



© Adobe Stock MurielleB



## DOSSIER

### Filières des composants

#### ► ENTRETIEN

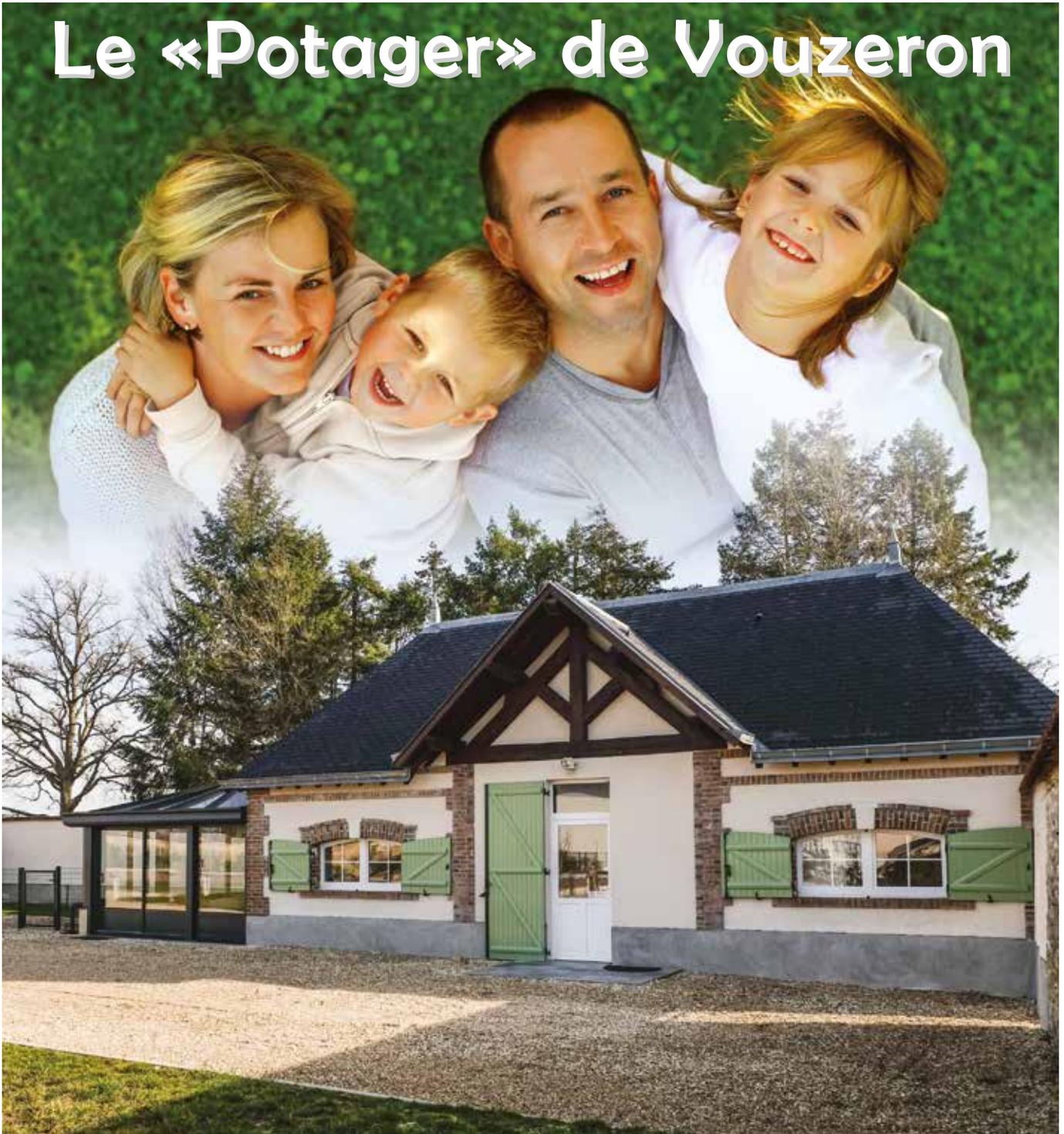
Luxfer, le combat continue

#### ► INDUSTRIE

Convention collective, la lutte continue

42<sup>e</sup> CONGRÈS  
31/01 au 4/02/2022  
MONTPELLIER

# Le «Potager» de Vouzeron



**Location de pavillon de vacances en Sologne  
semaine et week end**

**Réservations possibles via Abritel ([www.abritel.fr/location-vacances/p1492982](http://www.abritel.fr/location-vacances/p1492982)) pour tous.  
Syndiqués de la Métallurgie prix spéciaux (-50%) nous contacter au 0153364602 ou [contact@ufm-idf.fr](mailto:contact@ufm-idf.fr)**

## Actualités

- 4 **Histoire**  
Le travail sur écran...
- 5 **Europe/International**  
La covid a maqué les effets du Brexit
- 6-7 **Portrait d'un syndiqué**  
La métallerie, ma porte d'entrée à la Tour Eiffel
- 7 **Portrait d'un syndicat**  
La Tour Eiffel, un site unique et emblématique

## Vie Syndicale

- 9 **Terrain**  
Des DSC de plus en plus impliqués
- 10 **Territoires**  
Retour sur les conférences régionales

## Dossier

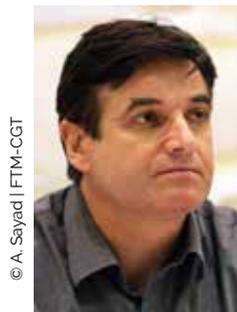
- 12-13 **Table ronde**  
**Filières des composants**

## Politique revendicative

- 11 **Entretien**  
Luxfer, le combat continue
- 14 **Industrie**  
Convention Collective, la lutte continue
- 15 **Plus loin que nos droits**  
Le salaire minimum hiérarchique en danger

## Encarts

Première approche  
Bilan financier



© A. Sayad | FTM-CGT

**Amar Ladraa**  
Membre du Bureau fédéral

# 2022 marqué sous le signe revendicatif

**L**e 42<sup>e</sup> Congrès Fédéral se tiendra du 31 janvier au 4 février à Montpellier. Il représente un moment important dans la vie collective et démocratique de notre organisation. Depuis son lancement et malgré les difficultés liées à la crise sanitaire, plus de 15 000 syndiqués se sont réunis en 2021. Cette participation en hausse confirme la volonté des syndiqués de rechercher dans le collectif les réponses et les solutions pour une meilleure efficacité de l'action collective. La réussite de notre journée de mobilisation à Paris le 25 novembre en est le parfait exemple.

