

© Adobe Stock / MurielleB

DOSSIER

Vers la voiture électrique

► EUROPE/INTERNATIONAL

La guerre en Ukraine (1)

► ENTRETIEN

**Canon, 45% des ICT aux
dernières élections**



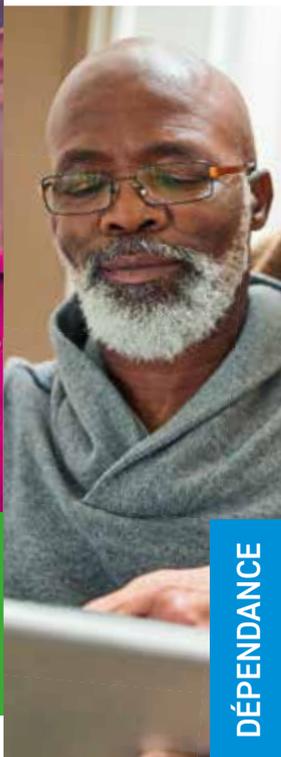
VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE



AIDANTS

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, protège le salarié et sa famille face aux risques décès et perte d'autonomie par des contrats collectifs. Ses garanties s'activent par le versement d'une rente et d'un accompagnement social indissociable. Son dispositif HDS OCIRP® (Haut degré de solidarité) concentre et adapte les prestations des fonds de solidarité des branches professionnelles.

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

Actualités

- 4 Histoire**
Le combat syndical des femmes, la Libération (1)
- 5 Europe/International**
Guerre en Ukraine, La métallurgie le secteur le plus touché (1)
- 6-7 Portraits de syndiqués**
Otis, un syndicat vivant
- 7 Portrait d'un syndicat**
Continuer à organiser la résistance et la lutte

Vie Syndicale

- 9 Entretien**
CGT Canon = 45% des ICT aux dernières élections !
- 15 Formation syndicale**
Formation commune, danger !

Dossier

- 10-14 Vers la voiture électrique**

Politique revendicative

- 16-17 Industrie**
NAO, des salariés unis pour gagner !
- 18 Entretien**
Visite médicale de mi et fin de carrière
- 19 Plus loin que nos droits**
Que doit faire le CSE en cas d'éléments manquants dans la BDESE ?

© A. Sayad | FTM-CGT



Anne-Laure Pauget
Membre du Comité exécutif fédéral

Relocaliser l'industrie

Une stratégie violente aux effets dévastateurs. Une politique économique sociale n'est pas compatible avec la vision de rentabilité immédiate des marchés financiers car elle repose sur des choix, orientations et impulsions de long terme. Le capital, lui, vise à un profit maximal quelles qu'en soient les conséquences... jusqu'à la guerre.

La CGT porte l'exigence du développement de l'emploi et de l'industrie en France.

La CGT a toujours soutenu une intervention forte de l'État dans l'économie pour que le système productif réponde aux besoins des populations en leur permettant d'améliorer durablement leur niveau de vie.

L'avenir des fonderies engage celui de toute la filière. La France est le 3^e pays européen producteur en tonnage avec 5,6 milliards d'euros de chiffre d'affaire en 2020. La moitié de son marché est dédié à l'aluminium dont 80 % (2 milliards/an) servent aux donneurs d'ordre de l'automobile qui ont le droit de vie ou de mort sur la centaine de fonderies encore existantes.

La fonderie automobile c'est 13 000 emplois en 2020. D'ici à 2030, en plus des fermetures et des plans de licenciements en cours, ce sont au moins 4 800 emplois menacés par les délocalisations dans les « *pays à moindre coût de production* » ainsi désignés par le patronat et l'Etat.

Les fonderies sont à même de relever à la fois les défis technologiques et de diversification, à condition d'être soutenues dans leur investissement et plan de charge !

Le patronat organise la violence sociale ! Les milliards d'argent public du « *Plan de Relance France 2030* » pour l'industrie automobile (30 milliards d'euros) et ses projets de diversification doivent-ils servir à fermer les entreprises et remplir les poches des actionnaires du CAC 40 ? Pour la CGT c'est NON !

Plus que jamais, resserrons nos rangs salarié-e-s des TPE, PME et grosses entreprises dans le combat pour l'emploi, les salaires et l'industrie dans nos bassins d'emplois et territoires. La bataille continue, seule la lutte paie !

Mensuel des métallurgistes

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

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Impression : Rivet Edition

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



Histoire

Le combat syndical des femmes

La Libération (I)

Aujourd'hui un métallurgiste sur quatre est une femme, soit deux fois plus qu'au moment du Front populaire. Comment leur permettre de s'exprimer, de trouver leur place dans l'organisation syndicale, pour défendre leurs revendications ? Cet enjeu, toujours d'actualité, mérite que l'on y consacre plusieurs articles. Premier épisode ce mois-ci, avec la Libération.

Des « commissions féminines »

Avec la fin de la Seconde Guerre mondiale, l'afflux de nouveaux syndiqués est imposant. Dans la métallurgie, notre fédération approche le million d'adhérents, dont de nombreuses femmes ! Celles-ci sont cependant confrontées à des préjugés tenaces, y compris dans notre organisation. Préposées « au foyer et aux enfants », elles n'assureraient ainsi qu'un « salaire d'appoint », tout en jouant parfois le rôle d'un « cheval de Troie patronal » pour réduire les salaires.

En réponse, décision est prise à l'automne 1944 par la CGT de réactiver les « commissions féminines » expérimentées durant l'entre-deux-guerres. Associant des militantes et des militants, ces structures ne sont pas des syndicats bis, mais des espaces de prises de parole, de construction des revendications et des modalités de lutte, placés sous la responsabilité de la direction syndicale. On les trouve aux différents échelons de l'organisation : syndicat, union départementale, fédération et confédération.

En 1948 dans notre fédération, une cinquantaine de commissions féminines existent dans les syndicats locaux de la métallurgie en province et une trentaine en région parisienne. Mais, « elles sont surtout couchées sur le papier », pour reprendre Olga Tournade, secrétaire fédérale et responsable de la commission fédérale de main-d'œuvre féminine, en dépit de l'énergie déployée par des militantes comme Paulette Decluset en région parisienne, Jeanne Roche à Lyon ou encore Madeleine Diels à Orléans.

Des combats victorieux !

Ce n'est qu'en avril 1944 que le suffrage devient universel, avec l'obtention du droit d'élire et d'être élue pour les femmes. L'égalité est aussi le moteur du combat qui s'engage pour obtenir la suppression de l'abattement, c'est-à-dire de la réduction forfaitaire de 10 % sur les salaires des femmes. Par la lutte, cette revendication aboutit dans 150 entreprises de la région parisienne, appuyant le combat mené par Ambroise Croizat, ministre du Travail, qui impose un arrêté abrogeant cette disposition en juillet 1946.

Face à la pénurie de main-d'œuvre et au cantonnement des femmes aux emplois de manœuvres et d'ouvrières spécialisées, une campagne de mobilisation est engagée en faveur de la formation professionnelle. L'école Bernard-Jugault à Paris (12^e arr.), propriété de l'Union syndicale CGT des métallurgistes de la Seine, ouvre une formation spécifique, qui accueille 50 femmes en deux ans. Parmi elles, Germaine Bois, fleuriste, embauchée après six mois d'école comme câbleuse-soudeuse à l'usine Thomson de Paris (15^e arr.).



Les stagiaires de l'école Bernard-Jugault © DR | coll. IHS CGT Métaux

L'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité est poursuivie, tout comme celle des droits associés à la maternité.

C'est ainsi que des crèches et des garderies ouvrent leurs portes à Renault-Billancourt ou chez Bronzavia.

La lutte pour la paix, dans un contexte d'avènement de la Guerre froide, focalise les attentions, et le combat syndical des femmes s'essouffle, ce que nous verrons au prochain numéro !

Emeric Tellier, Conseiller fédéral

Guerre en Ukraine

La métallurgie, le secteur le plus touché (I)

La France importe 80% des besoins en alumine de Russie, alors que la dernière usine produisant de l'aluminium a fermé ses portes l'année dernière à Gardanne... A cela, on peut ajouter notre dépendance en matière de palladium, platine, nickel, zinc, titane, minerai de fer, acier, produits agricoles et bien sûr de gaz. Depuis l'invasion de l'Ukraine, les cours atteignent des prix record. La flambée des matières premières commence à se faire sentir. Une première estimation évalue la dépense moyenne supplémentaire pour chaque Français à 550€ pour cette année. Mais contrairement au choc pétrolier des années 70, les salaires ne sont plus indexés sur l'inflation ; il est donc fort à parier que le coût de la guerre sera supporté par les salariés et les ménages.

Même si les industriels puisent dans les stocks, les conséquences seront importantes dans quelques semaines. Par exemple, le nickel, métal stratégique dans la fabrication des batteries, impactera le secteur de l'automobile... la sidérurgie souffre très largement de la hausse des coûts de l'énergie.

Paradoxalement, l'industrie française sera certainement moins touchée que ses voisins par l'augmentation des cours des matières premières, car avec 13% de son PIB, la France est l'avant-dernier pays industriel de l'Union Européenne devant la Grèce.

Des promesses mais toujours rien !

Les autorités françaises, après deux ans de crise Covid, n'ont rien entrepris malgré les belles promesses. La guerre en Ukraine révèle une fois encore nos faiblesses économiques et stratégiques. L'autosuffisance alimentaire n'est plus une réalité française, et déjà les consommateurs que nous sommes en payent le prix. L'indépendance énergétique française a été démantelée pour des raisons idéologiques et financières (privatisations de Total, Engie ... transformation d'EDF en SA) ; la désindustrialisation a accru notre dépendance et aujourd'hui c'est le concept même d'industrie stratégique qui doit être renouvelé. Il doit être appréhendé à l'aune de la crise Covid et des conséquences de la guerre en Ukraine.

L'incurie de nos « pseudo-élites » qui nous ont menés dans cette impasse mériterait des changements de paradigmes radicaux !

Pour l'heure, nos pensées vont à ces Ukrainiens qui se sont lancés dans la voie de l'exode à travers l'Europe, à ceux qui sont restés pour défendre valeureusement leur nation, et à ceux encore plus nombreux, qui restent par résignation. Gageons au moins que l'UE saura les accompagner dignement, le temps de la reconstruction.

Patrick Corrèa, Conseiller fédéral





© DR

Je m'appelle **Richard Greslon**, j'ai 58 ans dont plus de trente passés à la CGT. Je travaille et milite chez OTIS, multinationale étasunienne, numéro

un mondial de la fabrication, de l'installation et de la maintenance d'ascenseurs. Je suis réparateur d'ascenseurs et Délégué Syndical Central CGT, ça va de soi.

6

Je suis rentré chez OTIS en 1990 et mon premier collègue, camarade et ami depuis, Jean-Luc R., m'a dit un jour, « *adhère à la CGT, tu verras, y a tant à faire* ». La CGT ? Je connaissais, mon père m'emmenait coller les affiches quand j'étais même pendant que ma mère tenait des permanences à l'UD. Alors la CGT, un truc de vieux !? Ben non, c'est moderne, ça discute, ça débat, ça se projette, ça lutte, c'est vivant !



© DR

Je m'appelle **Sarah Er Rbibi**, j'ai 36 ans et je suis mère célibataire de 3 filles. Je suis entrée chez OTIS en tant qu'intérimaire quand j'avais 20 ans. J'ai donc

une ancienneté de 16 ans. Je suis aujourd'hui opératrice au centre de contacts clients et mon métier est très diversifié. Cela ne se résume pas seulement à prendre des appels. Les clients que j'ai en ligne sont souvent – si ce n'est à chaque fois – très mécontents car ils ne nous appellent que quand les ascenseurs sont soit bloqués, soit en panne. Nous avons également en charge les hôpitaux, les maisons de retraite, les hôtels et les centres commerciaux. Nous sommes également en lien avec les techniciens, les commerciaux, les contremaîtres en France et dans les Dom-Tom.

Portraits de syndiqués

Otis, un syndicat vivant !

Pouvez-vous m'expliquer en quelques termes vos métiers ?

RG. Devenir ascensoriste n'a rien à voir avec le rêve des gosses qui veulent souvent devenir pompiers, vétérinaires ou encore maîtres d'école. Ça ne se décrète pas quand on est petit. Et pourtant, ce sont des métiers diversifiés et intéressants, où l'on peut exercer ses talents de mécanicien, d'électricien, de monteur, de dépanneur, etc.

Et pourtant, ce sont des métiers pénibles, sous-payés, dangereux où notre responsabilité est toujours remise en question. Nous n'avons pas le droit à l'erreur. Nous subissons la pression de la part des chefs (eh oui, c'est partout...). Les accidents de travail peuvent être graves, nos métiers s'y prêtent malheureusement. Nous sommes aussi confrontés aux TMS, à l'amiante. Nous arrivons rarement à l'âge de la retraite sans dégât irréversible. Alors, la CGT ? Plus qu'une évidence, un réel besoin de faire bouger les lignes pour les conditions de travail, les charges de travail, l'accompagnement des salariés et le maintien d'un niveau de revendication général dans la boîte.

SE. Mon service est un service où l'urgence est présente en permanence. Pour ce faire, il faut donc être patient et à l'écoute.

Pourquoi vous êtes-vous syndiqués à la CGT ?

RG. Un parcours militant sur autant de temps n'est pas linéaire, heureusement. Il y a des hauts et des bas, des remises en question. Des enfants qui arrivent, des amours, des mariages et des enterrements. C'est tout une vie qu'il ne faut surtout pas rater. Mais il y a toujours l'envie d'avancer, tous ensemble, à quelque niveau que ce soit. Je suis aujourd'hui DSC dans ma boîte, en responsabilité dans mon UD, animateur d'un collectif Femmes mixité qui tourne bien, avec un pied dans l'UGICT. Mais surtout, je reste un ouvrier de la métallurgie, attaché à ma Fédération qui nous accompagne chaque jour dans nos métiers et qui fédère celles et ceux qui, comme moi, sont métallos au-delà de nos différences et de nos métiers, et qui nous entraîne dans les luttes et sa volonté d'un monde meilleur et plus juste.

SE. Mon entrée à la CGT fut pour moi une évidence et une suite logique à mon parcours, parce que c'était le seul syndicat qui correspondait à mes valeurs et mes principes. Suite à la naissance de mon 2^e enfant et à mon

retour au travail, je réalise que l'injustice est trop présente et que j'ai une réelle envie que les choses changent. Qu'elles soient différentes. Je décide donc de me présenter en tant que déléguée du personnel.

Après avoir été élue pendant deux mandats, je suis aujourd'hui déléguée syndicale de mon établissement depuis bientôt trois ans. Ce rôle est très important pour moi car dans le domaine de la métallurgie les femmes sont peu nombreuses et surtout très peu syndiquées.

Je ne reviendrais pas sur les différentes batailles et combats que nous avons menés par le passé et qui ont très bien été décrits par Richard. Je terminerais simplement ce portrait en disant que je dois vite aller rejoindre mes camarades pour que l'on puisse défendre les droits de tous les salariés.

Propos recueillis par **Marion Prévot**
Conseillère fédérale

Portrait d'un syndicat

Continuer à organiser la résistance et la lutte

RG. La CGT OTIS que l'on connaît aujourd'hui est née de la volonté d'organiser et de fédérer les syndiqués.

La spécificité de nos métiers fait que nous sommes, pour la plupart salariés isolés et, par conséquent, syndiqués isolés. OTIS est présent partout en France, de la place de l'Etoile à Paris jusqu'à la place de la mairie à Bannière-de-Bigorre.

Le besoin d'aller toutes et tous dans le même sens, de ne parler que d'une seule voix, celle du syndicat CGT OTIS et de structurer nos exigences démocratiques, ont fait que nous nous sommes lancés dans le syndicalisme d'entreprise en 2011. Ça n'a pas été simple, nous avons eu des discussions acharnées tant sur le fond que sur la forme, y compris avec la Fédération. Nous avons dû écrire nos statuts, les modifier, les voter et les adopter. Tout un travail de fourmis qui nous a permis d'exister et d'avancer tous ensemble.

Depuis, nous avons notre fonctionnement propre avec notre trésorerie, un conseil d'animation et un bureau. Nous organisons un congrès tous les trois ans où nous élisons les membres du bureau dont le DSC. Par principe, on renouvelle tous les deux mandats maximum. Nous sommes attachés à la valeur non professionnelle du syndicalisme. Ça nous a également permis d'être plus proches de la FTM et d'être plus efficaces devant le patronat.

Auparavant, les syndicats CGT étaient concentrés sur les sites industriels d'Argenteuil et de Gien dans le Loiret. C'est toujours le cas pour Gien qui a fait le choix de rester indépendant par rapport à la CGT OTIS. Nous ne désespérons pas de les rallier à nous un jour.

Les techniciens étaient isolés et fonctionnaient avec les UL principalement. Jusque dans les années 2000, les moyens de communication n'étaient pas aussi efficaces et rapides qu'aujourd'hui. Il n'était pas facile de s'organiser pour une lutte, ou ne serait-ce qu'un mot d'ordre dans la boîte.

Chez OTIS, nous sommes la troisième organisation syndicale en termes de représentativité (18%), avec des

disparités entre établissements. Si nous sommes majoritaires sur certains établissements, nous sommes « *bons derniers* » sur d'autres. A nous de travailler pour revenir à une CGT forte sur l'ensemble du territoire. Là non plus, on ne désespère pas.

Notre dernière grande lutte était en intersyndicale, en 2015 autour de la question des salaires. Elle est encore dans toutes les mémoires, 9 jours de fraternité et d'espoir contre notre employeur qui n'a rien lâché. Les plaies ont été longues à cicatriser.

Aujourd'hui, la CGT OTIS est fière d'avoir réussi à mobiliser 250 salariés pour réclamer 200 euros d'augmentation générale. C'est une victoire pour nous et les salariés gardent espoir. Ils étaient heureux de tous se retrouver autour d'une même cause et se sont aperçus que rien n'était perdu. Reste à imaginer la suite à donner. Nous avons retenu les leçons de l'Histoire.

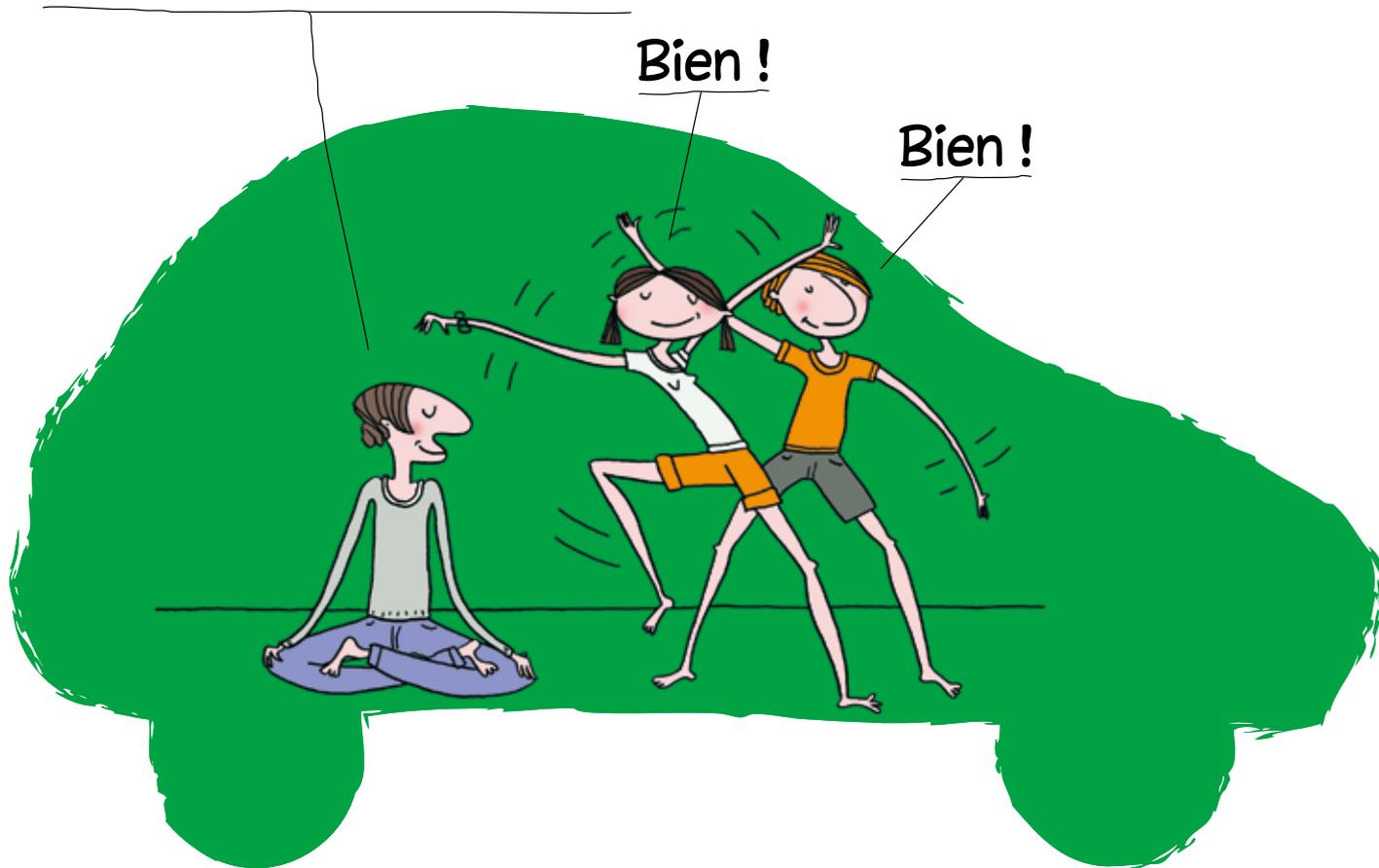
L'entreprise OTIS a été condamnée en 2019 par la Cour d'Appel de Versailles pour discrimination syndicale à l'encontre de 14 élus CGT. Au-delà de l'aspect financier, cela a été une réelle reconnaissance pour les discriminés et plus largement pour la CGT, la reconnaissance sociale et professionnelle vis-à-vis d'eux-mêmes mais aussi des collègues. La FTM a été présente et a participé activement, notamment avec François Clerc, à cette victoire judiciaire.

Nous avons porté plainte, en 2018, en nous portant partie civile contre OTIS pour mise en danger des salariés par exposition à l'amiante. L'affaire n'est toujours pas jugée. Malgré tout, nous savons que notre rôle premier, est d'organiser la résistance et la lutte avec les salariés OTIS. Notre éparpillement géographique dans un syndicat unique est notre force et assure notre présence permanente sur le terrain. Nous n'avons pas fini de grandir, de nous corriger, de nous transformer. Prochaine étape : (re) faire le lien avec les USTM et les structures locales. Après la centralisation, une nouvelle approche territoriale s'impose à nous. Le monde bouge, nous aussi !

MUTUELLE SANTÉ

91 % des clients satisfaits*

Une famille bien protégée,
c'est une famille en bonne santé.



IRP AUTO propose à ses clients des services pour maîtriser leurs dépenses de santé et être informés à tout moment : carte de tiers payant dématérialisée, application mobile, téléconsultation médicale, suivi des remboursements, analyse de devis... Il est le seul organisme référencé par la branche des services de l'automobile en matière de mutuelle santé.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site Internet : www.irk-auto.com

* Source : étude CSA 2019 auprès des salariés et retraités.



PRÉVENTION **SANTÉ** PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE
IRP AUTO, LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE

Entretien

CGT Canon = 45% des ICT aux dernières élections !

Frédérique, déléguée syndicale et élue au CSE nous explique le fort taux de représentativité chez les ICT et la vie syndicale au sein de Canon France. Syndiquée à la CGT depuis 2008, elle assume des mandats depuis 2005. Elle a été embauchée chez OCE France en 1996, entreprise qui a été rachetée par Canon en 2013. Elle travaille au service financier en tant que gestionnaire recouvrement et contentieux.

Peux-tu nous présenter ton syndicat ?

La section syndicale a été créée en 1974. Nous sommes passés en syndicat en 2018 lors de notre premier congrès. C'est toute une histoire qui s'est montée en plus de 40 ans à travers les luttes pour les conquies, les conditions de travail et tout un tas de choses...

Le syndicat, c'est aussi toute une équipe qui travaille au quotidien pour créer des relations entre le syndicat et les salariés. Aux dernières élections, nous étions une vingtaine. Maintenant, en comptant les départs en retraite, nous nous retrouvons à environ une quinzaine de personnes pour environ 65 syndiqués - principalement des 2ème collège. Dans les collèges 1 et 3, nous ne recensons pas beaucoup de syndiqués.

Comment s'organise la vie syndicale ?

Elle est bien structurée. Nous préparons nos réunions mensuelles du bureau et de la commission exécutive pour ensuite relayer le même discours revendicatif auprès de la direction.

Avant le Covid, nous organisions des heures d'information ; toutefois, nous avons dû revoir notre communication auprès des salariés. Nous utilisons davantage les outils numériques (newsletter, réseaux sociaux,...) pour que les salariés soient à la pointe de l'information.

Un accord social a été acté au sein de l'entreprise, ce qui restreint les droits des syndicats. On ne peut plus passer dans les bureaux pour distribuer des tracts ou faire nos actions. On se retrouve démunis.

Comment est composé le salariat ?

Il y a des techniciens, des administratifs et les deux tiers des salariés sont cadres.



Frédérique SLIMANE,
secrétaire générale du
syndicat CGT Canon
depuis octobre 2020

Quel est le taux de représentativité de la CGT ?

Il est de 45%.

Quelle a été la démarche de la CGT pour arriver à cette représentativité ?

La CGT s'est construite grâce à la lutte et aux salariés. On fait régulièrement référence aux luttes passées. Celles-là même qui nous ont permis d'améliorer nos conditions salariales et de travail.

On élabore un bilan de fin de mandat pour montrer que le rapport de force se construit dans les luttes et que si la CGT en est là, c'est parce qu'elle a un fort passé.

Actuellement, nous préparons les élections professionnelles qui se dérouleront en mai/juin.

Dans quel état d'esprit abordez-vous les prochaines élections ?

Dans un esprit combatif ! Ce que l'on veut, c'est la majorité absolue. Nous voulons être crédibles auprès des salariés. L'image est très importante mais les actions encore plus.

Pour les NAO, par exemple, nous avons lancé un questionnaire et nous nous sommes basés sur les revendications des salariés que nous avons fait remonter à la direction. Nous espérons avoir des retombées aux prochaines élections.

Un dernier mot ?

Il nous est difficile d'organiser des mobilisations de masse. Quelles solutions ?

Pour autant, nous remarquons que les salariés répondent présents au moment des élections professionnelles !

J'appelle ça de la mobilisation silencieuse. C'est peut-être dû à un état d'esprit ou peut-être la peur des salariés, la peur de la répression de la part de la direction de prendre partie pour un syndicat tel que la CGT ?

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



Vers la voiture électrique

Ces dernières décennies, Renault, PSA et les principaux fournisseurs imposent à tous les pans de la société une stratégie industrielle exclusivement financière. Les résultats financiers des constructeurs français en témoignent.

Dans cette conception néolibérale, les entreprises n'ont pas vocation à concevoir et à fabriquer des voitures soucieuses de l'environnement pour répondre aux besoins primaires de mobilité des populations...

Leur stratégie financière répond exclusivement à « la création de valeur » au service exclusif des actionnaires et des dirigeants de l'entreprise.

Leurs plans produits s'inscrivent uniquement dans ce mode de pensée : vendre des voitures à fortes marges unitaires immédiates, fabriquées dans des pays à faible niveau social pour générer ainsi des taux de rentabilité aux ambitions illimitées.

La R&D, la conception, la fabrication sont au service exclusif de la rentabilité court-termiste.

Les « remèdes » proposés par les pouvoirs publics tels que la charte automobile, l'engagement développement et

compétences (EDEC), ou encore le dernier plan de soutien de quelques huit milliards d'euros à la filière automobile annoncé par M. Macron le 26 mai dernier, n'ont aucun effet pour la filière en France.

La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT constate que la filière se trouve malgré tout encore plus fragilisée, en attestent tous les PSE et délocalisations depuis l'annonce du dernier plan de relance.

Cette stratégie occulte la responsabilité sociale et sociale des entreprises de la filière, vis-à-vis de leurs salariés, de leurs sous-traitants, de leurs réseaux de distribution et de leurs territoires d'implantation.

A ce sujet, la filière fonderie automobile française est dans le collimateur des donneurs d'ordres depuis 2019.

De nombreuses déclarations ont pointé ce secteur comme devant se restructurer, bien avant que notre économie ne soit frappée par la crise sanitaire. Le rapport du cabinet Roland Berger a couché sur le papier ce terrible scénario de restructuration qui est devenu la feuille de route des constructeurs et de Bercy.

Il est inacceptable de se retrouver aujourd'hui dans cette situation où la crise sanitaire et l'électrification serviront de paravent à une politique de désindustrialisation, dont les salariés seront les premiers à souffrir.

Tous les responsables industriels et politiques qui se sont prononcés sur la filière ces derniers temps ont pointé la nécessité de jouer la solidarité nationale. C'est en particulier le cas du Président Emmanuel Macron, qui à l'occasion de la présentation du programme France 2030 a pointé la responsabilité des entreprises dans son déclin : « *Les trente dernières années ont été cruelles pour l'industrie automobile française. C'est le fruit d'erreurs de politiques industrielles. C'est le fruit de stratégies non coopératives entre acteurs de l'industrie eux-mêmes : ils ont une énorme responsabilité dans cette situation* ». Abordant alors le futur du secteur, le Président de la République a souhaité que des investissements soient engagés sur les batteries et les nouvelles générations de véhicules. Mais il a bien précisé que cela ne sera bénéfique que s'il y a une vraie stratégie coopérative.

C'est bien le moment de voir un peu cette solidarité et coopération s'exprimer et de voir une relocalisation des achats. Rappelons qu'il y a un sens à la fois économique (pour une gestion synchrone des flux, en raison aussi des coûts logistiques du fait du poids des pièces), environnemental (réduire les trajets, produire dans un pays à énergie décarbonée), industriel (capacités et expérience), stratégique (sécurisation des approvisionnements) et social (maintien des savoir-faire et des emplois) à ce que les pièces de fonderie équipant les véhicules (dont électriques) produits en France soient fabriquées en France. Les groupes Renault et Stellantis doivent fournir des efforts, car ils sont fortement engagés sur les dossiers des fonderies françaises. Or, ces donneurs d'ordres ont affirmé qu'ils ne soutiendraient pas leurs sous-traitants pour des raisons de compétitivité (mais comment être compétitif sans volumes ?).

La responsabilité des donneurs d'ordres est bien engagée. Pas de solidarité industrielle via la relocalisation des approvisionnements, pas d'investissement d'avenir possible faute de repreneurs qui ne peuvent s'engager sans l'aval des constructeurs. Voilà pour le moment la réponse industrielle qui est apportée.

Pour la CGT, le sens des responsabilités est avant tout le maintien, la construction d'un avenir sur nos territoires et la préservation des savoir-faire industriels pour être présents à l'horizon 2030. Si les fonderies font aujourd'hui l'objet de toutes les attentions (ou du moins de toutes les déclarations), nos préoccupations sont plus larges.

Au-delà des opportunités éventuelles tracées par le rapport Roland Berger pour la fonderie aluminium, on se rend compte que la récente étude d'Alix Partner pour

la PFA présente la fonderie comme le segment de sous-traitance dont les perspectives sont clairement pointées à la hausse.

Comment expliquer alors que tous les discours des acteurs de la filière entendent déjà la fonderie et ses entreprises phares ? Comment accepter d'abandonner ces sites et leurs salariés qui ont une longue expérience et un important savoir-faire ? Ces fonderies seraient pourtant en mesure de relever ces défis technologiques, si elles étaient soutenues dans leur investissement et leur plan de charge ! C'est tout le travail pour lequel les salariés de la fonderie du Poitou, de la fonderie Alvanche Wheels, de la fonderie de Bretagne, se battent. Pourtant, ces projets industriels portés par les fonderies se voient liquidés alors même qu'ils devraient être soutenus par l'exécutif en place.

Les chiffres démontrent qu'un plan d'urgence est nécessaire pour réindustrialiser nos bassins d'emploi et nos territoires.

Les salariés des fonderies ne sont aucunement responsables de la situation dans laquelle ils se retrouvent.

LE RAPPORT ROLAND BERGER

– La fonderie aluminium, HPDC (coulée haute pression) pour les chaînes de traction électrique sera multipliée par 10,

– La fonderie aluminium, coulée gravitaire ou basse pression servira des domaines de véhicule qui vont croître fortement : le châssis et la structure.

Cela est conforté par l'étude du cabinet Alix Partners présentée à la PFA en décembre 2021 et, qui dresse le même constat.

Cela démontre que la filière a un avenir ! Nous avons les compétences nécessaires et cela doit s'ancrer dans une stratégie industrielle de l'Etat avec, bien sûr, l'engagement des constructeurs.

L'implication de Renault et de Stellantis est impérative pour garder et amplifier les volumes actuels plutôt que de les délocaliser et de revoir l'engagement des volumes futurs.

Les résultats financiers de ces groupes montrent que d'autres choix sont possibles. Si l'État n'est pas capable d'exercer plus de pression sur les groupes à qui des fonds publics colossaux sont accordés (dont, l'un est actionnaire), il devrait imposer à minima que Renault exerce sa responsabilité sociale pour ces entreprises.

David Blaise, membre du Bureau Fédéral et Denis Bréant, membre du Bureau Fédéral

LA FONDERIE DE LA SAM EN QUELQUES DATES

1957

Création de la SAM, anciennement « Le métal injecté » qui avait pour vocation la fabrication de pièces en zamak (alliage de zinc).

2019

10 décembre : l'entreprise a été placée en redressement judiciaire.

2021

10 septembre : la SAM est placée en liquidation judiciaire avec poursuite d'activité.

26 novembre, un délibéré du Tribunal de commerce de Toulouse annonçait l'arrêt de l'activité, ce qui signifiait la liquidation de l'entreprise.

Décembre : les salariés ont reçu leur lettre de licenciement.

2022

1 mars : 3 élus CGT de la Sam assignés par les mandataires pour occupation illicite et danger imminent.

2 mars : rassemblement des salariés et des habitants de Decazeville de plus de 2500 personnes.

LA FONDERIE MBF EN QUELQUES DATES

1941

Création de Manzoni Bouchot.

1999

Vente de MBF à un fonds de pension Suisse (Leman Capital).

2007

MBF a été repris par le groupe Arche dont le PDG était Patrick Bellity.

2011 - 2012

Grève de 35 jours et mise à la porte du groupe Arche. Reprise MBF à la barre du Tribunal.

2021

31 mars 2021 : Grève générale et arrêt de production.

22 juin : liquidation de MBF par le tribunal de commerce de Dijon.

16 décembre : validation de la liquidation MBF par la cour d'Appel de Dijon.

« Naître, vivre, travailler et vieillir au pays »



Simon Singla, Animateur région Occitanie

2500 personnes sous la pluie à soutenir les camarades toujours en lutte au bout de 100 jours d'occupation du site, c'est beau à voir. La SAM est un syndicat très fort. Ils sont très autonomes, et ils sont en train de montrer à tous les camarades de la région Occitanie que par la lutte, on peut obtenir des choses et qu'on ne doit jamais baisser la tête. Le moral des troupes est bon même s'il y a beaucoup de conflits et de problématiques à gérer au quotidien. Ils ne lâcheront rien. Ils sont debout. On les soutient et on les aide au maximum qu'on puisse faire. La Fédération condamne l'attitude inacceptable du mandataire liquidateur. Cela reste une manœuvre d'intimidation pour affaiblir la mobilisation et surtout essayer de prendre la main sur le parc machines mais je pense que personne n'est dupe dans cette procédure.

En Occitanie, on a un slogan : « naître, vivre et travailler au pays » et moi je rajouterai « vieillir au pays ». C'est quand même le plus important quand on aime son territoire, on essaie de maintenir l'emploi. Par cette lutte exemplaire, les camarades montrent le besoin de maintenir un tissu industriel et économique dans leur bassin de Decazeville.

La SAM a un repreneur potentiel qui leur a fait comprendre que voir cette mobilisation et cette solidarité entre les salariés et la population locale, ne lui faisait pas peur. Au contraire, s'il voit que les gens sont motivés à garder leur outil de travail, ça lui donne envie de travailler avec eux !

Désarroi, incompréhension, colère



Paolo Spadafora, syndiqué à la CGT, anciennement élu au CSE

Tant que les salariés avaient du travail et que les salaires étaient versés à la fin du mois, tout allait bien, jusqu'au jour où... malheureusement dès 2019 La CGT a alerté les salariés, les pouvoirs publics de la situation de MBF, malgré cas plusieurs reprise nous avons demandé qu'un droit d'alerte soit voté en CSE, celui-ci a été confronté à l'opposition des autres OS. Puis, la convocation chez le Préfet. La douche froide ! Une intersyndicale à vue le jour a fait front ensemble et les salariés ont suivi. Grève générale !

Afin d'éviter une catastrophe industrielle, les trois délégués syndicaux et certains salariés (une centaine tout de même) ont travaillé sur un projet de reprise via une SCOP. Renault et PSA étaient prêts à les soutenir si le projet était viable.

Le projet a été présenté en octobre aux 2 clients, qui ont manifestés leurs volontés d'accompagner, malheureusement après avoir fait miroiter pendant 2 mois, les clients prétextent des excuses n'ont plus souhaité accompagner le projet.

Catastrophe industrielle !



Jean-Philippe Juin, fonderie Saint Jean Industrie Ingrandes

« On se bat depuis 2011 pour préserver nos emplois et éviter que la fonderie ferme. Depuis cette date, les salariés craignent pour leur situation. Il y a un effet de lassitude. On a de plus en plus de difficultés à mobiliser les salariés pour la sauvegarde de

l'emploi. Passer de repreneur en repreneur, équivaut à voir amoindrir à la fois les effectifs et l'équilibre financier de l'entreprise. Donc c'est compliqué.

On veut sauver la fonderie du Poitou, sans perdre nos emplois. On a demandé à l'Etat une nationalisation temporaire du site (pendant 2 ou 3 ans), le temps qu'on retrouve un repreneur. L'Etat nous explique que juridiquement ce n'est pas possible, en revanche ils peuvent aider très largement un candidat à la reprise...

Nous avons commencé à convertir le site vers la production de pièces pour les voitures électriques et pour ça, nous avons reçu des aides de l'Etat. Pour autant, s'il devait y avoir une fermeture de la fonderie du Poitou, on pointerait du doigt l'Etat et Renault. Ce serait une catastrophe industrielle. »

Tentative de discréditation



Maël Le Goff, FDB Caudan

« La situation que nous vivons est très anxiogène. Beaucoup d'employés sont en dépression ou finissent par abdiquer et démissionner. Cette situation déchire les familles. On ne sait pas de quoi sera fait demain.

Contrairement aux autres fonderies qui étaient sur des procédures de redressement judiciaire, nous, nous sommes sur une recherche volontaire de repreneur. Nous n'avons aucune date et aucune information à ce sujet. Et ça, c'est très compliqué à vivre.

A cela s'ajoute la procédure disciplinaire à l'encontre de notre camarade Eric Blancher. Ça nous prend aux tripes, du temps et de l'énergie. L'inspecteur du travail du Morbihan et le ministère du Travail ont annulé la procédure. Maintenant est-ce qu'ils vont aller jusqu'au tribunal administratif ?

Après, nous ne sommes pas défaitistes, mais il faut savoir que notre quotidien est très angoissant. Fort heureusement, la solidarité nous fait tenir. C'est d'ailleurs grâce à elle que nous sommes toujours debout, à travailler. Ce ne sont que la solidarité, la lutte et le combat qui fondent notre détermination. Je suis la 3^e génération de fondeurs et j'espère que mon fils sera la 4^e génération. Je veux que ce savoir-faire continue à se transmettre. C'est notre fierté, notre ADN. »

LA FONDERIE DU POITOU EN QUELQUES DATES

La Fonderie du Poitou a été construite et fabriquée par Renault. Il y avait la partie fonte et la partie aluminium.

1999

Revente du site au groupe Teksid. Au fil des ans, la partie fonte est restée Teksid et la partie aluminium a été vendue à différents actionnaires.

2011

Montupet voulait soit baisser nos salaires de 25% soit fermer l'entreprise. On s'est battus pendant 8 mois pour éviter la fermeture du site. Nous wwwavons été repris par le groupe Saint-Jean Industries.

2018

Redressement judiciaire et rachat par Liberty.

2021

Avril : Liberty, financé par Green Steel, a fait faillite. Nouveau redressement judiciaire.

Juillet : La partie fonte liquidée et fermée. 300 salariés licenciés. La partie aluminium toujours en redressement judiciaire avec la recherche d'un repreneur. Prise de connaissance du rapport Roland Berger. Possibilité de reconversion du site via la fabrication de pièces pour véhicules électriques. Recherche de repreneurs en Chine, en Inde et aux USA. Aucun repreneur n'a donné suite.

2022

Janvier : Aucun repreneur. Recherche en France et en Europe d'un repreneur potentiel avec une aide financière de l'Etat pour la reprise du site.

3 mars : Réunion avec Renault et l'Etat. 4 candidats sans offre ferme. Si aucune offre au 28 mars, liquidation judiciaire.

LA FONDERIE DE BRETAGNE EN QUELQUES DATES

2020

Avril : Prise de connaissance du rapport Roland Berger.

Juin : Renault veut fermer la fonderie de Bretagne et le site de Choisy. Grève d'une semaine. De fermeture, la fonderie de Bretagne passe à une continuité d'activité.

2021

Mars : Signature charte de confidentialité pouvoirs publics régionaux/Renault pour discréditer la fonderie de Bretagne.

11 mars : Revente de la fonderie. Aucun repreneur identifié à ce jour.

Juin : Présentation aux pouvoirs publics d'une fonderie de Bretagne plus écologique, prenant comme référence le point de relance « France 2030 ».

2022

9 février : Le ministère du Travail annule la procédure de licenciement d'Eric Blancher.



Fonderies, rien n'est perdu !

Florent Trinquard, animateur du collectif « fonderies » expose la situation des fonderies françaises.

Quelle est aujourd'hui la situation des fonderies françaises ?



Elle est plus que tendue ! Cette situation n'est pas le fruit du hasard. C'est la politique des constructeurs Stellantis et Renault qui ne veulent plus que les fonderies suivent le parc automobile. Ils préfèrent délocaliser dans les pays dits « low cost ». Pourtant, produire dans ces pays revient à augmenter leur empreinte carbone. La CGT le dénonce depuis des années !

Tout le monde veut basculer vers l'électrique, mais le thermique n'est pas mort. C'est une volonté industrielle, ce n'est pas conjoncturel. C'est un fait, Stellantis et Renault ne veulent plus alimenter les fonderies françaises.

né de volume ; c'est grâce à notre diversification que nous avons pu nous en sortir.

On est dans une période électorale, les fonderies ont-elles une carte à jouer pour sauver tout un bassin d'emploi ?

Entre les promesses et les actes, il y a une différence. Il y a 5 ans, notre cher Président de la République parlait de relocaliser une partie de l'industrie. Moi, j'attends des exemples concrets parce que pour l'instant, on ne voit rien venir. Alors, les promesses politiques... On voit comment ça s'est terminé avec l'entreprise Whirlpool il y a 5 ans...

La politique d'accord, mais la politique, c'est surtout fait pour arrondir les angles. Ceux qui ont vraiment le destin des sous-traitants en main, ce sont les donneurs d'ordres.

Pourtant, certaines fonderies françaises produisent déjà des pièces pour les voitures électriques. N'y a-t-il pas un fossé entre les dires des donneurs d'ordres et ce qui se passe réellement dans les fonderies ?

Bien sûr. En plus, ils parlent de relocaliser dans ces pays à bas coût de production. Mais pour cela, il faut qu'ils aient la technologie. Le métier de fondeur est très difficile ; c'est aussi un métier de passion.

Ce qui est rageant, c'est que nous avons toutes les compétences et le savoir-faire français qui est en train de s'évaporer pour des questions capitalistes. Nous devons continuer à investir financièrement et humainement sur les sites de production français. Si on ne va pas vers la haute technologie, les fonderies sont condamnées. Je le vois sur le site de Châteauroux, nous avons pris un virage avec le client ZF qui fabrique des pièces très techniques (technologie de transmission et de châssis). Stellantis et Renault ne nous ont pas don-

Un dernier mot pour les fondeurs ?

Rien n'est perdu. La CGT doit continuer à travailler sur des projets alternatifs, à se diversifier parce que les fonderies ne sont pas destinées à produire spécifiquement des pièces pour l'automobile. Tant que l'on arrivera à travailler ensemble, on arrivera à faire avancer et évoluer les choses.

N'oublions pas qu'il y a beaucoup d'argent public. A notre tour de demander des comptes ! Ceux qui vivent sont ceux qui luttent.

Un autre pour les donneurs d'ordres ?

Je reste scandalisé par leur manière de se comporter. Prendre des subventions publiques et ne plus vouloir développer l'industrie en France, c'est tout de même une responsabilité. Il va falloir qu'ils revoient leur stratégie. Avec 13 milliards d'euros, Stellantis a largement les moyens de produire sur le sol français.

Propos recueillis par Marion Prévot, Conseillère fédérale

Formation syndicale

Formations communes : danger !

Depuis les ordonnances de 2016, les employeurs encouragent fortement les salariés à suivre des formations communes, prétextant « l'amélioration du dialogue social »...

Vous avez dit formations communes ? Kesskecé ?

C'est la réalisation d'un très ancien fantasme patronal : isoler les militants et les élus du personnel en les professionnalisant, en coupant le lien entre militants et salariés.

Concrètement, comment ça se passe ?

L'employeur propose aux élus du personnel (CSE et CSE-SSCT) une formation de son cru, rassemblant tous les élus tous syndicats confondus, avec un programme de formation qui pourrait être défini par des accords d'entreprise ou de branche, tout comme les modes de financement. Ces formations peuvent concerner tout le champ couvert par les formations syndicales.

La première exigence de ces formations communes : la neutralité

Comment former les élus aux notions économiques et sociales, avec le « principe de neutralité », au moment même où dans les entreprises, les directions cherchent systématiquement à limiter les informations données aux IRP qui permettraient une meilleure compréhension ?

Et comment une formation pourrait-elle être « neutre » alors que la lutte des classes sévit partout dans les entreprises ?

On sait que sous couvert d'indépendance et de neutralité, nos conseillers prud'homaux sont régulièrement rappelés à l'ordre, et sommés de laisser leur étiquette syndicale au vestiaire !

Et en toute « neutralité », de nombreux éléments à portée idéologique sont abordés, souvent en opposition avec notre démarche syndicale démocratique.

On peut se demander comment seront traitées les questions de l'information des instances sur la situation économique de l'entreprise, ou encore le thème des salaires et de l'emploi ?

Ce sont des formations patronales, qui s'imputeront quand même sur le Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale (CFESS) !

Quant à l'employeur, il peut imputer les coûts sur le budget de la formation professionnelle, ce qui ampute d'autant les besoins de formation des salariés.

La formation des militants, des élus ainsi que des mandatés, doit rester une mission essentielle de la CGT.

Aujourd'hui, 60% des élus CGT sont formés par des formations patronales !

Avec ces formations, toutes les cases sont cochées pour le patronat :

- Eloignement des militants vis-à-vis des salariés,
- Professionnalisation des représentants du personnel,
- Manipulation des contenus de formation pour en écarter toute notion de rapport de forces,
- Négation du lien de subordination,
- Consensus permanent entre la direction et les élus du personnel,
- Affaiblissement voire disparition de la formation syndicale.

Le filon est si juteux, que dans le cadre des négociations sur la Convention Collective Nationale, l'UIMM a exprimé la volonté de rendre ces formations incontournables.

Malgré les pressions exercées par les employeurs, la participation à ces formations communes n'est pas obligatoire !

L'article R2145-4 du Code du travail est très clair, c'est le salarié qui informe l'employeur de l'organisme de formation qu'il choisit. « *Le salarié adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début du congé de formation économique, sociale et syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.* »

Ces formations communes employeurs/salariés pourraient remettre en cause les principes fondamentaux de notre démarche syndicale.

C'est pourquoi nous devons refuser la mise en place de ces formations communes !

Seule notre formation syndicale CGT porte la démarche et les propositions CGT !

La formation des militants, des élus ainsi que des mandatés, doit rester une mission essentielle de la CGT.

Plus que jamais, il est temps de mener le débat dans nos syndicats, avec nos syndiqués, sur l'enjeu de se former CGT

Christine Ciol, Membre du Bureau Fédéral



Renault Trucks

Renault Trucks est la dernière entreprise française de conception et de fabrication de véhicules industriels.

Il y a eu une première réunion de NAO le 6 janvier. Les propositions étaient :

Pour les AR et ATAM : 2 % d'augmentation générale (AG) et 0,9 % d'augmentation individuelle (AI). Pour les ATAM V3 et cadres : 2,9 % d'AI (pas d'AGS).

La CGT et l'UGICT-CGT ont appelé sur l'ensemble des établissements du Groupe (Blainville-sur-Orne, Limoges, Bourg-en-Bresse, Lyon) les salariés à 2 heures de grève minimum.

Les propositions de la direction ont été perçues par les salariés comme une insulte.

L'intersyndicale (CFE-CGC, CFDT, SUD, FO et la CGT) a alors appelé à maintenir la grève.

Les 11 et 12 janvier, dates de la 2^e négociation, il y a eu des appels à la grève avec des rassemblements organisés sur l'ensemble des établissements.

Ceux-ci ont comptabilisé : 300 salariés à Blainville, 500 salariés à Bourg-en-Bresse, 200 salariés à Lyon et 60 % de l'effectif salarial à Limoges.

Fait également marquant, de nombreux intérimaires, ouvriers, techniciens et cadres (managers compris) ont suivi le mouvement, encouragé et soutenu les actions ! Beaucoup ont écrit ce message sur leur courriel : « Je soutiens les propositions de l'intersyndicale, je suis en grève pour mon salaire, ... ».

A l'issue de cette deuxième réunion de négociation, les propositions finales étaient :

Pour les AR et ATAM : 2,6 % d'AG avec un talon de 50 € et 1,3 % d'AI. Pour les ATAM V3 et cadres : 3,9 % d'AI (pas d'AGS) ainsi qu'une prime de 500 € pour tous. Il est clair que sans la mobilisation des salariés les propositions de la direction auraient été bien plus faibles.

Industrie NAO, des salariés

Si chaque début d'année s'accompagne d'une hausse des prix, 2022 bat tous les records avec, par exemple, une hausse sans précédent et continue du prix de l'énergie et de tous les produits de 1^{re} nécessité, et ce depuis l'été dernier. Au cours de cette même période, la Bourse de Paris a battu tous les records. En 2021, le CAC 40 a enregistré une hausse de 28,85 %. Les grands groupes industriels français annoncent à tour de rôle des bénéfices qui se comptent en milliards d'euros tout en versant des dividendes exceptionnels.

Pour résumer la situation, l'argent coule à flots dans le monde feutré du capital ! Mais cela n'échappera à personne, pour l'instant les grands oubliés sont les travailleurs, ceux-là mêmes qui créent les richesses dans les entreprises. La théorie du ruissellement du président Macron est un échec. D'ailleurs l'indemnité inflation d'un montant de 100 € octroyée par le gouvernement en est un bel exemple. S'il n'y avait pas une stagnation des salaires, il n'y aurait pas besoin d'une telle mesure ! C'est dans ce contexte particulier que s'ouvrent dans de nombreuses entreprises les NAO, et bien souvent les premières propositions des patrons sont en-dessous des besoins des travailleurs. C'est pourquoi les mobilisations sur les questions salariales se multiplient depuis quelques mois. Nous constatons que là où les salariés sont unis et qu'il y a une lutte avec la CGT, on peut gagner.



unis pour gagner !



Sandvik à Meyzieu (69)

Mardi 18 janvier 2022, les salariés de Sandvik à Meyzieu ont décidé de reprendre le travail après l'assemblée générale de la CGT. Après plusieurs propositions, la direction accorde aux salariés en CDI, CDD, intérimaires et contrat pro:

- * une AG de 3% avec un talon de 97,5 € et,
- * une prime de 500 €.

Grégory Khiati,
Membre du Bureau fédéral



Dassault aviation (92)

En décembre dernier, Dassault, célèbre constructeur français d'avions, a signé un contrat record de 14 milliards d'euros pour la vente de 80 avions de chasse Rafale aux Émirats Arabes Unis. Devant le blocage de 7 sites sur les 9 que compte le Groupe, la direction concède une prime de 500 € brut.

Jackpot pour les actionnaires. Misère pour les salariés.

Au vu des bons résultats du Groupe, la CGT demandait une augmentation salariale nette de 200 €. La direction a signé un accord salaires avec la CFE-CGC et l'UNSA qui prévoit :

Pour les AR et ATAM : 1,8 % d'AG avec un talon de 42 € et, 1,2 % de prime d'ancienneté et 1,2 % d'AI.

Pour les ingénieurs et cadres : 3,75 % d'AI (pas d'AGS).

Cette accord non signé par la CGT, CFDT et FO est très loin de faire l'unanimité chez les salariés, qui depuis décembre répondent massivement présents aux appels de l'intersyndicale CGT et CFDT. La lutte n'est pas terminée, mais déjà la direction a été contrainte de revoir sa copie. Le talon passera à 68 € et 1.8 à 2.8 % d'augmentation générale.



Safran

Née de la fusion de la Snecma et de la Sagem en 2005, Safran est un groupe industriel et technologique français dans les domaines de l'aéronautique, du spatial et de la défense.

Malgré la signature d'un accord au rabais par deux organisations syndicales, plusieurs centaines de salariés continuent la lutte pour de meilleurs salaires avec l'aide de la CGT avec comme slogan : Pas de pognon, pas de moteur d'avion !

Entretien

Visite médicale de mi et fin de carrière



Conséquences des lois « travail » et « Lecocq », deux visites médicales ont été rajoutées au code du travail. Le point de vue d'Alain Carré, médecin du travail retraité, secrétaire général du SMTIEG-CGT, responsable d'une consultation de suivi post-professionnel des agents des Industries électriques et gazières.

Deux visites médicales du médecin du travail ont été ajoutées dans le Code du travail : la visite de mi carrière et la visite de fin de carrière. Ont-elles le même objectif ? Elles n'ont pas le même but. La visite de mi carrière a pour objet de « prévenir la désinsertion professionnelle » alors que la visite de fin de carrière est destinée à récapituler tous les risques rencontrés au cours de la carrière du salarié. En réalité, elles répondent toutes deux à des logiques managériales différentes.

Dans cette perspective que pensez-vous de la visite de mi carrière ?

Prévenir la Désinsertion Professionnelle (PDP), c'est avant tout repérer les salariés dont la capacité de travail serait diminuée. Dans le cas présent, par un dépistage reposant sur l'âge. Le vocabulaire du management est à double sens. La PDP sert de « repérage » des travailleurs moins employables, voire inemployables, économiquement parlant. C'est aussi faire porter la responsabilité de l'inemployabilité sur la santé du salarié, alors que les études montrent que l'inaptitude au poste de travail est pour moitié due aux effets des conditions de travail. Considérant les politiques d'adaptation des postes de travail « à l'économie », la précarité des contrats de travail, la dureté des conditions de travail, la visite de mi-carrière risque d'être instrumentalisée en visite de sélection de la main d'œuvre. Or, aujourd'hui 72 % des inaptes au poste de travail sont licenciés.

En est-il de même pour la visite de fin de carrière ?

Non, son objectif affiché est positif. L'employeur doit adresser au médecin du travail, au moment du départ en retraite, les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée. Le médecin du travail peut également convoquer celles et ceux qu'il estime avoir été soumis à des risques et le salarié lui-même peut demander la visite s'il l'estime nécessaire. Selon l'article L4161-1 du Code du travail, « tous les risques non seulement chimiques, mais aussi physiques et de rythmes » (dont la manutention manuelle de charges lourdes, les vibrations mécaniques, le bruit, le travail de

nuît et les gestes répétitifs), doivent être récapitulés par le médecin du travail. Ce dernier remet une attestation en recommandant la surveillance nécessaire pour repérer, le plus tôt possible, les effets de ces risques et les soigner avec une efficacité maximale. Il peut même faire un courrier au médecin traitant pour l'en informer.

Voilà par conséquent une décision positive ?

En théorie : oui. Seulement, entre la théorie et la pratique, il y a souvent un gouffre... Ce dispositif existe déjà ! Selon l'article D 461-25 du Code de la Sécurité sociale, la « surveillance post-professionnelle est accordée par l'organisme mentionné à l'alinéa précédent sur production par l'intéressé d'une attestation d'exposition remplie par l'employeur et le médecin du travail » pour permettre le dépistage précoce des personnes atteintes d'un cancer. Ces attestations ne sont presque jamais remises. Et pour cause, il y a pour le moins une frilosité à attester...

Pourquoi cela changerait-il ? Pour le médecin du travail, attester est devenu une mission impossible. Les conséquences des lois « travail » et « Lecocq » (issu directement de l'ANI*) sont dévastatrices : précarité des emplois, effectifs à surveiller, espacement et sous-traitance des visites médicales, suppression de l'aide des spécialistes du service de santé au travail. Tous les moyens ont été siphonnés. A cela s'ajoutent les plaintes des employeurs au Conseil de l'Ordre des Médecins. En ne pouvant pas attester, les médecins du travail deviennent de parfaits fusibles en responsabilité.

Cerise sur le gâteau, les obligations des employeurs d'attester des expositions individuelles ont progressivement été supprimées depuis 2012. Le bruit court que l'article D 461-25 du Code de la Sécurité sociale qui porte sur les cancérigènes, certifierait que la dernière attestation de l'employeur serait bientôt abrogée !

Que conseillez-vous pour contourner les difficultés d'attestation ?

Confrontés à ce sabotage de la traçabilité individuelle, il faut considérer que ceux qui connaissent le mieux le travail sont les travailleurs eux-mêmes. La disparition des CHSCT est un obstacle mais c'est au CSE de s'emparer de ces questions et de dresser poste par poste le constat des expositions professionnelles et de le rendre public pour assurer les droits des travailleurs.

*Propos recueillis par Serge Journoud
Conseiller fédéral*

* ANI du 9 décembre 2020 (Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail)

Plus loin que nos droits

Que doit faire le CSE en cas d'éléments manquants dans **la BDESE ?**

Le CSE, le CSE Central éventuel et les délégués syndicaux doivent avoir accès en permanence à la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE). Elle est obligatoirement numérique pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

La BDESE doit notamment réunir toutes les informations qui lui sont nécessaires en vue des consultations et informations récurrentes dans les entreprises d'au moins 50 salariés, à savoir, selon l'article L2312-17 du Code du travail, modifié le 22 août 2021 :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

La BDESE doit également contenir les éléments déterminés par accord collectif (L 2312-21 du Code du travail) ou, en son absence, par les dispositions supplétives du Code du travail (L 2312-36 – R 2312-8 pour les entreprises de moins de 300 salariés et R 2312-9 pour les entreprises ayant plus de 300 salariés).

L'employeur doit renseigner et actualiser la BDESE

S'il estime ne pas disposer des éléments suffisants, même en dehors d'un processus d'information-consultation en cours, le CSE peut saisir le tribunal judiciaire via la procédure accélérée au fond (ex référé en la forme). A ne pas confondre avec la procédure en référé classique, car il ne s'agit pas d'obtenir une ordonnance provisoire pour faire constater un trouble manifestement illicite. Il s'agit de demander au juge de trancher définitivement le litige quant à la communication des informations non fournies.

L'article L 2312-15 du Code du travail (anciennement L 2323-4 pour le Comité d'Entreprise), modifié par ordonnance 2019-738 du 17 juillet 2019, dispose que le CSE doit saisir le président du tribunal judiciaire selon la « *procédure accélérée au fond* ».

Le juge rendra ainsi une décision au fond dans un délai aussi rapide que la procédure des référés.

C'est ce que rappelle la cour de cassation dans un arrêt du 24 novembre 2021 concernant un Comité d'Entreprise qui avait introduit en référé une demande de transmission d'informations : ¹ « *La cour d'appel a retenu à bon droit que, le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés étant seul compétent pour en connaître, elle ne pouvait, à ce titre, statuant en référé, constater l'existence d'un trouble manifestement illicite, peu important, lors de la saisine de la juridiction, l'absence d'engagement d'une procédure d'information-consultation* ».

Le CE pensait que sa demande d'informations ne relevait pas de la procédure spéciale puisque n'entrant pas dans le cadre de l'information-consultation et qu'il convenait de saisir le tribunal en référé selon la procédure de droit commun.

Mais le juge des référés n'étant pas compétent, le CE n'a pas vu sa demande étudiée car jugée irrecevable.

En conclusion, la voie à suivre pour le CSE, en cas d'informations lacunaires communiquées par l'employeur dans le cadre de la BDESE, est la saisine du juge du tribunal judiciaire selon la procédure accélérée au fond pour solliciter la communication des informations manquantes.

Karine Laubie, Conseillère fédérale

¹ Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1330 du 24 novembre 2021, Pourvoi n° 20-13904



SECAFI
GROUPE ALPHA



À VOS CÔTÉS, POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

“ **Un accompagnement sur-mesure
tout au long de votre mandat d'élu au CSE** ”

Pour appréhender les mutations profondes qui impactent les entreprises et les salariés de votre secteur de la métallurgie

- » Maîtriser les enjeux de prévention des risques professionnels
- » Décrypter les orientations stratégiques de votre entreprise
- » Connaître la situation économique et financière
- » Élaborer des alternatives aux transformations
- » Améliorer vos négociations

Pour en savoir +

Pierre MARCO 06 79 66 08 72 • pierre.marco@secafi.com
contact@secafi.com • www.secafi.com



La certification Qualité a été délivrée au titre de la catégorie suivante : actions de formation

