



Edito

2024 ... Les réactionnaires au pouvoir

Des vœux de désaveu, un remaniement qui ne change rien, bien au contraire, et une autosatisfaction intellectuelle et morale de deux heures pour conclure une séquence qui restera certainement dans les annales du mépris, de la destruction publique, de la république et du social.

Que retenir si ce n'est ce que les rédactions des grands médias ont bien voulu (avec très certainement quelques recommandations politiques) développer. Mais comme nous ne sommes pas de ceux-là, nous n'irons pas aujourd'hui sur ce terrain qui ne fait qu'influencer négativement l'analyse individuelle et collective. S'arrêter à quelques annonces en boucle laissent le champ libre à la désinformation générale et à une certaine approbation du sujet global.

Nous pourrions retenir son incroyable arrogance mais ce serait se répéter et nous en sommes tous convaincus. Nous pourrions nous dire également qu'il a fait du Macron devant ses petits camarades, tous buvant ses paroles. Ça n'aurait pas grand sens et surtout pas d'importance, car ça aussi nous l'avons déjà vu. En fait, y aurait-il des sujets importants que nous ne saurions pas ou sur lesquels nous n'aurions pas été attentifs ? Pas à ce que nous sachions ou alors nous ne sommes plus une organisation de classe.

Ce qu'annonce Macron ressemble à un catalogue de "clous réels et de

rustines virtuels" pour, soit finir de crever ce qui reste gonflé ou pour continuer de rouler un peu, soit annoncer des placebos de solutions pour ce qu'ils ont eux-mêmes abîmé voire détruit. Il tente de soigner l'opinion, un certain électorat qui se droitise extrêmement de leur fait, et dans le même temps, envoie les travailleurs à la casse sociale.

Casse sociale qui n'en finit pas et qui risque encore de s'accroître dans un futur très proche. Parmi toutes les annonces les plus infâmes les unes que les autres, si nous ne devions en choisir qu'une, ce serait la reconnaissance indéfectible du mérite dans la feuille de paye. Comme si la casse de nos salaires n'avait pas fait l'objet d'attaques incessantes depuis des années. Salaires qui régressent, cotisations sociales qui disparaissent et des prix qui augmentent, ne suffisent plus au patronat, ni aux actionnaires.

Il faudrait être "méritant", donc plus "compétent", dans la plupart des cas plus "polyvalent", d'une "disponibilité" sans faille, s'associer dans "la bonne marche de l'entreprise et de sa réussite", comme de "bons collaborateurs et partenaires" tout ça sans aucun droit collectif, donc corvéable à merci prônant et renforçant les rapports individuels. En conclusion, il nous faudrait revenir à un temps bien

.../...

Sommaire :

Edito : 2024... Les réactionnaires ...	P. 1 & 2
Hommage à Jacques STAATH	P. 2 à 4
Procès de nos 5 camarades de St-Flo	P. 4
Les travailleurs handicapés d'ESAT	P. 5 à 8
FD Métaux - Nouvelle Convention	P. 8 à 9
Résultats Elections Auxitrol Weston	P. 10



AGENDA

Formation Syndicale UD - 2024

- ⇒ CSE Prise de mandat : 11 au 15 Mars
- ⇒ Stage N2-2è Partie : 8 au 12 Avril
- ⇒ Stage Orga, Vie Syndicale : 15 au 19 Avril

Pensez à déposer vos congés éducation un mois avant le stage et informez l'UD de votre participation.

8 MARS 2024

**JOURNÉE INTERNATIONALE
POUR LES DROITS DES FEMMES**

Modalités à venir

lointain où les droits étaient à conquérir.

Macron avait annoncé dès le début de son premier mandat qu'il "allait transformer la société", dans la prolongation de ce que disait le patronat en 2007 avec des revendications qu'ils ont pu soumettre et imposer aux gouvernements successifs complices.

La Sécurité Sociale, les conventions collectives, les statuts, les salaires encadrés par la loi sont les derniers remparts des conquêtes collectives qui ont fait plier patronat et gouvernements. Les abroger, reviendrait à rentrer dans un conflit majeur entre chaque travailleur et non contre nos ennemis communs, à savoir le patronat et plus largement le capital.

Les travailleurs de la métallurgie et de l'agroalimentaire voient des transformations totales de leurs droits. Maintenant, ce sont les six millions de fonctionnaires qui vont être soumis aux mêmes traitements que les travailleurs du privé. L'argument phare de ce bouleversement est "la justice sociale, l'attractivité et l'égalité". Il est vrai que le nivellement par le bas est forcément juste, attractif et égalitaire.