Dans les territoires, une douzaine de conférences régionales se sont tenues, il s'agit de l'Aura, de la Bourgogne Franche-Comté, le Centre-Val de Loire, le Grand Est, l'Île-de-France, la Normandie, la Nouvelle-Aquitaine, l'Occitanie, la Picardie, le Nord-Pas-de-Calais, les Pays-de-Loire et la Bretagne. Elles ont réuni : 63 USTM, 13 CCM et 456 syndicats, avec des moments forts qui ont permis de débattre du Congrès Fédéral, du renouvellement de nos animations régionales, des questions industrielles, de la bataille sur nos conventions collectives et du déploiement en territoires. Développer cette construction d'un syndicalisme d'adhérents, démocratique et de masse, par le lancement de la consultation nationale des salariés de la métallurgie sur le nouveau dispositif conventionnel sera une des clés de la réussite de notre 42<sup>e</sup> Congrès Fédéral.

Ce début d'année est émaillé par la multitude des conflits sur les salaires et l'emploi. La remise du FNI 2022, la campagne de syndicalisation et la semaine d'action du 24 au 28 janvier appellent à la convergence des revendications et des luttes pour construire et réussir le 27 janvier 2022. Cette journée nationale de mobilisation interprofessionnelle doit donner lieu, dans tout le pays et dans toute la profession, à des arrêts de travail dans les entreprises et des manifestations. La consultation nationale et la semaine d'actions peuvent contribuer à changer le climat dans les entreprises et à conforter les salariés dans leurs exigences revendicatives, en particulier l'augmentation des salaires, l'emploi et nos garanties collectives, et ainsi empêcher le patronat et le pouvoir de faire payer deux fois la crise aux salariés.

Voilà tout l'enjeu de notre 42<sup>e</sup> Congrès, qui aura pour objectif d'élaborer la composition de la nouvelle Direction Fédérale, et de décider de l'orientation et de la stratégie à venir. Il sera aussi question de définir, à partir de l'actualité, d'une nouvelle journée de mobilisation dans le pays.

Pour construire un rapport de forces durable dès le début 2022, ensemble travaillons syndicalisation, consultation, revendications, actions.

### Mensuel des métallurgistes

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

Directeur de publication : Frédéric Sanchez  
Impression : Rivet Edition

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



Histoire

# Le travail sur écran.

## Une enquête fédérale

Il y a cinquante ans, l'informatique débarquait dans les entreprises. Elle s'est tout d'abord imposée dans les services de comptabilité et de gestion du personnel, avant de s'étendre à la gestion des stocks, aux bureaux d'études puis en production. Son développement a été rapide, la totalité des postes administratifs des entreprises sont ainsi équipés de postes informatiques en quinze ans.

Cette évolution technique a bouleversé en profondeur l'organisation et les conditions du travail, entraînant la disparition de certains emplois comme celui de mécanographe. Mais les gains de productivité sont tels que le patronat s'y engouffre.

Les premières conséquences sur la santé des salariés, dont une majorité sont des femmes, n'ont pas tardé à apparaître avec l'augmentation des troubles musculo-squelettiques (TMS), des douleurs oculaires, des maux de tête et de dos. Dans les cas les plus graves, une crise de nerfs, de tétanie ou encore une dépression nerveuse ont pu imposer une hospitalisation.

### Avoir l'œil !

Cette situation préoccupe le ministère du Travail qui adopte un arrêté, le 11 juillet 1977, pour préciser que les salariés travaillant sur écran bénéficieront d'une surveillance médicale spéciale. Mais le texte peine à s'imposer dans le quotidien. Aussi, la Fédération CGT des Travailleurs de la Métallurgie prend l'initiative de lancer une enquête en juin 1980 intitulée « Avoir l'œil ! », dirigée par Nicole Motte, responsable du secteur fédéral des employés et Jean Hodebourg, chargé des questions de santé au travail. Celle-ci est réalisée en collaboration avec des chercheurs universitaires, des ergonomes et des médecins du travail.

Le questionnaire est rempli par 275 salariés de 27 établissements de la métallurgie, comme les Chantiers de la Seyne, Usinor à Longwy et Denain, Merlin Gerin à Grenoble, Dassault à Mérignac, Bull à Angers, Thomson à Gennevilliers ou encore la SACM à Mulhouse. Les réponses confirment les craintes. Le travail sur écran concerne principalement des femmes de moins de

trente ans qui effectuent, pour une moitié d'entre elles, des tâches répétitives plus de quatre heures par jour sans pause.

### Des avancées revendicatives

Les résultats de l'enquête sont présentés en septembre 1980, au moment où se tient le Salon international d'informatique, télématique, communication, organisation de bureau et de bureautique (SICOB) à La Défense. Prenant le contrepied de ce rendez-vous patronal, la Fédération se prononce pour une informatique créatrice de métiers plus qualifiés, plus épanouissants. Pour cela, elle revendique un aménagement des postes de travail, l'adaptation de l'éclairage, des formations professionnelles de qualité, une réduction du temps de travail,

ainsi qu'une surveillance et une prévention accrues en matière de santé. Au-delà, seuls un droit d'intervention des salariés dans la gestion de l'entreprise et la reconquête du potentiel industriel national sur la construction du matériel informatique et bureautique et le développement des logiciels, peuvent garantir des progrès durables.

En attendant, de premières avancées revendicatives sont obtenues grâce à cette enquête. Chez RVI à Suresnes ou à Alsthom Saint-Nazaire, les salariés obtiennent un examen ophtalmologique régulier ainsi que la limitation du temps de travail sur écran. Aux Chantiers Navals de la Seyne, des pauses régulières sont prévues, ainsi qu'une salle de repos pour le service de saisie informatique, tandis que chez Schlumberger à Clamart,

les machines les plus bruyantes sont installées dans un local bénéficiant d'une isolation phonique.

