « Pourquoi nous détestent-ils tant ? » Et puis qui sont-ils ?

Il faudra des années pour qu'une commission d'enquête aux moyens limités soit mise en place. Mais nul ne sera inquiété, alors que depuis des mois les signaux d'alerte, les rapports, les mises en garde sur un acte terroriste d'importance étaient parvenus aux plus hautes sphères. Car la priorité est d'épargner le grand ami de l'Amérique, le garant international de la préservation de la rente du pétrole et l'auxiliaire des mauvais coups : l'Arabie Saoudite.

14 des 19 terroristes sont des saoudiens, tout comme leur chef Oussama Ben Laden. Al Quaida est financé par les pétrodollars des émirats du golfe. Les saoudiens bénéficient d'une entrée quasiment libre sur le territoire américain et les membres de la famille royale rentreront sans encombre chez eux quelques jours après l'attentat.

Une guerre de civilisation

Les États-Unis, CIA en tête, on nourrit un monstre pour s'opposer à l'ennemi soviétique dans les montagnes d'Afghanistan. Mais l'URSS n'est plus, et le monstre lui,

est bien vivant. Il fourbit ses armes sous la protection des talibans. Alors il faut que le feu américain s'abatte sur eux. L'appétit de vengeance, relayé, amplifié par les médias, ne doit pas s'arrêter là : l'Irak aussi est coupable. Le monde occidental a prétendu apporter la civilisation, la liberté et la démocratie à ces peuples « arriérés ». Mais comme le disait le général De Gaulle : « On n'apporte pas la démocratie dans des fourgons militaires ». Et puis l'objectif était tout autre. Le pétrole est le sang qui irrigue nos sociétés industrielles. Pour garantir son extraction et les royalties faramineuses qui l'accompagnent, rien n'est négligé : le soutien permanent à toutes les

pseudo-démocraties, le déchaînement guerrier et la planche à billets. À l'image de l'Afghanistan et de l'Irak qui, après avoir été écrasés sous les bombes et mis sous tutelle américaine, vont être inondés de milliards de dollars. Les seigneurs de guerre, les chefs de clans, les sociétés privées de mercenaires et le complexe militaro-industriel américain vont se gaver de billets verts.

Bilan : des fortunes envolées, une corruption

endémique, des bandes armées et des trafics d'armes, de drogue, d'êtres humains. Aujourd'hui, le « grand frère américain » s'enfuit déclarant sa mission accomplie. Combien de civils, de femmes, d'enfants ont été broyés par les armes, la famine et la maladie ? Et que leur réserve l'avenir ?

Depuis 1845, au nom de la « destinée manifeste » les États-Unis se donnent pour mission divine l'expansion de la « civilisation » dans le monde entier. Mais c'est l'ensemble du monde occidental qui se cache derrière ce faux-nez « humaniste ».

Au-delà de l'exploitation, des destructions et des carnages, l'arrogance et le mépris sont des ferments insidieux et puissants pour cultiver la haine. Alors « pourquoi nous détestent-ils tant ? »



Une patrouille de combattants talibans sur un Humvee américain, 17 août 2021 © DR

Europe / International

3^e congrès IndustriALL Global Union

Une **nouvelle équipe** et un plan d'actions ambitieux

Initiallement prévu au Cap, en Afrique du Sud, le 3^e congrès IndustriALL Global Union a dû revoir son organisation pour cause du Covid-19 et le transformer en un événement virtuel depuis un studio de télévision à Genève.

C'est ainsi que les 14 et 15 septembre derniers, plus de 3.000 délégués et observateurs, de plus de 100 pays, ont discuté, débattu, élu une nouvelle direction et adopté un plan d'actions ambitieux pour les quatre prochaines années.

Les syndicats du monde entier et leurs membres sont confrontés à plusieurs crises :

- L'accroissement des inégalités,
- L'évolution des formes de travail,
- Le changement climatique et maintenant la pandémie.

« Les travailleurs et travailleuses ont besoin d'organisations fortes pour tracer une voie au travers de ces crises et pour s'assurer de ne pas avoir à en payer le prix », déclarait le président.

Atle Høie, Norvégien, ancien Secrétaire général adjoint, a été élu Secrétaire général et, UNE nouvelle Secrétaire générale adjointe a été choisie : Christine Olivier, Secrétaire internationale du syndicat sud-africain NUMSA.

Solidarité internationale VS répression syndicale

Les leaders syndicaux d'Algérie, de Biélorussie, de Corée, d'Eswatini, d'Indonésie et du Myanmar se sont exprimés sur la situation dans leurs pays respectifs où, le travail syndical est paralysé et réprimé parfois même dans une extrême violence.

Le délégué du Myanmar a expliqué que son pays est dirigé par « des militaires voyous qui tuent et emprisonnent des femmes, des hommes et des militants ouvriers ».

De son côté, le délégué Biélorusse a rappelé la terrible répression qui sévit dans son pays, où nombre de ses collègues syndicalistes ont été emprisonnés.

Tous ces délégués ont alors pu expliquer que la solidarité internationale était essentielle pour eux et pour les salariés qu'ils représentent. Ils ont expliqué avoir plus que jamais besoin de l'aide de tout le monde.

La nouvelle SGA, Christine Olivier, s'est exprimée sur le renforcement du pouvoir syndical :

« Nous devons revenir à l'essentiel, construire des syndicats démocratiques, contrôlés par les travailleurs, qui permettent d'obtenir des emplois de qualité et permanents. Tous les accords conclus, y compris les accords mondiaux avec les multinationales, doivent faire progresser les droits des travailleurs. Ces accords, à l'avenir, doivent être exécutoires, en particulier au sein de l'ensemble des chaînes d'approvisionnement. »

De son côté, Kan Matsuzaki, également SGA, a évoqué la confrontation avec le capital mondial : « Nous avons besoin d'outils internationaux plus puissants pour imposer des obligations contraignantes aux entreprises multinationales et pas seulement leur demander de bien vouloir respecter les droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses. »

Après le Congrès IndustriAll Europe qui s'est déroulé en juin dernier (aussi en virtuel), le Congrès IndustriALL Global Union confirme l'orientation progressiste du syndicalisme international et une volonté revendicative affirmée dans le plan d'actions adopté.

