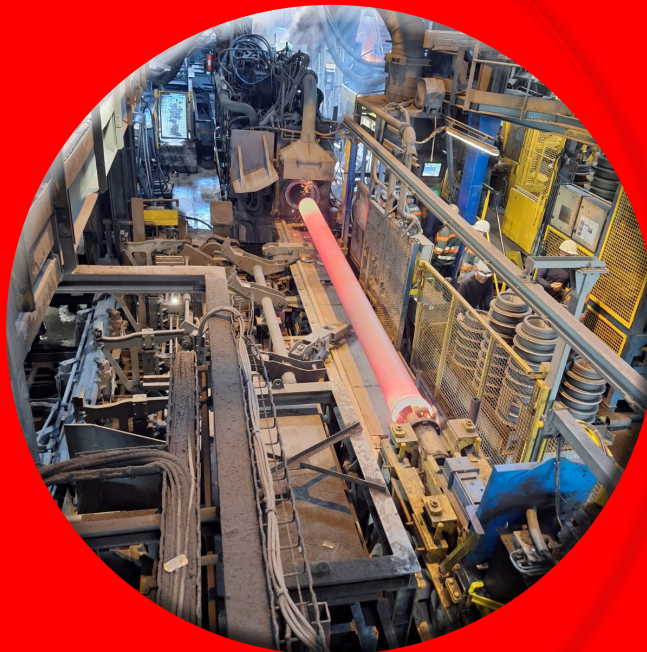


Cégétez-vous

3

la
cgt

PAM
SAINT-GOBAIN



Janvier 2025

Le journal de la CGT Saint Gobain PAM

Le lien entre nous



Sommaire

L'édito page 3

Place à 2025 !

À la Une page 4

Un nouveau socle social pour notre entreprise !

Dans les établissements page 6

écoflex : un projet dynamique pour la Fonderie de Foug !

Le Technocentre accueillera le centre de formation à partir de 2025.

Le dossier page 8

La gestion de l'eau en France

Persiflage page 10

10 ans après : être Charlie !

Le saviez-vous ? page 12

Nouvelle Convention Collective : les salariés malades lourdement pénalisés

Chronique des temps jadis page 14

Quand la Société des Hauts-Fourneaux de Pont à Mousson collaborait avec les allemands !

Décryptage page 16

Retraite : 3 mois de discussions pour quoi faire ?



Place à 2025 !

Les vœux sont une période traditionnelle où nous avons l'occasion de souhaiter le meilleur aux personnes que l'on apprécie, que l'on considère et parfois même, par politesse, à celles que l'on apprécie un peu moins.

C'est un moment assez spécial, où en principe, l'on pense aux autres avant de penser à soi !

Pour cette nouvelle année, les vœux de la CGT ne seront pas très originaux mais empreints de sincérité.

Ayons d'abord une pensée pour les plus fragiles, les plus démunis, celles et ceux pour qui chaque jour est un nouveau combat. N'oublions pas non plus celles et ceux qui souffrent de maladie, de solitude, d'isolement. Gardons aussi en mémoire celles et ceux qui ont disparu.

Pour 2025, tout d'abord la CGT vous souhaite une bonne santé, sans la santé rien n'est envisageable, du bonheur qui aide à faire passer les moments plus difficiles et de la réussite dans vos projets personnels et professionnels.

Bien sûr, compte tenu de l'actualité, avec des guerres et des catastrophes aux quatre coins de la planète, dans un monde où les intérêts de quelques-uns priment souvent sur l'intérêt général, où l'humain ne compte que si peu face au pouvoir de l'argent ou du marché, il est sans doute osé de souhaiter un monde plus juste, plus solidaire empli de progrès social et

environnemental. Un monde de Paix et de bien vivre tous ensemble.

Comme nous sommes la CGT, nous allons continuer, chacun d'entre nous, en fonction de ses humbles moyens, essayer de contribuer à promouvoir des actions positives !

Cette nouvelle année ne sera pas dénuée d'enjeux, y compris pour notre entreprise.