Macron a fait la part belle au "réarmement". D'ailleurs, que penser de ce vocabulaire dans une période très très instable sur le plan guerrier, dans un contexte d'une mise en place de la haine et de l'exclusion de l'autre, pour mettre en avant une politique réactionnaire qui ne fait, encore une fois, que reprendre les idées d'extrême droite. "Réarmement civique", "démographique", en ajoutant pourquoi pas le "réarmement du travail" et nous serions dans un copier-coller de la doctrine pétaïnite.

Tout cela est malheureusement bien triste et nous promet encore et encore de grandes batailles pour le progrès social et le changement de société, que seule notre organisation est capable d'organiser.

Cher(e)s Camarades, au nom de la Commission Exécutive, nous vous adressons, ainsi qu'à vos proches, tous nos vœux de bonheur, de santé et de réussite pour cette année.

Bon courage.

Sébastien MARTINEAU
Secrétaire Général



HOMMAGE A NOTRE CAMARADE ET AMI Jacques STAATH

Jacques, encore maintenant je peine à réaliser que tu nous as quittés.

Cela fait plus de 25 ans que nous nous côtoyons.

Tu t'es installé en 1996 dans le Cher avec Anne, ta fille, suite à la délocalisation de l'usine d'Aérospatiale Chatillon sous Bagneux, où tu exerçais le métier de technicien au sein du bureau d'études mécaniques.

D'ailleurs Jean-Jacques DESVIGNES me disait encore hier soir ceci : « Jacques, voici bien un visage que je n'oublierai pas. C'est à chaque rencontre, une poignée de main illuminée d'un rayon de soleil avec un franc sourire, accompagné le plus souvent d'une blague ou de mots toujours fraternels se terminant en éclat de rire. Mais ce serait un peu court d'en rester là dans le vestibule de cet être.

Jacques, observe, écoute, assez discret mais une fois la situation calculée, il ne tarde pas à donner, pas de la voix mais humblement son point de vue. Un point de vue direct, sans fard, ni complaisance, avec conviction mais toujours respectueux.

Je ne vais pas la jouer nostalgique ou sectaire en disant que c'était un gars de Chatillon. Un gars des bureaux d'études mais simplement rappeler que l'ambiance ne pouvait que marquer le jeune dessinateur qu'il était, baignant parmi un groupe de camarades nourrissant la convivialité, l'humour, la solidarité. Il en avait des anecdotes à raconter... Un temps où le travail avait un sens bien éloigné des Lean manufacturing ou management.

Mais c'est bien à Bourges avec toute l'équipe de la CGT, ses camarades mais aussi ses collègues et bien sûr sa famille qu'il a trouvé son chemin, s'est épanoui et donné sans compter pour un monde plus juste et fraternel où les progrès techniques se transforment en progrès social.

Alors Merci Camarade Jacques. Toujours un joli nom, camarade. »

Il avait raison Jean-Jacques !

En effet, à ton arrivée à Bourges, tu t'es rapidement intégré aux us et coutumes berruyères, plus largement berrichonnes, auprès notamment de Jean-Pierre Donnette le représentant CGT au Bt30.

La vie, ton envie d'être un acteur du progrès social pour l'amélioration des conditions de travail t'ont conduit à adhérer au syndicat CGT le 1^{er} Novembre 1999, quelques jours après ton 33^{ème}

anniversaire.

Très rapidement, ton implication, ta disponibilité ont amené tes camarades du syndicat à te confier des responsabilités en te nommant Représentant Syndical au Comité d'Établissement et en te présentant aux élections des délégués du personnel.

Plus tard tu seras élu membre du Comité d'Entreprise, mandat pour lequel tu as été reconduit en octobre dernier.

Lorsque Pascal Houdek a cessé ses fonctions de secrétaire du syndicat en 2003, c'est vers toi que se sont tournés tes camarades. D'ailleurs, avec ton humour bien à toi, tu as déclaré : « je vois qu'un des critères pour être secrétaire du syndicat c'est de peser au moins 100Kg ».

Cette fonction tu l'occuperas pendant 12 ans. Durant cette période tu seras aussi membre de la Commission exécutive Départementale du syndicat CGT du Cher jusqu'en 2019 et après une brève interruption tu venais à nouveau d'être élu en novembre dernier.

Toutes ces années comme secrétaire du syndicat n'ont pas été faciles pour toi car, tu avais à composer avec de fortes personnalités syndicales et la société vivait des périodes de profondes mutations, de restructurations et de déflations d'effectifs. Il te fallait être vigilant et faire preuve de bienveillance, de compréhension avec tes collègues de travail mais aussi avec toutes les organisations syndicales et tes camarades du syndicat CGT.