Les délégués aux congrès ont, en effet, approuvé le plan d'actions qui se déclinera en 4 axes :

- La promotion des droits des travailleurs,
- La construction de syndicats forts,
- La confrontation avec le capital mondial et,
- Une politique industrielle durable.

Enfin, lors de ce congrès les 3.000 délégués ont adopté la résolution appelant IndustriALL Global Union à se concentrer sur ses champs de compétences fondamentaux. A savoir :

- Défier les multinationales,
- Améliorer la transparence, la coordination et le contrôle pour permettre à l'IGU¹ de mobiliser toute la force industrielle de ses affiliés, afin de dénoncer efficacement les violations des droits des travailleurs et de développer des stratégies et des revendications communes pour l'ensemble de la chaîne de valeur des groupes mondiaux.

Frédéric Touboul, Conseiller fédéral

¹ IndustriALL Global Union

Portrait d'un syndiqué

Plus qu'une grève : Luxfer, une occupation légitime



Je m'appelle Axel Peronczyk, j'étais technicien de maintenance chez Luxfer. Je suis rentré dans cette entreprise en 2016, à l'âge de 23 ans, dans la branche Gas Cylinders spécialisée dans la fabrication de bouteilles de gaz haute pression pour l'oxygène médicale notamment (utilisation dans les ambulances, pour l'oxygénothérapie à domicile).

Mon militantisme est une histoire de famille. Mon père et mon grand-père maternel étaient des militants et des élus. J'ai grandi dans cet univers de militantisme. Je les ai vus se battre pour garder leur emploi, pour travailler dans de meilleures conditions. Ils travaillaient dans un autre département, l'un dans la métallurgie et l'autre dans l'énergie.

Comme c'est assez ancré dans ma famille, je pense que c'est ce qui m'a permis de faire le premier pas vers le CHSCT. Quand je suis rentré, je n'ai pas pris ma carte tout de suite, j'ai observé, remarqué des dysfonctionnements... J'étais au service maintenance. C'est le service auquel on fait appel lorsqu'on se confronte à une problématique. Et, lorsque le patronat décide de sous investir, on se rend compte du mécontentement des collègues, que les conditions de travail ne sont pas optimum... J'ai vu partir tous les dépanneurs de mon service. J'ai fini par devenir le deuxième dépanneur avec le plus d'ancienneté. Le comble : j'avais un an de boîte. C'est à partir de ce moment que j'ai décidé de rentrer au CHSCT. J'ai été nommé par deux syndicats qui siégeaient : la CGT et la CFDT. Je voulais faire évoluer les choses, faire prendre conscience aux salariés que les conditions de travail se dégradaient de mois en mois. C'est comme ça que nous avons commencé nos différents combats (mise en danger des salariés, licenciements abusifs, réouverture du site).

Petit à petit, j'ai été formé par plusieurs personnes, puis les affinités et les convergences d'idées m'ont fait adhérer à la CGT. J'ai pris ma carte, en 2019, soit à 26 ans, et j'ai fini pendant le plan de licenciements à prendre la place de DS adjoint.

2018 : fermeture de Luxfer. Nous étions 136 salariés, 27 intérimaires.

Portrait d'un syndicat

Au final on n'était p

On approvisionnait toute l'Europe et une partie à l'international : Amérique Latine, Inde... Il est important de savoir que tous les pays ne sont pas équipés de cuves à oxygène et de réseau complet en oxygène.

C'est un des rouages essentiels de la logistique de transport de gaz et d'oxygène médical.

Luxfer Gerzat était le plus gros approvisionneur de bouteilles de gaz haute pression pour le stockage de gaz médicaux en Europe.

Lorsqu'on nous a annoncé la fermeture de l'usine, le 26 novembre 2018, on nous l'a expliqué comme une fermeture d'investissement « *ça nous coûte tant de nous fermer et ça rapporte tant au groupe* ». On a tout de suite débrayé. C'était mon premier combat. Nous nous sommes rendu compte que les dirigeants n'étaient pas préparés. Ils nous ont proposé des primes monstrueuses pour qu'on reprenne la production. Nous sommes rentrés dans leur jeu en voulant inverser la tendance : si nous investissons dans l'outil au lieu de la fermeture, combien cela nous rapporterait-il ?

Nous avons arrêté la grève et, nous avons pris la prime qu'ils nous proposaient. En parallèle, nous avons négocié le prolongement du PSE, ce qui nous laissait le temps de travailler sur notre contre-projet. Environ une centaine de salariés ont joué le jeu et on a fait des tas de propositions. Au final, on a réussi à travailler sur un projet plus rentable que la fermeture.

Notre proposition a été retoquée par le patronat

Lorsque nous avons présenté notre projet, notre direction nous a dit : « *c'est vrai que c'est pas mal, mais c'est trop tard, on a fait les annonces en Bourse. On ferme quand même.* » Face à cette décision, nous avons débrayé sur une grève à durée indéterminée.

Avec plusieurs salariés, nous avons pris notre sac à dos avec des présentations bricolées pour démarcher plusieurs dizaines industriels jusqu'à ce qu'il y en ait un qui soit intéressé.

C'était un repreneur asiatique. Malheureusement ça ne s'est pas bien passé avec les dirigeants de Luxfer. Ils ont refusé de négocier la vente du site sans respecter les

26 novembre 2018
annonce
de la fermeture
de Luxfer.

Juin 2019
procédure
de licenciements.

**De juin
à décembre 2019**
tentative de rachat
de Luxfer
par les 55 salariés.

pas 136, on était beaucoup plus !

modalités négociées en préfecture. Ils nous ont envoyé des milices privées pour nous suivre dans les rues, ce qui a amené à la suspension du plan de licenciements. La préfecture a dû intervenir pour que la procédure soit relancée.