Nous devons, un peu comme chaque année, faire mieux et moins cher. Cela passera indubitablement par la maîtrise de nos process et l'amélioration de la qualité de nos produits.

« Tous les hommes font la même erreur, de s'imaginer que bonheur signifie que tous les vœux se réalisent »

Tolstoï

2025 sera l'année du lancement industriel du nouveau four Vulcain à Foug et du choix du nouveau moyen de fusion à PAM. Si nous savons déjà qu'il s'agira d'un four électrique à arc, reste à savoir quelles seront les conditions du groupe pour financer cet investissement ? Quels nouveaux efforts vont-ils nous être demandés ?

Il s'agira aussi en 2025 de gagner de nouveaux marchés et une activité permettant de faire vivre dignement celles et ceux qui constituent la principale richesse de notre entreprise, ses salariés.

2025 sera encore une année avec de nombreux défis pour notre entreprise, des défis pas toujours simples à relever, mais nous avons, toutes et tous ensemble, chacun à son niveau, les capacités d'y parvenir !

Un nouveau socle social pour notre entreprise !

Depuis le 1^{er} janvier 2025, nous sommes entrés dans le « nouveau monde », celui de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie et fort heureusement pour nous, celui des nouveaux accords : rémunération, temps de travail, congés payés, signés par la CGT.



Les premiers effets, nous les connaissons déjà, la disparition des statuts professionnels qui ont laissé la place à « cadre » et « non cadre ».

La cotation des postes sans tenir compte des femmes et des hommes qui les occupent donnant le sentiment d'un déclassé généralisé.

Enfin, il faudra sans doute du temps pour que les salariés s'habituent à la nouvelle évolution salariale, qui se fera uniquement avec des pourcentages sur la rémunération de base, sans que l'indice ou la classe d'emploi évolue.

Une longue négociation !

Il aura donc fallu 18 interminables mois de négociation pour arriver à la signature des 4 accords proposés.

Cependant, compte tenu des règles de représentativité, seulement trois d'entre eux, spécialement : rémunération, temps de travail et congés payés sont applicables (ceux signés par la CGT).

La CGT qui n'était pas signataire de la nouvelle

convention collective a pris toute sa part dans ces négociations.

Il est vrai que nous partions de très bas, avec un socle conventionnel très éloigné de celui qui était pratiqué dans notre entreprise avant le changement de convention.

Tous les enjeux de ces négociations étaient donc dans un premier temps de maintenir le socle existant ou de trouver des dispositions équivalentes. Dans un second temps, l'autre objectif était d'améliorer ce qui pouvait l'être.

Il est également important de souligner que la CGT a tenu à associer et à informer les salariés au cours de toutes les étapes de la négociation.

Ainsi, quasiment après chaque réunion de négociation, nous avons publié un tract : « L'écho des négos » qui permettait de suivre l'évolution du dossier.

Ces publications régulières auront également permis aux salariés de mieux mesurer les impacts des différentes propositions, mais aussi de suivre les avancées obtenues.

Bien évidemment, ces publications nous ont valu quelques critiques, spécialement des organisations syndicales ayant signé la nouvelle convention collective. Effectivement, celles-ci n'ont guère apprécié que les salariés mesurent concrètement ce qu'ils risquaient de perdre.

Malgré cela et fort de votre soutien, renforcé par le résultat des élections professionnelles, la CGT a continué de défendre et de porter propositions et contre-propositions afin d'obtenir un socle social de haut niveau pour les salariés.

Un contrat globalement rempli !

Sur bien des aspects, les nouveaux accords sont plus favorables que ceux qui avaient cours jusqu'à présent.

Il va sans dire, mais ça va mieux en le disant, que les accords signés à Saint Gobain PAM Canalisation sont nettement plus favorables que la convention collective.

Sur le plan du temps de travail, l'accord signé est nettement plus favorable que l'accord portant sur les 35 Heures en date de l'année 2000, étant donné qu'il n'y a plus de notion de modulation. De plus, le volume d'heures supplémentaires que l'employeur peut imposer est moins important que les 480 heures de la Convention Collective. Peut-être, celles et ceux qui perdent un peu sont les cadres avec le nouveau décompte du « forfait-jour ».