Nous en avons eu des échanges, parfois vifs, très vifs même, mais avec pour objectif la défense des intérêts des salariés et de l'entreprise.

D'ailleurs c'est toi qui, lorsque le bureau d'études mécaniques a été délocalisé au plessis-robinson, as porté en 2015 la proposition de création d'un Bureau d'Études Outillage à Bourges, le « BEO », avec pour responsable Didier Baron. Aujourd'hui cette entité est reconnue comme indispensable au bon fonctionnement de l'établissement de Bourges voire au-delà.

Dans ton engagement syndical, il y a toujours eu un sujet qui te tenait particulièrement à

cœur, c'est la reconnaissance des salariés frappés par un handicap. C'est pourquoi, tout naturellement, le syndicat CGT de MBDA-France t'a confié la responsabilité de la négociation du nouvel accord handicap en 2015. Cet accord tu l'as négocié et tu es un des seuls à avoir été le défendre auprès de la DIRRECTE à Paris avec Mme Steinmann.

Cette sensibilité, tu l'as mise au service de l'Union Départementale CGT en siégeant auprès de la MDPH mais aussi en étant membre du conseil d'administration de l'Association Ambroise CROIZAT, dont le centre de Louis Gatiignon à Vouzeron fait partie. François CANEZIN, membre du bureau, en parlera mieux que moi.

Lorsque Pascal et moi avons annoncé notre futur départ en retraite, c'est vers toi que les camarades se sont tournés pour coordonner l'activité comme Représentant Syndical au niveau du CSE-Central fin 2019. Tu connaissais bien l'entreprise, tu participais activement à toutes les négociations et tu étais en relation constante avec les salariés sur le terrain. Tu étais la mémoire et le lien entre les actifs et les retraités. Certes cette nouvelle fonction n'était pas facile à assumer surtout avec la période COVID, mais tu as su le faire. Aux côtés de Guillaume ROYER, le Délégué Syndical Central, tu as protégé les intérêts des salariés. Pour cela tu as constamment veillé à maintenir un contact étroit entre la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et les syndicats de l'entreprise, avec une action particulière envers les Ingénieurs-Cadres-Techniciens, ta catégorie socio-professionnelle.

Pendant cette période COVID, tu t'es pleinement engagé dans les groupes de réflexions et d'interventions pour la santé et la sécurité des salariés. Tu as assuré cette mission avec cœur et diplomatie alors que le contexte et l'ambiance étaient tendus pour ne pas dire conflictuels. Là encore, tu as fait preuve de compréhension, de souplesse mais aussi de fermeté quand cela était nécessaire pour préserver la santé et les intérêts des salariés.

Lorsque Guillaume a démissionné pour suivre sa conjointe, tu as accepté d'assurer une double fonction en étant Délégué Syndical Central en plus de ton mandat de RS au CSE-Central.

Cela n'a pas été facile, car cette nouvelle charge t'a beaucoup accaparé et a entraîné une augmentation de tes absences auprès d'Isabelle ton épouse.

Pourtant, tu l'as fait et tu as relayé les aspirations du personnel et très solidement participé à la négociation de l'application de la nouvelle convention collective de la métallurgie au sein de MBDA-France.

Un vrai casse-tête, une vraie révolution sociale que tu as su parfaitement appréhender grâce aux relations étroites que tu entretenais avec la FTM-CGT et en poursuivant le dialogue déjà engagé avec l'ensemble des organisations syndicales de la société.

Voilà en quelques mots ce que tu as accompli au niveau syndical.

Cependant, Jacques tu n'étais pas qu'un militant syndical tu étais aussi un homme de conviction politique et c'est tout naturellement que tu as adhéré au PCF au sein de la cellule d'Aé-

rospatiale. Tu as même été candidat aux dernières élections départementales dans le canton de Chateaumeillant avec Claudine GOIX. Mais Joël BUGNONE pour le PCF en parlera.

Jacques tu aimais aussi beaucoup ta commune de Saulzais le Potier que tu animais en tant que vice-président du comité des fêtes et MAÏTE le dira.

Enfin, Jacques tu étais un homme de cœur et de conviction mais aussi de caractère.

Ton attachement à ta famille, à ton épouse Isabelle, ta fille Anne et tes petits enfants Aëlys et Arthur comme à ton gendre Corentin et tes sœurs Michèle et Hélène a toujours été un point de repère et une force pour accomplir toutes tes activités.