Les négociations ont dû se dérouler en présence de la Préfète du Puy de Dôme, de la directrice de la DIRECCTE, de notre direction, le tout sous surveillance de la police. Jusqu'à la dernière journée, nous avons refusé de signer et de négocier le PSE. Malheureusement avec les nouvelles lois, c'est cadré dans des délais et, dans les dernières heures, on a cédé parce que c'était ça ou rien.

Avec 55 salariés, nous avons décidé de mettre notre prime de licenciement de côté pour le rachat de l'entreprise.

En février 2020, l'Etat a décidé illégalement de valider le motif économique. Nous sommes toujours en procès contre eux.

Nous avons fini par libérer le site pendant le premier confinement, en mars 2020. Dans la mesure où cela faisait déjà un an que nous étions « *quasiment* » licenciés, nous avons quand même tenté de relancer l'activité. D'autant que nous étions en pleine crise sanitaire et que l'oxygène manquait cruellement tant en France qu'à travers le monde... Les personnes qui avaient le pouvoir de changer les choses ne l'ont pas fait. Une fois de plus !

Au dernier trimestre 2020, nous avons retrouvé un nouveau repreneur industriel.

Normalement, le projet créera beaucoup plus d'emplois que l'usine de Luxfer Gerzat et générera beaucoup plus de chiffre d'affaires.

En juillet 2021, le projet a convaincu les autorités. L'industriel a pris des engagements financiers, la région, l'Etat et la métropole ont décidé de financer le projet. Nous sommes actuellement en négociations jusqu'à la fin de l'année pour essayer de le faire aboutir favorablement. On en voit enfin le bout après pratiquement 3 ans de combat.

Je ne peux malheureusement pas me prononcer sur le contenu du projet. L'objectif, tel qu'il a été conçu, c'est 200 emplois à terme. C'est un projet qui s'étalera sur plusieurs années. Il faut qu'on ait le temps d'absorber toutes les activités qui sont prévues compte tenu de l'ampleur du projet.

FRATERNITE

Nous avons reçu le soutien de la population, ainsi que de beaucoup d'entreprises de la métallurgie. Si vous voyez des photos, vous verrez des élus de la CGT où est inscrit Luxfer, Dietal, Constellium, Valéo, les ACC (Ateliers de Construction du Centre)... et j'en oublie plein.

Quand vous entendez « Les gars, faut pas lâcher. On est à vos côtés pour vous accompagner, pour vous accueillir. S'il y a besoin de se mobiliser : on est là. Si vous avez besoin de moyens : on est là ! » Voir que les gens étaient à nos côtés pour nous aider et bien, ça a été notre moteur et ce, depuis le départ.

Et puis, on a une USTM et une animation régionale très actives. Tout au long de notre lutte, qui n'est pas terminée, on a eu des gens venus d'autres départements pour venir nous soutenir. Ça, ça a été un point clé du projet de relance et du combat qu'on mène depuis le début, qu'il soit juridique ou pour la sauvegarde de l'emploi. On a travaillé activement avec toutes les stratégies à la CGT jusqu'au niveau national, jusqu'à Philippe Martinez, la FTM, l'animation régionale, l'USTM, les UD. Au final on n'est pas 136, on était beaucoup plus !

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

La lumière au bout du tunnel ?

Nous avons donc travaillé sur un projet de reconstruction d'usine dans la même métropole. Le « potentiel » repreneur industriel nous a donné les moyens d'aller au terme de notre démarche. La métropole de Clermont Ferrand aussi et, en juin 2021, le projet a fini par convaincre. Des études de marché nous ont donné raison sur la stratégie de notre activité et sur le besoin réel de sa fabrication sur notre territoire. Ce qui a été compliqué, c'est qu'il était difficile de trouver un projet qui soit très rentable pour la construction d'une nouvelle usine. Qui dit nouvelle technologie, dit aussi baisse du nombre de salariés et pour nous l'objectif était de créer un maximum d'emplois. Nous avons donc construit un projet plus ambitieux.

Décembre 2019
fin de non recevoir.

Janvier 2020
Envoi de bulldozers pour détruire l'usine. Occupation du site par les salariés pendant 53 jours

De novembre 2018 à décembre 2020
construction de nombreux projets de reprise par les salariés.

De mars à décembre 2020
Luxfer a encore refusé de vendre.

Dernier trimestre 2020
Les salariés et un industriel se lancent dans un nouveau projet visant à réutiliser leur savoir-faire dans une nouvelle usine

Juillet 2021
le projet a fini par convaincre



Un expert de terrain pour les CSE et les organisations syndicales

Engagé depuis 50 ans dans l'accompagnement des représentants des salariés, Syndex propose une palette d'intervention très large avec un objectif : aider les IRP à défendre l'intérêt des salariés.

SYNDEX c'est quoi ?

Nous sommes un cabinet d'expertise engagé auprès des représentants des salariés : instances représentatives du personnel et organisations syndicales. Nous avons créé et développé le métier de l'expertise il y a 50 ans et sommes donc les premiers à avoir voulu accompagner les IRP dans la défense des salariés. Nous sommes présents partout en France, dans les Outre-mer et dans 7 pays d'Europe.

Dans quel(s) domaine(s) exercez-vous ?

Notre palette d'interventions est très large : l'expertise économique et sociale, l'expertise sur les conditions de travail, la formation des IRP, la négociation d'accords, l'accompagnement aux restructurations... Et les profils de nos experts variés : économistes, experts comptables, psychologues du travail... Nous sommes un collectif de 420 personnes qui prennent part aux décisions stratégiques de notre entreprise. Syndex est une SCOP, c'est-à-dire que chaque salarié peut faire entendre sa voix, et que chaque voix a la même valeur.

Peux-tu nous expliquer tes liens avec la CGT ?