À l'heure où le travail sur écran est inscrit dans le quotidien d'un grand nombre de salariés, la réflexion et la lutte en matière de santé et de conditions de travail restent d'actualité !

**Emeric Tellier**, Conseiller fédéral



Le point de vue des employés, une parution de la FTM-CGT, 1979 | coll. IHS CGT Métaux

# « La Covid a masqué les effets du Brexit »



© DR

*Interview de Tony Burke, Syndicat britannique UNITE, vice-président d'IndustriAll Europe et membre du comité de direction du journal Morning Star*

**D**eux ans après le Brexit, nous avons interrogé notre camarade Tony Burke, du syndicat britannique UNITE, vice-président d'IndustriAll Europe et membre du comité de direction du journal Morning Star. Ce militant, ancien responsable national du plus grand syndicat du Royaume-Uni, est un grand ami de la CGT. Il nous livre ici ses premières impressions alors que la pandémie touche de plein fouet son pays.

## ► Tony, peux-tu nous expliquer les principales conséquences du Brexit pour le Royaume-Uni ?

La Covid a masqué bon nombre des effets du Brexit. Mais, en août 2021, le commerce total de marchandises de la Grande-Bretagne, avec le reste du monde s'était rétabli à 7% en dessous des niveaux moyens de 2019 - alors qu'il restait inférieur à 15% avec l'UE - . Il y a maintenant des frictions frontalières contenues dans l'accord commercial entre le Royaume-Uni et l'UE et elles vont s'aggraver lorsque de nouvelles procédures douanières entreront en vigueur en 2022.

Le Royaume-Uni a été humilié par les États-Unis en Afghanistan et même si le Royaume-Uni a demandé à rejoindre le partenariat transpacifique des quinze nations et est sur le point d'entamer des discussions avec l'Inde, les deux seront compliqués et ne compenseront pas la perte de l'adhésion à l'UE.

Le gouvernement conservateur menace constamment d'invoquer l'article 16 et de «déchirer» l'accord sur le Brexit. M. Biden a prévenu le Royaume-Uni qu'il ne soutiendrait aucun changement si l'accord de paix en Irlande du Nord était menacé. Malgré des visites aux États-Unis et des dîners coûteux à Londres, le ministre britannique du commerce et le ministre du Brexit sont revenus des États-Unis les mains vides. Comme l'a dit Obama, nous sommes «en queue de peloton».

Le Royaume-Uni est toujours divisé sur la question du Brexit, les récents sondages montrent que les gens commencent à voir clair dans la désinformation, il n'y a pas de «remords de l'acheteur». En l'état actuel, le Royaume-Uni est perçu comme un pays auquel il ne faut pas faire confiance.

## ► Comment le Brexit a-t-il affecté les travailleurs britanniques ?

Il n'y a pas encore eu de licenciements ou de fermetures à grande échelle, mais certaines entreprises ont délocalisé leurs activités dans l'UE, ce qui a entraîné des pertes d'emplois. Pour les travailleurs du secteur des transports, nous avons constaté des retards et des files d'attente importantes dans nos ports qui ne feront qu'empirer une fois l'économie relancée. Le fait que les États-Unis n'aient pas supprimé les droits de douane sur l'acier et l'aluminium britanniques nuit à l'industrie.

## ► Quelles sont les principales revendications d'UNITE pour les travailleurs et l'industrie ?

Unite a des membres dans tous les secteurs de l'économie et la principale revendication des syndicats est que les membres et les travailleurs qui sont confrontés à des pertes d'emploi et à des changements dans les conditions de travail. Nous demandons que le Brexit ne soit pas utilisé comme une excuse pour licencier des travailleurs ou changer les conditions de travail pour satisfaire les entreprises.

Nous n'accepterons pas non plus le racisme et la xénophobie alors que les Brextremistes - soutenus par la presse - cherchent à rejeter les problèmes créés par le Brexit sur les travailleurs d'autres pays et à accuser l'UE de ne pas avoir accédé aux diverses demandes du Royaume-Uni de modifier un accord que nous avons déjà accepté.

De même, la fin de la libre circulation des travailleurs signifie que les emplois dans l'UE sont désormais plus difficiles à trouver.

Pour les employeurs de certaines industries, les pénuries de main-d'œuvre sont la nouvelle normalité et beaucoup de personnes du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, tout comme d'autres domaines demandent un retour à la libre circulation pour avoir accès à une main-d'œuvre moins chère.

*Propos recueillis par Patrick Corrèa, Conseiller fédéral*

Portrait d'un syndiqué

# La métallerie, ma porte d'entrée à la Tour Eiffel



© A. Sayad | FTM-CGT

Je m'appelle **Yann Leloir**, j'ai 52 ans et j'ai une formation de mécanicien-ajusteur. À la sortie de l'apprentissage, j'ai profité de l'entreprise familiale pour exercer le métier de serrurier-métallier.

**A** lors âgé de 19 ans et insouciant, un pote me dit : « viens, on part en vacances et je te trouve un boulot à notre retour ». Promesse tenue, puisque qu'il me fait embaucher, en septembre 1989, dans la société de restauration de la « Dame de Fer ». D'abord serveur en restauration rapide, j'assure par la suite la maintenance technique des restaurants et des buffets. Des bruits de couloir circulent alors sur le remplacement d'un serrurier au sein de l'équipe technique de la Tour Eiffel. Je postule et suis embauché comme ouvrier P1 en 1991. Totalement novice, il m'a fallu appréhender le fonctionnement des ascenseurs historiques, car c'est le cœur de mon métier. À l'époque, les anciens ont largement participé à mon apprentissage technique mais aussi syndical et politique... Je suis aujourd'hui chef d'équipe et travail principalement dans les domaines de la serrurerie, plomberie, menuiserie et peinture.