Sur le plan des congés-payés, les congés hiérarchiques ainsi que les congés d'ancienneté ont été maintenus, tous comme le congé pour déménagement. Pour le reste, les conditions sont globalement plus favorables que dans le précédent accord congés.

L'accord rémunération est lui aussi plus

favorable. Le nouveau salaire de base sera plus important du fait des nouvelles règles de calcul. Les anciens compléments RTT seront donc intégrés dans le salaire de base, ce qui entraînera une augmentation de la structure de rémunération de base, qui de facto augmentera la rémunération des salariés travaillant de nuit ou ayant des contraintes spécifiques, par exemple le recouvrement.

La majoration de nuit sera augmentée, en outre une majoration pour équipe successive sera créée.

La prime de 13^{ème} mois est maintenue pour les salariés D et E. La prime annuelle est légèrement plus favorable que dans le précédent accord.

Enfin et ce n'est pas négligeable, chaque salarié sera assuré de bénéficier d'une augmentation de 2 % tous les 5 ans.

Et donc, tout le monde a signé ?

Eh bien non ! Les mêmes qui ont signé une convention collective qui, si elle s'appliquait dans notre entreprise constituerait un recul social assez phénoménal, ont pour la plupart (exceptée la CFDT), refusé de signer des accords permettant d'améliorer la situation de la plupart des salariés.

Certains, n'ayant honte de rien, spécialistes de « l'à-peu-près », ont même distribué un tract expliquant que les accords étaient mieux que la convention collective, mais qu'ils ne les signeraient pas. Comprenne qui pourra ! Lorsque c'est moins favorable, ils signent, lorsque c'est plus favorable, ils ne signent pas ! Nous n'avons vraiment pas la même vision du syndicalisme.

La CGT pour sa part, en responsabilité et après avoir consulté les salariés, a signé 3 de ces 4 accords.

Dans les établissements

Ecoflex : un projet dynamique pour la Fonderie de Foug !



La fonderie de Foug, toujours confrontée à une concurrence mondiale, notamment européenne, chinoise et indienne sur ses marchés, doit constamment faire preuve de résilience et souvent relever des défis pas vraiment faciles afin de lui permettre de gagner en efficacité, en réactivité, en compétitivité et en qualité de service, gages de sa pérennité.

Le dernier projet en date concernait l'atelier modelage qui a la charge du suivi et de la remise en état des outillages (modèles et boîtes à noyaux) utilisés dans les chantiers de moulage GP/HA et Ecoflex.

Afin de répondre à l'évolution du marché et aux attentes des clients, il était devenu indispensable pour la fonderie de Foug de réaliser de nouveaux outillages, cependant les moyens restaient limités pour répondre à cet objectif.

C'est pourquoi, un investissement a été réalisé en 2024.

Celui-ci a permis de doter le modelage de l'usine de Foug d'une machine à commande numérique permettant de réaliser du prototypage rapide destiné à de faibles séries.

Cette nouvelle machine a permis :

- Tout d'abord de moderniser le chantier en question, qui n'avait pas vu l'ombre d'un investissement depuis des décennies.
- D'obtenir un développement des savoir-faire.
- Une diversification des techniques de modelage.
- Un gain en souplesse et en réactivité, grâce à des délais plus courts permettant de répondre aux besoins spécifiques.
- Une optimisation du poids et de l'épaisseur des pièces, en particulier dans la gamme de raccords de diamètres 250/6000.

Bravo à toute l'équipe qui s'est vite adaptée pour dompter cette nouvelle machine et surtout qui a su faire preuve de maîtrise et d'ingéniosité pour réaliser les nouveaux modèles.



Le Technocentre accueillera le centre de formation à partir de 2025

Il s'agit d'une petite révolution ou du moins, d'un véritable changement, le Centre de formation de Saint Gobain PAM Canalisation va déménager au Technocentre à partir du 1^{er} avril 2025.