Le métier de Syndex est d'accompagner les CSE : nous travaillons donc quotidiennement avec des élus issus de la CGT. C'est une relation de terrain, au plus près des problématiques qu'ils rencontrent dans leur entreprise, qu'il s'agisse d'emploi, de conditions de travail ou de la situation économique. Cette proximité est le sens de notre engagement : permettre aux représentants du personnel de défendre les intérêts des salariés. Depuis de nombreuses années maintenant, des liens ont été tissés entre Syndex et la FTM, dont nous sommes l'un des partenaires (<https://partenaires.ftm-cgt.fr/>). Les militants pourront ainsi nous rencontrer au congrès début 2022.

Quel apport et quelle aide de SYNDEX pour les syndicats CGT ?

Notre objectif est de donner aux représentants des salariés les moyens de peser face à leur employeur. Cela repose sur notre engagement exclusif auprès des représentants des salariés et sur un accompagnement personnalisé et durable des équipes. Nous mobilisons des experts écono-

miques comme SSCT, en prenant en compte les spécificités sectorielles et régionales des équipes qui nous sollicitent. Nous avons également des consultants spécialisés dans le domaine du social et des restructurations, deux champs où il est important de pouvoir bien défendre les salariés. En d'autres termes, nous sommes des experts de terrain, et notre expertise est nourrie par ce terrain. C'est pourquoi nous pouvons nous adapter à vos besoins et vous proposer les meilleurs leviers d'action.

L'apport de Syndex se matérialise aussi dans des études, des formations ou des webinaires que nous avons réalisés pour différentes fédérations ou structures de la CGT (FTM, FSE, UGICT, FSPBA...) ou au niveau européen pour la CES et IndustriAll.

Quelle présence de SYNDEX dans les entreprises de la métallurgie ?

Syndex intervient dans la métallurgie depuis ses origines ! Lipp a été notre première mission dans les années 1970. Plus récemment, nous avons accompagné des équipes telles que Continental, General Electric ou Nokia. Que ce soit dans l'automobile, la sidérurgie, l'aéronautique, la défense, la high-tech, la construction électrique, nos experts accompagnent des élus de petites comme de grandes entreprises, du privé comme du public, en France comme en Europe. À chaque intervention, nous constituons une équipe sur mesure qui commencera par écouter les élus avant d'interroger les chiffres ou les situations de travail. C'est la garantie d'un diagnostic qui réponde aux problématiques rencontrées par les salariés.



Contact : www.syndex.fr

01 44 79 13 00

contact@syndex.fr

Le syndicalisme : un combat **jamais** **définitivement gagné**

Nous avons besoin de faire notre propre auto-critique sur les questions de la Vie Syndicale tout en nous conférant une responsabilité à tous les niveaux de la CGT.

Élément déterminant et incontournable : l'état de santé de notre organisation

Nous devons dépasser ce constat et trouver les clefs qui nous permettront de nous déployer plus largement, ce n'est pas une option, c'est une obligation pour notre organisation. Il est fondamental pour les travailleurs, ceux qui créent la richesse, de détenir l'outil capable d'exercer le contre-pouvoir nécessaire pour répondre durablement à ses aspirations légitimes de progrès social et de transformation de la société. Face à une période inédite depuis la Seconde Guerre mondiale, notre syndicalisme est le seul capable de contrarier le sens de l'histoire. Nous portons une grande responsabilité pour que la CGT puisse à nouveau intervenir efficacement.

Ne s'agit-il pas pour nous, de raviver l'espoir autour d'un syndicalisme capable d'améliorer le quotidien et de transformer durablement la vie des français ?

Un combat dur mais juste !

Comme pour tous nos grands conquies sociaux, le progrès, la rupture ne se négocient pas. Seul le rapport de forces par la mobilisation des salariés construit autour d'un syndicalisme de lutte de classe et de masse peut s'imposer ! Si la CGT est attaquée de toute part, ce n'est pas un hasard, c'est parce que c'est ELLE qui incarne, porte ce syndicalisme et en détient son bilan ! C'est bien une séquence à prendre à contre-pied, pour éveiller la fierté militante en interne et les consciences en externe !

Il est d'autant plus nécessaire de l'aborder de manière offensive que la période invite plus que jamais à ne pas subir le moindre « discrédit ». Au contraire, n'est-ce pas l'occasion de faire grandir le débat d'idées sur l'utilité et l'efficacité du syndicalisme tant celui-ci ne semble jamais avoir été aussi nécessaire et pertinent ?

Tout cela démontre qu'il n'y a rien de mécanique à retrouver le niveau d'opinion dans l'action syndicale ! Le défi qui semble être posé à la CGT est bien celui de la reconquête dans chacun de ses syndicats, dans chaque entreprise qui a entrepris une démarche syndicale.



Mener cette démarche, c'est mener la bataille revendicative, c'est aussi construire le rapport de forces... C'est la capacité de chaque syndicat CGT à déployer, à partir de pratiques démocratiques des syndiqués, auteurs, acteurs, décideurs capables par la bataille d'idées de mobiliser le plus grand nombre de salariés pour gagner. Cela part de l'émergence des besoins des salariés à partir de la réalité du travail au plus près des salariés, service par service, catégorie par catégorie, pour élever la prise de conscience et amorcer le débat d'idées.

Puis, c'est l'élaboration démocratique d'un cahier revendicatif répondant aux besoins exprimés faisant le lien du « carreau cassé », aux enjeux « globaux », et aux repères revendicatifs de la CGT. Enfin, elle se conclut par la mobilisation, la bataille d'idées du plus grand nombre de salariés décidés à entrer dans l'action : voter CGT, se syndiquer CGT, lutter CGT pour GAGNER

Abdelaziz Bouabdellah,
Secrétaire fédéral

42^e CONGRÈS
31/01 au 4/02/2022
MONTPELLIER

« **La tribune de discussion** » est ouverte
sur le site de la FTM à l'adresse suivante
tribunedediscussion@ftm-cgt.fr



25 novembre 2021 : **10 000 métallos**
pour gagner la bataille des idées



© A. Seyadine



Stéphane Flégeau,
*secrétaire général adjoint
de la FTM-CGT et membre
de la délégation de la
négociation de la Convention
Collective Nationale, répond
à nos questions sur les
négociations en cours avec
le patronat et les autres
organisations syndicales.*

Peux-tu nous expliquer ce qu'est une Convention Collective ?