## La CGT, une évidence ?

Je n'ai pas hérité d'une culture syndicale ou militante dans ma famille. À mon arrivée à la Tour, les salariés de l'accueil évoquaient souvent la grande grève de 1988, grâce à laquelle ils avaient obtenu l'intégration de toutes les primes dans le salaire et un véritable statut recon-

naissant leur métier. Dès la première année, j'ai participé, bien que non-syndiqué, à un mouvement de grève en soutien au délégué syndical CGT. Cette lutte a été un électrochoc ! J'ai pris conscience que la force du collectif faisait avancer les choses et qu'elle pouvait permettre de défendre un salarié. Je me souviens aussi des échanges virils entre représentants syndicaux et direction durant les assemblées générales. J'avais été impressionné par le rapport de forces « d'hommes à d'hommes » qui s'était exprimé. Cette victoire a motivé mon engagement syndical et j'ai adhéré dans la foulée.

## Parcours très classique ensuite...

Jeune ouvrier, je suis sollicité pour les élections professionnelles. Élu délégué du personnel à trois reprises, je connais à mon tour mes premiers affrontements avec le tôleier. Et puis comme la roue tourne, je me retrouve sur les palettes lors des assemblées générales à animer mes premières grèves et à aller négocier mes premiers accords d'entreprise. Que de bons souvenirs restent de ces moments où nous avons occupés les lieux jour et nuit, dans un esprit souvent festif et avec de belles victoires à la clef : 1995, nous arrachons une augmentation générale de 4 francs de l'heure pour l'ensemble des salariés. 1998, après sept jours de grèves, 30 embauches sont obtenues dans le cadre du passage de 39 h à 35 h hebdomadaire et cela, sans perte de salaire. Cette dernière lance tout un travail marquant le recul de la précarité des contrats et les améliorations significatives des conditions de travail. Même si nous avons très souvent favorisé l'intersyndicale pour gagner les luttes, le travail de terrain et de construction revendicative a toujours été à mettre au crédit des camarades CGT y compris sur les spécificités des ICT.

Ensuite élu secrétaire du comité d'entreprise pendant huit ans avant d'être désigné délégué syndical, je délaisse pour un temps mon métier de technicien au profit du collectif. Avec le recul, cette période m'a permis d'acquérir de nouvelles compétences et une vision plus large de l'environnement économique et social de l'entreprise. J'ai dû traiter et faire le lien entre les problématiques inter-services des salariés qui étaient parfois contradictoires. La qualité de vie syndicale et la formation CGT m'ont largement aidé à la compréhension et la construction collective.

Depuis 2014, je suis secrétaire général de l'USTM CGT Paris. Ce département, le plus petit et en même temps le plus dense de France, recense près de 10 000 métallos,

avec une très forte concentration d'ingénieurs, cadres et techniciens. Les enjeux sont immenses tant dans le renforcement que dans l'aide à apporter aux nouvelles bases syndicales. C'est une nouvelle fois, au sein d'un collectif d'actifs et de retraité, que nous essayons de coordonner, de parrainer, de mobiliser sur les revendications propres à certaines boîtes ou plus largement sur la branche. La bataille en cours pour notre convention collective nationale démontre bien le rôle déterminant des structures pour favoriser un élargissement du rapport de force. J'encourage d'ailleurs tous les métallos à remplir et à faire remplir la consultation portée par la Fédération, afin de contraindre les autres organisations syndicales et l'UIMM à redéfinir un projet à la hauteur des ambitions des salariés.

### Que retiens-tu de ton parcours ?

J'ai eu la chance d'entrer à la tour Eiffel il y a 30 ans, mais surtout la chance d'intégrer un syndicat CGT organisé que des femmes et des hommes ont fait vivre et qui n'a jamais cessé de se renforcer avec près de 140 syndicats aujourd'hui. L'unique volonté qui nous a toutes

et tous toujours réunis est l'action collective. Quand je regarde ce que nous avons obtenu, certes en y laissant des plumes (Jours de grèves), je suis convaincu qu'il faut poursuivre encore et encore...

Pour finir je dirais que le fait de militer, le fait de revendiquer, le fait d'inscrire la grève comme un moyen de lutte démontre aux jeunes que le collectif paie.

Propos recueillis par **Marion Prévot**  
Conseillère fédérale



© A. Sayad | FTM-CGT

Portrait d'un syndicat

## La Tour Eiffel, un site unique et emblématique !

Contrairement à beaucoup d'entreprises, la Tour Eiffel n'est pas délocalisable et les 350 salariés y travaillent sur un seul et même site. En termes de force de frappe, c'est énorme. De part son symbole, nous bénéficions également d'un impact politique significatif vis-à-vis de la ville de Paris et de la presse. C'est une force qu'il faut savoir user sans en abuser !

Les mouvements syndicaux y ont été larges allant de riposte aux attaques personnelles, aux revendications collectives, ou aux aspects sécuritaires et politiques. Même si des divergences existent avec FO, nous avons toujours voulu construire ensemble les luttes et ce qui a fait notre force.

**1988** – Grève du service accueil pour l'amélioration de leur conditions de travail (Revalorisation de leur statut et de leur rémunération avec intégration de toutes les primes).

**1991** – Discrimination syndicale et réintégration du DSC

**1995** – Fermeture du monument contre le meeting du Front National pour l'élections présidentielle.

**1998** – Grève de plus de 7 jours contre la loi AUBRY.

Nous avons obtenu 30 embauches sur la réduction du temps de travail. Débrayage en 2000 sur la loi AUBRY ou nous avons réussi à intégrer 80 heures de RTT à l'accueil soit l'équivalent d'une dizaine de jours.

**2015** – Débrayage pour sécuriser le monument suite aux attentats du Bataclan

**2016** – Grève contre les lois EL KHOMRI puis travail en 2000

**2018** - Face au projet de mise en place de la E-billetterie, garantie de l'intégralité des emplois de caissiers et d'agent d'accueil et équilibre entre les ventes en ligne et vente sur place pour limiter les files d'attente.

**2020** – Crise COVID (Fermeture du site pendant 10 mois). Nous avons obtenu aucun licenciement et le maintien du salaire à 100%. Il est vrai que la crise Covid a individualisé es relations entre salariés mais nous avons utilisé les nouveaux outils mis à notre disposition (Groupe de discussion, visio...) et le syndicat a réussi à s'adapter.