Sois-sûr que nous serons auprès d'eux à chaque fois qu'ils en exprimeront le besoin.

Tu nous manques, tu nous manqueras.

Patrick Baudouin

PROCES DE NOS 5 CAMARADES DE SAINT-FLORENT



"INTIMIDATION", titrait Le Berry Républicain du 22 décembre, en marquant, avec ces guillemets, qu'il s'agissait de l'opinion de la juge, face au rassemblement de 400 personnes solidaires de nos camarades.

Mais si intimidation il y avait, c'était d'abord cette présence d'un escadron (environ 80 personnes) de gendarmes mobiles venus de Clermont-Ferrand (imaginez la dépense !), comme si nous étions des terroristes ! Mais surtout l'intimidation, c'est de poursuivre des syndicalistes, surtout CGT, (plus de 1.000 en France) pour des faits d'action syndicale ; et, par la menace judiciaire, les dissuader de toute forme d'action ou de protestation à l'avenir. Rappelons qu'on leur reprochait quelques traces à peine perceptibles sur la chaussée. Les manifestations d'agriculteurs, et nous en avons quelques exemples dans le département, font bien plus de dégâts, sans suite judiciaire !

Cette attaque est tout à fait dans la ligne politique de Macron et du capitalisme, à savoir neutraliser les syndicats, en particulier le plus combatif. Comme de leur enlever des moyens, en fusionnant CHSCT et DP/CE, au profit du seul CSE, et la remise en cause des locaux syndicaux par certaines municipalités.

Peut-être Madame la Juge avait-elle peur de prendre seule une décision qui, quelle qu'elle soit, aurait fait du bruit ! Ce procès aurait pu avoir lieu : juge, procureur, avocats, accusés étaient présents. Imposer 10 mois de plus d'incertitude, d'angoisse à nos 5 camarades (dont 2 retraités) s'apparente à du sadisme, de la cruauté.

Qu'ils sachent que toute la CGT, et au-delà, est à leurs côtés, que nous ne nous laisserons pas "intimider" et que le 16 octobre 2024 nous serons encore plus nombreux à les soutenir au Palais de Justice.

TOUS AU PALAIS DE JUSTICE LE 16 OCTOBRE 2024 !



Les travailleur.euses handicapé.es d'ESAT

*Cette note a pour but de présenter les éléments relatifs aux Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et leurs travers afin d'amener les **éléments de réflexion nécessaires à l'ouverture prochaine pour les travailleurs.euses handicapé.es de ces établissements à la syndicalisation**, via la loi dite Plein Emploi. Les commissions confédérales « organisation et structuration » et « renforcement-déploiement-élections professionnelles » sont également informées de ces évolutions et formuleront des consignes d'organisation et structuration pour l'accueil de ces nouveaux.elles syndiqué.es.*

Qu'est-ce qu'un ESAT ?

Les Etablissements et Service d'Aide par le Travail sont des établissements médico-sociaux¹, sous financement de l'Etat, réservés aux personnes en situation de handicap. Dans le but d'accompagner l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'exercice d'une activité professionnelle censée être adaptée, les ESAT assurent également un accompagnement social et une prise en « compétence » préparant la sortie vers le milieu dit ordinaire (là où l'on parle de milieu dit « protégé » pour les ESAT).

Sur le papier, les ESAT sont donc un moyen de travailler « l'autonomie professionnelle » des personnes en situation de handicap en offrant un cadre et un environnement professionnel adaptés.

Dans les faits, les ESAT sont sources de nombreux travers et détournements qui, au bout du compte, enferment les travailleurs.euses handicapé.es dans de véritables entreprises lucratives, aux conditions de travail bien souvent médiocres, une rémunération faible. Cela participe à l'exclusion des personnes en situation de handicap tout en pourvoyant une main-d'œuvre précaire et corvéable.

En termes de chiffres, un rapport de 2019 réalisé conjointement par l'Inspection Générale des Finances (IGF) et l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) fait part de 1 420 ESAT², en France, accompagnant plus de 120 000 travailleurs.euses en situation de handicap³. Ces ESAT sont majoritairement créés et administrés par des associations dites « gestionnaires ». La plus importante, l'UNAPEI (Union nationale des associations de parents d'enfants inadaptés) possède plus de la moitié des ESAT en France. Toujours selon le rapport, seulement 500 travailleurs.euses (**moins d'1% !**) quittent chaque année l'ESAT pour rejoindre le milieu du travail ordinaire.

Les ESAT rassemblent majoritairement des travailleurs.euses en situation de handicap intellectuel ou psychique. En 2017, sur l'ensemble des travailleurs.euses d'ESAT, on dénombre 64% de déficiences intellectuelles ; 23% de troubles du psychisme ; 3% de déficience motrice ; 2% de déficience sensorielle ; 2% de troubles autistiques ; 6% d'autres handicaps⁴.

Toujours sur la composition du public travailleur.euse en ESAT, on remarque également une dérive des missions et de la nature des ESAT par l'accueil de plus en plus prononcé, non pas de travailleurs.euses en situation de handicap, mais de travailleurs.euses en situation de disqualification professionnelle, en lien avec la dégradation générale des conditions de travail du milieu ordinaire :

« Lorsque la situation économique se tend, que le marché du travail devient plus sélectif ou que l'emploi en milieu ordinaire se raréfie, certaines personnes fragiles basculent dans le champ du handicap où elles peuvent continuer à bénéficier d'une socialisation, d'un revenu et d'une activité professionnelle. [...] Les situations de « burn out » ou de salariés avançant en âge dans le milieu ordinaire et ne pouvant plus gérer le rythme et la « pression » de ce milieu alimentent ainsi une partie des admissions en ESAT. »⁵

¹ Article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF)

² Dont une centaine serait des ESAT publics, toujours selon le rapport, qui dépendraient d'une commune ou d'un département.

³ Rapport 2019 IGF/IGAS, p1

⁴ Rapport 2019 IGF/IGAS, p15

⁵ Rapport 2019 IGF/IGAS, p17

Encart 1 : financement des ESAT

Le financement public des ESAT représente 3 milliards d'euros par an (sachant que les ESAT ont un chiffre d'affaires total cumulé entre eux de 2 milliards d'euros par an). Les financements publics reçus sont de deux natures : la part dédiée provenant de l'**ONDAM** (Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie) à hauteur de **1,5 milliards d'euros** (2018) ; le **financement de l'Etat** (budget de l'Etat, programme 157) à hauteur de **1,3 milliards d'euros** (2018).

Encart 2 : autonomie et travailleurs.euses d'ESAT

Il peut paraître paradoxal de parler d'autonomie pour des travailleurs.euses en ESAT, par cette orientation induisant des « capacités réduites » à exercer un métier dans le milieu ordinaire de manière pleine et indépendante. Pour autant, lorsqu'on se penche sur cette population et ses caractéristiques, on voit bien que l'idée que l'on peut se faire d'un.e travailleur.euse en situation de handicap, dépendant des institutions, est assez loin des faits. Là encore, le rapport IGAS 2019 dépeint une autre réalité : « *On estime que 68% des usagers d'ESAT occupent un logement ordinaire et 31 % un hébergement institutionnel. Plus précisément, 40% disposent d'un logement personnel, 30 % sont hébergés par des parents ou proches, 25% sont en foyer d'hébergement et 4% sont en logement collectif* ».

« *L'autonomisation des travailleurs d'ESAT ne se limite pas au logement et à la mobilité. Au cours de ses déplacements, la mission a rencontré de nombreux travailleurs.euses d'ESAT qui vivaient en couple, avaient des enfants, les amenaient le matin à la crèche ou à l'école avant de venir à l'ESAT, avaient pour certains le permis de conduire et une voiture, s'occupaient de leurs parents vieillissants, etc.* ».

« *Ainsi, tout en travaillant en milieu protégé, de nombreux travailleurs.euses d'ESAT « baignent » au quotidien dans le milieu ordinaire, la majorité des personnes bénéficiant d'un accompagnement par un service d'accom-*

Qu'est-ce que travailler dans un ESAT ?

Les travailleurs.euses d'ESAT ne sont **pas considéré.es comme des travailleurs.euses** : l'admission en ESAT se fait suite à une décision d'une Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), ils.elles sont donc **considéré.es comme des usagers du médico-social**.

De fait, il n'y a pas de contrat de travail mais un contrat de séjour spécifique, conclu pour un an et renouvelable indéfiniment. Il en résulte une absence de droit au chômage, d'indemnité de départ à la retraite ou de licenciement. Les ESAT relèvent donc du code de l'Action Sociale et non du code du Travail (sauf dérogations et évolutions dans ce sens ces dernières années).

L'argument avancé en faveur de ce traitement différencié serait son avantage en faveur de « l'utilisateur » : par exemple : un travailleur.euse en ESAT ne peut être licencié.e par l'ESAT, sa réorientation étant une décision de la MDPH. Dans les faits, les établissements ne se gênent pas pour outrepasser les MDPH et la loi. En général, les exemples d'abus sont légion⁶ dans les ESAT.

N'étant pas considéré.es comme des salarié.es, les travailleurs.euses handicapé.e.s d'ESAT n'ont **pas de salaire mais une rémunération garantie** allant de 55 % à 110 % du Smic. Sachant que les travailleurs.euse.s des ESAT bénéficient généralement de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH, d'un montant plafonné à 971.37 euros pour une personne sans enfant en 2023), le patronat d'Esat se permet bien souvent d'économiser la rémunération due aux travailleurs.euses handicapé.es, sous couvert de compensation via le cumul avec l'AAH. Ainsi, selon l'IGAS et l'IGF, la rémunération moyenne d'un.e travailleur.euse en ESAT serait de 800 euros nets.

France Travail : mettre les travailleurs.euses handicapé.es au pas

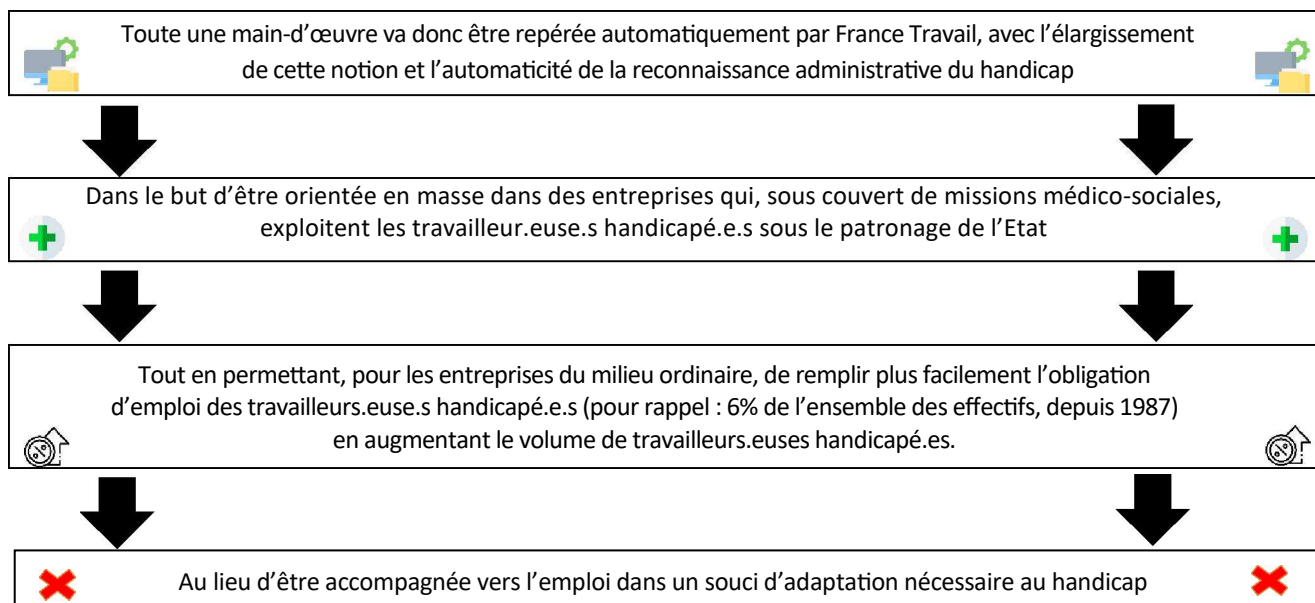
La loi dite Plein-Emploi⁷ récemment adoptée établit, pour les travailleurs.euse.s d'ESAT, le droit à l'expression directe et collective en entreprise (notamment par l'accès aux instances représentatives du personnel), au droit d'alerte et de retrait, à l'adhésion à un syndicat, au droit de grève. Autant de droits qui n'existent pas, actuellement, dans les ESAT.

Ces maigres « avancées » pour les droits des travailleurs.euse.s en ESAT ne doivent pas faire oublier les conditions de travail désastreuses, représentatives de ce « capitalisme médico-social ».

⁶ Secteurs protégé et adapté : ces abus passés sous silence...

⁷ Version actuelle de la loi après examen du Sénat, à la date du 04/08/2023

France Travail va offrir une porte de sortie simple et pratique pour évacuer le problème de chômage des travailleurs.euse.s handicapé.es. Dans le but **d'engorger le marché du travail** avec une main-d'œuvre précaire et corvéable et de faire **baisser le taux de chômage, la notion de travailleur handicapé va être massivement mobilisée** :



La syndicalisation en ESAT

En l'état actuel du projet de loi, à compter du 1^{er} janvier 2024, les travailleurs.euses d'ESAT auraient enfin **droit à l'expression directe et collective** (avec l'accès plein et entier aux différentes IRP de l'établissement dont ils/elles dépendent), l'exercice du **droit syndical** et de la liberté syndicale (avec la possibilité de créer des sections et d'avoir des représentant.es du personnel), le recours au **droit de retrait** ainsi qu'au **droit de grève**.

L'article 9 de la loi « Plein Emploi »⁸, prévoit plusieurs éléments aux modalités diverses :

- **Droit de grève** : Art. L. 344-2-7 : « Les personnes handicapées accueillies dans un établissement ou un service d'aide par le travail ont le droit de grève dans le cadre de leurs activités à caractère professionnel. Les dispositions du code du Travail relatives à l'exercice de ce droit et aux procédures de règlement des conflits collectifs leur sont applicables » ;
- **Droit à la représentation** : Art. L. 344-2-8 : « Dans les établissements et les services d'aide par le travail, une instance, composée en nombre égal de représentants des personnes handicapées accueillies et de représentants des salariés de l'établissement ou du service, est instituée afin d'associer les personnes handicapées aux questions relatives à la qualité de vie au travail, à l'hygiène et la sécurité, ainsi qu'à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels ».



Pendant : **cette instance est distincte du Conseil Social et Economique (CSE)**, il s'agit bien là de deux IRP différentes. Il est prévu d'ailleurs que des représentants de la première instance puissent assister aux réunions du CSE avec une voix consultative.

- **droit à la couverture complémentaire** : Art. L. 344-2-10 : « Les personnes handicapées accueillies dans un établissement ou un service d'aide par le travail bénéficient d'une couverture complémentaire à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'établissement sont au moins aussi favorables que celles mentionnées aux II et III de l'article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale ».

⁸ Tableau du projet de loi, du texte adopté par la Commission du Sénat et du texte final adopté par le Sénat



L'ouverture à la couverture complémentaire est une chose, cependant les travailleur.euses d'ESAT sont toujours privé.es du salaire socialisé par l'absence de réel salaire.

- **Droits syndicaux** : ils sont appliqués dans les ESAT par les articles L. 2141-1 à L. 2141-3 ainsi que les articles L. 2141-6 et L. 2141-7-1 du code du Travail. Ces articles sont relatifs à la libre adhésion à un syndicat, au maintien de l'adhésion même en cas de cessation de l'activité de la personne, à la garantie du droit de se retirer à tout moment du syndicat, à l'interdiction de l'employeur de prélever lui-même les cotisations syndicales et, enfin, à la garantie par l'employeur des disponibilités des adresses des organisations syndicales de l'entreprise sur le site du ministère du Travail.

Revendication : Les travailleur.euses handicapé.es ne sont pas des sous-travailleur.euses

Le milieu du travail protégé où sont orienté.es un grand nombre de travailleur.euses handicapé.es ne doit pas être la soupape d'ajustement de l'Etat pour faire baisser le chômage, dans sa logique du « *quoi qu'il en coûte* ». Les problématiques de ce milieu sont nombreuses et doivent être connues de tous, notamment à la veille de la syndicalisation dans les ESAT.

Les revendications doivent également être claires pour permettre un travail commun entre tous les travailleur.euses, autour d'un axe principal: **la reconnaissance du travail**. Une reconnaissance qui passe par la **salarisation des travailleur.euses handicapé.es** en ESAT, pour une stricte **application du Code du Travail**, la substitution de la rémunération garantie au profit du **salaire socialisé** et aux **droits à la Sécurité Sociale**.



FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE

Quand fiche descriptive d'emploi et cotation riment avec déclassification, dévalorisation, mystification

Depuis la signature de la nouvelle Convention Collective Nationale (le 7 février 2022) par le patronat de la métallurgie (l'UIMM) et les organisations syndicales de salariés (CFDT, FO et la CFE-CGC), beaucoup d'entreprises ont commencé à déployer la nouvelle classification.

Force est de constater que les organisations syndicales sont très peu associées dans la mise en œuvre de ces nouvelles mesures conventionnelles. Malheureusement, comme nous pouvions nous y attendre, cela ne se passe pas correctement. Les salariés sont de plus en plus nombreux à recevoir leur fiche descriptive d'emploi, ainsi que la cotation de celui-ci et donc, leur nouvelle classification. Il y a beaucoup de décalage en très nette défaveur des salariés. On peut déjà dire que le compte n'y est pas du tout !

Les fiches d'emplois sont faites à l'emporte-pièces avec des contenus des plus farfelus, qui trop souvent ne correspondent même pas à l'emploi réellement tenu. Tous les éléments qui doivent servir à la construction des fiches emplois ne sont pas pré-

sents. Il manque régulièrement la partie sur autonomie, mais également les actions et décisions sur les activités de l'emploi (pour le critère contribution) ainsi que les responsabilités hiérarchiques dans l'emploi.

Il faut donc rappeler aux employeurs que tous les éléments doivent être valorisés pour construire objectivement une fiche d'emploi et pour arriver à cela il faut retrouver :

1. L'intitulé de l'emploi. (Titre/ Métier)
2. Les descriptions des activités à accomplir dans l'emploi. (Complexité de l'activité)
3. Les connaissances professionnelles spécifiques. (Connaissances)
4. Les autonomies liées à l'emploi. (Autonomie)
5. Les actions et décisions sur les activités de l'emploi. (Contribution)
6. Les responsabilités hiérarchiques liées à l'emploi. (Encadrement)
7. Les relations de travail / Communication internes & externes. (Communication)

Lorsque la fiche d'emploi n'est pas réalisée correctement, c'est la cotation qui en découle qui est bâclée et finalement, c'est une classification au rabais qui s'applique au salarié.

Le mécontentement s'amplifie de jour en jour et plusieurs entreprises sont déjà en lutte, quand d'autres sont dans l'objectif d'organiser des débrayages très prochainement pour demander des comptes aux employeurs.

Ne restez pas seuls car rien n'est inéluctable. Collectivement et unitairement il est possible d'imposer au patronat une autre grille de lecture objective de cette classification, sans compter que nous avons aussi un projet de classification bien plus efficient que celui des signataires !



*Lire le projet proposé
par la FTM-CGT*

Avoir des augmentations de salaire et un vrai déroulement de carrière sont essentiels pour l'équité de traitement, pour l'égalité salariale, la solidarité à travers le financement de la sécurité sociale, la reconnaissance de l'engagement du salarié dans son travail, l'attractivité de la branche par la reconnaissance et la valorisation des diplômes et des qualifications !

Salariés de la métallurgie, que nous soyons ouvrier, technicien, ingénieur, cadre, nous pouvons faire des négociations en cours le point de départ d'un nouvel élan de lutte collective pour gagner une Convention Collective de haut niveau dans notre branche.

Il le faut pour nous mais aussi pour nos enfants ! Intéresser et attirer les jeunes générations aux métiers de la métallurgie est primordial pour le développement de l'emploi.

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE

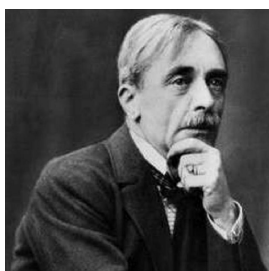
LA CGT

N'A PAS SIGNÉ

ÇA



& La maxime du mois &



**LA GUERRE, C'EST LE MASSACRE DE GENS
QUI NE SE CONNAISSENT PAS,
AU PROFIT DE GENS QUI SE CONNAISSENT
ET NE SE MASSACRENT PAS.**

PAUL VALÉRY

RESULTATS



RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES CSE CHEZ AUXITROL WESTON



Remerciements du Syndicat

Chers(es) collègues,

Nous tenons à vous exprimer notre sincère gratitude pour votre soutien lors de ces élections professionnelles. Votre appui a été d'une importance capitale pour notre campagne et votre engagement envers notre cause a été remarquable.

Grâce à votre soutien nous avons pu transmettre notre message et défendre les valeurs qui nous sont chères.

Votre contribution a joué un rôle essentiel dans notre progression représentative qui aujourd'hui nous permet de peser dans la balance et de nous faire écouter en passant à **30,68%** sur le premier collège électoral et portant à **3** le nombre des membres titulaires et suppléants, les suffrages valablement exprimés passant de **25** en **2019** à **54** en **2024**. **C'est un soutien pour vos élus Cgt.**

Vos représentants **Cgt** porteront vos revendications pour gagner des augmentations de salaires et l'amélioration des conditions de travail et la préservation de l'emploi.

Merci pour votre confiance.

Plus nombreux, nous serons plus forts pour conserver nos droits et en gagner de nouveaux, nous vous invitons à rejoindre la **Cgt** en vous syndiquant pour augmenter le rapport de forces et investir les instances représentatives.

Ecrivons tous ensemble notre avenir en votant Cgt !

Le 18 Janvier 2024