Tout ce qui régit la vie des salariés de la métallurgie est contenu dans une Convention Collective. Il existe une Convention Collective Nationale (CCN) pour les ingénieurs et cadres, une Convention Collective Nationale pour la sidérurgie et 76 Conventions Collectives Territoriales (CCT).

A l'heure actuelle, une Convention Collective Nationale de la Métallurgie ou des Conventions Collectives Territoriales de la Métallurgie permettent aux salariés de la branche d'avoir des garanties communes et assurent le même traitement pour l'ensemble des salariés de la branche.

s à l'UIMM Paris

TOUS

LE 13
OCTOBREla
cgt
métallurgie

à Paris

Fabriquons
l'AVENIRavec notre
Convention
Collective
Nationale !RÉFORME DU
GOD DU TRAVAIL !!

La négociation dure depuis 6 ans, les salariés ne sont-ils pas lassés d'entendre qu'ils vont perdre des conquits sociaux ?

Il est vrai que c'est une difficulté dans le sens où cette négociation dure depuis des années. En revanche, plus on s'approche de la fin de la négociation, plus on peut mesurer l'impact qu'elle aura auprès des salariés de la métallurgie.

Beaucoup de travailleurs de la métallurgie sont issus des TPE et PME qui dépendent uniquement des CCT. Nous avons aussi beaucoup de groupes dont les salariés se sentent protégés de cette négociation dans la mesure où il existe des accords groupes qui sont mieux-disant que ce qui existe actuellement dans les Conventions Collectives Territoriales.

Pourtant, ce nouveau dispositif conventionnel appelle à la disparition de l'ensemble des CCN et territoriales.

Les directions des groupes dénoncent l'ensemble des accords de leurs entreprises car, le socle qui leur avait permis de construire ces accords par le passé sont, pour eux désormais caducs. Cette situation amène donc à renégocier l'ensemble des accords. L'expérience et l'Histoire nous montrent que lorsqu'une direction dénonce un accord pour en négocier un autre, c'est rarement pour améliorer la situation. C'est d'autant plus vrai aujourd'hui, que si le socle est signé par les autres organisations syndicales et se met en place, ce sera forcément pour amoindrir le droit salarial.

Que va-t-il se passer à la fin des négociations ?

Le thème protection sociale est toujours en cours de négociation. Quant au sujet rémunération, l'UIMM souhaite le mettre en réserve. Cette proposition n'a pas été actée par les autres OS et, à cet effet, la CGT consultera sa direction fédérale pour connaître la position que nous devons tenir.

Plusieurs choses changeront radicalement. Le système de classification, colonne vertébrale du dispositif conventionnel, bouleversera tous les salariés de la métallurgie au 1^{er} janvier 2024 s'il est mis en application.

Telle qu'on connaît la CCN, le diplôme et l'expérience qui ont un rôle essentiel dans la classification et la rémunération du (futur) salarié seront remises en cause. Cet aspect sera totalement transformé par le dispositif conventionnel de l'UIMM qui a malheureusement été validé par les autres OS. Je m'explique. On ne prendra plus en compte le diplôme de la personne et son expérience mais on le classera en fonction du poste occupé.

Quid des études faites par nos enfants ? Quel intérêt d'obtenir un diplôme à partir du moment où c'est le poste qui est pris en compte et non plus les compétences et les savoir-faire de la personne ?

Des disparités vont naître entre les salariés...

L'UIMM a pour objectif qu'il n'y ait pas de perte de rémunération pour les salariés avec le changement de système de Convention Collective.

La CGT, a démontré à plusieurs reprises, aux OS et à l'UIMM que le projet n'était pas réalisable, que les salariés allaient perdre de la rémunération malgré la mise en place d'une prime différentielle.

A partir du 1^{er} janvier 2024, les nouveaux embauchés ne bénéficieront plus que des garanties qui existeront dans le dispositif conventionnel proposé par le patronat. Les salariés ne seront pas traités de la même manière, ce qui va engendrer des disparités entre les salariés nouvellement embauchés.

Les salariés en poste jusqu'au 31 décembre 2023, in fine, ne verront pas leur rémunération évoluer tel

qu'ils auraient dû la voir évoluer avec les garanties existantes.

Pourtant, la CGT communique, dénonce...

La CGT porte un projet de Convention Collective Nationale. Nous sommes d'ailleurs la seule organisation syndicale à en porter concrètement un.

Depuis 2016, nous sommes les seuls à communiquer l'ensemble des discussions qui se tiennent nationalement. Et, au vu de l'ampleur des négociations et de la dangerosité des propositions faites par l'UIMM et souvent validées par les autres OS, on se retrouve en difficulté face aux salariés qui ne croient plus ce que dénonce la CGT. Nous avons donc changé notre communication en confrontant les textes mis en réserve par l'UIMM et validés par les autres OS et le texte que prône la CGT.

Maintenant, pour avoir un rapport de forces à la hauteur du cataclysme que nous promet le patronat il faut que la CGT soit présente dans beaucoup plus d'entreprises. La métallurgie c'est 1 400 000 salariés issus de TPE et PME qui ne voient jamais de syndicat quel qu'il soit alors que c'est bien eux qui dépendent directement des CCT ou CCN.

Les premiers impactés par ce dispositif, s'il se met en place, ce seront ces salariés. Ils vont voir leurs droits diminuer sans comprendre d'où ça provient et pourquoi ça se met en place de cette manière-là. Tout l'enjeu de la Fédération, des syndicats et des salariés c'est qu'ils soient informés et qu'ils



TOUS

LE 13
OCTOBRE

à Paris

la
cgt
métallurgie

NOTRE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ÇA SE GAGNE !

dossier

14



rentrent dans cette négociation car c'est leurs garanties collectives qui sont négociées. C'est la raison pour laquelle, la CGT s'attèle depuis de nombreuses années à communiquer au maximum par le biais d'écrits, de vidéos, d'initiatives, de mobilisations en territoires avec des temps forts, soit au niveau régional ou national comme ça a pu être le cas le 13 octobre 2017 (manifestation nationale devant l'UIMM, avenue de Wagram). C'est d'ailleurs tout le sens de la mobilisation que l'on porte le 25 novembre car, l'UIMM est toujours dans l'objectif de mettre à signature l'ensemble de ces thèmes avant la fin de cette année.