# Retrouvez tous nos partenaires en ligne



<https://partenaires.ftm-cgt.fr>

Terrain

# Des DSC de plus en plus impliqués

**D**epuis quelques années, la fédération a décidé d'engager une meilleure implication des Délégués Syndicaux Centraux (DSC) au sein de la vie fédérale. En effet, c'est grâce à la formation syndicale que nous avons pu sensibiliser nos camarades sur leur rôle.

## Forte participation des DSC au Conseil National

Lors du dernier Conseil National (8 et 9 décembre derniers), 70 DSC étaient présents. Cela paraît peu au vu du nombre de DSC à la fédération, c'est toutefois un grand progrès. Il faudra, après le congrès fédéral, travailler une nouvelle rencontre des DSC. En effet, la journée des nouveaux élus et mandatés a été très appréciée par les participants. Souhaitant répondre à la demande des camarades de se retrouver et d'échanger sur leurs activités, situations, difficultés et réussites, la direction fédérale envisage de programmer régulièrement de telles réunions, même si le rythme n'en est pas encore défini.

## DSC : une participation essentielle au Conseil National

A chaque session de formation des DSC, nous découvrons que leur très grande majorité ne connaît pas tout à fait l'organisation de la fédération et leur fonction de dirigeant. Il serait sans doute intéressant d'organiser chaque année une rencontre dans les locaux de la fédération à Montreuil, avec les nouveaux DSC, et leur faire découvrir l'ensemble du personnel qui travaille et lutte à leurs côtés. Cela contribuerait au décloisonnement de leur activité dans leur groupe et de leur responsabilité à la fédération.

Afin de prendre en compte les critiques constructives émises par des DSC sur le Conseil National, un questionnaire leur sera proposé pour qu'ils puissent s'exprimer librement sur leurs attentes. Ainsi, la prochaine équipe fédérale pourra travailler à des Conseils Nationaux en cohérence avec les attentes des syndicats.

Les DSC sont de plus en plus sensibilisés sur des questions

concernant la négociation de la Convention Collective Nationale. Certains ont réussi, tel que le groupe Framatome (ils n'étaient pas les seuls) une coordination de groupe, autour de la question de la négociation de la CCN. Nous retrouvons aussi l'utilisation des 4 pages, des informations fédérales qui ont servi de base de réflexion. Il reste encore beaucoup à faire. Cela peut étonner certains militants mais la connaissance des 37 repères revendicatifs de la CGT est souvent absente parmi nos camarades.

Il reste à gagner une meilleure participation des DSC (en fonction de leur implication syndicale) dans les différents collectifs fédéraux. Chacun, avec ses qualités, pourra, après le congrès, s'engager dans les différents collectifs que la fédération a mis/mettra en place.

Enfin, les plus jeunes DSC, sont sensibles à la curiosité, aux questions politiques et environnementales. Ils ont un esprit aguerri et sont de plus en plus critiques face à la société d'aujourd'hui. Le stage qui se décline en deux temps : 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> niveaux n'est qu'une entrée en matière. Pour cela, la seule pratique syndicale en entreprise n'est pas suffisante, la formation syndicale est vitale ! Nous ne naissons pas militant, nous le devenons.

*Patrick Bernard, responsable DSC et groupes*



Territoires

# Retour sur les conférences régionales

**D**epuis cet été, 9 régions ont tenu leur conférence régionale: Aura, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Ile-de-France, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie et Pays de Loire. Au total : 53 USTM, 13 CCM\*, 346 syndicats, soit 507 militants.

Elles se sont tenues dans un contexte économique et sanitaire particulier, marqué dans notre branche par la bataille de l'industrie, les négociations sur la convention collective, les salaires et la campagne des prochaines élections CSE.

Forts de l'expérience de ces dernières années, c'est au regard de l'activité déployée et du travail réalisé que nous mesurons mieux l'importance et le rôle d'un collectif régional au sein de notre organisation en territoire, pour :

- Coordonner et impulser l'activité fédérale en territoire ;
- Organiser et renforcer le suivi des USTM/CCM dans leur activité et leur fonctionnement ;
- Impulser notre campagne de syndicalisation/déploiement/représentativité/continuité syndicale ;
- Travailler notre ciment revendicatif pour avoir une cohérence dans nos revendications et les propositions CGT dans les différentes instances de dialogue social territorial face à l'UIMM, la DIRECCTE, le Conseil Régional et les pouvoirs publics ;
- Renforcer nos liens entre profession/territoires en réponse aux besoins des syndicats.

## Les conférences régionales : pourquoi ?

Les Conférences Régionales ont été un moment fort pour impulser et débattre de la préparation du 42e Congrès Fédéral pour le renouvellement de nos animations régionales, de la santé de nos USTM et du déploiement en territoires.

La politique industrielle dans les régions prend une large part dans l'activité revendicative et dans les mobilisations à construire pour défendre les sites industriels et les emplois. Cette question nous renvoie à notre diagnostic territorial qui a fait l'objet de débats intéressants pour identifier nos filières dominantes, les rapports donneurs d'ordres/sous-traitants, les stratégies industrielles et nos forces organisées afin de s'organiser et construire avec les syndicats et salariés nos propositions alternatives.



Il s'agissait également de définir des plans de travail sur les questions de la qualité de vie syndicale et le renforcement de notre organisation, avec en ligne de mire les prochaines élections CSE et la nécessité de développer le déploiement sur les 2ème et 3ème collèges.

## Au rythme de la formation

Le passage obligé pour franchir ces nouvelles étapes, c'est d'enraciner la formation syndicale dans notre activité et de la décentraliser en régions, pour armer le plus grand nombre de nos militants et syndiqués, afin qu'ils maîtrisent les enjeux et connaissent mieux les propositions CGT.

Former également nos animateurs USTM/CCM à partir du nouveau module de formation, par l'organisation d'une dizaine de sessions de formation dans les grandes régions. Ce module a pour objectif d'apporter une aide et une cohérence dans l'animation de nos territoires tout en prenant en compte la diversité des situations.