Il est vrai que le centre de formation actuel était un peu « vieillot » et plus totalement étanche au niveau de la toiture.

Pourtant, comment ne pas rappeler que quelques générations de salariés sont passées par notre centre de formation, quelques générations d'apprentis aussi.

D'aucuns auront sans doute, une petite pointe de nostalgie, à juste titre, lorsque le bâtiment sera destiné à d'autres fins.

Les formations seront donc dispensées aux

3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} étages du Technocentre, dans des locaux dédiés, rafraîchis et aménagés en conséquence. La structure sera composée de : 10 salles de formation, 2 salles de réunion, 2 salles de pause et des locaux pour les salariés.

Les nouveaux locaux pourront accueillir au maximum 98 stagiaires en même temps, ce qui est nettement plus important que les précédentes capacités d'accueil.

Quel avenir pour le centre de formation actuel ? Rien n'est encore fixé. Location, mais après des travaux conséquents ou vente ?

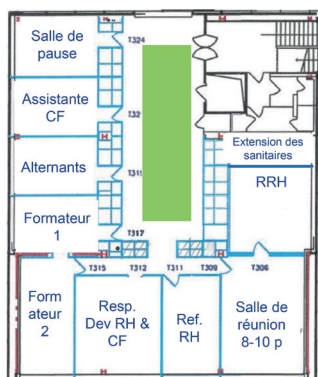
Toutes les options restent sur la table.

Cependant, la vente pourrait nous priver d'un certain nombre de places de parking utilisées actuellement par les salariés du siège.

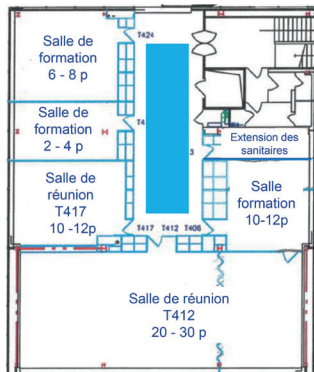
Affaire à suivre !

Les plans du futur centre de formation qui sera situé au 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} étages du Technocentre

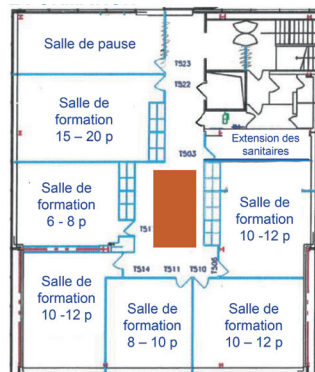
3^{ème} étage



4^{ème} étage



5^{ème} étage



La gestion de l'eau en France

L'eau est une ressource indispensable à la vie, mais aussi pour bon nombre d'activités humaines telles que : l'agriculture ou la production d'électricité.

Cette ressource n'est pour autant pas présente en quantité illimitée, il faut donc gérer durablement cette dernière, voyons comment cela se passe dans notre pays.

En France, il existe 12 bassins hydrographiques, 7 en Métropole et 5 dans les Outre-Mer. Chaque bassin dispose d'un comité de bassin et élabore un schéma directeur. C'est au niveau des bassins que s'opère la gestion de la ressource en eau.

Ce qu'on appelle le « petit cycle de l'eau », en d'autres termes l'adduction d'eau potable et l'assainissement sont une compétence des collectivités territoriales, spécialement la commune qui peut la déléguer (de plus en plus) aux communautés de communes.

Dans notre pays, il y a plus de 10 000 collectivités organisatrices et autant de prix de l'eau. Il y a également et c'est ce qui est peut-être le plus problématique, plus de 10 000 politiques de l'eau différentes.

Un des grands principes de cette gestion est que « l'eau paie l'eau », c'est à dire que l'eau est un budget distinct du budget général des collectivités. Hors expérimentation dans le cadre de la « Loi Brottes », il n'est pas possible

pour une collectivité d'abonder le budget de l'eau avec le budget général par exemple.