Comment les salariés et les autres syndiqués des autres OS

réagissent face à cette situation ?

La pétition qu'a lancée la FTM a mis en difficulté les autres organisations syndicales sur le terrain lorsqu'elle est mise à signature dans les entreprises.

C'est aussi la conséquence de la conception d'un syndicalisme qui n'est pas du tout le même. La CGT représente les salariés. Nous négocions pour eux mais surtout avec eux ! Pour nous, il est totalement inconcevable de faire une négociation qui concerne 1 400 000 salariés sans parler, ni débattre et construire avec eux.

Les autres OS partent du principe qu'il faut négocier et que dans tous les cas de figure, ils évitent qu'on perde tel ou tel avantage mais, à aucun moment ils sont porteurs d'un quelconque projet. Ce qui pour nous est inacceptable, c'est que par exemple, pour chaque thème

NOTRE Convention Collective POUR Fabrique

de négociation, le texte qui est proposé est un texte de l'UIMM. A aucun moment, le document de discussion, n'est pas un document qui émane des OS.

Un dernier mot ?

La prime différentielle ne bénéficiera pas aux salariés qui seront embauchés à partir du 1^{er} janvier 2024. C'est pour cela, entre autre, que la CGT a toujours été contre cette prime et porte des discussions en territoires pour faire un comparatif entre l'existant et le dispositif conventionnel voulu par l'UIMM.

A partir de cette comparaison, tout ce qui serait perdu, doit être mis dans des accords pour sécuriser les primes existantes pour qu'elles perdurent et

surtout pour que les futurs salariés continuent à en bénéficier. C'est une fin de non recevoir par l'UIMM. Il est quasiment certain que l'UIMM reniera des primes, des montants, en disant que le dispositif dans son ensemble amène déjà des augmentations significatives pour eux, et qu'il est hors de question qu'il soit maintenu ou amélioré. L'unique objectif de l'UIMM, c'est de faire diminuer les masses salariales dans les entreprises. On est toujours dans cette logique de coût du travail qui est un frein à l'emploi pour l'UIMM alors que dans nos métiers de la métallurgie et plus largement dans l'industrie, c'est bien avec des salariés qui ont des savoir-faire, des expériences reconnues qui garantissent la pérennité de l'activité de l'entreprise et donc de l'industrie sur l'ensemble du territoire français. Il faut que ce temps de discussions en territoires nous permette de faire élever le rapport de forces. Au fur et à mesure, les salariés n'auront pas d'autre choix que de constater que ce que dénonce la CGT depuis de nombreuses années est une réalité. **Le 25 novembre doit s'amplifier dès maintenant, pour éviter des reculs sociaux inégalés depuis des décennies dans la branche de la métallurgie et gagner une Convention Collective Nationale digne du 21^e siècle.**

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



Convention Nationale ! pour l'avenir !



Entretien

La jeunesse, **une priorité** pour notre organisation

► Quel est l'enjeu de la jeunesse de notre organisation ?

Le principal enjeu est de savoir « *quelle place nous laissons à cette jeunesse ?* » dans la mesure où la moyenne d'une personne embauchée en CDI avoisine les 31 ans. Il est donc difficile de parler de « *jeunes* » dans le monde du travail. Et oui, quelle est la limite d'âge ? La norme ?

En effet, depuis quelques années déjà, nous nous confrontons à de nombreux départs à la retraite que ce soit dans le monde du travail ou au sein de notre organisation. C'est pourquoi, nous devons nous poser la question du renouvellement de certains de nos militants et de nos dirigeants.

► Alors, comment peut-on le pérenniser ?

Bonne question. Les jeunes ont besoin de se rassembler, de débattre et d'enrichir leurs convictions et, la Fédération est le lieu idéal pour ça ! Les jeunes ont cette fraîcheur et cette envie qu'il nous faut conserver pour continuer à faire vivre la vie syndicale dans nos syndicats et, plus largement dans les entreprises.

D'ailleurs, nous organisons, le mercredi 13 octobre, une journée des nouveaux élus et mandataires et nouveaux jeunes adhérents. Cette date permettra d'échanger et de mieux comprendre leurs attentes au sein de l'organisation et tenter de répondre à leurs interrogations, s'il y en a. Il faut que nos syndicats soient utiles et efficaces pour nos syndiqués. C'est très important. Tout comme le devoir de mémoire est essentiel. Il ne faut pas le négliger. Beaucoup de jeunes, aujourd'hui, ne connaissent pas notre Histoire. Et le fait de ne pas la connaître c'est être condamné à la revivre... La période actuelle en est un parfait exemple !



© A. Sayad | FTM-CGT

Abdelaziz Bouabdellah, responsable de la vie syndicale de la FTM-CGT nous explique l'importance de renforcer le collectif « Jeunes ».

► Est-ce que le 13 octobre sera un tremplin pour réanimer le collectif « Jeunes » ?

C'est un des objectifs. Lorsqu'un jeune a du temps et est en capacité de s'investir pleinement, cela crée une dynamique. Rien de mieux qu'un jeune pour parler aux jeunes. On aurait pu avoir un collectif jeunes / anciens mais c'est moins attrayant. Par le passé, le collectif « Jeunes » que j'animais travaillait beaucoup avec les anciens : l'Amicale de Châteaubriant, l'IHS.

Et puis, les jeunes arrivent avec une certaine fougue, une envie d'en découdre mais manquent parfois d'expérience d'où la nécessité d'être accompagnés par les Anciens pour trouver cet équilibre. La jeunesse nous permettra sans doute de franchir un nouveau cap (renforcement de nos rangs, changement et transformation de notre société...)