Enfin, il s'agissait également d'élire les membres du collectif de chaque région et le coordinateur régional pour mettre en œuvre les orientations et les décisions fédérales en région.

Ainsi, l'activité du collectif régional sera d'irriguer l'information et de définir collectivement, à partir des propositions revendicatives fédérales, les axes de travail auprès des USTM et des syndicats pour donner du sens et de la cohérence à notre activité et à nos mobilisations.

Une ambition qui s'inscrit dans les défis permanents à relever et qui nous obligent à anticiper les situations pour mener avec les syndicats, une activité régionale qui place la CGT dans une démarche offensive et conquérante.

*Amar Ladraa, Membre du Bureau Fédéral*

\*Comité de Coordination Métallurgie

# Luxfer. Le combat continue...

## ► Vous vous êtes battus pendant 3 ans. Les négociations ont abouti en fin d'année 2021, peux-tu nous en parler ?

Oui, il faut savoir que ce n'est pas la reprise de notre ancienne usine Luxfer ; notre ancien employeur ne voulait pas vendre. **C'est le projet de reconstruction d'une usine de la Métallurgie.**

Ce projet a abouti parce que ce n'est pas le premier c'est peut-être le 10<sup>e</sup> projet que nous portons. Nous n'avons jamais lâché l'affaire !!!

Celui-ci a été monté par l'intégralité des salariés, aidés et soutenus par la CGT, seul syndicat à y avoir cru au moment où plus personne n'espérait. Nous avons été soutenus et c'est ce qui nous a donné les moyens de tenir ; et grâce à cette opiniâtreté, nous avons réussi à intéresser industriels et pouvoirs publics.

Et puis, c'est un travail à tous les niveaux : du syndicat CGT Luxfer jusqu'à Philippe Martinez, secrétaire général CGT, en passant par les UD, les UL, l'USTM, la Fédération de la métallurgie, nous avons réussi à démontrer que ce dernier projet était industriellement viable.

## ► Personne ne voulait vous entendre. Comment la CGT a-t-elle réussi à être entendue ?

A mon sens, ce qui a fini par payer, c'est que nous avons réussi à convaincre un industriel à investir hors des murs de l'ancienne usine Luxfer. Donc, plus possible pour l'Etat et les collectivités de trouver une quelconque excuse et de faire une intervention pour exproprier, réquisitionner ou nationaliser l'usine.

## ► Peux-tu nous parler un peu plus de ce projet ?

C'est un peu délicat. Ce que je peux en dire, c'est ce qui a été divulgué dans les médias. C'est un projet sur des pièces forgées en alliage léger. C'est une réutilisation complète de notre savoir-faire reconnu, qui allait de la transformation du métal par la forge jusqu'à des traitements de finition assez pointus. Nous avons travaillé dans tout un tas de domaines : fabrication de gaz haute pression pour l'oxygène médical notamment (utilisation dans les ambulances pour l'oxygénothérapie à domicile), et beaucoup de secteurs différents qui ne sont pas



*Axel Peronczyk,  
technicien  
de maintenance  
chez Luxfer*

forcément liés aux bouteilles de gaz. Nous allons tenter de nous repositionner sur une partie de ces marchés.

## ► Le gouvernement n'a pas pu faire autrement que de prendre acte de ce que propose le syndicat...

Je pense qu'à un moment donné, au bout de 3 ans, le gouvernement s'est rendu-compte que personne ne lâcherait l'affaire. D'autant que les trois parties tenaient la route : salariés/syndicat, et le repreneur industriel. Des études ont démontré que le projet était viable industriellement. Le gouvernement ne pouvait tout simplement pas se permettre de le refuser.

Il fallait bien faire quelque chose, surtout lorsqu'on parle aujourd'hui de souveraineté sanitaire, souveraineté industrielle, relocalisation...

## ► Quel est ton message pour 2022 ?

J'espère que cette année 2022 aura un élan plus positif, que ça va bien se passer, et surtout redonner un peu d'espoir à plein de boîtes où c'est compliqué comme pour les fonderies (la SAM, fonderie de Bretagne, du Poitou, MBF), les GM&S. En ce qui nous concerne, les GM&S nous ont motivés et inspirés pour notre combat et les occupations d'usine, pour les projets qu'ils ont proposés. Lorsqu'on a vu que certains avaient essayé et réussi leur lutte, on s'est dit « pourquoi pas nous ? »

*Propos recueillis par Marion Prévot  
Conseillère fédérale*

## DERNIÈRE MINUTE...

### 1138 jours de lutte

Le vendredi 7 janvier 2022, l'intégralité des financeurs publics et privés ont acté le lancement du projet. Le groupe Europlasma apportera 25M€ en fond propre et 25M€ en dette. L'Etat investira 15M€ sous la forme de prêt et 4,5M€ en subvention d'investissement. La région versera 3M€ de subvention et la métropole de Clermont-Ferrand fournira un terrain d'environ 12 hectares sur la commune de Cebazat et financera à hauteur de 34M€ la construction du bâtiment industriel.

Table ronde

# Filières de composants

**L**a Fédération des travailleurs de la métallurgie a souhaité lancer un collectif sur la pénurie des composants.

En effet, suite à la pandémie, la filière industrielle a été confrontée au chômage partiel, à la fermeture de sites, au manque de main d'œuvre, en particulier dans les secteurs automobile et de la sidérurgie. De ce fait, il nous a semblé fondamental de réunir autour de la table, les représentants syndicaux des entreprises productrices, en passant par les assembleurs jusqu'aux utilisateurs de ces nouvelles technologies. Cette réflexion collective va permettre, à moyen et long termes de sensibiliser les pouvoirs publics et de leur proposer des projets concrets pour la réindustrialisation de la France et de connaître le positionnement de la France en Europe. Cela n'a échappé à personne que la France était devenue dépendante de l'Eurasie, notamment en ce qui concerne les composants électroniques. Mais au fait, c'est quoi un semi-conducteur ?