En d'autres termes l'eau, l'adduction, la potabilisation, la distribution, l'entretien et le renouvellement du réseau ainsi que l'assainissement doivent être payés avec la facture d'eau.

De l'eau pour quoi faire ?

Chaque année, 35,3 milliards de m³ d'eau sont prélevés dans la nature (70 % dans les eaux de surface, 16 % dans les eaux souterraines, 14 % dans les eaux littorales) pour différents usages :

- 56 % pour la production d'électricité.
- 15 % pour l'alimentation des canaux.
- 15 % pour l'adduction d'eau potable.
- 7 % pour l'irrigation des cultures.
- 6 % pour les activités industrielles.

Il y a donc un enjeu sur l'utilisation de l'eau, la création d'un réseau d'eau non potable pour certains usages, mais aussi la réduction de la consommation d'eau par les industriels avec la création de « réseaux fermés », c'est également le cas avec « l'eau agricole » qui défraye souvent la chronique.

Le réseau français d'adduction d'eau :

Les collectivités locales qui gèrent cette délégation optent soit pour une gestion en régie, c'est à dire directement par la collectivité, soit en délégation de service public, c'est à dire à un opérateur privé, principalement Véolia, la Saur ou Suez.

10 745 collectivités locales

68 %
en régie

32 %
en gestion
délégée



moyenne nationale
2,13 €/m³
520,80 €/an
avec l'assainissement

910 000 km de réseau

PVC 47 %

Fonte 41 %

Consommation d'eau



150 l/jour
par habitant

Taux de renouvellement

0,63 %

Fuites d'eau

19 %

Rendement du réseau



81 %

5 900 km / an

1 milliard de m³ / an

Le réseau d'adduction d'eau français est estimé à 910 000 km de canalisation en 2023. En ce qui concerne les matériaux, le PVC et la fonte représentent plus de 88 % des canalisations.

60 % du réseau de canalisation à plus de 50 ans, un quart du réseau a été posé avant 1965.

Le rendement du réseau en 2023 était de 81 %, c'est à dire que 19 % de l'eau prélevée pour la potabilisation n'arrive pas au robinet, ce qui représente plus 1 milliard de m³ par an.

L'indice de renouvellement du réseau est 0,63 %, c'est à dire qu'au rythme actuelle, il faudrait 137 ans pour renouveler l'ensemble du réseau. Environ 5 900 km de canalisation sont renouvelés chaque année.

D'après l'association des maires, 50 milliards d'euros seraient nécessaire pour mettre le réseau en conformité.

Le financement reste le véritable problème, puisque comme l'eau paie l'eau, aucune collectivité n'acceptera d'augmenter aussi fortement son prix de l'eau pour financer ces

investissements. Pourtant, 19 % de notre facture correspond à de l'eau qui disparaît dans les fuites.

Une réforme est sans doute nécessaire :

Face aux enjeux environnementaux et compte tenu de l'état du réseau, nous ne pouvons plus continuer à avoir plus de 10 000 politiques et prix de l'eau différents.

La CGT plaide pour un grand service public national de l'eau avec un prix unique de l'eau sur l'ensemble du territoire, un peu sur le modèle d'EDF-GDF à sa création.

Le prix devrait également être modulé selon les usages, le prix pour faire bouillir l'eau des pâtes doit être différent de celui pour remplir la piscine. Il en va de même pour les usages industriels ou commerciaux.

La CGT estime donc nécessaire qu'un grand plan d'investissements soit déployé pour réduire le volume des fuites.

Un tel plan serait une véritable opportunité pour une entreprise comme la nôtre.

10 ans après : être Charlie !

L'envie de rire et la liberté d'expression ne doivent jamais disparaître !

Toujours debout après l'attentat du 7 janvier 2015, perpétré par les frères Kouachi, Charlie Hebdo a publié un numéro spécial dix ans après cet attentat, réaffirmant sa volonté de « rire de Dieu » avec 40 caricatures sélectionnées parmi 350 dessins reçus à la suite d'un concours international.

Oui, la satire possède une vertu : l'optimisme. « Si on a envie de rire, c'est qu'on a envie de vivre ».

L'envie de rire ne disparaîtra jamais ! », assure Charlie Hebdo, dans ce numéro spécial, dix ans après l'attentat djihadiste qui a décimé une partie de sa rédaction.

Il publie également les résultats d'une étude de l'Ifop pour la Fondation Jean-Jaurès réalisée en juin 2024 indiquant que 76 % des Français estiment que « la liberté d'expression est un droit fondamental » et que « la liberté de caricature en fait partie ». 62 % des sondés se disent favorables au « droit de critiquer de manière outrageante une

croissance, un symbole ou un dogme religieux ».

Aujourd'hui, certaines valeurs comme l'humour, la satire, la liberté d'expression, la laïcité, le féminisme pour ne citer que celles-ci, n'ont jamais été autant remises en cause. Sans doute, parce que la démocratie elle-même se trouve menacée par des forces obscurantistes renouvelées.



Le 07 janvier 2025, ils étaient tous là, la main sur le cœur, pour rendre hommage à Charlie Hebdo, dont une bonne partie de la rédaction a été sauvagement assassinée.

Médias, politiques, citoyens, la grande majorité se revendiquait encore Charlie. C'est de bon ton, et ça ne mange pas de pain.

Mais comment célébrer la liberté d'expression et le droit au blasphème alors que cette même liberté se réduit dans une

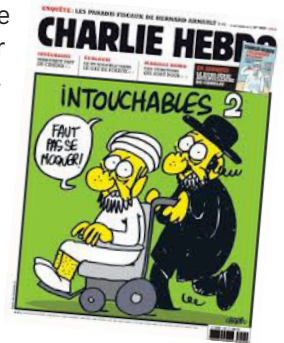
indifférence quasi générale ?

Au-delà des larmes et des gorges serrées du moment, informer aujourd'hui en France, comme ailleurs dans le monde, devient terriblement compliqué.



Comment ne pas rappeler que sans une presse libre, la démocratie vacille. Sans médias indépendants, capables de rémunérer à leur juste valeur les journalistes, les citoyens seront

régionale, dominée entre autres par le groupe EBRA, propriété du Crédit Mutuel, qui contrôle une grande partie de la presse quotidienne.



Quant aux milliardaires qui s'emparent des médias, leurs motivations sont limpides : imposer leur idéologie libérale et réactionnaire.

mal informés.

N'oublions jamais que sans information, la propagande prend le relais, avec son flot de mensonges et de manipulations.

La liberté de la presse et la liberté d'expression ont besoin de pluralisme et de cadres légaux pour les protéger. Sans ces éléments essentiels, les citoyens se détournent de l'information, le cercle vicieux s'enclenche, et c'est la démocratie qui en souffre la première.



Peu importe la véracité des faits, l'essentiel est de convertir les esprits à leur vision du monde. La liberté d'expression selon Bolloré et consorts consiste à diffuser une information lisse, complaisante et vide de sens.

Ceux-là ne seront jamais Charlie.

Aujourd'hui, la concentration des médias devient de plus en plus inquiétante.

La liberté d'expression, c'est votre arme pour aiguiser votre esprit critique, pour refuser la propagande et les mensonges.



Vincent Bolloré contrôle des journaux, des radios, des chaînes de télévision, mais aussi des sociétés de production de films, des maisons d'édition, n'oublions pas le monopole de la presse écrite

Être Charlie, c'est plus qu'un slogan : c'est un acte de résistance. C'est défendre le droit de choisir, de rire, de penser... et de vivre pleinement, en toute liberté. Une liberté que les balles n'ont pas réussi à faire taire. Les billets des milliardaires n'y arriveront pas non plus !

Le saviez-vous ?

Nouvelle Convention Collective : les salariés malades lourdement pénalisés !

Personne n'en parle, surtout pas les signataires de la nouvelle convention collective, que seule la CGT n'a pas signée, néanmoins ses effets scélérats pénalisent vraiment les salariés, en particulier sur la maladie dont l'indemnisation dépendait de notre ancienne convention collective beaucoup plus favorable.

Le tableau figurant ci-dessous rappelle les modalités qui étaient appliquées jusqu'au 1^{er} janvier 2024 :

Causes d'absence	Ancienneté	1 ^{ère} période	2 ^{ème} période		
		Durée	% de traitement		
			Moins de 3 enfants	3 enfants et plus	
Accident du travail	De 0 à moins de 10 ans	180 jours	185 jours	85 %	90 %
	De 10 ans à moins de 15 ans	240 jours	125 jours	85 %	90 %
	De 15 ans à moins de 20 ans	300 jours	65 jours	85 %	90 %
	20 ans et plus	365 jours	65 jours	85 %	90 %
Maladie ou Accident de Trajet	De 1 an à moins de 5 ans	150 jours	215 jours	75 %	80 %
	De 5 ans à moins de 10 ans	180 jours	185 jours	75 %	80 %
	De 10 ans à moins de 15 ans	240 jours	125 jours	75 %	80 %
	De 15 ans à moins de 20 ans	300 jours	65 jours	75 %	80 %
	20 ans et plus	365 jours	60 jours	75 %	80 %

Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie applicable depuis le 1^{er} janvier 2024 :

À la lecture du tableau figurant ci-après, vous constaterez que vos droits ont été considérablement rognés, spécialement au sujet de la première période d'indemnisation.

Indices	Ancienneté	Montant de l'indemnisation
Indemnisation des groupes d'emploi A, B, C, D, E (non cadres)	De 1 an à moins de 5 ans	90 jours à 100 %
	De 5 ans à moins de 10 ans	120 jours à 100 %
	De 10 ans à moins de 15 ans	150 jours à 100 %
	15 ans et plus	180 jours à 100 %
Indemnisation des groupes d'emploi F, G, H, I (cadres)	De 1 an à moins de 5 ans	90 jours à 100% 90 jours à 50 %
	De 5 ans à moins de 10 ans	120 jours à 100 % 120 jours à 50 %
	De 10 ans à moins de 15 ans	150 jours à 100 % 150 jours à 50 %
	15 ans et plus	180 jours à 100 % 180 jours à 50 %

Accident du travail :

Par dérogation, tout salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise est indemnisé à partir du 1er jour d'absence.

L'indemnisation de la seconde période de maladie est appliquée conformément au tableau de l'ancienne convention collective, étant donnée les garanties contenues dans nos accords et nos contrats de prévoyance. Heureusement du reste !




A la CGT, notre priorité, c'est vous !

Rejoignez la CGT



Chronique des temps jadis

Quand la Société des Hauts-Fourneaux de Pont à Mousson collaborait avec les allemands !

Alors que nous célébrons le 80ème anniversaire de la victoire sur l'Allemagne nazie, regardons quelle a été l'attitude de notre entreprise durant la période troublée 1940 - 1945.

La société des Hauts-Fourneaux de Pont à Mousson en 1940 :

Juin 1940, les soldats de la Werhmarcht entrent dans Pont à Mousson et prennent possession de la ville et des installations industrielles.

Notre entreprise dispose de plusieurs établissements industriels : l'Usine de Pont à Mousson incluant la Fonderie, ainsi que les usines d'Auboué, Belleville, Foug et Liverdun.

Dès l'Armistice de 1940, la Meurthe & Moselle est déclarée « zone interdite ». Le sud de notre département faisant partie de la zone économique appelée ORAMMS.

Comment est administrée notre société à partir de cette date ?

Les entreprises sidérurgiques de la zone ORAMMS sont administrées directement par

Hermann Röeschling, le commissaire général allemand pour le fer et l'acier qui nomme des directeurs et des ingénieurs allemands en plus des français existants.

Röeschling n'est pas un inconnu, puisqu'il occupait le même poste durant la Première Guerre Mondiale et que son grand père faisait partie du consortium Haldy, Röeschling et Compagnie qui avait repris notre société en 1862. Les familles Cavallier et Röeschling se connaissaient donc très bien.

Marcel Paul-Cavallier : un collaborateur assumé !

Marcel Paul-Cavallier assume clairement la collaboration depuis son domaine charentais.

Marcel Paul-Cavallier prend la suite de Camille Cavallier en 1926 qui n'était déjà pas vraiment

un progressiste.

Marcel Paul-Cavallier était membre avant-guerre du célèbre Comité des Forges, qui préférait clairement Hitler au Front Populaire. Il est également Président de la Chambre de Commerce de Nancy de 1936 à 1944. À partir de 1940, ses pouvoirs s'étendent à la Région Economique Est. Il est également membre de la Commission d'organisation économique du Conseil National.

Cependant, Marcel Paul-Cavallier alla plus loin en vantant la collaboration avec l'Allemagne comme

© L'Écho de Nancy, 17 novembre 1941

Le Maréchal Pétain reçoit M. Marcel Paul-Cavallier

Vichy, 16 novembre. — Le maréchal Pétain, chef de l'Etat, a reçu en audience M. Marcel Paul-Cavallier, président de la Société des Hauts-Fourneaux et Fonderies de Pont-à-Mousson, président de la Chambre de commerce de Nancy et de la Région Economique de l'Est, membre de la com-

mission d'organisation économique du Conseil national.

Au cours de cette audience, M. Marcel Paul-Cavallier a remis au nom de la Société de Pont-à-Mousson un nouveau chèque de un million de francs pour le Secours national d'hiver.

Retraites :

3 mois de discussions pour quoi faire ?

Lors de son discours de politique générale, le Premier Ministre François Bayrou a annoncé une conférence sur la réforme des retraites.

Qu'y-a-t'il vraiment à espérer des discussions entre patronat et syndicats qui auront lieu dans cette délégation permanente ?

Sans doute pas grand chose.

Plus de 8 français sur 10 sont favorables à l'abrogation de l'actuelle réforme des retraites à 64 ans.

Rappelons-nous des énormes manifestations de janvier à juillet 2023.

Rappelons-nous qu'à l'époque, il n'y avait pas de majorité à l'Assemblée Nationale pour voter cette réforme, contraignant Elisabeth Borne à dégainer un énième 49-3.

Rappelons-nous enfin qu'à l'issue des législatives anticipées de 2024, la majorité des députés élus sont favorables à l'abrogation de la réforme des retraites.

Si le Premier Ministre souhaitait abroger la réforme actuelle des retraites, il suffirait d'organiser un vote à l'Assemblée Nationale.

Alors que cherche le Premier Ministre avec sa délégation permanente ?

Sans doute espère-t-il faire capoter les

discussions et en faire porter la responsabilité aux partenaires sociaux.

Il est vrai que la feuille de route donnée par le Premier Ministre va être difficilement tenable. En effet, la borne de l'âge n'est soit disant pas un tabou, mais un éventuel accord ne devra pas coûter plus cher qu'actuellement.

Les représentants du patronat ayant annoncé qu'ils refuseraient toute augmentation des cotisations retraites, il va être difficile de trouver un accord financièrement équilibré.

Enfin, le Premier Ministre a annoncé que « *si les partenaires ne s'accordent pas, la réforme actuelle continue de s'appliquer* ».

Vous l'aurez donc compris, il y a donc très peu de chance que cette délégation permanente aboutisse sur l'abrogation de la réforme Borne.

La CGT, pour sa part, participe aux négociations, mais a d'ores et déjà indiqué qu'il était hors de question pour elle de négocier avec « un pistolet sur la tempe » et a rappelé qu'à la fin des discussions, cela sera au Parlement ou au Peuple qu'il reviendra de dire le dernier mot.

La CGT continuera de défendre l'abrogation de la retraite à 64 ans et le retour à 60 ans ainsi que la préservation de notre système par répartition.

IL Y A DES BORNES
A NE PAS DEPASSER