La difficulté que l'on rencontre actuellement c'est que dans les syndicats, lorsqu'il y a un jeune, il est souvent très accaparé. Telle est la difficulté que nous devons dépasser dans notre organisation.

► Et les apprentis dans tout ça ?

L'UIMM a son propre centre de formation des apprentis. Ils passent des Certifications Professionnelles de la Métallurgie d'où l'importance d'aller à leur contact pour qu'ils aient la connaissance des enjeux. Dans la métallurgie, et plus largement dans l'industrie, le nombre d'apprentis est considérable et

nous ne devons pas les négliger. Ce sont des salariés de demain d'où l'importance de leur laisser une place déterminante dans notre organisation. Avec eux, nous pouvons construire une société nouvelle et plus attractive pour l'ensemble du monde du travail.

Propos recueillis par Marion Prévot, Conseillère fédérale



© A. Sayad | FTM-CGT

Industrie

Renault et Stellantis, « créateurs de valeur » ... mais pour qui ?



Vendre des voitures à fortes marges unitaires immédiates, fabriquées dans des pays à faible niveau social pour générer des taux de rentabilité aux ambitions illimitées, voilà toute la stratégie financière de Stellantis : être au service EXCLUSIF des actionnaires et des dirigeants.

Production des groupes français en France

- En 1997 : 2, 493 millions
- En 2007 : 2, 518 millions
- En 2018 : 1, 908 million
- En 2018 : 1, 937 million

Soit une variation de 2007 à 2018 de - 23,1% sources CCFA.

Produire là où l'on vend

Aujourd'hui, la CGT constate que parmi les dix véhicules les plus vendus en France, seules la Peugeot 3008, la Renault Zoé et la Peugeot 308 sont encore assemblées dans l'hexagone. Par exemple, en France, en 2020, la Peugeot 208 est la voiture la plus vendue avec 92 796 immatriculations (sources CCFA) et ce, malgré un marché en baisse suite à la pandémie.

Pour la seule année 2018, 244 000 Renault et 141 000 Dacia ont été produites en Turquie, en Slovaquie, en Roumanie et en Espagne pour être réimportées en France. C'est une véritable honte ! Pourtant, ces volumes permettraient de donner du travail aux fonderies et à toute la filière auto.

C'est pourquoi, la CGT défend :

1. Imposer une stratégie industrielle pour la production de segments populaires comme le B (ex : Clio, Yaris) sur le territoire, en supprimant les aides publiques en cas de non respect.

2. Ne pas opposer les différentes technologies de motorisation.

Le tout électrique n'est pas LA solution, les moteurs thermiques dépollués et les moteurs électriques sont complémentaires, développer une gamme de véhicules hybrides familiaux par exemple.

3. Une stratégie de rééquilibrage de volumes de fabrication à travers le monde.

4. Emploi : remettre l'emploi et la qualité du travail au cœur des processus de décision avec une politique d'embauches et de formation offensive dans toute la filière.

5. Un petit véhicule électrique populaire, accessible à tous et produit en France.

6. Une stratégie de rajeunissement du parc automobile en France.

Le vieillissement du parc automobile français frôle les 11 ans d'âge moyen

Obligation envers les constructeurs de baisser leurs marges de façon à ce que les prix des véhicules soient abordables et puissent répondre aux besoins de toute la clientèle.

7. Avoir un droit de regard sur la politique tarifaire des constructeurs via la réforme juridique des contrats dits de « concession ».

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

9. Arrêt des versements de fonds publics aux entreprises qui délocalisent et licencient. Obligation de remboursement.

10. Porter le projet de loi des GMS.

Parce qu'il peut enrayer la précarité et servir de levier sur l'emploi, sur les volumes dans nos usines, sur la balance commerciale, le projet de loi des GM&S concerne TOUT le secteur industriel.

11. Développer la réduction du temps de travail dans la filière automobile.

12. Travailler à une filière de l'électronique à l'échelle européenne pour ne plus être dépendant des pays asiatiques !

Economie

Vers la casse de la prime d'ancienneté des salariés mensuels !

La négociation de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie a ouvert depuis plus d'un an le thème 8 « rémunération ». Ce chapitre conventionnel est déterminant pour le maintien et l'amélioration des conditions de vie des métallos et métallotes. Néanmoins, la teneur des propositions de l'UIMM et la tournure des négociations laissent craindre une forte régression sociale pour les travailleurs.

Un nouveau mode de calcul orienté pour favoriser les intérêts du patronat

La transformation de la prime d'ancienneté (PA) est le fruit du nouveau système de classification de l'UIMM. Cette nouvelle classification remplacera les coefficients hiérarchiques par 18 classes d'emploi.

Or, la formule de calcul de la prime d'ancienneté qui reposait sur les coefficients deviendrait, de fait, inopérante. La démarche n'est pas neutre car derrière tout calcul mathématique il y a une idéologie et celle de l'UIMM est loin d'être favorable à la classe ouvrière. Le nouveau mode de calcul imposé par le patronat s'articule dorénavant autour d'un taux déterminé par la classe d'emploi, délibérément sous évalué. Il permettra des niveaux de prime d'ancienneté plus faibles que le mode de calcul actuel.

Tel un aveu de culpabilité, l'UIMM propose la mise en place d'une prime compensatrice en cas de baisse numérique de la prime d'ancienneté avec le nouveau système de calcul. Cette proposition d'apparence philanthropique n'en n'est pas moins un baiser mortel, et démontre parfaitement le caractère perfide de la démarche de l'UIMM. Cette prime compensatrice s'appliquerait en fonction d'une valeur de référence statique¹, et s'amoindrirait à mesure que la nouvelle prime d'ancienneté rattraperait cette référence. Mais pour apprécier convenablement ces transformations il convient de comparer l'évolution dans le temps de la nouvelle prime d'ancienneté par rapport à l'évolution de l'actuelle si elle restait en vigueur. Et à ce petit jeu, force est de constater que le compte n'y est pas du tout du côté des travailleurs.