Les semi-conducteurs composent la majeure partie des appareils électroniques, en commençant par l'ordinateur pour en éviter les surchauffes de la tablette électronique ou de nos Smartphones. On peut aussi en trouver dans les radios à transistor, les téléviseurs, les consoles de jeux vidéo, le matériel médical, etc. Mais les principaux secteurs d'application des semi-conducteurs sont l'industrie 4.0, l'aéronautique et l'automobile.

## L'implantation des usines, un enjeu pour les CSF

L'électronique est une filière européenne très capitalisante. Pour exemple, une usine de fabrication de puces dernière génération c'est au minimum 10 milliards de dollars. A priori, il y a une, peut-être deux usines de puces dernières générations (américaine et asiatique) qui viendront s'installer prochainement en Allemagne. Aujourd'hui, nous avons l'impression que l'Allemagne

va tirer beaucoup plus son épingle du jeu que la France. C'est pour cette raison que nous avons demandé un rendez-vous avec un représentant du cabinet de Bruno Lemaire. Le lundi 20 décembre, nous lui avons posé la question suivante « Est-ce une stratégie européenne collaborative ou bien un rapport de forces dans lequel l'Allemagne serait victorieuse ? »

## Une crise sans précédent

En effet, sur le marché il y a de plus en plus de voitures hybrides et électriques qui nécessitent l'utilisation de composants électroniques pour la motorisation (électronique de puissance) et pour proposer des gammes de voitures connectées toujours plus sophistiquées.

Toujours est-il que si nous n'arrivons pas à retrouver des compétences dans ce domaine alors, la France sera toujours dans une relation de dépendance, qui pourra être exacerbée. Aujourd'hui, les donneurs d'ordres se servent de cette pénurie pour justifier les baisses de vente de voitures. Ce que les consommateurs ne savent peut-être pas, c'est que bien avant tout se tapage médiatique, la baisse des ventes de voitures étaient déjà actée... Les voitures produites en France sont de plus en plus chères et moins accessibles à la population. En revanche, nous connaissons un boom sur les voitures d'occasion et les voitures recyclées.

Cette crise de composants handicape le moral des salariés et leur offre encore moins de perspectives et beaucoup plus de questionnements « c'est incroyable qu'on ne sache pas nous dire combien de temps nous allons chômer ».

## STMicroelectronics, producteur français de puces électroniques

Avec la pandémie, tous les secteurs ont basculé vers le numérique : télétravail, tous les services publics, plateforme... Ceci créé, par conséquent, des demandes supplémentaires de composants électroniques... même si

les chaînes de production de voitures ont été arrêtées. STMicro a profité de la croissance du numérique (en 2020, le chiffre d'affaires a atteint 12 milliards de dollars, deux ans plus tôt que les prévisions).

### « La crise Covid a modifié la société »

Plus les technologies sont nouvelles, plus la technologie, dans sa capacité, est miniaturisée. C'est ce que l'on retrouve par exemple sur nos Smartphones. Les composants sont très petits et performants. Dans cette course à la miniaturisation des composants, STMicro a fait le choix d'abandonner la R&D sur les nouvelles technologies, il y a un peu plus de 5 ans, ce qui a été accepté par le gouvernement.

Décision surprenante puisque l'entreprise bénéficiait d'un plan d'aides publiques de plus d'1 milliard d'euros. STMicro a fait croire aux pouvoirs publics que ce n'était pas grave si nous ne maîtrisons pas le cœur de la technologie puisque nous pouvions fabriquer des technologies dérivées.

La position de la CGT à ce sujet est très claire. Il est indispensable que l'on maîtrise le cœur de la technologie. C'est en la maîtrisant que l'on peut l'améliorer notre secteur automobile, naval... Autrement, comment peut-on greffer des options à un secteur ?

Aujourd'hui, STMicro surfe sur des technologies qu'elle maîtrise depuis de nombreuses années mais sur les nouvelles technologies cette dernière aura un problème à moyen et long terme...

### 6% des puces électroniques produites en Europe

Pour les récentes technologies, STMicro a fait le choix de faire fabriquer hors de l'Union Européenne (50% de dépendance d'approvisionnement). Cela a des répercussions sur les pénuries dans les secteurs de la navale, de l'automobile et avionique. La production est essentiellement effectuée en Asie chez Taiwan Semiconductor Manufacturing Company (TSMC), la plus importante fonderie de semi-conducteurs indépendante. Même STMicro est impactée par cette sous capacité mondiale pour la fabrication de composants et ce, pour des choix capitalistiques.

Le collectif a interpellé les ministères en les interrogeant sur la dépendance technologique à moyen et long terme et sur les capacités de fonderies en Europe, de produire tous les composants dont la France et les membres de l'Union Européenne auraient besoin.

Nous avons conscience des tensions entre la Chine et les USA sur Taïwan. Et pour cause, si TSMC arrête de produire, la situation économique mondiale serait plus grave que ce qu'on l'on vit avec la pandémie, du fait de l'omniprésence de la numérisation de la société et du renouvellement permanent des technologies.

### Former les futures générations

Il faut que la France retrouve une indépendance sur toute la filière et des emplois à tous les niveaux de quali-

fication. La filière doit être vue dans son ensemble. Il faut impérativement que nous relocalisons si nous ne voulons pas la mort industrielle de la France. Pour cela, nous devons nous entourer de personnes extérieures telles que des experts indépendants pour établir un constat précis et objectif des manques de la filière. Il faut que la France investisse très largement dans la filière pour la sécuriser et non pour faire des profits !

Les entreprises se font concurrence pour former les techniciens et ingénieurs de demain. Elles font des partenariats avec des écoles, universités or, à la CGT, nous proposons, pour les techniciens, de créer une école de formation en lien à Bac+3 (formation initiale et continue) pour répondre aux besoins significatifs de la filière tout en offrant des perspectives d'évolution aux salariés déjà en place.

### Vers une filière plus sobre

Nous sommes tout de même sur une filière très polluante. On parle souvent du numérique comme d'une filière dématérialisée or, s'il y a un bien une filière matérialisée, en termes d'énergie, d'eau, de métaux rares (avec toutes les conséquences sociales derrière), c'est bien la microélectronique.

Si nous prenons aujourd'hui l'exemple d'une plaque de silicium (sans parler de l'assemblage) chez Soitec, elle peut faire une fois le tour de la terre avant d'être envoyée à STMicroelectronics pour la réalisation d'une puce. Ensuite, STMicro doit la renvoyer en Malaisie pour l'assemblage. Il y a ici des enjeux environnementaux incompréhensibles dont les dirigeants d'entreprises et les pouvoirs publics doivent tenir compte.

L'industrie de l'électronique se doit aussi d'entrer dans l'ère de l'économie circulaire aujourd'hui aucune filière de réparation, de réutilisation de composants n'existe. Cette industrie est encore à l'ère du jetable et du remplacement. La CGT demande à ce qu'un projet de construction d'une filière de réparation, réutilisation, recyclage soit lancé dans le cadre du CSF électronique.

Le flou...

En juin dernier, Renault et STMicro ont signé un accord. En début d'année 2022, Stellantis et STMicro devrait également signer un accord.

On entend beaucoup parler de pénuries mais de quels composants parle-t-on ? Où sont-ils produits ? Comment solutionner le problème ?

Il est temps de réaliser un réel diagnostic de cette filière et de planifier son avenir au delà des intérêts particulier de quelques industriels.

**Laurent Trombini**, membre du Bureau Fédéral

**Fabrice Lallement**, membre du CEF

**Denis Bréant**, membre du Bureau Fédéral

**Nadia Salhi**, animation collectif industrie confédération et salariée STMicro

**Franck Périn**, représentant CGT au CSF Industrie et technologie de la santé



Industrie

# Convention collective : la lutte continue

© A. Sayad | FTM-CGT

**D**epuis maintenant 6 ans, la négociation entre le patronat de la Métallurgie (UIMM) et les 4 syndicats représentatifs (CGT, CFDT, CGC, FO) est ouverte. Tous les acquis qui font le droit du travail dans notre branche ont été renégociés, des projets d'accords pour chacun d'eux sont prêts à être mis à signature : salaires, classifications, temps de travail, conditions de travail, santé, droits individuels et prévoyance.

Dans le respect de la démocratie syndicale, la FTM-CGT lance une consultation auprès de l'ensemble des syndiqués et salariés de la métallurgie.

Pour connaître les positions de la FTM-CGT et le projet patronal, rendez-vous sur le site Internet de la fédération.

Les résultats seront publiés dans le cadre du 42<sup>e</sup> Congrès Fédéral et serviront à alimenter les négociations qui se dérouleront en territoires.

Pour que notre Convention Collective Nationale vive en territoires !



Répondez  
au questionnaire  
en ligne.

Ce questionnaire est strictement anonyme et compte 5 thématiques (classification, rémunération, droits individuels, temps de travail et protection sociale) et prend environ de 5 à 10 minutes à remplir.

Plus loin que nos droits

# Le salaire minimum hiérarchique en danger

**L**a notion de salaire minimum conventionnel ou salaire minimum hiérarchique n'apparaît dans le code du travail, qu'au travers de ses dispositions relatives à la négociation collective au niveau de la branche.

Pourtant, beaucoup de salariés pensent que ce salaire se confond avec le salaire de base hors primes. **Il n'en est rien.** C'est beaucoup plus complexe et pénalisant pour les salariés.

Un arrêt du Conseil d'Etat du 7 oct. 2021, n° 433053 apporte des précisions négatives.

Jusqu'alors, les conventions de branche pouvaient librement déterminer quels éléments de rémunération entraient dans le calcul de la rémunération effective à comparer avec le salaire minimum conventionnel, pour vérifier son respect par entreprise.

En l'absence de telles stipulations conventionnelles expresses, ils entraient dans ce calcul, en vertu d'une jurisprudence judiciaire constante le salaire de base et les seuls compléments du salaire qui sont la contrepartie du travail (c'est par exemple le cas des primes de rendement) ou du 13<sup>e</sup> mois. En aucun cas il ne s'agit des primes rémunérant les temps de pause, d'ancienneté ou de servitudes diverses.

En effet, l'extension d'un accord de branche par le ministre du Travail, introduite par les accords de Matignon en juin 1936, a eu pour effet, d'intégrer les salaires minima à l'ordre public conventionnel. En d'autres termes, l'arrêté les impose à toutes les entreprises de la branche, et pas seulement aux entreprises adhérentes et aux organisations signataires. C'est un acquis du Front Populaire.

## Que devient cette règle ?

En statuant sur la validité d'arrêtés d'extension disant que les salaires minima hiérarchiques de branche ne pouvaient viser que le salaire « de base », le Conseil d'État a estimé au contraire « qu'il est loisible à la convention de branche, d'une part, de définir les salaires minima hiérarchiques et, le cas échéant à ce titre de prévoir qu'ils valent soit pour les seuls salaires de base des salariés, soit pour leurs rémunérations effectives résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, d'autre part, d'en fixer le montant par niveau hiérarchique ».

Ceci dans le cadre de la nouvelle hiérarchie des normes issue des ordonnances Macron de 2017.

**Cela implique des définitions précises d'assiette d'exclusion des primes du SMH dans tous nos accords et de ce que nous entendons par salaire minimum hiérarchique.**

**Sans quoi, les entreprises auront une large latitude pour dévoyer le contenu du salaire minimum et de neutraliser son application.**

*Claudy Ménard, Conseiller fédéral*



**INCLUS**  
DANS L'ABONNEMENT NVO



**6,50 €**  
au lieu de ~~6,90 €~~

**nvoboutique.fr**

## Bon de commande **VO Impôts 2022**

Code article 03220125 / Prix unitaire : 6,50 €

Nb. ex.  x 6,50 € =  €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

*Les invendus ne sont pas repris*

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme  M.  VOTRE UD

NOM\*

PRÉNOM\*

N°\*  RUE\*

CODE POSTAL\*  VILLE\*

TÉL. FIXE\*

TÉL. PORTABLE\*

COURRIEL\*

FACTURE OUI  NON

\* Champs obligatoires

code origine : COURRIER



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 – commercial@nvo.fr