

# FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE



## CONSEIL NATIONAL

COMPTE RENDU DES TRAVAUX

14 et 15 Décembre 2022





# ACTUALITÉS

## Naïl Yalcin

Membre du Secrétariat Fédéral

**D**urant cette hideuse pour certains, magnifique pour d'autres, Coupe du monde au Qatar, je souhaitais rendre hommage à l'incroyable aventure politico-sportive que vécut l'équipe de la « *Democracia corynthiana* ».

Il y a près de quarante ans au Brésil, en pleine dictature militaire, les joueurs s'emparaient du pouvoir au sein des Corinthians de Sao Paulo.

Instaurant un modèle de gestion révolutionnaire et partageant les joies de l'autogestion « *qui m'ont personnellement animées pendant des mois à travers la lutte de la Fonderie MBF* », qui a fait l'objet d'un documentaire intitulé « *A quoi rêvent les ouvriers ?* » disponible sur le replay de FR3.

Pour en revenir à la « *Démocratie corinthienne* », celle-ci a développé un incroyable modèle

d'humanité et d'utopie, ultra-démocratique, mené avec courage et conviction par Socrates (dont la date anniversaire de la mort a eu lieu, il y a quelques jours, le 4/12/2011) dans un contexte militaire difficile.

Cette expérience de révolte politique dans le sport reste unique. Et on est à des années-lumière de l'esprit du foot actuel.

On retiendra ce clin d'œil du destin : alors que la « *Démocratie corinthienne* » battait son plein, les joueurs de l'époque assistèrent à la fête marquant la création du Parti des travailleurs dont le leader était un certain Lula, futur Président du Brésil.

Puisque le 31 octobre 2022, Lula a remporté les élections sur le fil avec 50,9% des suffrages.

Cette élection a eu lieu dans un climat propice à tous les coups bas, tant il est certain que quand un candidat de l'extrême-

droite tel que Bolsonaro prend le pouvoir par les urnes, il fait tout pour le garder en bafouant souvent les principes démocratiques, organisant fraudes et barrages pour empêcher d'abord ses opposants de voter, puis utilisant ses partisans pour ne pas accepter l'élection. Si Bolsonaro a été défait, le bolsonarisme est malheureusement toujours bien actif et le nouveau Gouvernement devra d'abord composer avec un paysage politique très conservateur. Ce clivage extrêmement fort pourrait entraver la mise en place de politiques sociales et environnementales progressistes, cette après-midi nous aurons Maicon Vasconselo, Secrétaire International de la CNM-CUT syndicat métallurgiste brésilien qui pourra en témoigner et faire un point sur le sujet.

Cet épisode électoral qui peut nous paraître lointain, nous livre des

enseignements sur la gangrène que représente systématiquement toute idéologie d'extrême-droite, elle n'est pas plus fréquentable aujourd'hui qu'hier et ne peut être banalisée, car ses racines sont les mêmes.

Tel est le cas également en Italie avec la nouvelle Première ministre, Giorgia Meloni. La dirigeante d'extrême-droite a nommé le Gouvernement le plus à droite de l'histoire de la République italienne, et tout ça sous les applaudissements des autorités européennes.

Il n'aura pas fallu longtemps pour qu'elle montre le vrai visage de l'extrême-droite en refusant d'accueillir le navire, l'Ocean Viking, malgré la situation d'urgence sanitaire pour ces hommes, ces femmes, ces enfants.

Et que dire de la France qui accueille les migrants mais y met de suite des limites par la voix

du ministre de l'Intérieur, Gérard Darmanin : « *Les migrants qui ne répondront pas aux critères de demandeurs d'asile seront reconduits directement.* », au mépris des règles de droit qui imposent un délai de traitement minimum.

Ça chasse sérieux vers l'extrême-droite. Or, dans un climat médiatique nauséabond autour de faits divers instrumentalisés pour favoriser la constitution de ponts politiques entre libéralisme, populisme et nationalisme, le ministre de l'Intérieur annonce une 22ème loi sur l'immigration en janvier prochain.

Ce projet pourrait conditionner, à titre très provisoire, l'admission au séjour et le renouvellement des titres de séjour à un emploi dans un secteur en tension.

Ce projet de loi prend le risque de mettre en concurrence et en opposition, d'une part, les travailleurs entre eux, quelle que soit leur origine et, d'autre part, les travailleurs immigrés entre eux – ceux pouvant obtenir des titres de séjour plus longs et ceux qui ne sont bons qu'à exercer des métiers aux conditions de travail difficiles, mal rémunérés et bénéficiant pour leur part de titres de séjour précaires, soumis aux aléas du « marché du travail ».

En Palestine, les autorités israéliennes continuent de faire progresser les colonies à coup de violence et de vol des terres palestiniennes, et cela sous le regard de la communauté internationale. Le silence des gouvernements

occidentaux, dont le Gouvernement français, les rend complices des agissements des autorités israéliennes.

Depuis 1978, le 29 novembre, est célébrée la Journée internationale de solidarité avec le peuple palestinien. Cette date commémore le vote, à l'Assemblée générale des Nations-Unies, de la résolution connue sous le nom de « *Plan de partage* » ou « *Résolution 181 (II)* », destinée à créer un État arabe et un État juif, et qui a été adoptée le 29 novembre 1947.

En 2021, l'Unesco déplorait déjà que « *la question de la Palestine ne soit pas encore réglée et que le peuple palestinien ne jouisse pas encore de ses droits inaliénables, tels que définis par l'Assemblée générale, à savoir le droit à l'auto-détermination sans ingérence extérieure, le droit à l'indépendance et à la souveraineté nationale, et le droit des Palestiniens de retourner dans leurs foyers, d'où ils ont été chassés, et de retrouver leurs biens.* »

À la suite des élections israéliennes de novembre 2022, les droits inaliénables du peuple palestinien sont en grand danger.

Depuis, en Cisjordanie, à Jérusalem-Est, des colons extrémistes ont violemment agressé des Palestiniens sans que l'armée israélienne intervienne.

Auparavant, les Palestiniens avaient dû affronter toutes formes d'attaque : tous les jours, des incursions ont lieu, des arrestations, des assassinats en toute impunité. Depuis le printemps dernier, la Cisjordanie a connu plus de 2 000 raids de l'armée israélienne faisant plus de 125 morts, le plus lourd bilan depuis 7 ans, dans un silence assourdissant de la communauté internationale. Les Palestiniens sont sous la menace constante de l'armée israélienne, mais aussi, de façon quotidienne, ils sont confrontés à des attaques de bandes de colons souvent jeunes qui blessent, tuent, détruisent des oliviers...

La CGT dans sa globalité a toujours œuvré et œuvrera toujours pour défendre et soutenir les Palestiniens dans leur lutte pour retrouver leur terre et leur dignité.

Des résistances et des combats dans le monde, il y en a beaucoup, que ce soient ceux qui sont médiatisés, et ceux qui se passent en silence, souvent dans la plus grande indifférence.

Ils sont porteurs d'espoir à l'image, par exemple, du soulèvement des femmes, des jeunes et d'une partie maintenant grandissante de la population iranienne.

C'est la mort inacceptable de Masha Amini, le 16 septembre, une jeune femme qui n'avait pas ajusté correctement son voile qui a entraîné une vague de contestations sans précédent avec les femmes en première ligne. En Iran, l'égalité des sexes n'est pas reconnue, les pères et les maris peuvent interdire aux femmes de travailler. Résultat : seules



© DR



© DR

15% des Iraniennes font partie de la population active.

La CGT, que ce soit en Iran ou partout dans le monde, s'oppose et condamne les violences faites aux femmes, un meeting a d'ailleurs été organisé le 2 décembre à la Bourse du travail à Paris en solidarité avec les manifestants, à l'appel du Collectif intersyndical.

Les organisations de la CGT en territoires ont pris part, selon leurs capacités, aux actions menées le 25 novembre, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. A ce titre, Le dernier rapport publié ce 23 novembre 2022 par l'ONU, les féminicides dans le monde est glaçant : en 2021, 81.000 femmes et filles ont été tuées de manière délibérée, dont environ 45.000 par leurs partenaires ou par d'autres membres de leur famille, soit 56% d'entre elles.

Nous avons besoin de toutes et tous, femmes et hommes, et notamment de l'élan des jeunes générations, pour protéger ces droits et même inventer les droits de demain. On le sait, les

systèmes plus favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes bénéficient à l'ensemble de la société. L'égalité est vectrice de changements positifs, qu'il s'agisse de liens sociaux, de justice sociale, de valeur économique, de lutte contre le changement climatique. S'en passer n'a pas de sens et ne va certainement pas dans le sens de l'Histoire, à l'heure où l'on n'a de cesse de parler d'impacts et de responsabilités.

Saluons, toutefois, le vote de l'Assemblée nationale qui a acté le jeudi 24 novembre, l'inscription du principe du droit à l'IVG dans la Constitution. Ce processus de sécurisation du droit à l'avortement, que nous soutenons, est indispensable lorsque l'on voit ce qui se passe aux États-Unis sous influence religieuse. Toutefois, soyons conscients que ce processus d'inscription prendra du temps et que nous devons rester vigilants pour qu'il arrive à terme.

Dans un tout autre registre et pour marquer s'il en était encore besoin, l'utilité de la solidarité internationale, la ftm et la Confédération ont

participé au Forum syndical international sur la solidarité mondiale pour la justice climatique et la transformation qui s'est tenu au mois de septembre à Séoul, et qui a été coorganisé par la KTCU (Confédération coréenne des syndicats,) la CGT et la Fondation Rosa Luxembourg. A cette occasion, la FTM a pu développer son analyse du concept de transition qui, - juste pour faire court -, est un concept libéral qui n'a rien de juste, car restant éloigné des objectifs nécessaires à la protection de la planète. Les organisations progressistes partagent toutes cette analyse. Par ailleurs, l'écho médiatique important qu'a reçu l'événement a aussi contribué à sa réussite. Enfin, après plus de 10 ans de répressions, - qui avaient, notamment, conduit à l'emprisonnement du Président du syndicat local de l'usine Valeo, à des pertes de salaires et à la dénonciation unilatérale de la convention collective par l'employeur -, le syndicat (affilié à la KMWU – Fédération de la Métallurgie), organisait sa première grève après avoir repris la majorité aux élections professionnelles. La CGT a été invitée à prendre la parole durant le rassemblement et un échange a été organisé avec les responsables locaux.

Alors qu'avant la présence de la délégation CGT, aucune négociation n'était en cours, quelques jours plus tard, nous avons été informés que les grévistes obtenaient gain de cause : rétablissement de la convention collective

suspendue unilatéralement par l'employeur, réalignement des salaires sur ceux de 2013 et + 6 % d'augmentation ; arrêt du harcèlement des syndiqués et des responsables syndicaux. Les camarades coréens nous ont remerciés et nous ont affirmé que notre présence avait contribué à leur victoire.

Avec l'hiver qui frappe à notre porte et une 9<sup>e</sup> vague de covid annoncée, on pourrait en oublier la vérité du réchauffement climatique. Et pourtant, sans même devoir attendre les relevés du mois de décembre, Météo France révèle que l'année 2022 devient l'année la plus chaude jamais observée dans l'hexagone. Elle supplante 2018 et 2020 sur ce palmarès quasi trusté par les millésimes les plus récents.

Et dans le même temps, avec des négociations plus que difficiles, la conférence de l'ONU sur le climat, la COP 27, s'est terminée, le 20 novembre, avec un texte à minima sur un engagement à aider les pays pauvres affectés par le changement climatique, mais aussi sur un échec, lourd de menaces pour l'avenir, à fixer de nouvelles ambitions concernant la baisse des gaz à effet de serre.

Comme l'a relaté le compte-rendu de la réunion du 22 septembre entre Organisation Patronale et Organisation Syndicale concernant la transition écologique et le dialogue social, le patronat est au diapason de cette inertie des États à prendre à bras le corps

la problématique de la transition écologique. Liant enjeux sociaux et environnementaux, notre volonté est d'aboutir à un texte normatif permettant d'avoir de réelles négociations dans les branches et les entreprises sur la nécessité d'opérer cette transition, tout en développant l'emploi, les compétences et les qualifications des salariés et en améliorant les conditions de travail.

Ce qu'il faut pousser dans les négociations, c'est bien la réduction du temps de travail, les modes de transport des salariés, le transport des matières premières et produits finis, le recours aux circuits courts, la relocalisation des approvisionnements et productions au plus près des besoins, l'investissement dans la formation professionnelle, la recherche et le développement, les mesures à prendre dans le cadre d'éventuelles reconversions de production, la santé au travail et la protection des salariés, les moyens des délégués syndicaux et des représentants du personnel pour mener ces négociations dans les entreprises.

## Revenons sur la lutte contre les idées d'extrême droite

Nous avons donné, ces dernières années, une large place à la question cruciale de la lutte contre les idées d'extrême droite. L'entrée du RN au Conseil départemental des Pyrénées orientales avec l'élection du Maire de

Perpignan à l'issue d'une cantonale partielle, est une douloureuse piqûre de rappel et nous sommes loin du vaccin.

Le RN est un allié zélé du capital. Dans un pays comme le nôtre, dont les valeurs de solidarité sont l'ADN, ce parti pointe tous ceux qui souffrent, qui sont exclus, en les traitant d'assistés. Notre combat contre le RN, et plus largement contre les idées d'extrême-droite, est bien celui de la solidarité, contre le rejet de l'autre.

Il y a sur les questions sociales une confusion entretenue entre assistanat et solidarité qui fait le terreau de l'extrême-droite. Les gouvernements successifs avec leurs politiques libérales ont une lourde responsabilité par le démantèlement des protections sociales, des services publics, par la disette salariale en partage et, en contrepartie, des profits toujours élevés pour une poignée de dirigeants et d'actionnaires. En 2020, la rémunération moyenne des patrons du CAC 40 représente 109 fois celle des salarié-e-s de ces 40 entreprises, en hausse de 52% par rapport à 2019.

La machine à profits écrase tout, et le combat du monde du travail contre ce monstre est terriblement difficile, et si nous regardons au-delà de nos frontières, dans le monde, 60% des travailleurs sont employés sans aucun droit dans le secteur informel. Un enfant sur dix travaille et, chaque année, près de 2,5 millions de femmes et d'hommes meurent d'accidents ou de maladie professionnelles...

La France est, d'ailleurs, le pays d'Europe qui compte le plus d'accidents et de morts au travail, selon une étude du ministère du Travail, publiée le 2 novembre dernier, avec 783 600 accidents en 2019 et 780 décès.

Depuis de nombreux mois, les retraités agissent et se mobilisent pour exiger une augmentation des retraites de base et des retraites complémentaires, pour faire face à la baisse de leur pouvoir d'achat et à l'inflation galopante.

Ce 6 décembre, ils ont battu à nouveau le pavé à Paris et ont manifesté pour l'augmentation des retraites devant les Sièges du Medef et des préfectures en province. Au-delà des exigences en termes de rattrapage du pouvoir d'achat, les 6 organisations de retraités CGT, FSU, UNIRS Solidaires, FGR-FP, Ensemble et Solidaires et LSR revendiquent l'indexation des pensions

sur le salaire moyen, une pension au minimum au Smic et une retraite à 60 ans, avec un système par répartition solidaire.

Dans de nombreuses villes, les structures de la CGT s'emploient à élargir cette mobilisation aux salariés actifs.

Pour la CGT, la convergence revendicative, avec l'augmentation des salaires et des pensions de retraites, l'obtention d'emplois qualifiés et une retraite à 60 ans, restent au centre des mobilisations et des luttes.

C'est dans ce contexte que se dessine la réforme des retraites, alors qu'il n'y a aucun problème de financement. Une réforme très agressive qui, en fait, est bien systémique, dans la mesure où la baisse du niveau de pension n'a d'autre visée que d'amoinrir notre système de retraite solidaire au profit de placements individuels ou d'entreprise. Ce n'est



pas sans lien avec le sujet du partage de la valeur, excluant le salaire, comme veut l'aborder le patronat dans la négociation qui s'est ouverte.

Bien que les discussions sur le dur du sujet consacré à « l'équilibre » des régimes des pensions, - entendez, notamment, la question de l'âge à partir duquel la pension peut être versée -, ne soient pas terminées, la Première ministre a dévoilé dans le Parisien, les premiers arbitrages du Gouvernement, à savoir le relèvement de l'âge légal de départ de 62 à 65 ans s'appliquant pour tous (pour les personnes nées à partir de 1961).

Outre le mépris envers les organisations syndicales étant donné ces annonces précipitées, il n'y a de fait rien de nouveau sur le fond. Le Gouvernement a rappelé dès le départ qu'il ne reviendrait pas sur la mesure d'âge, ce qui est une façon de verrouiller le débat. Ces déclarations ont aussi irrité les autres organisations syndicales.

Sur la forme, le calendrier se précisait. Initialement, c'est demain, le 15 décembre, qu'Élisabeth Borne allait rendre publiques les grandes lignes de la réforme projetée. Le projet de loi devait être transmis en fin d'année au Conseil d'État pour avis. Puis, le texte allait être soumis au Conseil des ministres courant janvier avant le début de son examen par le Parlement.

Depuis avant-hier, le calendrier a évolué puisque le Gouvernement a décidé

de repousser l'échéance au 10 janvier 2023 en prétextant l'élection, le week-end dernier, des nouveaux présidents d'Europe écologie Les verts et des Républicains

Beaucoup de choses ont été réalisées aux plans fédéral et confédéral pour préparer nos militants au combat des prochains mois : tracts, analyses, journées d'étude, diaporama, envoi du 4 pages, contacts spécifiques, Kit retraites.

Nous disposons de beaucoup d'atouts pour aborder cette mobilisation avec confiance et faire échouer cette réforme. Ayons à l'esprit que nous avons réussi en 2020 à faire chuter la précédente réforme de la retraite à point.

Nous pouvons nous appuyer sur les mobilisations en cours, sur les revendications salariales. Parce qu'au niveau du pouvoir d'achat, la rentrée ne s'annonce pas sous de meilleurs auspices que cet automne.

Une forte inflation qui perdure, l'allègement du bouclier tarifaire avec en retour le choc attendu des prix de l'énergie, une augmentation à deux chiffres pour les produits de consommation courante et des pénuries attendues, l'envolée des dépenses contraintes (loyers, assurances, ...).

Surtout, nous avons réussi à faire le lien entre augmentation des salaires, niveau des pensions, financement de la protection sociale. Un lien illustré par un slogan couramment entendu dans les manifestations : « Ce



sont les salaires qu'il faut augmenter et non l'âge de départ à la retraite ». Ou encore « Le salaire net, c'est pour vivre au quotidien, le salaire brut, c'est pour vivre demain ».

C'est pour cela et c'est ainsi que nous devons le décliner : la bataille sur les salaires, c'est aussi une bataille pour les retraites.

Du côté de l'Intersyndicale, cette dernière « tient bon ». Aucun syndicat n'est pour l'allongement de l'âge de départ et/ou de la durée de cotisation. C'est ce que réaffirme le communiqué intersyndical du 5 décembre avec l'engagement de toutes les organisations syndicales et de la jeunesse de se mobiliser par la grève et les manifestations, si le Gouvernement s'arc-boutait sur son projet. Et comme à la pétanque, un front commun à 13, c'est mieux pour gagner la partie ! Une date unitaire à l'ensemble des organisations syndicales pour lancer la mobilisation ne s'est pas vue depuis 2010. Comme le communiqué l'exprime, c'est rendu possible et posé pour janvier, dans le cadre d'un processus de

mobilisation unitaire. Cela nous permettra à la fois de ne pas s'isoler et d'avoir le temps de préparation nécessaire.

Ce sont encore, ne l'oublions pas, 70 % des Français qui sont opposés à cette réforme régressive. Cela présume de puissantes mobilisations si le Gouvernement persiste. Forts de ces points d'appui, préparons-les sans trêve.

Il est aussi temps de se parler vrai :

Nous ne pouvons aborder la poursuite de la mobilisation sans clarifier la question de la conception de la stratégie des luttes et de la confrontation entre deux visions diamétralement opposées.

Pensons-nous que nous pouvons gagner, en nous appuyant sur certaines professions et secteurs dits stratégiques (transport, raffineries, énergie, collecte et traitement des ordures ménagères, ...), à mettre en mouvement et à cadencer ? Cela pose à la fois la problématique de la « grève par procuration » avec l'arrêt de travail pour les uns, la solidarité financière pour les autres. Sans compter également les freins que sont une financiarisation

de l'économie avec la montée des services et une modification des organisations du travail (digitalisation, télétravail, ...).

Ou plutôt, doit-on travailler à mobiliser l'ensemble des salariés, le plus grand nombre quel que soit le secteur d'activité, public/privé, la taille de l'entreprise ?

## A regarder dans le rétroviseur, c'est cette démarche qui paraît la plus efficace

En effet, si les grèves reconductibles dans les raffineries, puis l'énergie ont permis de gagner une dimension médiatique, c'est bien la multiplicité des conflits qui a permis, non seulement, d'obtenir des hausses de salaires pour les salariés en action, même si l'ensemble des revendications n'ont pas été satisfaites, mais aussi de porter en grand la question de l'augmentation générale des salaires et leur indexation sur l'inflation. Une exigence qui continue de coller aux baskets du patronat et du Gouvernement.

Les luttes souvent victorieuses sont à recenser sur les salaires, mais y compris sur l'emploi à l'instar des salariés de Compin, entreprise de fabrication de sièges ferroviaires à Evreux, en grève reconductible contre un PSE visant 55 travailleurs sur 113. Un protocole de fin de conflit a été signé avec l'employeur avec suspension du PSE et paiement des heures de grève avec ouverture de négociations salariales.

La victoire est aussi au rendez-vous pour la CGT de Vallourec, à l'annonce brutale du Groupe Vallourec, le 24 novembre 2022, de mettre en liquidation judiciaire l'entreprise Vallourec Umbilicals en Côte d'Or sans PSE. La CGT avec les 54 salariés a décidé d'occuper le site durant 13 jours et on fait reculer la direction du Groupe en obtenant :

- L'annulation de la liquidation judiciaire au tribunal de commerce ;
- La recherche de solutions alternatives permettant la poursuite de l'activité industrielle avec recherche de repreneur.

A l'annonce de ces décisions, la CGT s'est félicitée de cette belle victoire sans pour autant relâcher la mobilisation et l'occupation du site.

Sur les salaires, la conflictualité est loin de s'essouffler. Des luttes sont quotidiennement menées sur l'ensemble du territoire et sont des points d'appui. Il y a un aspect combatif partout.

Quelques exemples :

- Nous pouvons saluer la bataille des Clestra (67) après plusieurs mois de lutte pour sauvegarder leurs emplois, les salariés remettent le couvercle pour le maintien des acquis et l'augmentation des salaires en lien avec l'augmentation du coût de la vie et l'explosion de l'inflation.
- Chez Constellium (63) : Les salariés se sont mobilisés durant toute l'année 2022, avec l'appel permanent à des arrêts de travail, et ont obtenu

5,6% d'AG avec un talon minimum de 128€.

- Ou encore chez Timet (73) où les salariés ont obtenu un AG de 6,5% avec un talon à 100€ pour les plus bas salaires, ainsi que l'augmentation des différentes primes.

Ces exemples ne sont pas exhaustifs, il y a tant d'autres luttes victorieuses que nous pourrions saluer.

Ces luttes sont aussi l'occasion de développer notre campagne de déploiement et de syndicalisation et enclenchent un processus dynamique de renforcement de la CGT en nombre de syndiqués et en représentativité. Les élections professionnelles sont une bataille revendicative à part entière : nous avons tenu, hier, une journée d'étude sur le Protocole d'Accord Préélectoral avec la participation d'une quarantaine de camarades. L'audience électorale est ainsi bien un indicateur du rapport de force dans tous les collèges de salariés, dans les grosses comme dans les petites entreprises.

Quelques exemples :

- Les salariés du Siège social de Legrand à Limoges ont, eux aussi, fait progresser la CGT qui repasse 1ère organisation devant la CGC grâce aux votes du second collège où nous remportons deux sièges.
- Chez Daher à Tarbes, après 9 ans d'absence, la CGT vient de redevenir représentative. C'est le résultat de nombreux déploiements, qui ont abouti à faire progresser le nombre de syndiqués

de 3 à 47 avec de jeunes syndiqués en formation.

- Les salariés de Man Energie Solution (44) ont fait le choix de placer la CGT à la première position des organisations syndicales avec 61,8% des voix tous collèges confondus.
- Chez Biomet (26), la CGT renforce sa représentativité et sera encore, pendant 4 ans, la seule organisation syndicale incontournable avec un résultat de 100% de représentativité sur les 3 collèges.
- Chez Framatome (44), la CGT récolte le fruit de son plan de travail, suite à la mise en place d'une formation Action Élection et Syndicalisation. La CGT passe de 49% à 54,9% et fait 17 adhésions nouvelles dont 12 femmes.
- Même cas de figure chez Rexroth (69), La CGT progresse et reste la première organisation et une organisation ultra majoritaire avec 55,56%.
- Ou encore chez Stocko (67), la CGT progresse de 7% et passe à 61%.
- Je tenais à saluer la CGT de Holweg (67) et ses salariés, connaissant tous les difficultés d'une base nouvelle, les salariés ont résisté face aux pressions et ont placé la CGT en première position des organisations syndicales avec 84% de représentativité.

Ces bons résultats qui tombent par rafales, ne se vérifient pas pour autant partout. Il est nécessaire de faire des analyses fines notamment dans les grands groupes, mais également de porter une attention particulière à la question du 3<sup>e</sup> collège qui

reste, malheureusement, un terrain compliqué à aborder pour un certain nombre.

Si le 4<sup>e</sup> cycle de représentativité s'achève au 31 décembre 2024, 70% des scrutins du privé auront eu lieu fin 2023. Nous avons besoin d'un suivi et d'une analyse régulière, afin que le Collectif fédéral Elections professionnelles, sous la responsabilité de Jean Pierre Guérin, puisse continuer à développer et à déployer les outils mis en place par la Fédération en direction des USTM et des syndicats.

Un autre élément de confiance enthousiasmant dans cette période difficile, ce sont les adhésions à la CGT. Nous constatons que le meilleur moment pour que les salariés se syndiquent, c'est lors des campagnes de syndicalisation, mais aussi au moment des luttes, car cela veut dire que ce sont des salariés qui nous rejoignent sur la base de revendications partagées. Elle montre aux salariés que leur

organisation collective dans un syndicat est une force incontournable pour gagner sur la reconnaissance de leur travail, l'amélioration de leurs conditions de travail avec des conséquences directes sur la feuille de paie. Il faut maintenant leur faire de la place, les mettre en capacité d'être acteurs dans leur nouvelle organisation (je ne développerais pas plus, car le débat sur la vie syndicale est prévu demain matin).

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

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 avec de fortes marges unitaires

immédiates des produits fabriqués dans des pays dont le niveau social est faible, pour générer ainsi des taux de rentabilité illimités. La filière automobile illustre très bien mes propos.

La Fédé constate que certaines filières se trouvent, 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 sociétale des entreprises, vis-à-vis de leurs salariés, de leurs sous-traitants, de leurs réseaux de distribution et de leurs territoires d'implantation.

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

La FTM CGT s'engage au quotidien, au travers de luttes, à réinventer une politique industrielle et des services qui répondent aux

besoins de la population, à l'aménagement des territoires, à des coopérations nouvelles du local à l'international, et au service de l'emploi et de la transition écologique.

Les chiffres démontrent et prouvent qu'un plan d'urgence est nécessaire, afin de réindustrialiser nos bassins d'emploi et nos territoires.

Le collectif Industrie de notre Fédération, en lien avec le Collectif Territoires et Femmes/Mixité suit la feuille de route qui lui a été donnée lors de notre 42<sup>e</sup> Congrès fédéral. Nos collectifs travaillent sur trois dénominateurs communs :

- Relations donneurs d'ordres/sous-traitants
- Coût du capital
- Enjeux environnementaux

Plusieurs initiatives sont en cours de construction ou ont été menées :

- Mobilisation du 6 décembre à Mulhouse des syndicats de la filière automobile du Grand Est et de la Bourgogne Franche Comté devant le pôle véhicules du futur. Il s'agissait de faire connaître nos propositions concrètes et innovantes, de donner d'ordre aux sous-traitants, de sécuriser l'activité industrielle en territoires, l'emploi et les compétences, en prenant en compte les questions environnementales. En parallèle, un 4 pages a été tiré à 50.000 exemplaires pour informer les 150.000 salariés de la filière de ces 2 régions. C'est une première étape dans la construction du rapport de force, d'autres initiatives



sont en prévision notamment dans la région Bourgogne-Franche-Comté pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2023.

■ Un Forum de l'Automobile est programmé en mai 2023 avec 2 propositions :

- Voitures accessibles pour tous entre 10.000 et 15.000€ sans aide de l'Etat

- Place du thermique dans le mixte motorisation

■ Création d'un réseau de donneurs d'ordre / sous-traitants via nos USTM qui permettra de créer plus de liens dans nos filières et syndicats pour échanger l'information et construire ensemble, au service du rapport de forces.

■ Réactualisation du livret sur le coût du capital, celui-ci sera prochainement à disposition de nos syndicats.

Comme vous la savez, le nouveau dispositif conventionnel a été signé en février par les autres organisations syndicales représentatives de la branche. Dans beaucoup d'entreprises, la déclinaison de la nouvelle convention collective a commencé et des négociations sont entamées avec les tôleurs afin que celle-ci soit prête à être déployée au 1er janvier 2023 pour la partie prévoyance et au 1er janvier 2024 pour l'ensemble de la convention.

Nous avons fondé beaucoup d'espoirs sur l'objectif d'avoir une convention collective de haut niveau social pour les métallurgistes, malheureusement, ça ne sera pas le cas.

Celle-ci est bien loin de reprendre le meilleur de l'existant tant dans les territoires qu'au niveau national. Elle n'est finalement qu'une boîte à outils aux profits des employeurs, dans laquelle ils viendront faire leur marché pour améliorer la compétitivité financière des entreprises et les dividendes des actionnaires, et cela au détriment des salariés.

Depuis février, la Fédération a tenu 62 journées d'étude avec la participation d'environ 1400 Camarades, sur le thème de la classification. Ces journées d'étude sont l'occasion d'informer sur la nocivité du projet, mais aussi l'occasion de former nos structures pour qu'elles soient armées face à leurs tôleurs car, pour nous, la classification doit servir à classer les salariés et non pas les postes. Les diplômes, les savoirs, les savoir-faire, la qualification, la compétence ainsi que l'expérience acquise appartiennent aux salariés et non à la fonction tenue.

Pour ne pas être trop long, je vous invite à vous rapprocher de la Pol Rev pour planifier rapidement une journée dans vos groupes et/ou dans vos territoires.

Pour la CGT, un autre partage des richesses et une protection sociale renouvelée sont les réponses à l'éradication de cette misère insupportable et destructrice de notre société solidaire. C'est par les luttes et les mobilisations que nous irons les gagner !





## Discussion

**Nicolas COHARD,**  
*USTM de l'Isère*

Sur la question des retraites, nous avons l'opinion publique avec nous puisque 70 % de la population est défavorable à l'allongement de la durée de cotisation et au report de l'âge du départ en retraite. Notre travail est donc de mobiliser cette population. Dans le fatalisme ambiant, il y a une lueur d'espoir car d'après un récent sondage, 48 % des cadres sont prêts à se mobiliser. Il faut donc casser ce fatalisme et dans l'Isère, nous avons mis en place des plans de travail pour cela. Certaines UL ont prévu de distribuer des tracts dans les zones industrielles, l'UD va proposer à la CE l'organisation d'un meeting, quatre stages de formation sur les retraites sont prévus pour armer les militants d'ici janvier et l'USTM organisera un AG le 9 janvier pour débattre d'un plan de lutte avec les syndicats.

Cela fait des années qu'il n'y a pas eu d'appel de l'ensemble des organisations syndicales. Il va falloir essayer de constituer des intersyndicales partout où cela sera possible car les salariés veulent l'unité syndicale. Il est vrai qu'avec certaines organisations syndicales, notamment la CFDT, on se demande toujours quand elles vont nous trahir mais pour le moment, nous n'avons pas le choix : il va falloir faire avec si nous voulons un mouvement social d'ampleur et c'est ce mouvement social qui les poussera à ne pas s'allonger devant les patrons.

Il va aussi falloir jeter des passerelles entre nous et les organisations politiques citoyennes qui sont contre cette réforme, et essayer d'organiser des rencontres pour élaborer des plans de travail en commun car plus il y aura de militants sur le terrain et plus nous toucherons la population.

Dans cette période, toutes nos forces doivent être mises prioritairement sur la bataille des retraites, non seulement parce que nous ne voulons pas travailler plus longtemps mais aussi pour redonner l'espoir de gagner collectivement.

**Sébastien SOLIGNAC,**  
*Turboméca Aéroropolis  
Bordes*

La Fédération a pour ambition d'organiser en mai prochain un forum sur l'Automobile. L'idée de ce forum est de dire que le tout électrique ne correspond pas à ce que nous ambitionnons. Ce serait d'abord une catastrophe sociale, puisqu'on parle de 50 000 emplois perdus, et une aberration environnementale. Nous posons donc clairement la question de la place du moteur thermique dans le mix énergétique. Notre idée est de partir des besoins en mobilité de la population et de donner la

parole aux salariés. Nous pensons qu'il faut adapter l'énergie que l'on utilise à l'usage de la mobilité et nous voulons démontrer que nous sommes capables de fabriquer en France une petite voiture électrique qui serait vendue entre 10 000 et 15 000 euros – les ingénieurs de Renault ont présenté un projet dans ce sens à la direction de Renault mais celle-ci l'a rejeté au motif qu'il ne dégagerait pas assez de marge. Il s'agira d'un forum très large, où nous donnerions de la visibilité. Nous avons des propositions et pensons que les solutions émaneront d'un travail collectif beaucoup plus large. L'objectif est d'infléchir les décisions des responsables politiques et du gouvernement.

Par ailleurs, parmi les questions que nous devons nous poser pour être plus efficaces, il y a celle des relations entre les syndiqués et leur direction. Certains syndicats sont totalement absorbés par les réunions avec leur direction et nous devons constater que ce « dialogue social » ne sert à rien. Or dans les deux prochaines années, au vu du nombre d'accords à renégocier, nous allons y passer tout notre temps. C'est donc le moment de marquer le coup et ma proposition est de faire un « mois sans patron », à l'image du « mois sans tabac ». Il ne s'agirait pas de faire la politique de la chaise vide mais de donner de la visibilité à notre action puisque pendant ce mois, les jours où nous devrions avoir une réunion avec

notre direction, nous irions voir les salariés.

### **Guillaume IRASQUE,** *USTM Gironde*

Le premier trimestre de 2023 va être extrêmement difficile. Le gouvernement ne va pas se priver de remettre en cause nos conquits sociaux à coup de 49-3 et le monde du travail est inquiet. Par ses valeurs et ses propositions, la CGT peut lui redonner confiance mais elle ne pourra pas le faire seule. Nous sommes tous dans une période de négociation, qui constitue un terreau pour mobiliser les salariés. A nous de les convaincre qu'une meilleure issue est possible et d'imposer notre vision de la société, qui répondra à la fois aux enjeux environnementaux et sociétaux.

### **Jacques BAQUIER,** *Retraité Diehl Auge découpage Besançon*

Dans les régions Grand-Est et Bourgogne-Franche-Comté, nous venons d'organiser un rassemblement des syndicats de la filière Automobile à Mulhouse le 6 décembre dernier pour dénoncer la politique de casse industrielle et des emplois menée par Renault et Stellantis. Après avoir fermé toutes les fonderies, les constructeurs continuent de délocaliser et licencier sous prétexte de transition énergétique. Ce sont 52 000 emplois et l'avenir de toute une filière industrielle en France qui sont menacés à court et moyen-terme.

Dans la filière Aéronautique, nous venons d'apprendre que

SKF vendait ses activités aéronautiques en France (3 000 emplois concernés). Il faut savoir qu'en octobre 2022, SKF envisageait déjà la suppression de 1 000 emplois, ce qui laisse supposer que les conditions de reprise seront des plus inquiétantes pour l'emploi et le devenir industriel de cette entreprise.

Dans la filière Énergie, au-delà des attaques menées contre l'entreprise EDF et de ses conséquences sociales et environnementales, d'autres entreprises multinationales sont dans cette logique en France. Vallourec a par exemple décidé de délocaliser toutes ses productions réalisées en Europe vers le Brésil, les États-Unis et la Chine. Tout un bassin d'emploi en Côte-d'Or est soumis depuis quelques années à ces politiques de désindustrialisation. Le 24 novembre, du jour au lendemain, Vallourec a annoncé la liquidation d'une entreprise de 54 salariés (Vallourec Umbilicals), sans PSE et en laissant le règlement des salaires aux AGS. Pourtant, Vallourec a touché 1 milliard d'euros d'argent public et un prêt garanti par l'Etat de 263 millions d'euros. Depuis cette date, nous avons décidé d'occuper l'entreprise. Avec une solidarité exemplaire des syndicats CGT du bassin d'emploi, le soutien des élus locaux et notre intervention auprès du ministère de l'Industrie, nous venons d'obtenir une première victoire : Vallourec vient d'abandonner la liquidation et se doit

de poursuivre l'activité pendant quatre mois, de rechercher un repreneur pour maintenir l'activité industrielle et d'assurer le paiement des salaires. Un CSE est d'ailleurs prévu mardi 20 décembre. La lutte continue !

Chez Valti (groupe Mutares, ex-Vallourec), la situation est des plus inquiétantes pour le devenir industriel de cette entreprise. En un an, elle est passé de 230 à 170 salariés et tous les accords ont été remis en cause.

General Electric Belfort (ex-Alstom, 800 salariés) va être repris par EDF après avoir été vendu à General Electric. A ce jour, aucune garantie n'a été reçue sur l'avenir industriel et des emplois de ce site.

A travers ces quelques exemples, ce sont des milliers d'emplois qui sont en jeu, des pertes de savoir-faire et un désastre industriel, avec de lourdes conséquences économiques, sociales, environnementales et pour notre souveraineté nationale. Cela dit, je pense que rien n'est inéluctable et qu'il est possible de remettre en cause les stratégies mortifères du patronat et du capital. J'en veux pour preuve cette victoire chez Vallourec, où 54 salariés ont fait plier une multinationale. Cinq adhésions ont d'ailleurs été enregistrées à cette occasion et le DS de la CFDT et des élus FO nous ont rejoints après n'avoir reçu aucune aide de leur syndicat.

Mais une hirondelle ne fait pas le printemps. Si nous voulons gagner la reconquête industrielle

et la réindustrialisation des filières stratégiques en France, il nous faudra un autre rapport de forces pour gagner. Si nous ne manquons pas de propositions industrielles alternatives, nous manquons dans la CGT de l'organisation qui nous permettra de mieux travailler les liens entre entreprises, territoires et fédérations. Et comme je pense qu'il n'est jamais trop tard pour bien faire, ne faudrait-il pas organiser avec les collectifs Industrie, Territoires, Emploi-Formation et les DSC des filières concernées une réunion de travail pour se donner les moyens et des perspectives revendicatives et d'action pour construire le « tous ensemble » dont nous avons besoin pour gagner ? L'emploi industriel est au cœur de tous nos combats. A la veille du 53ème congrès, il n'est pas inutile de le rappeler.

### **Fabrice FORT,**

*Renault Trucks Vénissieux*

Depuis l'annonce de la réforme des retraites, nos syndicats et structures sont en standby. Quand on voit l'ampleur de l'attaque à venir sur les retraites, si nous voulons le « tous ensemble », il faut déjà que nous travaillions à la préparation de notre riposte tous ensemble. En région Aura, notre idée est de nous placer dans une posture offensive, en prenant contact avec les UD pour regarder ce qui pourrait être fait, essayer de diversifier nos actions et mettre en place un plan de lutte.

Quel dispositif confédéral ? Quelles



sont les consignes ? Il faut que nous ayons une stratégie de lutte nationale, territoriale et professionnelle dans cette bataille sur les retraites car nous ne pouvons pas travailler chacun dans notre coin. Il faut donc que notre Conseil National envoie un signal fort à l'ensemble des structures de la Métallurgie CGT dans les territoires et donne de la visibilité à nos syndicats car pour donner envie aux salariés de battre le pavé, la bataille des idées sera déterminante.

Notre fédération doit aussi réfléchir à la manière dont elle peut travailler avec d'autres entités politiques. Avec Lutte Ouvrière, cela risque d'être difficile si j'en crois le texte distribué hier chez Renault Trucks et signé par Nathalie Artaud, qui dit que « la classe capitaliste s'enrichit par l'exploitation des travailleurs pendant toute leur vie. Cela devrait être à elle de payer intégralement leur retraite et non à d'autres salariés par leurs cotisations, comme c'est le cas aujourd'hui à travers le système par répartition ». Le concept selon lequel chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses

besoins en prélevant à la source la richesse créée par les salariés ne semble donc pas leur convenir et nous avons bien fait de modifier nos statuts pour dire non à l'entrisme et à l'activisme.

**Lucien GRIMAUULT,**  
*Secrétaire général de l'UFR*

La réforme annoncée des retraites ne vise pas seulement à reporter l'âge de départ de 60 à 65 ans mais touche aussi à des questions de financement et de niveau des pensions de retraite. Il faut donc être attentif à cette question. Les 18 millions de retraités actuels seront eux aussi concernés par une baisse du montant de leur retraite. Il faut donc que nous travaillions tous ensemble, actifs et retraités, sur cette question.

**Gregory KHIATI,**  
*Renault Trucks Bourg-en-Bresse*

Lors de la dernière réunion du Conseil, je vous avais donné des informations sur l'action engagée par l'USTM de Savoie et la Fédération contre l'UIMM de Savoie et les organisations syndicales signataires d'un avenant de

révision-extinction. Nous avons perdu en première instance mais ne nous sommes pas découragés, avons fait appel devant la Cour de Chambéry et avons gagné. Le juge a envoyé un message clair à l'UIMM et à toutes les entreprises : il n'est pas possible de supprimer un accord ou une convention par le biais d'un avenant de révision-extinction. Vous pouvez vous servir de ce jugement dans votre entreprise et nous attendons maintenant le jugement du tribunal de Bordeaux, qui est prévu pour début février.

Nous avons engagé un deuxième cycle électoral et les premiers résultats sont encourageants pour la CGT puisqu'elle progresse dans de nombreuses entreprises. Un point peut nous aider dans cette campagne électorale : la convention collective nationale, que la CGT est la seule organisation syndicale à ne pas avoir signée, et il faut le faire savoir aux salariés. Les salariés ont un choix à faire : soit ils accompagnent les mesures prévues par le patronat de la Métallurgie, soit ils renforcent la CGT. Pour cela, plusieurs journées d'étude ont déjà eu lieu et se poursuivront toute l'année car vous serez amenés à regarder avec votre employeur le déploiement du nouveau système de classification. Sur ce point, je souhaiterais attirer votre attention sur un point : les employeurs pourraient être tentés de vous associer à la rédaction de la fiche descriptive d'emploi. Or comme nous n'avons pas signé la convention collective nationale, nous n'avons

pas à nous en occuper. La CGT n'est d'ailleurs pas plus légitime qu'une DRH pour rédiger des fiches descriptives d'emploi. Les salariés sont les seuls légitimes à le faire et la CGT doit revendiquer que ces fiches soient rédigées en concertation avec celles et ceux qui occupent ces emplois.

**Jean-François PIBOULEAU,**  
*DSC Renault*

Le groupe Renault est engagé dans une profonde réorganisation, avec la création d'une entité électrique qui resterait en France et d'une entité thermique, ainsi que la création d'une co-entreprise avec l'industriel chinois Geely. Le danger de ce projet est que nous perdriions notre indépendance pour la fabrication de moteurs thermiques, en sachant qu'ils seront toujours très majoritaires sur la planète en 2050. Le fait de la laisser partir à l'étranger risque donc de mettre en danger non seulement Renault mais toute la filière thermique en France. Autre problème : le prix des voitures électriques, qui commence à 47 000 euros, ce que seuls des cadres dirigeants peuvent s'offrir.

Nous ne laisserons pas faire cela ! Ce projet devrait être mis en œuvre l'année prochaine alors que la plupart des organisations syndicales ont voté contre, sauf une. Notre idée est de continuer à nous battre pour garder l'ingénierie et les moteurs sur le territoire français. Et si la France ne fabrique que des véhicules électriques,

on peut se demander ce qu'il adviendra des constructeurs de châssis en France, d'où la nécessité que la Fédération entreprenne un travail pour interpeller les pouvoirs publics. Pour mémoire, depuis 2013, le groupe Renault a touché plus de 2 milliards d'euros de subventions, sans parler des prêts bonifiés dont il a bénéficié.

Pour le reste, nous avons mené une négociation sur la complémentaire santé qui a apporté des améliorations sensibles pour la majorité des salariés et que nous avons signée après les avoir consultés. Sur la prévoyance, nous avons obtenu des choses intéressantes, notamment qu'il n'y ait pas de différenciation entre catégories professionnelles et que l'entreprise prenne à sa charge à 100 % le coût de la prévoyance.

Sur la bataille des retraites, nous avons décidé de la lier à la bataille des NAO qui débutera la semaine prochaine.

A propos des élections, nous enregistrons des résultats prometteurs au sein du 1er collège mais nous avons des difficultés sur les sites de production dans les 2ème et 3ème collèges. Chose grave : le quorum n'a pas été atteint lors des dernières élections au Technocentre. Sur deux sites, nous avons progressé dans le 1er collège mais nous n'avons pas de candidats dans le 2ème car les gens ont peur de se présenter sur une liste CGT.

**Victorine RODRIGUES,**

*Framatome*

Chez Framatome, la direction et les organisations syndicales ont constitué une commission classification dont je suis membre permanent, ainsi que mon camarade David. Nous avons été bien formés et c'est un sujet important. Certes, nous n'avons pas signé la convention collective nationale mais nous n'allons pas laisser notre direction faire.

Sur le fond, nous avons vite compris que les fiches emploi étaient à la main de l'employeur, mais il y a des choses à dire sur la forme. L'UFM a publié un guide paritaire qui décrit la façon dont cette classification doit être mise en application et les juristes nous ont dit qu'il serait opposable s'il n'était pas bien appliqué. Les fiches emploi doivent par exemple être le plus proche possible de la réalité, ce qui n'est pas le cas chez Framatome. Ces fiches emploi sont élaborées par la direction et pour la partie production de Framatome (2 000 salariés), nous en sommes à plus de 80 fiches emploi.

Nous sommes partie prenante dans cette affaire car un accord de méthode a été signé – pas par nous – selon lequel les organisations syndicales ne devaient pas voir les fiches emploi avant la fin mais nous les avons tellement sollicités en Commission qu'ils nous les ont données et nous les avons montrées aux salariés pour qu'ils sachent ce que la direction était en préparer, ce qui a constitué un argument

en notre faveur pour les élections.

Concernant le panel de salariés prévu dans l'accord de méthode, il est à la main de la direction qui choisit ses membres. Ces derniers, à peine formés, se réunissent pendant trois heures à l'issue desquelles on leur demande s'ils sont d'accord avec des fiches emploi qu'ils ont à peine eu le temps d'étudier, alors que le guide paritaire de l'UIMM stipule qu'il faut « communiquer les descriptifs d'emploi aux salariés concernés pour consultation et amendement si besoin ». Cela veut dire que les salariés doivent pouvoir consulter ces fiches emploi. Attention donc aux accords de méthode qui sont signés dans les entreprises.

Nous participons aux réunions pour poser les bonnes questions et grâce à nous, les représentants des organisations syndicales qui ont signé la convention collective nationale découvrent le pot aux roses de réunion en réunion. Quels seront les salaires au bout des discussions ? Quelle grille de salaires s'appliquera ? Nous posons la question chaque mois et n'avons jamais de réponse. Nous ne sommes certes pas signataires mais il faut quand même s'intéresser au sujet. Il faut que la CGT s'en empare et montre aux salariés ce qu'il en est. La classification a été ce qui nous a fait gagner lors des dernières élections car nous avons été la seule organisation à en parler aux salariés.

**Michel DUCRET,**

*animateur régional Normandie*

Nous avons tenu hier une première initiative avec les nouveaux mandatés, DSC et coordinateurs de groupe, dans l'objectif de les rapprocher de la Fédération, de leur faire visiter ses locaux et de leur présenter son personnel technique et ses secteurs. Cette journée a été bien appréciée. Nous avons aussi rappelé le rôle important qu'ils peuvent avoir dans la lutte contre la réforme des retraites et le travail qui pourrait être fait avec la Fédération dans le cadre des collectifs de filière industrielle. Comment chaque DSC peut-il aider la Fédération dans le cadre de ces collectifs de filière et comment mettre les accords de groupe au service de l'ensemble des DSC ? C'est le travail que nous essayons de mener avec Patrick Bernard et nous recommencerons cette initiative chaque année.

Sur l'idée du « mois sans patron », je pense que nous devrions creuser cette idée car nous voyons bien que beaucoup de DSC sont fatigués de participer à des réunions, notamment sur la mise en place de la nouvelle classification. Il faudrait remettre en avant le principe consistant à consacrer 50 % de son temps à la vie syndicale, en lien avec les salariés et les syndiqués. Peut-être faudrait-il aussi faire un état des lieux par groupe du nombre de réunions qui se tiennent chaque année. Nous avons d'ailleurs travaillé à une enquête sur les moyens et les droits

syndicaux à destination de nos DSC et j'invite tous ceux présents dans la salle à y répondre.

Vous trouverez aussi dans vos pochettes un tableau sur les journées d'études qui ont été organisées sur la classification liée à la nouvelle convention collective nationale. Dans ma région, nous avons formé de nombreux militants mais il faudrait que nous organisions une nouvelle journée d'étude car il y a encore du retard chez certains syndicats. La question est maintenant de savoir si nous sommes à l'offensive pour demander des CSE extraordinaires et imposer des commissions classification dans lesquelles nous pourrions imposer ce que nous souhaitons en termes de cotation d'emploi – sur ce point, il existe des exemples intéressants dans mon département.

Enfin, nous avons fait pas mal de formations pour les groupes et je suis disponible pour en organiser d'autres.

### **Steven BETHON,**

*DSC Iveco France*

Nous savons que les adhérents des autres organisations syndicales ne sont pas comme nous mais nous devons quand même essayer de les emmener avec nous dans les négociations. Chez Iveco, pour les NAO, nous avons créé une intersyndicale avec la CFTD et la CFE-CGC pour les trois sites du groupe Iveco et avons réussi à la maintenir jusqu'à la fin des négociations. Cela a montré à la direction que nous savions nous serrer

les coudes. Nous avons aussi fait comprendre aux adhérents des autres organisations les règles de la démocratie.

Il n'y a pas eu de réelle lutte car nous n'avons fait aucune heure de grève mais nous avons obtenu une augmentation générale de 150 € brut, soit 100 € net, la prise en charge de l'augmentation des cotisations de la mutuelle et une revalorisation de la grille des salaires. Faire tenir tout le monde dans le même bateau a demandé un très gros travail mais je pense que c'est possible.

Je trouverais intéressant de créer une intersyndicale dans le cadre de la lutte contre la réforme des retraites. Cela permettrait de montrer aux salariés que nous sommes capables de travailler tous ensemble et quel est le syndicat qui les défend vraiment. Pour moi, la CGT est un syndicat qui combat tandis que les autres organisations syndicales sont là pour négocier le poids des chaînes.

Je constate par ailleurs que les directions essaient de plus en plus de professionnaliser les syndicalistes. Les réunions nous prennent du temps pendant lequel nous ne sommes pas dans les ateliers. Il faut donc essayer de contrecarrer cette tendance mais ne pas non plus faire la politique de la chaise vide.

### **Mickaël DELEMAR,**

*Framatome Ugine,  
secrétaire de l'USTM des  
retraites*

Sur la réforme des retraites, Emmanuel Macron n'est pas sûr

de gagner. Il a en effet repoussé son annonce du 15 décembre au 10 janvier, par peur d'une intersyndicale contre son projet. A l'USTM de Savoie, après avoir gagné en justice contre l'UIMM et les trois autres organisations syndicales, nous avons décidé de contacter nos homologues des autres organisations syndicales représentatives dans le département. Cela risque d'être compliqué car nous venons de leur envoyer notre RIB pour qu'ils payent les indemnités liées à l'article 700 du code de procédure civile mais nous allons quand même faire le boulot car nous entendons partout qu'il faut travailler en intersyndicale. Nous voudrions rédiger un tract intersyndical que nous irions distribuer là où nous ne sommes pas implantés. Je pense qu'il y a moyen de faire quelque chose sur les retraites mais nous n'avons pas beaucoup de communication sur ce sujet de la part de la Confédération.

### **Didier SIBILLE,**

*Renault Sovab*

Pour revenir sur les classifications, j'ai fait partie de la délégation de la CGT sur les chantiers test et j'ai pu voir que les patrons voulaient absolument s'accaparer les fiches emploi. Je pense donc qu'il faut y participer, pas pour les construire mais pour obliger les employeurs à y impliquer les salariés et les empêcher d'y mettre ce qu'ils voudront.

### **Nadia SALHI,**

*ST Microelectronics*

*Concernant les pratiques syndicales en entreprise, il est vrai que nous sommes parfois tentés par la politique de la chaise vide mais ce n'est pas une pratique durable à long terme. On peut aussi se demander pourquoi nos camarades sont aspirés par les instances et les ordonnances Macron en sont en grande partie responsables. Chez STMicroelectronics, nous participons aux réunions mais y sommes peu nombreux pour permettre que les autres camarades aillent voir les salariés.*

Concernant l'actualité, je voudrais évoquer trois sujets. Le premier est l'extrême droite. Au vu des résultats des dernières élections, nous avons perdu la bataille des idées. Peut-être pourrions-nous organiser une réflexion collective sur ce sujet et sur les idées qui progressent au sein de notre organisation. Cela me questionne en effet quand des camarades me demandent si l'immigration est un problème ou une solution. C'est un sujet qu'il faut prendre de manière très sérieuse et dont il faut discuter avec les militants et les salariés.

Le deuxième est l'écologie. Cette question est de plus en plus prégnante dans la société et n'est pas évidente à aborder pour les syndicats, surtout le nôtre car la production de puces électroniques consomme beaucoup d'eau. STMicroelectronics a aussi un projet d'extension en Isère alors que la question de l'eau se pose

en période de sécheresse. Nous avons donc interpellé notre direction sur ce sujet, sachant que toute l'eau qu'utilise ST est rejetée dans l'Isère et que des militants organisent aujourd'hui une manifestation contre ce projet d'extension. Il faut se saisir de cette question car malgré son impact environnemental, ce que nous produisons répond à des besoins.

Le troisième sujet est la contre-réforme des retraites, dont nous essayons de faire une priorité. C'est un sujet sur lequel le capital et le gouvernement essaient de grappiller depuis des années. Il faut donc que nous ayons une stratégie pour gagner. En 2019, les luttes ont permis de repousser ce projet. Comment la CGT se positionne-t-elle aujourd'hui ? Chez ST, sur la base de la déclaration intersyndicale du 5 décembre, nous avons interpellé les autres organisations syndicales

pour relayer cette déclaration auprès de notre direction et indiquer à celle-ci que nous étions déterminés. Nous verrons ce qu'elles répondront mais je pense que nous n'avons pas d'autre choix que de les obliger à assumer cette déclaration. Nous essayons aussi de former nos militants et attendons qu'une dynamique s'enclenche à tous les niveaux de la CGT.

En termes de formation, l'Ugict organise un webinaire d'une heure vendredi et nous avons proposé à nos syndiqués d'y assister car nous avons intérêt à nous former et à être offensifs.

**Olivier PIAIA,**  
*Gantois Industries, USTM des Vosges*

Dans mon entreprise, nous avons tenu des réunions d'information avec les salariés pour leur expliquer ce qui allait leur arriver en 2023. Nous avons abordé la classification et les fiches emploi, en les mettant en garde sur

l'enjeu de celles-ci. Nous avons aussi fait un focus sur l'indemnité différentielle, ainsi que sur la prime d'ancienneté et leur avons parlé de la prime de panier de nuit. Le point le plus important est ce qui va arriver le 1er janvier 2023, avec le changement de mutuelle santé et de caisse de prévoyance, sachant que celles labellisées par l'UIMM ne proposent pas forcément les taux les plus intéressants.

**Stéphane FLEGEAU,**  
*Laudren Electronique Lanester*

Sur la convention collective et la classification, quels éléments pouvons-nous apporter aux salariés, en misant notamment sur le travail réel et non sur le travail prescrit ? En allant vers les salariés, je pense que nous pouvons créer une dynamique et mettre en difficulté les autres organisations syndicales signataires de la convention collective nationale.

Sur la bataille des retraites, on a vu une multitude d'actions et de grèves sur ce thème ces derniers mois et je pense que le moment est tout indiqué pour construire l'unité. L'opinion publique est opposée à l'allongement de la durée de cotisation et au recul de l'âge de départ en retraite. Il faut maintenant que nous donnions aux salariés des exemples concrets de ce que cela entraînera pour eux afin d'amplifier la mobilisation et de l'ancrer dans les entreprises. Avec les NAO qui ont ou vont commencer en début d'année, nous avons un terrain pour interpeler et mobiliser les salariés. La question se posera aussi avec les autres organisations syndicales, à qui nous ne pouvons pas ne pas proposer d'intersyndicale car les salariés ont besoin d'unité pour aller à la bataille. Alors trouvons les dénominateurs communs pour aller non seulement vers une mobilisation mais aussi vers l'action.

Sur la question de la prévoyance, qui doit s'appliquer dans les entreprises au 1er janvier 2023, ce sujet doit passer en commission d'extension pour pouvoir s'appliquer à toutes les entreprises. La Fédération organisera fin janvier une réunion sur ces questions afin de mettre en avant les points importants à surveiller et de rappeler la position portée par la CGT durant les négociations.

Je pense que nous allons avoir besoin d'envoyer à nos camarades les éléments qui ont été présentés au CN,



notamment sur les questions de retraite (explicatif, argumentaire, propositions) pour que chacun ait les éléments pour aller au débat et construire le rapport de forces dont nous avons besoin.

**Bettina WINTERSTEIN,**  
*Gaguenau Industrie, USTM du Bas-Rhin*

Dans notre département, le rassemblement contre la réforme des retraites a été un flop. Il faut donc envoyer un message fort à la Confédération pour que les fédérations se mettent d'accord sur une date et que nous y travaillions en amont pour que cette journée soit un succès.

Concernant les élections, nous avons eu pas mal de bons résultats dans le Bas-Rhin. Dans mon entreprise, nous avons travaillé sur nos élections depuis janvier dernier. Nous avons mis en place un groupe de travail, défini un plan de travail, lancé un appel à candidatures, reçu les candidats potentiels, puis rédigé une charte rappelant les droits et les

devoirs des syndiqués CGT. Nous avons enregistré une très forte progression dans le 1er collège, où nous avons remporté la totalité des sièges, le 2ème collège, où nous avons eu deux élus, et le 3ème, où nous avons recueilli un peu plus de 10 % des voix

**Frédéric LAIRAUD,**  
*Souriau Champagne*

Nous venons de terminer nos NAO, que nous avons menées en intersyndicale avec FO – comme le demandaient les salariés –, et avons obtenu des résultats intéressants (environ 6,5 % d'augmentation).

Sur la classification, l'accord de méthode est entré en vigueur et les fiches descriptives d'emploi sont essentiellement pilotées par le Direction. Nous ne sommes pas conviés à participer à leur élaboration mais nous participerons aux réunions de la commission de suivi, où ces fiches devront être validées, et élaborerons avec les salariés nos propres fiches emploi que nous porterons devant le CSE, pour voir la différence entre les deux.

Sur la réforme des retraites, je suis plutôt pour l'intersyndicale car les salariés nous le demandent. Nous sommes donc obligés de faire appel aux autres syndicats pour repousser cette réforme car nous n'y arriverons pas seuls.

**Yann LE FLANCHEC,**  
*Nokia Lannion, USTM des Côtes-d'Armor*

Nous avons eu nos élections en novembre dernier. Nous avons dû les préparer dans un contexte difficile à cause de la Covid et du plan social qui a entraîné la suppression de plus de 50 postes, ce qui nous a fait perdre beaucoup de nos camarades élus et de nos nouveaux syndiqués. Nous étions donc sérieusement inquiets mais grâce au travail de terrain réalisé depuis des années, nous avons réussi à faire venir à nous de jeunes salariés, ce qui nous a permis de progresser et de passer de 20 % à 30 %. Pour l'avenir, il faut s'appuyer sur cette jeunesse qui ne demande qu'à participer aux actions de la CGT.

**Jean-Luc BOIS,**  
*Aperam*

Je voudrais revenir sur la récente décision juridique concernant l'accord de révision-extinction en Savoie. Nous avons communiqué sur ce sujet chez Aperam et nos camarades s'interrogent sur la portée de cette victoire et ses conséquences sur les discussions à venir sur les territoires et dans les entreprises. Comment prendre appui sur cette décision pour l'ensemble des

conventions éteintes par ce genre d'accords, mais aussi pour les négociations que nous allons avoir dans l'entreprise ? Y a-t-il une stratégie fédérale de lutte juridique sur le sujet ? Comment armer nos camarades dans les pôles ?

Sur la question des classifications et des fiches emplois, chez Aperam, la direction et les autres organisations syndicales essayent de nous faire partager la nouvelle « philosophie » de classification des emplois et de trouver des passerelles entre l'ancien et le nouveau système mais tout ce que nous constatons, c'est que la convention collective nationale fait perdre du salaire. Nous allons donc continuer à combattre sa mise en place dans les entreprises.

Nous avons des revendications sur les salaires, la reconnaissance des diplômes, le rattachement de la classification aux salariés et non aux postes de travail, le temps de travail, la retraite, le triptyque 15/32/60 et je pense que c'est le moment de les porter.

**Noël KOUICI,**  
*Réparation navale marseillaise*

Sur la réforme des retraites, je pense que si nous y avons « mis le paquet », elle n'aurait pas été remise sur la table. J'entends beaucoup parler aujourd'hui de la stratégie à venir mais quelle est-elle ? Personne ne veut de cette réforme. Je ne vois donc pas quelle autre stratégie que la grève nous pourrions avoir.



A propos de la tombola que nous avons lancée lors du dernier CN pour nos camarades de Damen, il est encore possible d'y participer. Ils ont certes été condamnés à payer de lourdes sommes mais nous avons réussi à obtenir le maintien de l'Acaata jusqu'au 31 décembre 2027, ce qui officialise mon départ en retraite l'an prochain.

### **Frédéric SANCHEZ,** *Dura La Talaudière*

Il y a besoin de mesurer le chemin parcouru depuis notre dernier Conseil National. A l'époque, personne n'aurait imaginé que nous serions dans une intersyndicale aussi large. Toutes les organisations syndicales sont en effet contre la réforme des retraites. Nous avons donc de l'espace et la proposition que je vous fais est d'interpeller nos homologues des autres organisations syndicales, même celles qui ont signé la convention collective nationale. Nous devons passer au-dessus de cela et être le moteur de la construction du rapport de force. En nous tournant vers FO, la CFE-CGC et la CFDT nous enverrons un signal fort au monde du travail.

Nous n'avons pas besoin d'attendre la présentation du projet du gouvernement en janvier prochain. Il faut dès à présent apporter du matériel à nos militants et syndiqués. Plus nous anticiperons et plus nous serons en position de force pour construire des mobilisations à la hauteur de l'enjeu.

Je pense aussi que l'on ne peut pas dissocier la bataille des salaires de celle des retraites. La bataille sur les salaires dans les raffineries, le transport ou les entreprises de la Métallurgie s'est soldée par des victoires significatives. Si le patronat a lâché sur les augmentations de salaire et si le gouvernement a reporté la présentation de son projet, c'est parce qu'ils mesurent le mécontentement de la population, qui se dit à 70 % opposée à cette réforme. Comment nous adresser à elle ? C'est le travail que nous devons mener dès demain dans nos syndicats comme parmi la population, en nous rapprochant de certaines associations ou partis politiques, tout en gardant notre identité et nos valeurs. La CGT ne peut plus rester repliée sur elle-même ; elle a besoin de s'ouvrir, d'apporter sa réflexion au débat politique et je pense que nous pouvons nous mettre d'accord sur des revendications avec certains partis et associations, ce qui permettrait peut-être de reconstruire les forces politiques progressistes.

Dans la période actuelle, le contact avec les autres me semble être une priorité absolue si nous voulons mettre les salariés en ordre de bataille, et la question de la consultation des syndiqués et des salariés constitue pour moi un élément central. Comment remettre la démocratie syndicale au cœur de notre action ? Nous pourrions ressortir de ce



Conseil national avec une proposition de déclaration axée sur la bataille contre la réforme des retraites, mais nous n'allons pas non plus proposer un plan de mobilisation puisqu'une intersyndicale confédérale vient de se construire. Nous allons donc attendre de voir si elle propose une journée de mobilisation pour janvier prochain. La fédération de la Métallurgie ne passera pas devant la Confédération mais elle peut jouer un rôle moteur dans ce que nous avons besoin de construire, ce qui nous permettra de préparer le 53ème congrès dans de bonnes conditions.



**Aujourd'hui plus que jamais,  
nous sommes à vos côtés**

Partenaires historiques, la FTM CGT et Malakoff Humanis partagent un attachement commun pour la protection sociale solidaire. Attachement qui se concrétise par notre labellisation en santé et prévoyance.

**Comptez sur nous pour la mise en œuvre de votre nouveau régime de protection sociale de branche : parce que le secteur de la métallurgie ne ressemble à aucun autre, nous mettons en œuvre une protection sociale unique.**



# NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de  
se mobiliser pour vous, afin de tisser un  
lien toujours plus solide.

[aesio.fr](https://aesio.fr)



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO  
MUTUELLE**  
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



© DR

## Activité fédérale en lien avec les syndicats internationaux

**Frédéric Sanchez**

Secrétaire général de la Fédération

Je souhaiterais remercier nos camarades internationaux d'avoir répondu favorablement à notre invitation. Comme nous n'avons pas réussi à avoir une séquence internationale lors de notre dernier congrès, nous avons voulu avoir un moment aujourd'hui pour échanger sur les expériences et situations vécues dans chaque pays. Vous verrez que malgré les différences, elles sont similaires puisque nous sommes tous confrontés aux mêmes problématiques, avec des gouvernements et des patronats à l'offensive partout. Vous aurez l'occasion d'avoir avec eux un débat interactif sur la situation au Brésil, en Inde, en Afrique du Sud, en Belgique ou en Espagne, et vous verrez que ce que toutes les organisations progressistes du monde essayent de construire la

même chose que la CGT.

Cette journée est aussi l'occasion d'avoir un échange avec nos camarades des groupes d'Annecy et de Paris. Comme vous le savez, la CGT est adhérente d'IndustriAll Europe et d'IndustriAll Global Union, mais nous avons aussi constitué avec les organisations progressistes européennes le groupe d'Annecy et avec les organisations progressistes mondiales le groupe de Paris. Ces deux groupes ont réussi à faire bouger de manière significative le mouvement syndical à l'échelle du monde. Nous avons besoin de faire encore bouger les lignes et de continuer à construire ce mouvement syndical. Des choses intéressantes commencent à apparaître dans certains pays et c'est pour cela que nous avons souhaité avoir aujourd'hui cet échange avec nos camarades. L'internationalisme a

toujours fait partie de l'ADN de notre organisation syndicale, la fédération de la Métallurgie a toujours été l'un des pionniers dans cette construction et nous essayons de mener ce travail avec d'autres organisations et fédérations syndicales. Nous essayons de construire des initiatives communes. Nous réfléchissons par exemple à un temps fort de mobilisation à l'échelle européenne sur la question des salaires.



**Gautam MODY,**

*Secrétaire général de TUI (Inde)*

Je vous fais part des salutations des membres du syndicat indien TUI. Je souhaite aussi saluer la FTM-CGT pour son extraordinaire solidarité et son extraordinaire énergie. Elle travaille en effet non seulement pour rassembler tous les travailleurs de

la Métallurgie à travers le monde mais tous les travailleurs de façon générale. Nous apprécions énormément le travail que vous faites et vous sommes reconnaissants des espaces que vous créez pour que nous puissions porter de l'avant nos batailles et nos luttes.

Qu'est-ce qui nous rassemble réellement ? La période actuelle n'a jamais paru aussi obscure et menaçante depuis la Deuxième Guerre mondiale. La période qui a suivi cette guerre a apporté l'indépendance à des pays comme le mien et libéré le Monde de la guerre. Aujourd'hui, nous nous retrouvons dans une situation de guerre, que nos pays y participent ou non. Aussi éloignée qu'elle soit du front, chaque personne qui travaille sur cette planète est impactée par cette guerre. Certaines perdent leur travail ou subissent l'augmentation du coût de la vie mais la

guerre en Ukraine n'est pas la seule à laquelle nous devons faire face. Nous faisons également face à une guerre entre impérialismes, avec d'un côté les États-Unis, qui veulent affirmer leur contrôle sur l'Europe et sur notre planète, et de l'autre la Russie.

Ce sont ces guerres – et le projet capitaliste sur lesquelles il est construit – qui nous divisent. Voilà deux jours, nous avons appris par exemple qu'il y avait eu une réunion à Paris, au ministère des affaires étrangères, pour discuter de la reconstruction de l'Ukraine, et toutes les multinationales étaient bien sur présentes. Autrement dit, tandis que les travailleurs payent le prix de la guerre, les multinationales en profitent.

Ce qui nous divise également – et c'est l'arme la plus puissante inventée par le capitalisme ces dernières décennies –, c'est la mise en concurrence des salariés – d'un même pays et de pays différents – qui leur fait croire que d'autres leur volent leur travail. Pourtant, quand des emplois sont délocalisés de France en Inde, ce ne sont pas les travailleurs indiens qui prennent le travail des Français.

Quand on fait face à une crise économique, ce n'est pas en raison de ce que les travailleurs d'un autre pays ont fait mais de ce que le capitalisme nous a fait, et je pense que les syndicats ont la responsabilité de rassembler, comme vous le faites, des représentants

de différents pays pour que nous travaillions à l'union de tous les travailleurs.

En Inde, nous faisons face aujourd'hui à de gros défis. Depuis que les centristes ont perdu le pouvoir voilà huit ans, ils ont été remplacés par un gouvernement d'extrême-droite à majorité hindoue, un gouvernement qui essaye de nous amener vers un Etat totalitaire qui réprimerait les droits et les libertés et qui essaye d'affaiblir le droit du travail et de faire disparaître ce qui a été acquis ces dernières décennies. On voit des attaques contre les syndicats et malgré notre lutte, nous sommes soumis à un effort continu visant à criminaliser notre mouvement syndical et à créer un monde sans droits, avec des salaires de plus en plus bas, sans sécurité sociale et sans protection pour les travailleurs.

Le syndicalisme est aujourd'hui le plus important porte-drapeau des droits démocratiques. Les syndicats sont les porte-drapeaux des mouvements contre la guerre et de la lutte contre la paix. Ils ne peuvent exister en dehors de la démocratie et c'est cela que nous devons d'abord préserver si nous voulons défendre nos salaires, notre sécurité sociale, nos syndicats et nos droits.

Ce sont les travailleurs qui font tourner le monde. Ce sont eux qui ont fait l'Histoire, même si les rois, les reines et les présidents se vantent de



Participaient à la table ronde :

- **Gautam MODY**,  
Secrétaire général du NTUI (Inde)
- **Luc TRIANGLE**,  
Secrétaire général d'IndustriAll Europe
- **Jim IRVIN**,  
Secrétaire général de la NUMSA (Afrique du Sud)
- **Macon VASCONCELOS**,  
CNM-CUT (Brésil)
- **Juan BLANCO**,  
Secrétaire international des Commissions Ouvrières (Espagne)
- **Sébastien DUPANLOUP**,  
Secrétaire général de la FGTB (Belgique)



leurs réalisations. Ensemble, en tant que classe ouvrière, nous devons nous battre contre les divisions et les discriminations. Longue vie à la révolution !

## Sébastien DUPANLOUP,

Secrétaire général FGTB (Belgique)

Gautam a évoqué nos échanges internationaux. Si ces échanges sont possibles, c'est grâce à vous, à l'implication de la CGT dans le mouvement internationaliste. Cela nous permet de nous rendre compte de ce qui se passe ailleurs et de constater que ce que nous vivons en Europe, les salariés des autres pays le vivent aussi : pression sur les salaires, sur les conditions de travail et attaques contre les organisations syndicales, qui font de ces dernières le dernier rempart démocratique.

La situation en Belgique est la même

qu'en France ; seule la méthode utilisée par les gouvernements change, la constitution belge n'ayant pas d'équivalent à cette mesure antidémocratique qu'est l'article 49.3. En 2022, pour payer sa facture d'énergie, un travailleur belge devait travailler 37 jours, soit l'équivalent de 1 200 euros. Aujourd'hui cette facture est plutôt de l'ordre de 6 000 ou 7 000 euros. Il y a aujourd'hui des gens qui dorment dans leur voiture, des pères de famille qui doivent chaparder des palettes pour faire du feu, ou récupérer des aliments dont la date de péremption est passée pour faire vivre leur famille. Nous travaillons aussi avec des femmes de ménage qui sont obligées de travailler au noir car leur salaire ne leur suffit plus pour vivre. Le gouvernement a pris des mesures mais pour nous, ce ne sont que des mesurette. La TVA a par exemple été abaissée de 21 % à 6 % mais seulement temporairement. Nous avons aussi reçu 200 euros pour payer notre

chauffage, sachant que remplir sa cuve à fioul coûte plus de 1 200 euros. Ce contexte a aussi un impact sur l'emploi. On observe en effet des arrêts dans certains secteurs comme le textile, la chimie ou les engrais, dont les coûts ont explosé.

Ce qui n'a pas diminué en revanche, ce sont les dividendes des entreprises, sous prétexte que les réduire serait un mauvais message envoyé à la Bourse. Ainsi, sur les six premiers mois de l'année, les quatre principales banques belges ont déjà réalisé 6 milliards d'euros de bénéfices. D'un autre côté, on nous explique qu'il n'est pas possible d'augmenter les salaires. Il existe en Belgique un mécanisme d'indexation des salaires qui nous permet de suivre l'inflation mais cela n'est pas suffisant aujourd'hui. La droite voudrait y mettre fin, ou du moins diminuer l'indexation pour ne plus augmenter les salaires des grands patrons mais en tant que syndicalistes, nous défendons l'idée que tous les salaires, même les plus élevés, doivent être indexés car cela nous aide à financer

notre système de sécurité sociale.

Depuis 1996, il existe en Belgique une loi liée à la compétitivité qui nous empêche de négocier. Tous les deux ans, nous avons dans les branches professionnelles et dans les entreprises des négociations collectives qui sont régulées. Jusqu'en 2017, nous recevions du Conseil central de l'économie une norme indicative mais depuis cette date, le gouvernement l'a rendue impérative. On ne peut donc plus négocier au-delà de cette norme, qui est calculée en fonction des résultats des pays qui entourent la Belgique mais sans tenir compte des aides fournies aux entreprises de ces pays. Avec cet élément, les salaires sont bloqués. Ainsi, pour les deux prochaines années, la norme sera de zéro et il est évident que nous ne nous laisserons pas faire. Depuis janvier, nous avons mené plusieurs actions, avec une grande manifestation en septembre, une grève générale en novembre et nous manifesterons à nouveau vendredi dans les rues de Bruxelles.

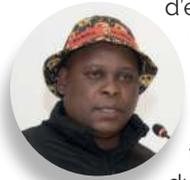
Ces éléments ne se limitent pas à la France ou la Belgique. Nous sommes tous concernés et si nous continuons à mener des actions chacun de notre côté, nous continuerons à permettre à notre gouvernement de nous maintenir la tête sous l'eau. Avec les camarades du groupe d'Annecy, nous défendons une mobilisation européenne car les problèmes sont les mêmes dans tous les pays. Les choses sont très compliquées avec nos homologues allemands

mais notre dernière réunion sur la politique industrielle et l'énergie a montré qu'ils étaient isolés et j'espère que nous pourrions obtenir dès 2023 un mouvement européen. On voit en effet bien les mesures protectionnistes que prend l'Allemagne mais il n'y aura plus d'industrie en Europe si l'Allemagne pense qu'elle peut le faire seule car nous sommes tous interconnectés.

Je suis également très inquiet de voir Emmanuel Macron réunir 500 patrons pour reconstruire l'Ukraine. Le chemin pris par les États-Unis, qui consiste à injecter de l'argent dans son économie pour la relancer, aura aussi un impact. Si nous n'arrivons pas à nous mettre tous ensemble, ce sera un désert social, qui ne sera pas meilleur que l'on soit dans le sud ou le nord de l'Europe. C'est à nous, en tant que syndicalistes, d'amener cette réflexion et cette mobilisation pour montrer que nous avons une vision de l'avenir pour les travailleurs et tous les autres.

En France, vous êtes les plus mal placés car vu de Belgique, je ne vois pas beaucoup de différence entre les macronistes et les lepénistes. Comme me le disait une de mes enseignantes à l'Université voilà plusieurs dizaines d'années, dans son mode de fonctionnement actuel, l'Europe est fascisante. L'extrême-droite est présente partout, y compris en Belgique, en particulier dans le nord du pays où le Vlaams Belang recueille 30 % des intentions de vote pour les prochaines élections et les nationalistes de la NVA, 27 %. Au sud, il n'y a certes pas de parti





d'extrême-droite mais le président du parti libéral joue aujourd'hui la carte du trumpisme et du populisme pour essayer de gagner les voix de l'extrême-droite. Nous restons donc le seul rempart contre l'extrême-droite et les seuls défenseurs de la classe ouvrière.

**Jim IRVIN,**  
*Secrétaire général NUMSA (Afrique du Sud)*

Je vous remercie pour votre invitation. Je remercie également les camarades qui ont été présents au dernier congrès de la NUMSA en Afrique du Sud. Nous remercions enfin votre organisation pour son soutien.

La NUMSA croit en la solidarité internationale ; c'est le fondement de notre organisation. Le système capitaliste est en effet global et les grandes sociétés multinationales peuvent se coordonner. Il est donc naturel que nous continuions nous aussi à nous coordonner et à travailler au-delà de nos frontières pour relever tous les défis qui nuisent à l'humanité dans le monde entier. Si l'un de nous lance un appel, nous serons toujours là pour montrer notre solidarité.

La NUMSA est un syndicat révolutionnaire et militant qui continue de lutter contre le capitalisme. L'Afrique du Sud est considérée comme un pays où les droits sont plus respectés que dans les autres pays africains. C'est un pays en transition, après le régime de l'apartheid, et si nous avons réussi à obtenir des droits politiques, nous n'avons en revanche jamais réussi à pénétrer l'économie sud-africaine qui reste dominée par les Blancs. Le peuple, lui, continue à essayer de survivre dans des bidonvilles où le taux de chômage est énorme, surtout chez les jeunes. Ce taux est en effet de 46 % dans notre pays, ce



qui annonce un véritable désastre. Il ne s'agit donc pas seulement pour nous de négocier l'amélioration des conditions de travail mais de défendre notre peuple. L'Afrique du Sud est aussi un pays en voie de désindustrialisation, qui perd des emplois dans tous les secteurs. Autrement dit, il ne s'agit pas d'être réformiste mais d'être militant et de joindre nos forces à tous ceux qui, dans le monde, veulent s'entraider pour détruire ce capitalisme qui nous nuit tellement. Alors continuons ce dialogue pour continuer à lutter ensemble contre les inégalités qui frappent toutes les sociétés.