Imaginons Nadia, ouvrière, 3 ans d'ancienneté en 2023, coefficient 190 dans une entreprise du département de l'Ain.

En 15 ans d'expérience, elle devrait obtenir 13 081€² de prime d'ancienneté cumulée sans progression hiérarchique et à valeur du point constant.

Avec la nouvelle prime d'ancienneté imaginée par l'UIMM, Nadia ne percevrait plus que 11 515€ de prime d'ancienneté cumulée en 15 ans, soit un manque à gagner de plus de 1 565€³.

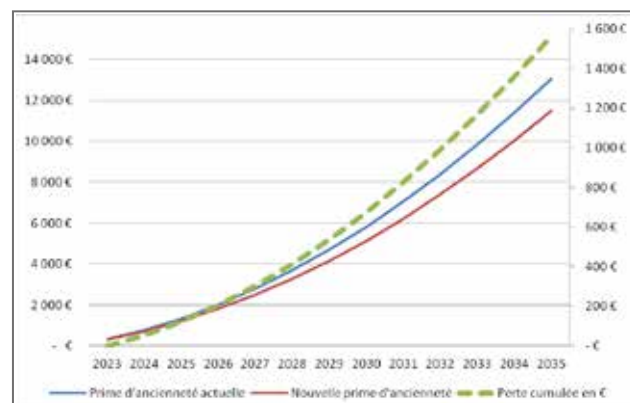


Illustration graphique du cas de Nadia, Calcul de l'auteur

Une nouvelle vague de modération salariale

C'est donc une baisse de la prime d'ancienneté indolore que vont subir les travailleurs. Il n'y aura pas de diminution numérique sur le bulletin de paie mais une progression moins rapide de la prime d'ancienneté. Ce changement se définit donc bien comme une véritable modération salariale. La différence entre ce qui aurait dû être avec la prime actuelle et ce qui sera avec la nouvelle prime, est de l'ordre de 8 à 14% de perte en fonction des coefficients. En outre, ce sont bien les plus petits coefficients (170, 190 et 215) qui paieront le plus lourd tribut. L'objectif devient limpide ; améliorer encore (et toujours) la sur-rente actionnariale au détriment des travailleurs.

Baptiste Royer, Conseiller fédéral

¹ Le montant de la PA décembre 2023

² Valeur du point 2019

³ Cette estimation sous-estime la dégradation car elle ne prend pas en compte les modifications de la valeur du point et la progression hiérarchique qui sont deux variables dont les évolutions aggraveront d'autant plus le manque à gagner pour les travailleurs.

Plus loin que nos droits

Le Conseil d'Etat nourrit sa jurisprudence

Différents motifs d'annulation et conséquences

En fonction du motif, l'annulation de la décision de l'administration validant ou homologuant le PSE n'emporte pas des conséquences identiques pour tous les salariés des entreprises in bonis (c'est-à-dire hors procédure de redressement ou liquidation). Trois cas de figure doivent ainsi être distingués :

- L'annulation pour insuffisance ou absence de PSE : la procédure de licenciement pour motif économique est nulle. Le juge peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement avec réintégration du salarié, si ce dernier le demande, sauf impossibilité de réintégration (fermeture de l'établissement, absence d'emploi disponible notamment). Si le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat ou si la réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (cette indemnité correspondait, avant le 23 septembre 2017, aux 12 derniers mois de salaire minimum) (C. trav., art. L. 1235-10 et L. 1235-11). Ce n'est pas le barème de dommages et intérêts des ordonnances Macron pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse qui s'applique ;
- L'annulation pour insuffisance de motivation de la décision de l'administration : la Dreets prend une nouvelle décision suffisamment motivée dans un délai de 15 jours à compter de la notification du jugement d'annulation. Dans ce cas, et dès lors que l'administration a édicté cette nouvelle décision, l'annulation est sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne lieu ni à réintégration, ni au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur (C. trav., art. L. 1235-16, al. 3 et 4) ;
- L'annulation pour un autre motif que ceux précités (une irrégularité de la procédure d'information-consultation du CSE, le caractère non majoritaire de l'accord par exemple) : le salarié a droit à sa réintégration dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis, mais sous réserve de l'accord de l'employeur (contrairement à l'hypothèse de l'insuffisance ou de l'absence de PSE). Si le salarié ne demande pas sa réintégration ou en cas de désaccord de l'employeur, il a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (C. trav., art. L. 1235-16, al. 1 et 2).

Ordre d'examen des moyens d'annulation présentés

Pour tenir compte des trois cas d'annulation, le Conseil d'État insiste, dans l'arrêt du 14 juin, sur l'ordre dans lequel le juge doit traiter les différents types de moyens soulevés :

- En premier lieu, le juge doit toujours commencer par examiner, s'il est soulevé devant lui, le moyen tiré de l'absence ou de l'insuffisance du plan. Un principe déjà dégagé antérieurement qui vaut même lorsqu'un autre moyen invoqué est de nature à fonder aussi l'annulation de la décision administrative. « Compte tenu des conséquences particulières qui sont susceptibles d'en découler pour les salariés », notamment le droit à réintégration auquel l'employeur ne peut s'opposer (CE, 15 mars 2017 précité) ;
- En second lieu, il doit se prononcer sur les autres moyens éventuellement présentés en laissant de côté, à ce stade, celui tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision administrative ;
- Enfin, ce n'est qu'en dernier lieu, lorsqu'aucun des autres moyens n'est fondé, que le juge se penche sur le moyen tiré de l'insuffisance de la motivation de la décision administrative lorsqu'il est soulevé, ajoute la Haute juridiction.

Recours contre la décision régularisant une insuffisance de motivation

Deuxième apport de l'arrêt du 14 juin : le Conseil d'État précise quels sont les moyens invocables au soutien d'une demande d'annulation de la seconde décision rendue, suite à une première invalidation par l'administration, pour insuffisance de motivation. D'où l'importance renforcée du travail du CSE pour lequel, le rôle des syndicalistes, experts et juristes pour aider devient essentiel.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES