

## NOTRE ANCIEN SECRÉTAIRE GÉNÉRAL PHILIPPE PORTIER NOUS A QUITTÉS



© Chambre noire

C'est au petit matin du vendredi 31 mai que nous avons été informés du décès de notre camarade et ami Philippe Portier. Avant de rejoindre la Commission exécutive de la Confédération en 2014 pour porter au niveau interprofessionnel les sujets de la relation avec les experts, du dialogue social et de la transition écologique et de l'industrie qu'il avait chevillés au corps, Philippe a été l'un des acteurs majeurs de la FGMM-CFDT. Secrétaire général de l'UMM Ain 2 Savoies et membre du Bureau fédéral dès 2003, il intègre le Secrétariat national en 2007 avec la responsabilité du secteur industriel, de la politique industrielle et des questions de l'égalité des chances. En 2014 et jusqu'à son départ à la CE confédérale en juin 2018, il occupe les fonctions de Secrétaire général de la Fédération.

Les innombrables messages reçus depuis l'annonce de son décès des militants cédétistes, mais aussi d'autres organisations syndicales de la métallurgie et de l'interprofessionnel, ou encore des organisations patronales sans oublier des syndicalistes du monde entier montrent à quel point Philippe était reconnu et apprécié. C'est un grand syndicaliste que nous perdons.

Philippe était un humaniste convaincu, sa bienveillance, son humilité, l'écoute qu'il avait pour chacun d'entre nous, militant d'entreprise ou grand de ce monde, sont des marqueurs forts.

Philippe aimait à discuter, à débattre, à rechercher le consensus et l'adhésion du plus grand nombre. Il ne se départissait jamais de son calme, de son flegme tout britannique, ni de son humour même dans les moments les plus intenses. Son plus grand souhait était de convaincre du bien-fondé de nos actions. Philippe était convaincu depuis bien longtemps que l'avenir

de l'industrie ne pouvait se concevoir que dans la transformation de cette dernière pour s'inscrire dans une transition juste écologique, on peut aisément penser que l'environnement de son village de Dordogne le guidait fortement dans cette réflexion. Philippe était aussi un amoureux de la vie, un épicurien curieux, un bon vivant, il aimait à partager ses moments avec chacun d'entre nous.

C'est sous son mandat de Secrétaire général de la FGMM-CFDT que se sont enclenchées la négociation de la Convention collective nationale de la métallurgie ou encore la réforme fédérale qui se sont poursuivies à son départ pour être maintenant effectives. Philippe, tes années à la Fédération marqueront à jamais notre Histoire. Dans ton sillon, nous continuerons à « Souffler nous-même notre forge » et à poursuivre le virage vers la Fédération du 21<sup>e</sup> siècle que tu as insufflé. Merci Philippe !



Bureau fédéral à Nîmes en septembre 2016.

© FGMM

# MÉTALLIER SOUDEUR DE PRÉCISION

Marc travaille chez Bruker France, société internationale qui fabrique des scanners et des IRM et en fait aussi le commerce. Ces appareils sont utilisés pour l'analyse de prélèvements, de petits animaux, de fruits ou de liquide. Il y a également une partie optique consacrée aux microscopes de précision, mais uniquement pour l'achat et la revente. La quatrième branche est celle des analyseurs de surface de tout type par exemple l'appareil qui dans l'automobile analyse la peinture d'une carrosserie et révèle la teinte exacte.

Le métier de Marc consiste à assembler les pièces en inox et en aluminium par soudure ou boulonnage et à l'isolation de chaque couche constituant l'appareil notamment l'hélium liquide à moins 240 degrés contenu dans les aimants.

## *Quel diplôme faut-il avoir pour faire ce métier ?*

Si on est métallier-soudeur il faut avoir soit un CAP, BEP ou BAC Pro en métallerie ; et si l'on est seulement assembleur, l'expérience prévaut, il n'y a pas forcément besoin de diplôme. Une formation interne est assurée en ce qui concerne la soudure avec contrôle par le TÜV (organisme de certification allemande) chargé de vérifier les compétences des salariés soudeurs.

## *Quelles compétences faut-il avoir pour exercer ce métier ?*

La précision et la minutie sont requises. Les soudures doivent être étanches du premier coup sinon tout doit être recommencé et on perd en qualité. L'expérience et la concentration font la différence.

## *Quel profil recrute-t-on dans votre spécialité ?*

Essentiellement des jeunes. N'importe quel soudeur n'est pas à même



de réaliser ces soudures de précision même avec 15 ou 20 ans d'expérience dans la soudure classique. Donc le profil des jeunes que l'on a eu en stage ou en apprentissage chez Bruker France est privilégié. Par contre, les stagiaires ou apprentis que l'on a formés sont invités à aller dans d'autres entreprises pour découvrir et expérimenter d'autres façons de travailler. La plupart du temps, après leurs trois années d'étude, ces jeunes reviennent chez Bruker France, car la spécificité du travail leur donne envie de pousser plus loin l'expérience de la soudure minutieuse et nous gardons un contact avec eux. Quelquefois ce sont des enfants de salariés de l'entreprise ou de l'entourage proche des salariés.

## *Quelles sont vos conditions de travail ?*

Nous les salariés, nous nous entendons bien donc les conditions de travail sont bonnes. Comme nous sommes six à huit salariés qui ne fabriquons qu'une quarantaine d'appareils par an, nous avons une bonne entente. Quand nous partons en délégation syndicale ou de CSE, à notre retour, les autres collègues sont informés de ce que nous faisons à l'extérieur donc ils ne nous en tiennent pas rigueur. Par conséquent, les per-

sonnes qui viennent travailler chez nous sont satisfaites des conditions de travail. Nous travaillons quatre jours par semaine (du lundi au jeudi) de 7h00 à 16h10. Pour la cohésion de groupe, il nous arrive d'organiser des repas en commun.

## *Peut-on vieillir dans ce métier ?*

Oui, on peut vieillir dans ce métier. Les départs en retraite sont même parfois retardés de deux à quatre ans.

## *Vers quel métier peut-on évoluer ?*

Des évolutions en interne sont possibles vers le service méthode ou un poste de technicien ou éventuellement en tant qu'ingénieur après une formation de longue durée ou une Validation des acquis de l'expérience (VAE).

## *Parlez-nous de votre engagement syndical? est-ce un frein à votre progression ?*

Mon engagement syndical occupe une partie de mon temps, mais je garde une place importante pour mon métier parce que j'aime beaucoup ce que je fais. Depuis l'arrivée d'un nouveau responsable ça va beaucoup mieux qu'il y a une dizaine d'années, nous avons pu faire des ajustements de planning et depuis il y a une nette amélioration.

# LA CFDT ENGAGÉE DANS LA FIDÉLISATION DES NOUVEAUX RETRAITÉS



Malgré les incitations de la Fédération, informer un futur retraité de la possibilité de rejoindre une SSR n'est pas ou peu proposé par les syndicats. Des initiatives, comme dans la Loire, voient le jour. Nous suivrons avec attention la mise en place d'un groupe de « référents retraites » qui sera chargé de répondre aux questions qui se posent au moment du départ ou après.

Pour l'aider dans ses actions, l'UFR veut renforcer sa Commission développement, ainsi que la commission formation, et invite les militants de SSR Métaux qui souhaitent à se porter candidats pour participer à leurs travaux.

Écrire à : [metaux-mines@retraites.cfdt.fr](mailto:metaux-mines@retraites.cfdt.fr)

*La nouvelle mandature de l'UFR Métaux est placée sous le signe de la fidélisation des adhérents actifs partant à la retraite.*

Malgré la progression des adhésions constatée en 2023 dans les syndicats des actifs grâce à la position de la CFDT contre la réforme des retraites, notre UFR constate une baisse de ses effectifs. Notre développement passe par la fidélisation des adhérents des syndicats qui partent en retraite, et c'est l'un des principaux axes de la résolution votée lors de notre 10<sup>e</sup> Assemblée générale.



## ■ AUTOMOBILE, LA CFDT ALERTE : « ON NE FAIT PLUS DE BAGNOLES, ON FAIT DU FRIC ! »

Le 6 mai dernier, la CFDT a signé le contrat de filière 2024-2027 notamment parce qu'il intègre des ambitions en matière de soutien à la production de petits véhicules en France, d'une filière accompagnée via une approche territoriale de la gestion des emplois et des compétences et par l'ambition de réintégrer des filières en France (économie circulaire, électronique de puissance, batteries...).

La seule façon de stabiliser les effectifs à l'horizon 2030 et de décarboner la voiture est d'investir dans tout ce qui est en lien avec l'électromobilité et de soutenir le reste de la filière de productions de biens, services, pièces et composants. À défaut, la filière se videra encore de plus de 100 000 postes dans les 15 prochaines années. Les investissements réalisés jusque-là par les acteurs de la filière augurent un futur prometteur bien qu'il s'agisse souvent d'internalisation chez les constructeurs et équipementiers de rang 1 principalement.

La CFDT dénonce une pression accrue des conditions d'achats imposées par les constructeurs dans une recherche permanente du moins disant économique, en favorisant les pays à bas coûts au détriment des pays occidentaux. Il faut impérativement faire payer le coût environnemental dans l'achat et avoir des frais de douanes qui incitent au moindre impact écologique afin de réussir une transition juste en France et en Europe.

# LES SSR MÉTAUX DE NORMANDIE S'ORGANISENT

La première réunion de coordination des SSR Métaux Normandie s'est déroulée à Caen le 14 février 2024, en présence des Secrétaires ou Représentants des UTR et des SSR du Calvados, de l'Eure, de la Manche, de l'Orne et de la Seine Martine, avec la présence de Lydia Thibedore, Secrétaire générale de URR Normandie (SmN).



## ■ Les objectifs de cette journée en quatre points

### ● Situation des SSR Normandes

À ce jour, plus de 225 adhérents de la métallurgie sont répartis sur le territoire Normand, sans compter les adhérents de la Manche, qui à ce jour ne sont pas encore regroupés en SSR. 100% des UTR ont répondu à l'enquête lancée par UFR Métaux et la FGMM.

### ● Préparer un plan de travail pour développer nos SSR.

Lors de cette rencontre, nous avons pris en compte la nécessité de relancer et développer la formation « Adhérent Cfdt, bien préparer sa retraite », avec la création d'un groupe de formateurs qui débutera dans le deuxième trimestre 2024, après l'appropriation du module. De mettre en place une information vers les syndicats et leurs sections syndicales d'entreprise pour les mutuelles des retraités, point important pour la transition d'actif à retraité.

### ● Définir les représentants es qualité

Ces représentants seront définis dans les Conseils de bassin d'emploi et au niveau du Bureau territorial pour le Syndicat métallurgie Normandie (Calvados, Eure, Manche, l'Orne) et le Syndicat Métallurgie Rouen-Le Havre-Elbeuf-Dieppe.

### ■ Présence des SSR dans les Conseils de bassin de Normandie (es qualité)

- **Caen, Pays d'Auge** : Claude Apchain.
- **Flers Condé Vire** : à déterminer avec le Secrétaire de la SSR.
- **Orne Est** : Maurice Desplanches.
- **Manche** : À déterminer si création d'une SSR.
- **Eure** : Jean Pierre Hellard et Didier Fillastre.
- **Seine Maritime** : Michel Dannebey.

### ■ Présence au niveau du Bureau territorial (es qualité).

- **Syndicat Cfdt de la métallurgie Normande** : Claude Apchain ou Maurice Desplanches.
- **Syndicat métallurgie Rouen-Le Havre-Elbeuf-Dieppe** : Michel Dannebey.

### ● Convention de fonctionnement

Finaliser la convention de fonctionnement entre les UTR du Calvados, de l'Eure et de l'Orne et Syndicat métallurgie Normandie, avec l'objectif d'avoir une convention unique validée par chaque UTR et par la Secrétaire générale du SmN, à l'issue de cette rencontre la convention a été validée.

Une prochaine réunion sera organisée début 2025.



# AU TRAVAIL POUR LE CLIMAT!



## POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

SENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA SSR DU SYNDICAT MÉTALLURGIE PAYS BASQUE LANDES



*L'Assemblée générale du 8 mars 2024 a réuni 22 adhérents et invités. Pour mémoire, la Section syndicale des retraités (SSR) a été créée le 10 février 2017, pour principalement informer les retraités de la métallurgie de l'actualité du secteur et de leurs anciennes entreprises, mais aussi pour faciliter le transfert des syndiqués actifs à retraités. C'est un service que nous devons à nos adhérents.*

## ● Les mutuelles pour les retraités

Dans ce sens, nous renseignons les futurs retraités sur leurs droits et sur les mutuelles (contrat collectif signé par la CFDT). Pour la métallurgie, nous recensons trois mutuelles : MGEN, Ociane, Harmonie et un quatrième pour la branche des garages. Nous accompagnons les adhérents dans les démarches vis-à-vis des organismes de retraite en cas d'erreur et/ou de contestation. Au cours de notre Assemblée générale, nous avons abordé le pro-

blème du coût des mutuelles complémentaires. Cette question également posée au niveau de l'Union locale des retraités (ULR) de Bayonne et de l'UTR64, fera l'objet d'une réflexion, que l'UFR devrait également avoir.

## ● Un bon fonctionnement des transferts d'actif à retraité

La SSR compte 114 adhérents (83 dans les Pyrénées-Atlantiques et 31 dans les Landes). La SSR continue à enregistrer des transferts et ce résultat s'explique par la bonne coordination qui existe entre les sections d'entreprises et la section des retraités. Cela signifie que globalement le syndicat fonctionne bien et remplit correctement son rôle. Au 1<sup>er</sup> janvier, le Syndicat a décidé de procéder au transfert des retraités encore présents chez les actifs. À ce jour, ce transfert s'est réalisé sans résiliation, ce qui veut dire que le fait de ne pas propo-

ser le passage d'actif à retraité n'est pas un argument valable.

## ● La SSR bien représentée dans les Conseils et Bureaux

En termes de fonctionnement, la SSR participe aux réunions du Bureau du syndicat et au Conseil territorial. Au niveau du Conseil de l'UTR, nous avons un siège occupé par Dominique Hucbourg. Nous siégeons également au Conseil de l'UFR. En ce qui concerne la communication, nous diffusons la presse fédérale, mais regrettons de ne pas pouvoir faire une info plus régulière de l'activité des entreprises.

Le Secrétaire du syndicat CFDT régional métallurgie Aquitaine et les représentants syndicaux de trois entreprises Dassault Biarritz, Safran et EPTA ont fait un point sur les activités économiques, sociales et syndicales. Ceci nous permettra d'en faire un compte rendu à tous les adhérents de la SSR.

## ■ BRANCHE DU FROID

La CFDT signe la revalorisation de la grille des minima salariaux

Les deux premiers coefficients avaient été rattrapés par le SMIC depuis sa revalorisation en janvier 2024. La CFDT a demandé une revalorisation renforcée pour les premiers coefficients, mais aussi de l'ensemble de la grille des salaires ainsi qu'une modification du calcul de la prime d'astreinte et une augmentation proportionnelle du point permettant de calculer la prime d'ancienneté. Après plusieurs suspensions de séance et diverses propositions, la CFDT a accepté de signer un accord qui comprend 4 % d'augmentation pour tous les coefficients, un point d'ancienneté de 5 à 5,5 €. Une augmentation de la prime d'astreinte de 10,2 à 12 €.

## ■ SDLM

La CFDT déçue de la négociation des minima salariaux

Le SDLM couvre 90 000 salariés dans plus de 7 500 entreprises. Avec un premier coefficient à 1 749 € brut en 2023, les premiers salaires de cette branche étaient en dessous du SMIC. Les revendications de la CFDT ont toujours été de favoriser les bas salaires qui souffrent le plus de l'inflation. C'est pourquoi elle a proposé un ajustement de la grille des salaires avec un coup de pouce plus important pour les premiers coefficients. Malheureusement, la CFDT n'a pas pu parvenir à un accord salarial satisfaisant en raison de divergences fondamentales entre les organisations d'employeurs. L'accord salarial 2024 du SDLM n'a pas été signé par la CFDT. Néanmoins, l'accord sera applicable. La CFDT restera combative pour faire évoluer positivement les rémunérations et les avantages des salariés de la branche.

# RETOUR D'ENQUÊTE SUR LES UNIONS TERRITORIALES DES RETRAITÉS

L'Union fédérale des retraités (UFR) avait lancé, avec l'aide de l'union confédérale des retraités (UCR), une enquête auprès des 94 Unions territoriales des retraités (UTR) pour établir un état des lieux de notre UFR avec une vision extérieure à notre organisation. L'UFR remercie les 51 UTR qui ont répondu, soit environ 55 %.

Pour rappel, les Sections syndicales des retraités (SSR) dépendant de l'UFR Métaux sont réparties en **trois secteurs**.

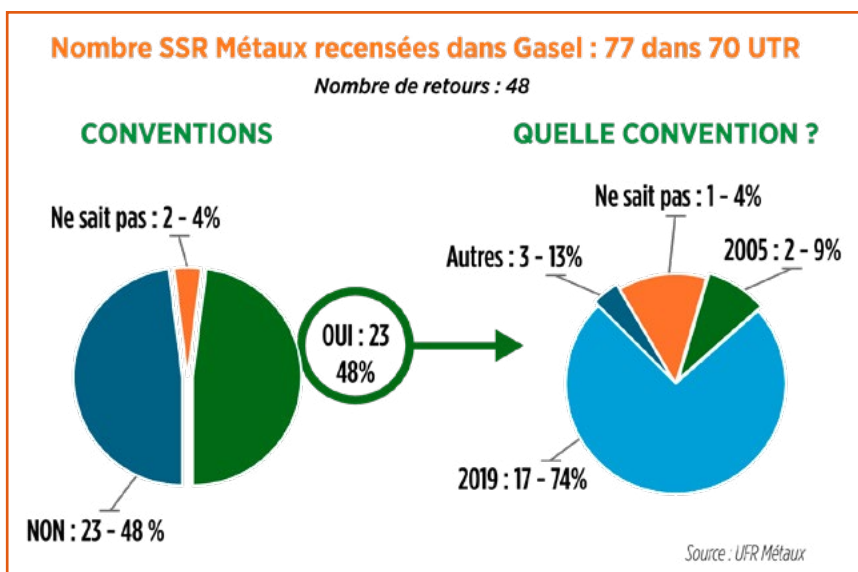
- 1) Celui regroupant les retraités issus des Syndicats FGMM territoriaux.
  - 2) Celui regroupant les retraités issus du Syndicat national des mineurs.
  - 3) Celui regroupant les retraités issus du Syndicat national du nucléaire (S2NM).
- Ainsi que :

- 77 SSR «**Métaux**» sont recensées dans Gasel et réparties dans 70 UTR.
- 11 SSR «**Mineurs**» sont recensées dans Gasel et réparties dans 11 UTR.
- 14 SSR «**S2NM**» sont recensées dans Gasel et réparties dans 12 UTR.

Le nombre de retours pour les SSR «Mineurs» et les SSR «S2NM» ne permet pas d'en faire un bilan.

### ● Focus sur les SSR «**Métaux**»

Parmi les 48 retours concernant ce secteur, 23 UTR ont signé une conven-



tion de fonctionnement avec le Syndicat des métaux ou la SSR. 75 % des UTR qui ont signé une convention appliquent celle issue du protocole de fonctionnement signé entre l'UCR, la FGMM et la Confédération en 2019.

77 % des UTR regroupent les anciens métaux dans une SSR.

Pour ces UTR :

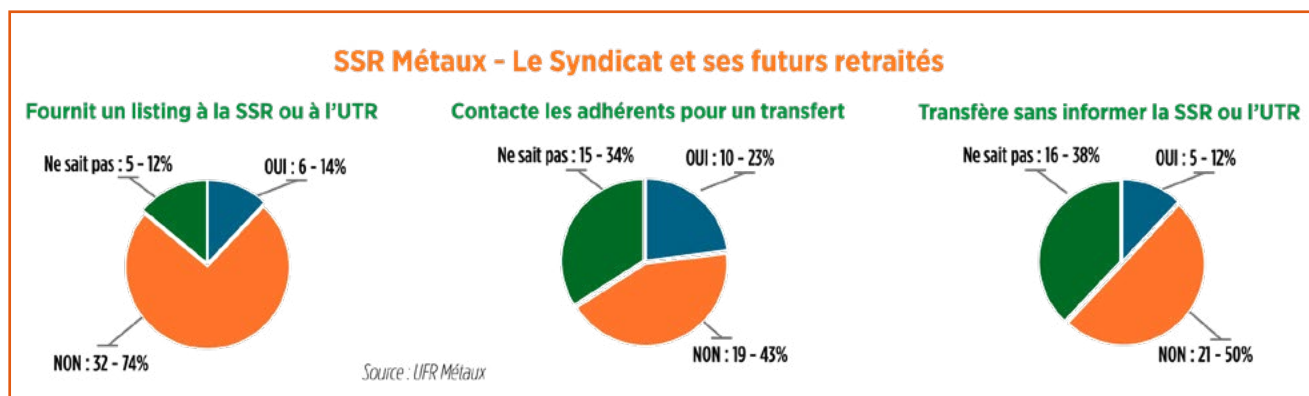
- 62 % des SSR ont accès à Gasel pour faire le suivi des adhérents.
- 97 % d'entre elles transfèrent les adhérents issus de la FGMM dans la SSR déclarée.
- 97 % gèrent les cotisations.
- 74 % affectent une part de la cotisation à la SSR.
- 26 % des SSR ont un compte bancaire.

### ● Fidélisation des adhérents

L'autre point de l'enquête traitait de la fidélisation des adhérents de la FGMM partant à la retraite :

- 14 % des UTR (ou la SSR) reçoivent de la part du syndicat un listing des adhérents qui vont partir à la retraite.
- 23 % des syndicats contactent leurs adhérents pour leur proposer un transfert.
- 12 % des syndicats transfèrent leurs adhérents sans informer l'UTR ou la SSR.

Les résultats de cette enquête sont pris en compte par la Commission développement pour renforcer la fidélisation des « futurs retraités ».



# L'OBLIGATION DE DISCRÉTION ET DE LOYAUTÉ DU SALARIÉ

*Le contrat de travail doit faire l'objet d'une exécution loyale. Cette obligation générale de loyauté oblige le salarié à faire preuve de discrétion dans certains cas et lui interdit de se livrer à des agissements concurrentiels répréhensibles pendant l'exécution de son contrat de travail qui, en tant que tels, pourront justifier une sanction disciplinaire.*

## ■ L'obligation de discrétion

Indépendamment d'une obligation spécifique de secret professionnel (professions médicales, avocats...), le salarié est tenu à une obligation de discrétion qui, même en l'absence de clause contractuelle de confidentialité, lui interdit de divulguer les informations auxquelles ses responsabilités lui donnent accès. Ainsi, est considéré comme une cause disciplinaire réelle et sérieuse de licenciement le fait pour un ingénieur de diffuser sur un réseau social des images d'un moteur fabriqué dans une entreprise appartenant au secteur de la défense<sup>1</sup>. Cette obligation s'applique en premier lieu aux secrets de fabrication dont l'inobservation est sanctionnée pénalement<sup>2</sup>. Elle vaut aussi bien à l'extérieur de l'entreprise<sup>3</sup> qu'à l'intérieur<sup>4</sup>. Toutefois, l'obligation de discrétion n'est pas opposable au salarié qui porte à la connaissance de l'inspecteur du travail des faits concernant l'entreprise qui lui paraissent anormaux<sup>5</sup>. Elle

ne fait pas non plus obstacle au droit des salariés de produire en justice des éléments qu'ils se sont procurés pour leur défense ni à la possibilité pour les syndicats de présenter aux juges des documents auxquels les représentants du personnel ont eu accès dans l'exercice de leurs fonctions, sauf demande légitime et expresse de confidentialité. Plusieurs lois reconnaissent au salarié le droit de signaler un crime, un délit ou une menace dont il aurait eu connaissance dans le cadre de son activité professionnelle. Ainsi, le salarié qui relate ou témoigne, auprès de l'employeur ou de l'autorité administrative, des faits de corruption bénéficie d'une protection spécifique, comparable à celle dont bénéficient les témoins d'acte de harcèlement<sup>6</sup>. De même, la loi contient des dispositions pour protéger les lanceurs d'alerte.

## ■ L'obligation de loyauté

Un salarié n'a pas le droit d'exercer, pour son compte ou pour le compte d'une autre entreprise, une activité susceptible de concurrencer celle de son employeur. Cette obligation de loyauté du salarié est inhérente au contrat de travail lui-même. Elle s'applique même en l'absence de dispositions contractuelles précises. Ainsi, sur un plan disciplinaire, l'exercice d'une activité concurrente aussi bien au cours du contrat de travail ou de sa suspension (maladie, congés payés...) peut constituer une faute entraînant

le licenciement<sup>7</sup>. Au niveau pénal, certains manquements du salarié peuvent être poursuivis. Ainsi, le salarié qui utilise les renseignements dont il est dépositaire dans le cadre de son travail au profit d'une société concurrente se rend coupable du délit d'abus de confiance<sup>8</sup>.

### ATTENTION

L'obligation de loyauté, pendant l'exécution du contrat de travail, doit être distinguée de l'obligation résultant de l'application d'une clause de non-concurrence, figurant sur le contrat de travail, qui n'entre en application qu'à compter de la rupture du contrat de travail.



1 - CA Paris, 23 févr. 2022, n° 19/07192.

2 - Art. L. 1227-1 du Code du travail.

3 - Cass. soc., 30 juin 1982, n° 80-41114.

4 - Cass. soc., 11 oct. 1978, n° 76-14.

5 - Cass. soc., 14 mars 2000, n° 97-43268.

6 - Art. L. 1121-2 du Code du travail.

7 - Cass. soc., 15 juvr. 2002, n° 99-45938.

8 - Cass. crim., 16 nov. 2011, n° 10-87866 et article L. 314-1 du Code pénal.

## ■ SIEMENS GAMASA LE HAVRE

La CFDT obtient que chaque salarié s'exprime sur sa fiche descriptive d'emploi



À la suite du non-respect du processus de déploiement de la classification avec en points d'orgue l'absence de consultation du CSE sur la méthode de déploiement et la non-consultation du salarié sur sa « fiche descriptive d'emploi », le Syndicat CFDT Métaux 76 RHED a assigné en justice l'établissement de Siemens Gamasa Le Havre. Des échanges constructifs autour du déploiement de la classification et de l'interprétation des textes afférents ont permis d'obtenir des avancées significatives pour les 1 200 salariés de cet établissement. La menace d'une procédure juridique a permis un recentrage du dialogue social sur le déploiement de la classification, et ce, sans mener le recours juridique jusqu'à son terme. Chaque salarié pourra s'exprimer sur son travail réel et obtenir une fiche emploi adéquate. Le cas échéant, le Syndicat CFDT Métaux 76 RHED proposera son soutien dans le cadre de recours individuels.

# RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ENTREPRISE ET BIJOUTERIE

Depuis le 6 octobre 2023, les branches de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie (IDCC 567) et de celle de l'Horlogerie (IDCC 1044) ont fusionné afin de former la convention collective de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et Horlogerie (IDCC 3257).

Dans la continuité des travaux, la CNHBJO (Confédération patronale de la branche) a réuni les partenaires sociaux et a engagé les travaux sur quatre piliers qu'ils ont identifiés unilatéralement. La FGMM-CFDT a rappelé que la Responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) devait s'articuler sur sept piliers comme l'indique la norme ISO 26000. Notre Fédération a surtout fait part de son positionnement politique et de ses orientations stratégiques et opérationnelles qui doivent faire l'objet d'un prochain débat. L'ISO 26000 est une norme internationale qui fournit des lignes directrices sur la Responsabilité sociétale des organisations (RSO).

Elle n'est pas certifiable, contrairement à d'autres normes ISO, mais elle offre un cadre de référence pour intégrer les principes de la responsabilité sociétale par l'intermédiaire de sept items :

- La gouvernance de l'organisation.
- Les droits de l'Homme.
- Les relations et conditions de travail.

- L'environnement.
- La loyauté des pratiques.
- Les questions relatives aux consommateurs.
- Les communautés et le développement local.

La FGMM-CFDT a, entre autres, demandé que certaines dispositions que les organisations patronales souhaitent inscrire dans un accord RSE générique et illisible deviennent autonomes comme l'accord sur le partage de la valeur. Pour rappel, L'ANI de 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social invite les branches professionnelles à enclencher une phase de négociation avant le 30 juin 2024 sur ce partage de la valeur. La CFDT a déjà fait part de ses nombreuses revendications sur ce projet d'accord.

## ■ La responsabilité sociétale des entreprises, un enjeu pour la branche et pour la filière du luxe

Une des particularités de cette branche est que la partie Joaillerie et Montre est déjà équipée d'un dispositif « éthique » qui est le Responsible Jewellery Council (RJC). Cette organisation vise à promouvoir les pratiques responsables, éthiques et environnementales dans toute la chaîne d'approvisionnement du minage à la vente. Cependant, cet engagement, s'il est louable, prend seulement la forme d'une labélisation et n'est pas forcé-

ment contraignant. Bien qu'il s'agisse d'un élément à prendre en compte, il n'est pas suffisant pour la RSE selon la CFDT.

## ■ Les revendications de la FGMM-CFDT

La FGMM est plutôt en avance sur les questions de RSE puisque depuis 2004, elle dénonce l'approche principalement marketing de ce thème par les entreprises, soulignant l'absence de contraintes réelles. La question de la RSE était au cœur de son congrès d'Amiens en 2016 et elle a déjà fixé sa doctrine dans la Résolution générale de ce congrès. La FGMM revendique une vision contraignante et inclusive de la RSE, en tenant compte notamment des approches éthiques et de développement durable européen, mais aussi d'éléments financiers comme la question de la rémunération des dirigeants. Enfin, la FGMM encourage les partenariats avec les ONG et les agences de notation afin de communiquer à propos des entreprises qui ne respectent pas leurs engagements. La FGMM voit la RSE comme un levier pour moderniser le dialogue social, intégrer les préoccupations sociales et environnementales dans la gouvernance d'entreprise, grâce notamment à la présence des administrateurs salariés. La RSE doit permettre de promouvoir un modèle industriel durable et humainement responsable.

La FGMM-CFDT vous donne rendez-vous en septembre.