**Maicon VASCONCELOS,**  
*CNM-CUT (Brésil)*

Merci à vous pour votre invitation. C'est un honneur pour moi d'être parmi vous.

Au Brésil, la situation est telle que certaines entreprises ne payent plus leurs salariés en argent mais en nourriture. Cela peut paraître étonnant pour un pays qui a connu l'esclavage, mais c'est vrai. Cela vous montre la mentalité qui existe dans notre pays. Après avoir lutté pour les droits humains



dans les années 60, nous devons maintenant lutter pour avoir le droit de nourrir nos enfants.

La dernière élection présidentielle fut complètement folle et marquée par des événements totalement inacceptables : des rues furent fermées pour que les pauvres ne puissent pas voter, les soutiens de Bolsonaro essayèrent

d'acheter des voix pour leur candidat et ils ont en partie gagné puisque s'ils ont perdu l'élection présidentielle, ils ont en revanche gagné beaucoup de sièges au Parlement. Malgré cette situation, où le droit de vote fut totalement enlevé à une grande partie de la population, Lula a gagné l'élection présidentielle avec une courte avance.

Sous l'ère Bolsonaro, la forêt amazonienne a été détruite quatre fois plus vite qu'avant. Des chefs indigènes ont été assassinés, de même que des leaders de mouvements démocratiques – ce fut encore le cas hier. Il s'agit hélas d'un phénomène constant dans notre pays. Après avoir essayé d'acheter l'élection, des partisans de Bolsonaro ont pris les armes, et menacent de descendre dans les rues pour essayer d'empêcher l'investiture de Lula le 1er janvier prochain. Il est donc très important de défendre la démocratie au Brésil et nous remercions la CGT de nous soutenir dans ce combat. Nous avons des problèmes mais nous avons aussi beaucoup d'espoir.

**Juan BLANCO,**  
*Secrétaire international des Commissions Ouvrières (Espagne)*

Merci à la fédération de la Métallurgie de la CGT pour son invitation. Nous sommes ici au siège du groupe de Paris, cette alliance des syndicats progressistes de l'Industrie du monde entier, pour travailler ensemble non seulement à la défense des droits et des conditions de vie des travailleurs mais aussi de la démocratie



### Steven BETHON,

*IVECO Annonay*

Je voudrais remercier nos camarades internationaux d'être venus nous apporter leur témoignage aujourd'hui. Il est toujours intéressant pour nous de voir que la situation est de la même ailleurs, voire pire, et que chacun essaye de se battre à son niveau. Cela met du baume au cœur.

Je voulais revenir sur un sujet qui nous concerne tous : l'électrification des voitures, au niveau national, européen et international. On demande à tout le monde de consommer une énergie propre mais on n'a pas assez conscience que la fabrication des batteries conduit à des destructions dans d'autres pays. Je trouverais donc intéressant qu'ils nous disent comment les choses se passent dans leur pays.

Il me semble également important que les gens comprennent que l'électrique n'est peut-être pas la solution ultime pour la transition écologique.

### Fabrice FORT

Le fait d'avoir obtenu un salaire minimum en Europe a vraiment marqué les esprits et valorisé le syndicalisme international que nous défendons, à savoir un syndicalisme de conquête sociale. Dans la période actuelle, cela nous permet d'ouvrir d'autres débats, sur la réduction du temps de travail par exemple.

Chez Renaults Trucks, nos camarades de la CGIL d'une entreprise italienne qui fournit des pièces à Renault Trucks et qui étaient en grève ne comprenaient pas pourquoi nous continuions à livrer les camions aux clients. Nous nous sommes alors rendu compte que nos pièces venaient d'un site de leur groupe situé en Asie. Dès que nous avons donné l'information à nos camarades italiens, ils ont fait une assemblée générale des salariés, ont modifié leur forme de grève et fait reculer leur direction, ce qui montre l'enjeu des solidarités internationales.

Nous avons besoin de solidarité de terrain. Je pense que nous avons aussi besoin de repartir à la conquête de nos camarades qui siègent dans les comités de groupes européens pour partager et faire valoir auprès des salariés ce que nous portons, à savoir l'idée de filières transfrontalières.

### Anne-Laure PAUGET,

*Bronzavia Sartrouville*

Je viens d'une petite entreprise de la Métallurgie. Je suis chaudronnière aéronautique mais hélas plus en activité pour l'instant car en arrêt maladie suite à une répression patronale extrêmement forte, qui utilise le sexisme et les menaces de mort pour détruire le syndicat CGT que j'ai contribué à lancer au sein de l'entreprise. Cela témoigne des méthodes fascistes du patronat en France, méthodes qui existent dans toutes nos entreprises où la CGT est vraiment l'organisation à abattre.

Le collectif Femmes/Mixité est en train de

travailler, avec le collectif International, à une initiative coordonnée au niveau international avec nos camarades femmes d'IndustriAll Global Union, que nous espérons organiser avant le 8 mars, journée indissociable du 1er mai. Il ne faut pas oublier que les femmes furent en première ligne lors de la révolution de 1917 et l'on sait leur force. On sait qu'elles constituent une force sociale ; la CGT Métallurgie l'a bien compris et donne toute sa place au collectif Femmes/Mixité, ce qui est tout à son honneur.

### Gérard BRION,

*USTM de la Mayenne*

Pour avoir siégé au sein du comité de groupe européen, je confirme que le syndicalisme international n'est pas toujours facile. Rencontrer des syndicats d'autres pays n'est pas facile, d'autant qu'ils n'ont pas toujours la même culture ni les mêmes façons d'agir. Contrairement à ce que beaucoup pensent, les comités de groupes européens ne sont pas seulement des chambres d'enregistrement ; c'est aussi là que nous pouvons créer des liens avec les autres syndicats et porter des revendications fortes dans les entreprises. Ainsi, c'est en nous unissant que, dans les années 2010, nous avons réussi à dissuader la direction de Temeco de fermer une usine en Espagne.

### Jim IRVIN

Nous sommes tous confrontés à des multinationales qui ne cherchent qu'à augmenter les dividendes versés aux actionnaires. Il est donc important d'unir nos forces

face à elles. Il n'y a pas d'autre façon de procéder si nous ne voulons pas en subir les conséquences, pour nous comme pour la planète.

### Olivier TEN,

*Legrand*

Merci pour vos interventions qui donnent envie de se battre. Aujourd'hui, il existe une forme de concurrence boursière entre multinationales sur les accidents de travail. En France, les accidents de travail sont pris en charge par les entreprises mais pas les arrêts de travail, ce qui explique qu'elles les contestent. Ces multinationales nous mettent en concurrence à travers nos établissements dans le monde entier. Chez Legrand, en France, on nous reproche d'être de mauvais élèves car il y a moins d'accidents de travail en Turquie, en Afrique du Sud ou au Brésil. Que se passe-t-il quand un salarié se blesse dans votre pays ? C'est un sujet pour lequel il faut que nous battions mondialement.

### Michel DUCRET,

*Marelli Argentan*

L'Inde va devenir le troisième producteur automobile mondial, surtout avec l'arrivée de PSA. Il y a de plus en plus de constructeurs automobiles en Inde et le marché français de la sous-traitance automobile intéresse beaucoup les entreprises indiennes, avec le groupe Motherson qui vient d'investir dans sept entreprises françaises. Or nos camarades de ces entreprises n'ont aucun lien avec les décisions stratégiques prises dans

ce pays. L'automobile représente aujourd'hui 7 % du PIB de l'Inde et a pris une place capitale dans ce pays. Avec l'arrivée de tous ces groupes automobiles, notamment Stellantis, comment garantir qu'ils respecteront les normes de l'organisation internationale du Travail ? Comment les syndicats indiens appréhendent-ils cela ?

### Laurent RICHARD,

*Nokia France*

Je voudrais rendre hommage à nos camarades internationaux, dont les luttes nous ramènent dans le réel de ce qu'est le combat syndical. Mon entreprise a beaucoup de filiales en Inde, en Chine ou au Brésil, pays où les droits des salariés sont vraiment moindres qu'en France. Ils nous interpellent et nous essayons de leur apporter un message de soutien mais cela reste bien faible par rapport à ce dont ils ont besoin. Dans quelle mesure pourrions-nous essayer de nous entraider pour mieux défendre les salariés des pays où le droit social est moins développé que chez nous ?

### Gautam MODY

Concernant l'investissement de Stellantis en Inde, il est encore trop récent pour engager du personnel. Nous ne savons donc pas très bien ce qu'il en sera. L'automobile est effectivement au cœur de la production industrielle indienne et nous essayons de rassembler tous les syndicats du secteur sous la même bannière.

Concernant Motherson, il s'agit effectivement d'un gros équipementier, qui investit en Europe, en Chine,

en Amérique du Nord. Nous n'y avons pas de syndicat et je ne crois pas qu'il y ait beaucoup de syndicats d'autres organisations – je ne suis même pas sûr qu'il y en ait un seul.

Pour ce qui est de la transition du secteur automobile vers l'électrique, je crois que c'est une réalité à laquelle nous ne pourrions pas échapper ; ce qui pourra faire la différence, c'est la lutte des syndicats. Si cette transition est importante pour des villes aujourd'hui très polluées, il faut aussi bien voir que n'est pas non plus la solution qui résoudra tous les problèmes dans tous les pays.

### Juan BLANCO

Vos interventions montrent les problèmes posés par la délocalisation de l'activité des groupes industriels. Il y a dans les pays du Sud des risques qui, comme l'accident du travail, n'existent tout simplement pas dans la réglementation. D'où l'importance de créer des réseaux de syndicats tout au long de la chaîne de sous-traitance des entreprises pour faire modifier la réglementation et y introduire des risques qui n'existent pas aujourd'hui.

### Noël KOUICI,

*Réparation Navale Marseillaise*

A une époque, lorsque les navires de nos armateurs locaux arrivaient en fin de vie, ils étaient envoyés en Inde ou au Bangladesh où ils étaient démantelés sans souci de sécurité. Ces pratiques sont-elles terminées ?

En 2003, le groupe Boluda a racheté les activités de remorquage du port de Marseille via la Réparation navale marseillaise. Trois ans après, nous avons subi une liquidation judiciaire et si nous avions eu des échanges avec nos camarades de Barcelone, nous aurions pu les alerter de ce qui allait leur arriver. Aujourd'hui, tous les armateurs dont nous traitons les navires doivent faire une cartographie des produits – notamment l'amiante – qui se trouvent à l'intérieur. Des dispositions ont été prises pour la France et des navires contenant de l'amiante ont été traités à Cadix. Il y a des discussions au niveau européen autour de la problématique



amiante mais aujourd'hui, les choses ne se passent pas de la même façon partout en Europe et le niveau de protection n'est pas le même en France et en Espagne, ce qui crée une concurrence déloyale.

### Jacques BAQUIER

Nos camarades nous montrent que nous avons besoin de renforcer les solidarités internationales. Ils nous disent que la situation est comparable dans les pays et que des luttes sont organisées sur les salaires ou les conditions de travail mais à des niveaux différents. Quand j'entends parler d'assassinats de syndicalistes au Brésil, nous en sommes heureusement encore loin en France.

Je souhaiterais revenir sur la protection sociale au Brésil ou en Inde. Comment portez-vous les questions de sécurité sociale, de santé, de retraite ? Les luttes que nous menons en France peuvent-elles vous aider dans ce sens ? Comment améliorer les conditions de vie et de travail dans le monde entier ?

### David BLAISE,

*ArcelorMittal*

Au sein du collectif Industrie, nous travaillons sur plusieurs sujets tels que le coût du capital, les relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants ou les enjeux environnementaux, qui sont un gros sujet dans la sidérurgie. Je voulais poser ici la question des aides publiques – dont les entreprises françaises se gavent. Sont-elles aussi importantes dans vos pays et sont-elles conditionnées ?

### Ludovic SCHMIDT,

*Gaguenau*

La mondialisation, ce sont des multinationales qui s'implantent dans différents pays et font jouer la concurrence entre salariés. Il est donc très important de communiquer entre nous.

### Gautam MODY

Concernant le démantèlement des navires, les armateurs profitent du fait qu'il y a en Inde des personnes prêtes à travailler dans n'importe quelles conditions de travail, sans se soucier des questions de santé et de sécurité. Quant aux accidents du travail, il faut souvent se battre pour les faire reconnaître. D'où la nécessité de se battre pour l'égalité des travailleurs à travers le monde, et nous devons le prendre en compte dans nos luttes.

### Juan BLANCO

La question est de rendre la solidarité effective et pas seulement rhétorique. Cette réunion est un exemple de solidarité effective. Nous sommes ici pour échanger, discuter et nous connaître. Nous avons aussi eu hier sept heures de réunion entre représentants de dix-sept organisations internationales pour préparer un programme de travail concret. Nous avons notamment évoqué la question de la construction navale et créé une coordination commune, et nous avons besoin de faire connaître cette information à nos camarades pour préparer notre travail des prochaines années.

# Conclusion

## Frédéric SANCHEZ

On peut mesurer, à partir des interventions de nos camarades, ce que nous avons fait évoluer dans le syndicalisme international et européen avec les groupes d'Annecy et de Paris, qui sont devenus incontournables. Nous ferons un nouveau point d'étape lors du congrès d'IndustriAll Europe, qui se tiendra en mai à Athènes, et celui d'IndustriAll Global Union, qui se tiendra en Afrique du Sud.

Un travail a été engagé avec différentes organisations. Une feuille de route a été établie sur des sujets majeurs (conventions collectives, salaires, transparence dans les organisations...) et nous avons besoin maintenant d'élargir les groupes de Paris et d'Annecy à d'autres syndicats. Vous avez pu mesurer que des questions de conditions de travail, de répression syndicale se posaient partout dans le monde. Avec d'autres organisations syndicales, nous avons permis la création de ces deux outils formidables pour la construction des luttes.

Nous sommes dans une bonne dynamique. Il y aura d'autres débats comme celui-ci. Nous réfléchissons aussi à une initiative avant notre prochain congrès, peut-être dans un autre pays d'Europe. L'échange que nous avons eu aujourd'hui nous a en tout cas permis de passer de la théorie à la pratique et de nous donner des perspectives pour ce que nous avons besoin de construire pour le syndicalisme international, sachant nous sommes confrontés aux mêmes problématiques partout dans le monde et que notre seule visée est de transformer la société pour qu'elle réponde aux besoins de la population et pas à ceux de la finance.



53<sup>e</sup>  
la cgt / congrès

du 27 au 31 mars 2023  
Clermont-Ferrand

## Abdelaziz Bouabdellah

Membre du Secrétariat Fédéral

Concernant la préparation du 53<sup>e</sup> Congrès Confédéral qui se tiendra du 27 au 31 mars 2023 à Clermont-Ferrand, les CCN de février et de mai derniers ont défini un plan de travail. Il s'agit du mandatement, des votes et des candidatures, avec comme principal objectif celui d'aller au débat avec les syndiqués.

Le congrès confédéral, c'est avant tout le congrès des syndiqués et des syndicats de toute la CGT. Et donc, la préparation du congrès sera justement l'occasion de renforcer nos liens avec les syndiqués à tous les niveaux, de débattre des modes de vie du syndicat et de l'orientation de la CGT.

Si nous voulons que la CGT soit en phase avec la réalité du monde du travail, il est primordial que la préparation se fasse par et avec les syndiqués, en

fonction de leur vécu et de leur contexte de travail.

C'est pourquoi, la confédération a diffusé un premier 4 pages qui interroge les syndicats et les syndiqués à partir des trois thèmes du futur document d'orientation qui sera mis en débat dans les syndicats d'ici la fin de l'année. Ces thèmes poussent à la réflexion sur notre syndicalisme dans un monde complexe et en perpétuelle évolution. Voici 3 questions importantes :

- Comment incarner davantage ce syndicalisme de rupture et de transformations sociales ?
- Comment développer, renforcer nos forces organisées et gagner en audience électorale ?
- Comment élargir le rapport de forces et notre capacité d'actions collectives ?

Concernant le document d'orientation, il sera envoyé d'ici la semaine prochaine aux syndicats.

La Fédération, avec sa Direction, devra donc veiller à ce que les syndicats s'approprient le document d'orientation avec les syndiqués pour favoriser les échanges et les propositions. Les délégués qui seront désignés au Congrès devront naturellement être porteurs de ces débats.

Par ailleurs, dans cette construction, le CCN a également défini plusieurs axes de travail, qui sont :

- La construction de la future Commission Exécutive, dont l'un des principaux objectifs sera de maintenir la parité femmes/hommes (ce qui sous-entend d'avoir suffisamment de candidatures féminines).
- Pour cela il est demandé à chaque organisation de présenter au moins une candidature féminine. Je vous rappelle que ce sont les fédérations, les Unions Départementales, l'UGICT, l'UCR et le comité national de luttes et de défense des

chômeurs, qui présentent les candidatures à la Commission exécutive confédérale avec bien évidemment l'avis des syndicats concernés par ces candidatures.

■ Sachant que présenter une camarade ne veut pas forcément dire qu'elle sera automatiquement retenue, mais cela permettra à la Commission de travailler à la proposition d'une Direction Confédérale en plaçant les femmes et les hommes sur le même pied d'égalité.

**Ce qui a également été retenu, c'est de maintenir une CEC à 60 membres, plus 7 membres pour la RFC et d'atteindre un renouvellement avoisinant les 40 %.**

Pour rappel, 3 camarades de notre Fédération siègent à la CEC, il s'agit de Boris PLAZZI, Lamia BEGIN et Philippe MARTINEZ. Trois autres métallos avaient été présentés par leur Union

Départementale qui sont Nail YALCIN, David GISTO et Nadia SALHI.

La Fédération a demandé aux 3 camarades élus à la CEC de faire une appréciation individuelle de leur mandat et ils ont également répondu à un questionnaire élaboré par la Confédération. Sur les 3 camarades, seul Boris propose de reconduire son mandat. Comme vous le savez Philippe MARTINEZ, après huit années au poste de Secrétaire Général de la CGT, a décidé de ne pas renouveler son mandat.

Pour son remplacement, la CEC a retenu la proposition de Philippe, que Marie BUISSON de la FERC, soit présentée à la responsabilité de Secrétaire Générale de la CGT au prochain congrès. Ce serait une première, qu'une femme soit à la tête de notre organisation. En parallèle, il nous a été remonté de l'UD 13 la candidature d'Olivier MATTEU. Je n'en dirais pas plus si ce n'est que la méthode adoptée par certains est contraire à nos statuts et règle de Vie. Il reviendra au CCN du prochain congrès de faire ou pas ce choix.

Concernant les candidatures que le CEF a décidé de retenir pour la future CEC, il s'agit d'Ouria BELAZIZ, Boris PLAZZI, Fred SANCHEZ et Michel MOLESIN. Le dernier CCN a fait une première approche de ce que pourrait être la prochaine CEC. Ils ont décidé de retenir pour le moment BORIS, OURIA et FRED. Une deuxième approche sera proposée au prochain CCN

Enfin, voici quelques éléments pratiques de la préparation du congrès.

Tout d'abord, il est prévu un millier de délégués au Congrès, 82 de la métallurgie dont 9 retraités. C'est 3 mandats supplémentaires par rapport à la première projection de février dernier. Je vous rappelle que nous avons fait le choix d'un mandatement de proximité des syndicats, qui doit être validé par une assemblée départementale des syndicats.

Il faut savoir que la Fédération représente 2.700 syndicats et plus de 4.000 bases pour un peu plus de 50.000 adhérents. Il va donc falloir, dans un premier temps, mettre en place un dispositif avec un travail croisé UD/FD pour réunir l'ensemble des syndicats et désigner démocratiquement les camarades qui seront porteurs des voix des syndicats. Cela ne sera pas facile de réunir tous les syndicats et cela exigera l'implication de toute la fédération.

A ce jour, seulement 46 délégués ont été désignés.

Il est donc urgent d'accélérer le processus et de veiller à ce que les délégués soient véritablement porteurs des réflexions et des décisions des syndicats. Nous avons également besoin d'un effort collectif, pour essayer de tendre vers les axes de travail définis par la direction fédérale, notamment sur la participation des femmes et des jeunes !

Nous avons également prévu de réunir, avant le congrès, l'ensemble des délégués à Montreuil :

■ Pour les aider à préparer le congrès dans les meilleures conditions, notamment sur les aspects pratiques et d'organisation

du congrès (par exemple sur des modalités de votes).

■ Aborder les thématiques du document d'orientation pour faciliter les débats avec les syndicats qui les ont mandatés.

Pour rappel le délai de désignation de délégué est prévu au 16 décembre.

Tout réside dans le mandatement, car il va permettre l'expression et le choix de nos syndicats dans la participation et le contenu du Congrès Confédéral.

Réussir cette phase de travail « *qu'est le mandatement* » c'est déjà avoir la certitude d'un Congrès UTILE et en capacité d'apporter des réponses aux attentes et aux besoins des salariés.

Les camarades qui vont être désignés représenteront plusieurs syndicats. C'est pourquoi, concernant les votes au congrès, il faudra rappeler certaines règles, notamment pour les syndicats qui souhaitent s'abstenir ou voter contre un texte ou une résolution. Ils devront le notifier dans un P.V. de réunion et le transmettre aux délégués mandatés.

Il sera donc important, avec l'aide des USTM/UD, de collecter les avis des syndicats sur l'ensemble des thèmes qui seront travaillés au congrès : tant sur l'activité de l'organisation depuis le congrès précédent, que sur les orientations et les engagements que prendra la CGT pour les 3 années à venir.

Des rencontres FD/UD ont eu lieu dans les régions pour justement rappeler les modalités du mandatement à partir de la résolution du CCN. Il

sera également question du financement de la participation des délégués : la démarche de la Fédération, dans un premier temps, est de proposer qu'il y ait une réflexion dans chaque département avec les syndicats pour une mutualisation des moyens, afin de permettre à chaque délégué de participer dans les meilleures conditions à ce congrès. Ensuite, si les difficultés persistent, la Fédération apportera une aide financière.

Passons maintenant aux questions de Vie syndicale et l'enjeu des élections professionnelles.

A la CGT, les élections sont une bataille revendicative et une lutte à part entière. L'audience est le fruit de la démarche et un élément constitutif du rapport de forces.

La représentativité se bâtit du territoire à la profession et jusqu'à la confédération par la consolidation des voix obtenues par les syndicats CGT dans chacune des élections de ses périmètres, ou champs respectifs tout au long du cycle électoral. En conséquence, celle-ci apparaît comme un indicateur de la capacité de la CGT à agir à chacun de ses niveaux et révèle le défi du renforcement et de l'implantation de la CGT dans chaque entreprise.



### Olivier TEN

Une page se tourne à la Confédération. Philippe Martinez ne se représentera pas et propose quelqu'un pour le remplacer mais il y aura d'autres candidats, en particulier des secrétaires de fédérations. Peut-être pourrions-nous échanger sur ce contexte et sur la façon de nous organiser en cas de crispation. Il faudra que les métallos soient bien organisés et bien représentés dans la future instance.

### Eric MOULIN,

*USTM 42*

Sur le document d'orientation, le recevoir si tard, deux mois et demi avant le congrès confédéral, est un vrai problème. Comment allons-nous le déployer auprès de nos syndicats pour qu'ils le lisent, y travaillent et fassent remonter leurs remarques ? Avec la rentrée qui s'annonce, je crains que nous n'ayons pas eu le temps d'y travailler sérieusement et collectivement. C'est un

écueil qu'il faudra éviter pour le congrès suivant.

### Mario MARTIN,

*Sovab Batilly*

Lire le document d'orientation est assez laborieux pour la plupart des camarades. Je me demande si, pour les prochains congrès, il ne faudrait pas envisager une formation pour expliquer les principaux points de ce document aux syndicats.

### Bettina WINTERSTEIN,

*Gaggenau Lipsheim*

Chez nous, le mandatement n'a pas posé de problème. Nous avons tenu des AG par bassin d'emploi et en avons profité pour organiser des journées d'étude sur la convention collective nationale. Nous allons maintenant tenir des assemblées de rentrée fin janvier et début février et une fois que nous aurons travaillé avec nos sections et nos syndicats, ne pourrions-nous pas tenir une réunion à Montreuil avec les mandatés, dont

certains participeront à leur premier congrès ?

### Fabrice FORT

Le 53ème congrès confédéral pose une problématique. Ce qui me gêne, c'est que certains sont en train de sacraliser le poste de secrétaire général et ne se focalisent que sur celui ou celle qui sera choisi pour appliquer la feuille de route de la CGT. Je trouve que, démocratiquement parlant, les choses sont mal engagées. La question qui nous est posée est celle de notre feuille de route. La CGT est en difficulté sur pas mal de sujets, surtout depuis la mise en place des CSE qui nous a fait perdre plus d'un tiers de nos moyens syndicaux. Nous savons que nous sommes dans le dur et avons besoin d'une CGT qui s'ouvre plutôt que d'une CGT qui se rabougrit. De ce point de vue, je ne comprends pas la polémique sur le fait que la CGT travaille avec des ONG sur les questions environnementales. Comment penser que nous aurons à nous seuls la

réponse aux attaques sans chercher à élargir la lutte et à rassembler autour de nos propositions ? Il faut armer nos syndicats pour ce congrès et en région Aura, nous poussons pour que chaque USTM – et, si possible, des syndicats – fasse un bilan de son activité de l'année pour avoir un élément concret à leur donner.

En tant qu'animateur régional, j'ai aussi besoin que ce congrès traite une bonne fois pour toutes de l'activité interprofessionnelle régionale pour que nous puissions nous appuyer sur des éléments clairs dans nos statuts. Il faudra pousser pour aider le congrès à prendre position.

### Yann LE FLANCHEC,

*Nokia Lannion*

Je ne comprends pas qu'on en arrive à repousser les mandatements à la fin décembre. Il faudrait que les mandatés soient désignés plus tôt et que nous recevions le document d'orientation au moins six mois à l'avance. Quant à la succession du secrétaire général, elle donne toujours lieu à des tiraillements. Or je ne vois pas comment nous pourrions envisager sereinement de lutter contre la réforme des retraites si nous ne sommes pas tous solidaires et unis au sein de la CGT.

### Michel DUCRET

Sur les cinq départements de la région Normandie, quatre délégués ont été nommés par le biais d'AG d'USTM. Dans l'Orne en revanche, l'UD a souhaité désigner son candidat de la Métallurgie, alors que nous en avons désigné un autre ; la commission de

mandatement devra donc trancher. Nous travaillons avec les UD, les territoires et les professions mais cela crispera manifestement certains de nos camarades. C'est une erreur politique qu'il ne faut pas réitérer dans les territoires. Cela doit être dénoncé et ne plus arriver. Ce sera le congrès des syndicats et j'espère que la commission de mandatement tranchera dans ce sens.

Sur le document d'orientation, nous avons prévu une journée d'études le 12 janvier. Je trouve d'ailleurs que c'est une erreur de la part de la Confédération d'avoir pris autant de retard sur ce document.

Sur la préparation du congrès en général, nous sommes attendus au tournant avec la réforme des retraites, la rentrée sociale, etc. Qu'il y ait des propositions de candidatures me semble normal mais ce qui est contesté aujourd'hui, c'est la stratégie de lutte et les orientations de la CGT. Pour moi, la stratégie de lutte sur les salaires choisie par la Confédération a été bonne ; les actions mises en place ont porté leurs fruits. Les luttes de places ne sont pas possibles. Sacraliser le poste de secrétaire général est inadmissible. Nous devrions plutôt débattre aujourd'hui de la stratégie et des orientations de la CGT.

### **Véronique MARTIN,**

Référente de la confédération pour la FTM

La préparation d'un congrès confédéral a toujours été un exercice difficile. J'entends que le document d'orientation soit arrivé tardivement mais nos statuts prévoient que les

documents préparatoires à un congrès doivent arriver au plus tard trois mois avant son ouverture. Outre le document d'orientation, nous publierons aussi avant le 27 décembre un rapport d'activité, un rapport et bilan financier et la liste des candidatures mises à disposition par les fédérations et les UD.

Nous avons aussi publié des éléments qui sont disponibles depuis avril, notamment un quatre-pages qui reprend les trois thèmes du document d'orientation et pose des questions sur ce que nous avons besoin de travailler pour que la CGT soit le syndicat de l'ensemble du salariat. Face à l'évolution du salariat et à l'ubérisation du monde du travail, nous avons besoin de nous interroger sur la façon d'aller à la rencontre de ces travailleurs, sur notre renforcement et sur notre stratégie de lutte, pour devenir un syndicat de masse et de classe, afin de satisfaire les revendications immédiates des salariés et de contribuer à un changement de société. Outre ce quatre-pages, vous trouverez aussi sur le site de la CGT des vidéos qui accompagnent les trois thèmes du document d'orientation.

Philippe Martinez a annoncé en mai dernier qu'il ne solliciterait pas un nouveau mandat de secrétaire général de la CGT. Il est tout à fait normal que le secrétaire général sortant propose une candidature à la validation du congrès mais c'est le comité confédéral national – qui se réunira pendant le congrès – qui élira la future direction générale et la ou le futur(e)

secrétaire général(e) de la Confédération. La succession des secrétaires généraux de la Confédération a toujours été très compliquée. Nous avons connu des épisodes très compliqués, notamment lors de la succession de Bernard Thibault. Ce qui se jouera pendant le congrès, c'est une opposition sur la manière de mener les luttes. Il faudra donc que nous ayons un maximum de débats sur le document d'orientation et nous sommes à votre disposition pour vous aider à en organiser.

### **Mickaël DELEMAR,**

*Framatome UGINE*

Je ne vous cache pas que la question de la succession du secrétaire général ne motive pas mes camarades à participer au congrès. Il est aussi difficile pour ceux ayant des enfants de se libérer pendant toute une semaine. Enfin, nous sommes déjà bien occupés par la convention collective nationale, la réforme des retraites, les futures élections et les NAO, et lire le document d'orientation est assez décourageant pour des personnes peu habituées à lire. Il n'est donc pas perçu comme on pourrait l'espérer.

### **Michel MOLESIN,**

*Airbus Toulouse*

Il faut se demander s'il serait opportun de faire un bilan d'activité avant la fin du mandat. Nous avons parlé du quatre-pages lors de notre Conseil national de juillet mais peu d'entre nous s'en sont saisis. Oui, être animateur de la CGT est exigeant et lire une cinquantaine de pages me semble être à la portée

de n'importe quel militant. Si nous ne sommes plus capables de le faire, cela pose question. C'est aussi un reflet de la baisse de conscience politique de nos militants. Il va falloir prendre le temps de lire et de discuter de ce document car si nous ne le faisons pas, nous risquons d'être embarqués dans de faux débats. Il faudra que nos 82 délégués soient mis en situation pour aborder des débats pas toujours faciles et il me semble que nous devrions pouvoir trouver des camarades capables de le faire. Nous sentons bien qu'il y a des tentatives de fractionnement mais il ne faut pas refuser le débat pour autant. Le problème n'est pas de décider d'une orientation majoritaire mais de la mettre en œuvre dans les syndicats, et si personne n'a lu le document d'orientation et que chacun fait ce qu'il veut, cela posera problème. Le Congrès est là pour mettre les choses à plat ; une majorité s'en dégagera et quand elle aura décidé des orientations à suivre, chacun aura obligation de les mettre en œuvre.

Le document d'orientation du Congrès compte trois parties, dont chacune se termine par une synthèse, sous la forme d'une résolution. Si on veut se faciliter le travail, on peut se focaliser sur ces seules résolutions. Et bien que le nom de Marie Buisson soit contesté par d'autres fédérations, nous n'avons rien contre l'idée de travailler avec elles mais nous avons aussi des choses à défendre. C'est de cela que nous avons besoin de parler, sans se jeter d'opprobre. Il est sûr qu'il y aura des discussions sur

le choix des membres de la CE et que les délégués sans expérience risquent d'être un peu « brutalisés ». Il faut donc les préparer et les encadrer et je trouve que notre Fédération arrive souvent à le faire sagement. Nous avons un vrai travail à faire ; faisons-le tranquillement. Un congrès peut être tendu mais c'est la vie.

**Christian LACOSTE,**  
*Constellium*

Nous avons nommé notre délégué et fait le bilan d'activité de notre USTM mais n'avons toujours pas reçu le document d'orientation. Nous allons bientôt partir en vacances, puis engager une bataille sur les retraites. Il y aura ensuite des négociations sur les salaires, puis sur la convention collective nationale, puis nous préparerons le congrès confédéral lorsque nous aurons reçu le document d'orientation. Mais il ne faut pas se voiler la face : j'en ferai une copie à l'ensemble de mes syndiqués mais je sais que seuls deux ou trois d'entre eux (sur cent-cinquante) le liront en entier.

Concernant la nouvelle équipe dirigeante, le fait que ce soit un homme ou une femme à la tête de notre confédération ne changera rien, à condition que nos ambitions soient portées par les syndicats et par les salariés. Il faut aussi regarder les résultats des fédérations lors des élections professionnelles pour construire la prochaine direction confédérale, sachant que là où nous travaillons, nous avons de bons résultats.

**Simon SINGLA,**  
*Le Matériel Pera Florensac*

Le collectif Occitanie s'est réuni à deux reprises en assemblée générale pour discuter du mandatement. Des UD et des comités régionaux nous ont fait changer nos délégués pour désigner leurs propres délégués. Nous attendons toujours leur validation, ce qui pose un problème de démocratie interne.

**Nadia SALHI,**  
*STMmicroelectronics*

Je termine mon troisième mandat à la CE confédérale et ne me représenterai pas. Je

peux comprendre que le congrès confédéral soit un peu loin des préoccupations immédiates des syndicats, qui sont aspirés par les questions institutionnelles. Les syndicats ne comprennent pas trop ce qui se passe au niveau confédéral. Il y a peut-être une lutte pour les places mais il y a aussi des questions d'orientation. Les revendications immédiates sont ce qui nous préoccupe au quotidien mais il y a aussi la transformation de la société. Les syndicats ont peu de relations avec la Confédération et le congrès est le lieu où ils devraient prendre toute leur place.

Trois thèmes sont abordés dans le document d'orientation : le syndicalisme de rupture et de transformation sociale ; développer les forces organisées et gagner en audience électorale ; élargir le rapport de forces et notre capacité d'action collective. Tous ces sujets nous concernent en tant que syndicats et nous devons apporter notre point de vue. Le congrès sera un moment privilégié pour s'exprimer.

Par ailleurs, on parle beaucoup de démocratie à

la CGT. Je ne suis donc pas favorable à la proposition qui est faite pour les votes. On doit pouvoir voter contre sans avoir à se justifier. Nous avons besoin de nous exprimer librement si nous voulons que notre organisation avance.

**Daniel SANCHEZ,**  
*retraité*

Il faut surtout désacraliser la critique et réintroduire la possibilité de réfléchir et de s'interroger. Si on se crispe parce qu'on a des idées différentes, y compris sur les hommes et les femmes qui dirigeront la CGT demain, nous aurons du mal à rassembler. La société est en crise et la CGT est en difficulté ; il est normal qu'elle s'interroge. C'est compliqué et c'est pour cela que la priorité est que la CGT prenne le temps de réfléchir sur son action. Nous sommes dans une société qui recule et nous n'arrivons pas à mobiliser. Pourquoi ? Le congrès confédéral sera un moment privilégié pour que la CGT s'interroge sur son action.

Depuis le début des années 70, le patronat a mis en œuvre une stratégie visant à aspirer le syndicalisme dans l'institutionnel pour nous priver de contact avec les salariés et amputer la démocratie, et nous n'arrivons pas à nous en extirper. La proposition de Sébastien de faire la grève des institutions a pour moi un sens politique profond. Il faut faire le constat que ce n'est pas en participant à des réunions avec les patrons que cela changera les choses. Or dans certains groupes, avec la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale, le calendrier des



réunions est déjà rempli pour toute l'année 2023. A quel moment s'occupe-t-on du syndicat ?

La priorité est de prendre un moment pour réfléchir aux raisons de nos difficultés et je crois que nous avons une carence en notre sein sur les questions de démocratie. Si nous travaillions mieux à ces questions, nous n'aurions pas de tels débats. Et si la CGT n'était pas en crise, nous n'aurions pas ces interrogations sur la personne qui pilotera nos troupes. Cela fait plusieurs congrès que nous en parlons parce que nous n'allons pas au bout des questions. Il faut donc qu'elles soient mises sur la table.

Et quand un syndicat prépare un congrès ou des élections, il essaye de désigner des camarades qu'il considère être les mieux à même d'assumer ces responsabilités. Pourquoi cela serait-il différent à la Confédération ?

Il est vrai que la CGT est parfois crispée sur des questions comme l'environnement mais si on n'y travaille pas en bas et qu'elles viennent d'en haut, cela conduit à des crispations. On a le droit d'avoir des bonnes idées mais elles doivent venir des syndicats. Il faut prendre conscience que la CGT est affaiblie dans ses fondations. J'ai connu des congrès de syndicats où le secrétaire général de la CGT se faisait chahuter par les militants, dans un débat riche et fraternel car tout le monde avait la volonté d'avancer. Regardons ce que sont devenus nos syndicats. Un syndicat est une force sociale qui se

donne les moyens de son indépendance parce qu'elle réfléchit sur elle-même, parce qu'elle est riche de sa culture, et c'est à cela qu'il faut travailler.

Quant au fait que le document d'orientation n'arriverait pas assez vite, les questions, nous les avons dans nos entreprises et c'est à partir d'elles que le syndicat réfléchit sur son action.

Oui, c'est compliqué mais prenons le temps de débattre et de réfléchir si nous voulons faire reculer le gouvernement sur la réforme des retraites car c'est dans le débat que nous gagnerons la mobilisation.

### **Monique GARIN,** *retraîtée*

Nous avons droit à 82 délégués. A ce jour, 46 sont connus (pour information, les 9 délégués de l'UFM ont été mandatés). Il nous en manque 36 et l'échéance est demain. Je me demande comment nous allons faire d'ici à demain pour atteindre le chiffre de 82. Participer à ce congrès sans avoir atteint ce quota me pose question. Notre fédération a pour moi toute sa place à Clermont-Ferrand.

### **Frédéric SANCHEZ**

Si 30 ou 40 délégués n'ont toujours pas été désignés le 16 décembre, la Confédération se posera sans doute la question d'un nouveau report.

Nous avons besoin de retrouver la culture du débat au sein de la CGT, d'accepter les décisions prises démocratiquement et de les faire appliquer. Aziz a parlé de deux candidatures au poste de secrétaire général de la CGT. La première,

celle de Marie Buisson, secrétaire générale de la FERC et membre de la CE confédérale, a été validée par le Bureau et la CE confédérale et est proposée par Philippe Martinez. Je considère que c'est au secrétaire général sortant d'avoir une réflexion sur celle ou celui qui pourrait lui succéder, et sacraliser le poste de secrétaire général est une stupidité. La deuxième est présentée par l'UD 13 mais comment une UD seule peut-elle envoyer un courrier au Bureau confédéral pour lui demander d'organiser un CCN extraordinaire afin de revoir les critères de désignation des candidats à la commission exécutive confédérale, critères qui avaient été validés à 85 % par le CCN en février dernier ? Comment une UD peut-elle remettre en cause le vote des organisations de la CGT ? Ce n'est pas de la démocratie mais un passage en force et nous ne pouvons pas l'accepter !

La fédération de la Métallurgie a une responsabilité particulière. Lorsque l'organisation tanguait, elle a toujours mis la priorité sur l'organisation. Il y a aujourd'hui une effervescence autour de la place du pro et de l'interprète dans notre organisation, certains considérant que le pro n'a plus lieu d'être, oubliant comment s'est construite notre organisation. Il faut donc rappeler : nous sommes des métallurgistes avant tout et nous avons intérêt à ne rien lâcher sur ce point fondamental. Je crois que cette question de la structuration de la CGT et de l'organisation dont nous aurons besoin demain devra

être un débat central du futur congrès confédéral.

Nous travaillons sur d'autres sujets, comme celui des champs professionnels. Je pense que nous avons besoin de pousser la réflexion sur l'utilité de garder des fédérations industrielles séparées. Je considère pour ma part que cela n'est plus utile. Il faut en débattre avec nos syndiqués et les syndicats. Et il ne faudra pas que le congrès confédéral soit celui des structures. Ce ne sera pas le congrès des UD et des fédérations mais des syndicats et des syndiqués. Et quand j'entends que des camarades ont organisé une assemblée générale pour désigner démocratiquement leurs candidats mais que ceux-ci ne sont pas validés par l'UD, cela m'interroge, et j'espère que la commission des candidatures aura l'intelligence de privilégier ceux qui auront été désignés par un vote démocratique des syndicats.

Nous avons besoin de repartir de nos fondamentaux, en l'occurrence du lien avec nos syndiqués. Il nous reste trois mois. Lors de la dernière réunion du CCN, j'ai fait la proposition de réunir toutes les fédérations autour d'une même table pour se dire les choses en face. Certains pensent que Marie Buisson n'a pas les épaules pour être secrétaire générale. Avec Stéphane Flégeau, nous l'avons reçue et elle a eu l'honnêteté de nous dire qu'elle ne maîtrisait pas tout et que sa vision de certains sujets – comme le nucléaire – n'était peut-être pas partagée par tous, mais il faut savoir se le dire tranquillement. Si nous ne sommes pas capables de nous dire que nous

avons des divergences d'appréciation sur certains sujets, nous n'avancerons pas. On a le droit d'être en désaccord mais il faudra que nous en ressortions avec une position enrichie démocratiquement.

En tant que secrétaire de la Fédération, je vais donc rencontrer l'ensemble des organisations syndicales. J'aurai un échange cet après-midi avec Sébastien Menesplier et Laurent Brun pour leur demander quoi faire concrètement. Laissons-nous la CGT partir dans tous les sens ou essayons-nous de remettre de l'ordre ? Plus les fédérations et les UD se parleront, plus le congrès se déroulera dans un climat apaisé.

Nous avons une place centrale dans ce que sera la CGT de demain. Il faut se dire les choses une bonne fois pour toutes. La CGT est un groupe d'individus qui essaye de faire avancer la société et c'est sur ce point que nous avons besoin de travailler dans les prochains mois.

### Jacques BAUQUIER

Nous vivons effectivement une période difficile politiquement et syndicalement parlant. Nous avons besoin de réfléchir et le congrès est un moyen de le faire. C'est aussi lui qui fixera nos orientations et qui élira une nouvelle direction pour appliquer ce qui aura été décidé. Son but est de rassembler, pas de diviser.

Je suis d'accord pour dire qu'il ne faut pas sacraliser la fonction de secrétaire général mais elle a quand même son importance. Je pense que nous n'avons pas tiré les enseignements de la

succession de Bernard Thibault, lors de laquelle le CCN s'est divisé en deux, et j'ai trouvé un peu dommage d'apprendre la candidature de Marie Buisson par les médias car cela a cristallisé les débats autour de cette question. Pourquoi ne l'entendons-nous pas aujourd'hui ? Je pense que cela nous aiderait dans la préparation du congrès. La succession du secrétaire général n'est pas une question anodine et il faudra se battre pour en débattre sans se fractionner.

### Anne-Laure PAUGET

La vie démocratique est le fondement de notre organisation. Pourquoi alors ce manque de candidatures ? Il ne faut pas avoir peur. Même des camarades inexpérimentés doivent pouvoir participer au congrès car c'est un moment de formation. Il faut aussi que les camarades femmes osent se présenter, et organiser des AG pour avoir la possibilité de discuter du document d'orientation.

### Gilles CASIMIR,

*USTM du Puy-de-Dôme*

Le 53ème congrès aura lieu en région Auvergne-Rhône-Alpes, dans le Puy-de-Dôme. La Métallurgie y sera très visible le 28 mars puisque c'est nous qui tiendrons l'espace de convivialité.

### Eric MOULIN

Dans les territoires, nous rencontrons des difficultés de fonctionnement avec les structures interprofessionnelles sur la désignation de nos délégués syndicaux. Nous avons besoin de structures de proximité dans les

bassins d'emploi pour y organiser les salariés mais si nous ne savons pas qui elles ont désigné en tant que délégué syndical dans les entreprises, nous perdons des syndiqués car il n'y a pas de suivi de l'activité métallurgiste. Si le congrès ne sera pas celui des structures, c'est quand même là qu'il faudra traiter de leur organisation car cette situation risque de mettre en difficulté le fonctionnement des structures professionnelles en territoire et de nous coûter très cher à terme.

### Olivier TEN

Ayant vécu le dernier congrès sans y avoir été préparé, je suggère que la Fédération organise une réunion de tous les mandatés pour qu'ils puissent travailler sur le document d'orientation dans leurs territoires. Il faut aussi absolument que les secrétaires d'USTM accompagnent les délégués de leur territoire dans la préparation du congrès pour que notre fédération y arrive organisée.

## Conclusion

### Aziz BOUABDELLAH

La question qui nous est posée n'est pas de choisir telle ou telle personne pour secrétaire général mais d'arriver, grâce au travail collectif de toutes les structures de la CGT, à mettre en application les orientations que nous nous serons fixées.

Il y a effectivement des sujets alarmants, à la tête de la CGT comme dans les syndicats, et je pense que nous avons besoin de remettre un peu d'ordre. Je tiens à rappeler que nous sortons d'une vague d'élections dans la fonction publique et qu'une vague d'élections s'annonce dans le secteur privé. Il n'est donc pas judicieux de nourrir nos adversaires par l'intermédiaire des médias si nous voulons que la CGT retrouve sa première place, et j'appelle chaque structure à rechercher des solutions. Il faut apprendre à s'écouter et à échanger d'un côté comme de l'autre.

Concernant les propositions présentées dans mon rapport d'introduction, quelques camarades ont du mal à comprendre qu'on leur demande d'expliquer leur vote contre mais c'est parce que par le passé, certains camarades ont voté en leur seul nom. C'est donc notre rôle de garantir que les choses se feront de la manière la plus démocratique possible.

Quant au document d'orientation, je rappelle que j'ai parlé du quatre-pages lors du Conseil national de juillet mais je n'en ai pas beaucoup entendu parler dans vos interventions. Même si le document d'orientation avait été publié en juillet, je pense donc qu'il ne serait pas arrivé dans les mains de tous les syndicats et de tous les syndiqués. C'est pour cela que nous faisons appel à la responsabilité de chacun d'entre vous pour que ce document soit diffusé le plus largement possible dès qu'il sera publié. J'invite également tous les syndicats de la Métallurgie à travailler à des amendements car nous avons toute notre place pour l'enrichir.

La période à venir s'annonce très dure mais c'est en discutant avec les syndicats et les syndiqués que nous trouverons des solutions. Il faudra que nous ressortions de ce congrès en ordre de bataille et très offensifs.



© DR

# GAGNER LA BATAILLE DE LA REPRESENTATIVITE

**Abdelaziz Bouabdellah**

Membre du Secrétariat Fédéral

**P**our gagner la bataille de la représentativité et aller vers la reconquête électorale, nous devons :

- Renforcer le vote CGT, dans les entreprises où nous sommes présents. Pour cela, la FTM propose la construction de campagnes, en s'appuyant sur notre démarche de construction de la revendication et notre pratique démocratique.

- implanter la CGT et gagner le vote CGT dans les entreprises où nous sommes absents. La FTM propose d'entreprendre un travail collectif avec les instances territoriales de la CGT, pour proposer des parrainages.

Ce cycle électoral est une opportunité pour les syndicats de se mettre en capacité de gagner sur l'ensemble des enjeux : élections, syndicalisation, luttes...

Notre démarche consiste à mener la bataille revendicative en construisant la mobilisation pour gagner : *« chaque syndicat doit se mettre en capacité de déployer sa démarche démocratique pour bâtir un cahier revendicatif qui réponde aux besoins exprimés par les salariés atelier par atelier, catégorie par catégorie, en faisant le lien avec les sujets nationaux. C'est ainsi que nous pourrions mener la bataille des idées et convaincre le plus grand nombre de salariés à se mobiliser en votant CGT... pour gagner ! »*

## Une démarche CGT efficace à prolonger, à amplifier !

L'audience et le taux de syndicalisation sont les indicateurs du syndicat pour mesurer sa capacité de convaincre le plus grand nombre de salariés à se mobiliser en votant CGT

et en se syndiquant, donc sa capacité à construire le rapport de forces !

Les salariés que nous aurons convaincus constitueront un socle sur lequel le syndicat pourra s'appuyer pour le convertir en syndicalisation et en mobilisation.

Retrouvons le sens de la formule *« Plus nombreux à la CGT, pour être plus forts à convaincre le plus grand nombre, pour gagner ! »*

Le nombre de syndiqués est un élément déterminant pour l'efficacité de la CGT à convaincre le plus grand nombre de salariés. C'est un élément constitutif du rapport de forces.

En aucun cas voter CGT, se syndiquer CGT, entrer dans l'action cgt n'est le fruit du hasard.

C'est le résultat d'une démarche impulsée par les équipes syndicales pour construire avec des syndiqués auteurs, acteurs

et décideurs, un cahier revendicatif faisant vivre la bataille des idées pour une autre société.

La campagne électorale menée selon la démarche CGT donne du sens et des perspectives concrètes aux dimensions de la *« vie syndicale »*.

Notre démarche contribue à regagner des UL, UD, FD et une Confédération fortes pour constituer des syndicats forts capables chacun, de mettre en œuvre la démarche revendicative pour peser sur les choix patronaux.

Le secteur Vie syndicale a été renforcé par Jean-Pierre Guerin qui aura en charge le collectif *« élections et déploiement »*. Je lui laisserai le soin de vous faire part de la feuille de route du collectif.

Pour finir, concernant les perspectives 2023, le CEF a validé les objectifs proposés par la vie syndicale.

Les objectifs que s'est fixés la Fédération :

- 5 000 nouvelles adhésions en 2023,
- Mise en route du plan de travail fédéral et du plan de parrainage en vue des élections professionnelles,
- Développement des formations « reconquête électorale »,
- Renforcement du collectif « Jeunes » et préparation d'assises de la Jeunesse fin 2024 ou début 2025.
- Le tour de France du collectif « Jeunes ».
- Engagement de la réflexion sur la question de la formation syndicale, avec la volonté de la Fédération de mettre en application son orientation consistant à la décliner en régions.
- Organisation d'assises de la formation syndicale en 2024.
- Territoires : préparation d'une conférence des USTM en 2024.
- Organisation de deux quinzaines de syndicalisation du 30/01/2023 au 10/02/2023 et en novembre (dates à définir),

Le CEF approuve à l'unanimité la proposition de désignation de Sylvain WERNER à la commission de gestion Cogetise.

Autrement dit, tous les moyens seront à disposition pour que la CGT redevienne la première organisation syndicale dans la Métallurgie.



### Mehdi DESCHANEL, Framatome Jarrie

Lors des dernières élections, nous sommes passés première organisation syndicale sur notre site, malgré la scission de notre syndicat. Nous avons une démarche démocratique puisque nous impliquons les syndiqués et les salariés dans nos décisions. Tous les syndiqués sont par exemple invités aux réunions de la commission exécutive. Nous avons aussi mis l'accent sur la formation syndicale puisque chaque nouveau syndiqué suit un stage d'accueil. La CGT a en revanche reculé au niveau du groupe et on voit bien les sites sur lesquels un travail de terrain a été réalisé.

Chaque salarié est consulté sur tout, même sur les grèves. Comment pouvons-nous en effet être écoutés si nous n'écoutons pas les salariés ? C'est au moment des élections qu'on voit les résultats de cette démarche. En Isère, nous mettons l'accent

dessus et c'est ce qui nous a permis de progresser.

### Roland BERAUD, Feurs Métal Feurs

Nous rentrons dans une période de renouvellement des IRP. Il y a déjà eu 20 000 élections durant le deuxième semestre de 2022, 63 000 sont programmées en 2023 et 20 000 en 2024. A ce titre, le secteur Formation a pris la décision d'organiser une journée d'études sur la question mardi dernier. C'était une première, qui a suscité une forte participation des USTM (douze étaient présentes), et l'on peut dire qu'elle a été une réussite. Cette journée avait pour but de pousser la réflexion sur la négociation du PAP (protocole d'accord pré-électoral) afin de ne pas se faire piéger sur son contenu et de déployer une démarche CGT, avec la mise en place d'un plan de travail offensif dans chaque entreprise.

De cette journée est ressortie une forte attente des USTM et le besoin de la décentraliser

dans les territoires afin d'armer nos syndicats et militants pour mener de véritables campagnes offensives. Deux USTM ont déjà programmé une journée d'étude dans leur département et tous les éléments nécessaires pour en organiser une sont à votre disposition. Si nous avons lancé cette initiative, c'est parce que beaucoup de camarades ne savent pas comment négocier un PAP. La journée d'études portait donc sur la démarche à déployer lors de la négociation des PAP et sur la campagne électorale à mener.

Nous avons aussi mis au point une formation de deux jours et demi sur l'enjeu de la syndicalisation. Pendant la formation, ce sont les stagiaires qui construisent eux-mêmes le plan de travail à déployer dans leur entreprise. Si cela vous intéresse, rapprochez-vous de David ou de moi et nous essaierons de trouver une date.

Dernière remarque : en matière de santé, sécurité et conditions de travail, 60 %



## Michel MOLESIN

En Occitanie, jusqu'à présent, 20 % des inscrits du cycle 3 ont voté pour le cycle 4 et les résultats sont positifs puisque nous avons 1,5 point d'avance alors que la CFDT a reculé d'un point. Nous enregistrons notamment une progression importante dans les entreprises de l'Aéronautique. L'année 2023 va être extrêmement importante puisque sur les 90 000 salariés de la Métallurgie de notre région, 30 000 appartiennent au groupe Airbus.

Pour ce qui est de « l'utilisation » de nos élus, regardons bien ce qui est écrit dans notre charte de l'élu et du mandaté, faisons-la vivre et avec cela, nous aurons des forces pour aller sur le terrain. Il ne faut d'ailleurs pas opposer les démarches de terrain avec la démarche revendicative, et encore moins avec la lutte.

Je pense par ailleurs que la formation est importante et que celle intitulée « gagner des élections » a donné des résultats impressionnants dans certains endroits. Il faut donc regarder comment la déployer plus largement.

A propos du collectif élections, la plupart des USTM ont un programme de ciblage établi à partir des résultats du cycle 3. En matière de ciblage et de parrainage, il faut avoir des plans à moyen terme, et une fois implantés, il faut accompagner les nouveaux élus, par la formation mais aussi par du lien.

## Thierry BOUET,

*USTM de la Sarthe*

J'ai participé à la journée d'études sur les PAP, ce qui m'a été utile,

de nos élus sont toujours formés par les patrons. Nous avons donc besoin de déployer dans les territoires un maximum de formations CSSCT. 45 stages CSSCT sont déjà programmés pour l'année prochaine et il reste quelques places disponibles. N'hésitez donc pas à nous contacter pour en organiser un dans votre territoire car l'enjeu est considérable. Ne laissons pas nos militants être formés par des patrons ou des cabinets d'experts.

## Sami EL-MESSAOUDI,

*John Deere*

Lors du dernier congrès fédéral, j'ai reçu pour mission de redynamiser le collectif Jeunes. Notre feuille de route est le devoir de mémoire. Nous allons organiser un Tour de France dont la première étape se déroulera à Bordeaux le 16 février, puis en région Grand Est le 25 mars, puis en région PACA à une date qui reste à déterminer.

## Joachim MAUBERT,

*John Derre Arc-lès-Gray*  
Nous avons lancé dans mon entreprise une campagne de syndicalisation qui nous a permis de passer de 23 à 60 syndiqués entre janvier 2022 et janvier 2023.

J'ai aussi suivi la formation « animation d'un syndicat » à Courcelle et appliqué sur le terrain ce que j'y ai appris, en faisant par exemple du tractage deux fois par mois et en allant beaucoup voir les salariés.

## Thibault DULAU,

*SAFT Bordeaux*

La jeunesse est l'avenir de la CGT. En tant que DSC, j'essaie d'apporter aux syndicats de mon groupe une nouvelle cohésion en organisant une réunion intersites mensuelle durant laquelle nous essayons de mutualiser nos idées pour être sur une même ligne directrice.

Je vous informe également que notre congrès se tiendra dans les Pyrénées-Atlantiques du 6 au 7 avril et nous aimerions qu'un représentant de la Fédération soit parmi nous pour nous entourer. Nous y avons invité les salariés et mené une campagne de syndicalisation, et rien qu'avec le tractage, nous avons syndiqué une quinzaine de personnes.

## Eric GERAUD,

*USTM de Charente*

Mardi dernier, nous avons tenu dans mon département une

conférence vie syndicale durant laquelle nous avons parlé de nos statuts et des élections professionnelles. Plusieurs initiatives sont en cours en Charente, où deux entreprises sont entrées dans la lutte ces derniers jours et où nous avons bon espoir de réimplanter la CGT. Pour cela, nous avons constitué un collectif de camarades ayant la capacité à négocier des PAP et pour la suite, nous avons réfléchi à la distribution de tracts et à l'accompagnement des salariés qui seraient tentés de se syndiquer. Nous n'avons pas encore mesuré les premiers résultats de cette démarche mais avons bon espoir d'avancer dans le bon sens.

Durant notre conférence vie syndicale, nous nous sommes aperçus qu'une multitude de syndicats n'avaient pas publié de comptes et que leurs statuts n'étaient pas à jour. Il faut y faire attention car la Dreets vient de nous demander de lui transmettre nos comptes, nos statuts mis à jour, le nombre de nos syndiqués, le montant des cotisations et nos derniers tracts pour prouver que nous avons une activité dans l'entreprise.

même si notre USTM est très sollicitée pour en négocier dans différentes entreprises. Cela nous a aussi remis à jour sur les ordonnances. Cela a également permis de rappeler aux structures le besoin de travailler avec les syndicats pour qu'ils nous fassent remonter les résultats des élections.

Dans la Sarthe, nous avons un syndicat – ex-CFDT – qui va déposer une liste pour les prochaines élections, le 3 janvier. Notre travail consistera à les accueillir, les accompagner, leur faire suivre une formation CSSCT, etc.

Lors des différentes assemblées générales de notre USTM, des camarades ont souligné leurs difficultés à se déployer dans leur entreprise. Nous avons constaté que nous avons besoin d'une journée sur ce sujet et avons préparé une formation pour le 13 janvier une formation baptisée « quelle pratique syndicale offensive ? ». Nous allons préparer les élections qui arrivent et sensibiliser les salariés au rôle qu'ils peuvent jouer dans leur entreprise.

**Nicolas COHARD,**  
*Becton Dickinson France*  
*Pont de Claix*

En Isère, nous avons réalisé 214 adhésions nouvelles en 2022. C'est le résultat d'une campagne de syndicalisation qui a été préparée pendant cinq mois, de décembre 2021 à avril 2022. Pour 2023, le collectif s'est réuni début décembre pour définir le plan de travail que nous commencerons à appliquer début janvier.

Nous trouvons également très important de faire des plans de

parrainage, de distribuer des tracts et donner des coups de main à des camarades isolés pour faire connaître nos revendications aux salariés de leur entreprise.

Il faut aussi mettre le paquet sur nos formations, notamment la formation découverte qui s'adresse à des salariés non syndiqués. Le syndicat Soitec a organisé la semaine dernière quatre sessions qui ont rassemblé soixante salariés, dont sept se sont syndiqués. Même s'ils ne se syndiquent pas tout de suite, cela fait au moins d'eux des sympathisants. En tout cas, c'est un très bon outil pour faire connaître la CGT à des salariés qui en sont parfois éloignés. Une formation reconquête électorale a aussi été menée chez Caterpillar.

Concernant les élections, on note une progression chez Legrand, Framatome, etc. En début d'année, les salariés d'une petite entreprise ont sollicité la CGT pour organiser une grève. Suite à cette grève, suivie par près de 100 % du personnel, certains salariés ont créé leur section syndicale et se sont présentés aux élections où ils ont recueilli 100 % des voix, y compris

au 3ème collège. Notre USTM pense d'ailleurs à créer un collectif ICT car l'Isère, et particulièrement le bassin grenoblois, compte une forte concentration d'ingénieurs. Nous devons donc nous doter d'un outil spécifique pour aller au contact de cette population.

Enfin, si nous voulons progresser en termes de syndicalisation et sur le plan électoral, il faut se doter de collectifs ICT.

**Gérard BRION,**  
*Tenneco Automotive*

En Mayenne, sur les questions de conventions collectives et de classification, notre aura grandit et on nous écoute. Pour preuve, lors de deux récentes élections de CSE, nous avons obtenu la majorité chez Dirickx (60 %) et Selha (40 % des voix). On voit que dès que nous allons dans les entreprises et que nous discutons avec les salariés, nous gagnons les élections ; il faut donc continuer dans ce sens. On voit aussi que dès que nous nous mettons en grève, nous gagnons, comme chez Rapido, où les salariés ont obtenu 4,5 % d'augmentation pour 2023, plus 2 % en juillet. Tous les salariés sont avec nous dès que nous parlons de nos

revendications. De la même manière, c'est la première fois que j'arrive à rallier les autres organisations face à l'UIMM, ce qui montre bien que quand la CGT parle, elle est entendue. On voit donc bien que les choses bougent.

Sur la syndicalisation, il n'y a pas de grosse entreprise en Mayenne mais trois ou quatre syndicats dépassent aujourd'hui les trente syndiqués, ce qui montre l'importance prise par notre organisation dans ce département.

**Frédéric GOEYTES**  
**BEDAT,**

*Safran Landing Systems*

Je voudrais revenir sur des propos qui m'ont un peu chagriné. Le premier portait sur la notion de grève générale et je tiens à rappeler que le secrétaire général n'a pas de bouton pour en déclencher une. Dans notre entreprise, deux établissements sur quatre sont en lutte depuis mars sur le thème du coût de la vie mais nous n'avons jamais tout bloqué. Comme nous le disons toujours : la grève ne se décrète pas, elle se construit, et nous avons encore du travail.

Le deuxième sujet porte sur les réunions avec nos directions. La convention



collective nationale va nous obliger à renégocier tous nos accords. Nous en avons renégocié deux, sur la vie syndicale et la mise en place des CSE, et sommes arrivés à faire avancer les choses ce qui fait que les autres organisations syndicales n'ont pas pu dire non. Je pense donc que c'est une chance qui nous est offerte de renégocier les accords.

Concernant nos actions, il faut que nous avancions beaucoup plus vite, notamment vis-à-vis du personnel à statut cadre, qui a le plus à perdre de la mise en place de la convention collective nationale, ce qui nécessite de faire une communication spécifique à leur intention. Le deuxième point important est celui de la lutte contre la réforme des retraites, dont les métallos devront être acteurs.

Dans mon entreprise, nous avons créé un cahier revendicatif qui a été validé par les salariés en lutte. Nous avons aussi lancé une pétition qui a recueilli 400 signatures. Alors que nous étions moins de cinquante syndiqués voilà dix ans, nous en avons cent maintenant. Nous avons aussi créé cette année une section pour les sous-traitants qui travaillent sur notre site.

### Steven BETHON

En début d'année, nous avons eu une NAO assez compliquée. Après une première réunion durant laquelle nous avons présenté nos revendications, nous avons réussi à constituer une intersyndicale avec FO et Sud. Après deux autres réunions, alors que nos objectifs revendicatifs

n'avaient pas été atteints, nous avons provoqué une assemblée générale des salariés, leur avons expliqué la situation et avons réussi à lancer un mouvement de grève, ce qui a provoqué une quatrième réunion durant laquelle FO a lâché l'intersyndicale en acceptant la proposition de la direction, permettant la signature d'un accord majoritaire. Nous avons donc pris la parole pour faire comprendre aux salariés que nous ne pouvions pas aller plus loin mais cela a permis à beaucoup d'entre eux de se rendre compte que la CGT est le seul syndicat responsable et représentant des salariés. Des syndiqués FO se sont même syndiqués chez nous, ainsi que des salariés qui ne se sentaient pas vraiment concernés par la vie syndicale. Grâce à cela, nous avons fait une quinzaine de syndiqués.

### Norbert CORDRAY,

*Axima Réfrigération France*

Le groupe Engie a fait le choix de se séparer des activités de service au sein d'Engie. Une marque a été créée sous le nom de Equans. Celle-ci regroupe 78 000, salariés dans le monde dont 26 000 en France, qui sont toutes et tous dans des activités de l'énergie, thermique, frigorifique ainsi que les métiers support. L'image de cette activité a été vendue auprès du groupe Bouygues et rattachée au sein des activités de Bouygues Energies & Services (BYES). Le closing a eu lieu le 4 octobre 2022 dernier, ce qui nous a effectivement sortis de Engie définitivement.

La CGT au sein d'Equans n'est pas restée

muette. Nous avons voulu créer un collectif CGT Equans pour garder le droit d'exister. Ce collectif a permis de mettre en place une coordination CGT Equans temporaire, en attente de négociation d'accord dans le groupe, en attendant cela a créé un lien entre la CGT Equans et Bouygues.

Aujourd'hui nous pouvons constater que le travail commun paie. Cela peut aller vite au travers des échanges syndicaux.

Cette convergence a permis :

- un dialogue d'échange entre les accords groupe et d'entreprise ;
- le partage des intentions entre les employeurs en NAO et les revendications CGT ;
- la mise en place d'un calendrier de réunions Teams et de réunions de coordination – à ce sujet, je souhaiterais réagir sur la proposition de Roland dans l'organisation de plan d'actions : peut-on travailler ensemble entre camarades appartenant à diverses fédérations (FTM-CGT, FNSCBA et Transport) ?
- la création d'un site CGT Equans pour chaque entité juridique dans le Collectifs CGT Equans ;
- l'élection des camarades ;
- de s'informer des pratiques de persévérance au sein des élus, mandatés et syndiqués dans les entreprises ;
- d'être vigilants face aux pratiques du groupe Bouygues.

Le travail du collectif CGT Equans a pour vision, pour les élections professionnelles en 2023 dans les entreprises, de mettre en ordre de marche une cohésion dans les

secteurs où il y a peu d'existence d'élus CGT et/ou syndiqués CGT.

Concernant la vie de l'entreprise ARF, à l'issue du closing du 4 octobre 2022, la direction s'est empressée le lendemain de cette date de nous informer de la volonté de vouloir réunir les organisations syndicales sur un projet de transformation d'entreprise et de l'ouverture à la négociation sur un projet d'accord de RCC (rupture conventionnelle collective) sur un secteur d'un service à Strasbourg du Froid Industriel en export. Au travers de l'ensemble de ces échanges, cela fait deux mois que nous nous sommes en négociation sur le projet d'accord RCC. Nous sommes sur une phase de finalisation et nous remarquons le comportement agressif de notre direction qui souhaite clôturer ce projet d'accord.

Constat plus alarmant dans cette négociation : notre direction semble n'être pas au niveau dans cette négociation, faits dénoncés par l'avocat conseil, la Dreets, et le travail fourni par la fourniture d'avancement des négociations.

Le travail n'est pas fini les camarades. Soyons acteurs de notre destin pour faire vivre une vie syndicale, même quand des groupes du CAC40 mettent en pièces des rapports de forces existant dans des groupes.

### Gregory KHIATI,

*Renault Trucks Bourg en Bresse*

Avant de passer la parole à Guillaume, je voulais vous faire part d'une nouvelle qui vient d'arriver à la Fédération. Hier, nous

vous avons annoncé que l'USTM de Savoie et la Fédération avaient gagné contre l'UIMM devant la cour d'appel de Chambéry sur la procédure illégale de révision-extinction visant à supprimer une convention collective territoriale. L'UIMM n'en est pas restée là et a fait le choix de porter l'affaire devant la Cour de cassation en lui demandant expressément de juger cette affaire dans les plus brefs délais. Or la réponse de la Cour de cassation vient de tomber : *« la complexité du litige justifie que chacune des parties dispose d'un délai nécessaire pour faire valoir ses arguments. Dans un contexte où l'urgence n'est pas démontrée, dès lors que l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective est prévue au 1er janvier 2024, il n'y a donc pas lieu de faire application des dispositions de l'article susvisé par l'UIMM »*. La Cour de Cassation rejette donc la demande de l'UIMM d'accélérer la procédure et c'est une nouvelle victoire

contre l'UIMM, mais la procédure reste cependant engagée.

### **Guillaume IRASQUE,** *Stryker Cestas*

Comme l'a rappelé Abdelaziz dans son rapport d'introduction, la conférence nationale des USTM aura lieu durant le premier trimestre de 2024 et vous serez mis à contribution pour dresser un état des lieux des évolutions des catégories professionnelles dans nos territoires, des congrès et des conférences régionales. Une feuille de route vous sera proposée pour préparer cette première conférence.

A propos des élections, il est nécessaire d'avoir une représentativité dans les grands groupes et les TPE, et de redevenir la première organisation de la branche car les choses ne sont pas les mêmes quand il s'agit de négocier la valeur du point ou les rémunérations minimales garanties. Il faut y penser car nous avons tendance à nous renfermer sur nous-mêmes.

C'est aussi à nous de redonner confiance aux militants et aux salariés et nous avons un outil pour cela : les congrès de syndicats. Il y a nécessité de les relancer dans les territoires car c'est là que l'on redonne confiance aux militants et, par la même occasion ; aux salariés.

Le troisième volet est l'enjeu des cadres : il y a deux ans, on disait qu'aller vers ces catégories professionnelles était une nécessité pour la CGT. Il faut donc se redonner les moyens d'aller vers ces catégories car beaucoup de groupes sont aujourd'hui majoritairement composés d'ingénieurs et cadres. Si nous n'allons pas vers eux, nous ne pourrions donc pas progresser.

Sur le fait de désertifier les instances, ce qu'a proposé Sébastien peut être intéressant. Nous connaissons tous des militants qui connaissent tous les aéroports et les quais de gare mais plus les entreprises. Ce mois sans instance peut leur

permettre de revenir dans leur entreprise. Je pense donc qu'il faut appliquer cette idée, peut-être en l'accolant à la quinzaine de déploiement. Dans la période actuelle, nous avons besoin d'une CGT offensive et déterminée, sur le terrain, au plus près des salariés et non dans les instances.

### **Luc ARNAUD,** *USTM de l'Hérault*

Dans la perspective du prochain cycle électoral, nous avons mis en place une formation reconquête électorale et treize sessions ont eu lieu depuis huit mois. Cette formation permet de recadrer nos syndicats, de remettre à jour leurs statuts et de planifier les actions à mener lors d'une campagne électorale. Résultat de cette campagne : nous avons progressé de 9 % chez Naval Groupe, de 10 % chez Man Diesel et de 17 % chez Framatome. Nous pensons donc qu'il faut généraliser ce genre de formation qui, pour l'instant, a été plutôt bien perçue par les syndicats.

### **Michael IMHOFF,** *PSA Trémery, DSC Stellantis*

En matière de syndicalisation, dans notre entreprise, nous faisons toutes les semaines des tournées collectives ou individuelles dans les ateliers, ce qui nous permet d'avoir environ 130 adhérents, soit 10 % des FNI du groupe. Nous avons tenu nos élections le 8 novembre et avons progressé : nous avons dépassé les 30 % dans le premier collège et sommes passés de 3,2 % à presque 12 % dans le deuxième collège.

Au niveau du groupe Stellantis, sept sites ont déjà



tenu leurs élections et nous sommes arrivés première organisation syndicale, avec quasiment 23 % des voix sur les trois collèges.

Concernant le site Poissy, toute l'ancienne équipe de la CGT est passée chez Sud, ce qui en dit long sur leurs intentions.

Des choses vont se passer au niveau du groupe dans les mois à venir, notamment dans la perspective de l'électrification des véhicules qui va engendrer une forte casse de l'emploi. Il y aura des choses à faire chez Stellantis.

### Mario MARTIN

Avec l'inflation, nous avons des demandes de mobilisation hebdomadaires. Il faut donc que les fédérations et la Confédération se mettent d'accord pour regrouper les mobilisations et ne plus en organiser quatre ou cinq par mois car les militants ne suivent plus. Nous avons aussi beaucoup de mal à faire participer les cadres aux grèves. Il faut donc trouver un mode de mobilisation qui leur soit plus adapté.

Dans notre groupe, il y a aussi des usines qui emploient plus de 30 % d'intérimaires et il y devient très difficile de mobiliser car les intérimaires craignent que leurs contrats ne soit pas renouvelés s'ils font grève. Nous demandons donc à la Fédération de travailler à un projet de loi qui limiterait la proportion d'intérimaires dans les entreprises.

### Bettina WINTERSTEIN

A propos de la chartre de l'élu et du syndiqué, je voudrais apporter

quelques explications sur ce que nous avons fait chez Gaguenu. Un groupe de travail a élaboré une chartre propre à notre entreprise, en se basant sur la chartre existante. Si nous avons mis cette chartre en place, c'est parce que lors des dernières élections, voilà quatre ans, nous avons obtenu de bons résultats, mais au bout d'un an, nous nous sommes retrouvés à faire tourner le CSE à six, certains de nos candidats ne s'étant fait élire que pour avoir des heures de délégation ou un statut de salarié protégé. Nous ne voulions donc pas nous faire avoir sur la nouvelle mandature et avons demandé à nos élus de signer cette chartre.

En matière de syndicalisation, notre section syndicale (environ 140 syndiqués) a travaillé à destination des ingénieurs et cadres dans la perspective des élections. Nous leur avons présenté notre chartre, notre liste et notre démarche. Pendant notre campagne d'élections, nous avons fait une dizaine d'adhérents, notamment dans les deuxième et troisième collèges. Aujourd'hui, FO et la CFDT n'existent plus dans notre entreprise, malgré leurs tentatives pour nous décrédibiliser auprès des salariés. Il me semble important, quand des camarades enregistrent de bons résultats dans leur entreprise, qu'ils nous les communiquent. Nous sommes tous ensemble et ce n'est que comme cela que nous y arriverons.

### Olivier PIAIA,

*Gantois ST Die des Vosges*  
Dans les Vosges, nous avons mis en place un plan

de parrainage d'entreprises (de plus de 50 salariés). Nous venons par exemple de distribuer des tracts dans une entreprise de Saint-Dié et avons reçu les salariés à l'UL mais n'avons pas encore réussi à y monter une liste. Bonne nouvelle : nous avons réussi à monter un syndicat dans l'entreprise du responsable de l'UIMM des Vosges. Nous avons aussi monté une base dans une entreprise de Saint-Dié où j'ai négocié le PAP.

### Gazi YILDIZ,

*Ascométal Hagondange*

Cela fait trois ans que je travaille dans la Métallurgie et je tiens à féliciter l'équipe de formation de la Fédération. J'ai suivi une formation DSC que j'ai bien appréciée et mes camarades qui ont suivi une formation CSSCT l'ont également appréciée. Cela fait vingt ans que je suis à la CGT et j'ai vraiment senti à la différence. Je conseille donc à tout le monde de suivre une formation avec la Fédération.

Quand je suis arrivé chez Ascométal, le syndicat CGT comptait 130 adhérents sur 450 salariés, soit un taux de syndicalisation de 28 %. Grâce à notre travail de

terrain, nous avons franchi le cap des 40 % et avons recueilli 49,85 % des voix aux dernières élections.

En matière de vie syndicale, chaque société est confrontée à un fonctionnement complètement différent. C'est donc à chacun d'adapter au mieux sa stratégie à son entreprise.



# Conclusion

## Abdelaziz BOUABDELLAH

Pour conclure les travaux de cette matinée, je vous invite à tenir dans chaque département et chaque groupe une assemblée générale afin de débattre du document d'orientation et d'y apporter d'éventuels amendements. Je précise que le fait que chaque assemblée générale doive faire l'objet d'un vote et d'un PV est une décision de la Commission exécutive fédérale.

Sur les questions de vie syndicale, l'expérience des uns et des autres montre bien que la démarche engagée par la Fédération est bonne. Nous essayons de véhiculer nos visions de vie syndicale, d'organisation, de reconquête électorale, d'entraide, etc. Même si nous ne faisons pas tout de la même manière, l'idée est la même : rendre les syndiqués acteurs de la vie de leur syndicat.

Je rappelle que l'objectif de la Fédération pour 2023 est d'enregistrer 5 000 nouvelles adhésions, ce qui nous permettra d'inverser la tendance actuelle. Nous allons donc continuer à appliquer notre plan de parrainage pour les élections professionnelles et à développer la formation reconquête électorale dans les USTM pour les petits syndicats et dans les groupes pour les gros syndicats.

Pour ce qui est de la place des jeunes, c'est l'affaire de toute la CGT. La Fédération a relancé le collectif Jeunes qui va bientôt lancer un Tour de France. N'hésitez donc pas à solliciter ses animateurs, Sami et Julien, pour mettre en place des initiatives dans votre groupe ou votre territoire. Le collectif Jeunes proposera aussi une initiative autour du devoir de mémoire.

Enfin, nous avons pour objectif d'organiser deux semaines de syndicalisation en 2023, dont une première du 30 janvier au 10 février. Nous réfléchissons aussi à l'organisation d'un mois sans instance pendant lequel les heures de délégation seraient consacrées exclusivement à la vie syndicale et à la syndicalisation. C'est ce qui nous aidera à faire vivre l'orientation de la Fédération qui est de consacrer 50 % de son temps à l'activité syndicale.

# Nous rejoindre, c'est quand vous voulez

Contactez le

0 972 67 22 22

(numéro non surtaxé, du lundi  
au vendredi, de 8h30 à 18h30)

Pour plus  
d'informations :



À tout moment vous pouvez rejoindre\* l'accord santé AG2R LA MONDIALE de votre branche, et bénéficier d'un régime santé conforme à votre convention collective, facile à mettre en place et avec un prix qui ne change pas tous les ans.

Grâce à la mutualisation de branches et au pilotage concerté avec les partenaires sociaux, nous menons ensemble des actions de prévention adaptées aux métiers et soutenons les salariés dans leurs difficultés.

C'est ça aussi être solidaires et performants.

\* Conformément à la loi du 14 juillet 2019 relative au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé.



**AG2R LA MONDIALE**

Prendre la main  
sur demain



## VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

### **KLESIA Pro Social, c'est quoi ?**

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

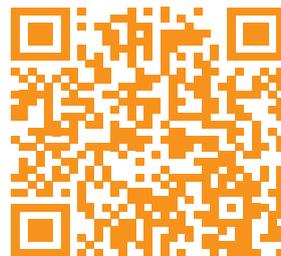
### **Comment y accéder ?**

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiapro-social.fr/>**

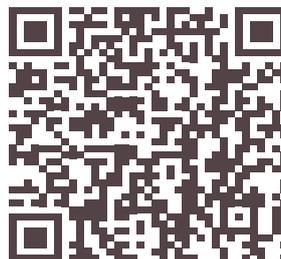
Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent  
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : [assistance.KPS@klesia.fr](mailto:assistance.KPS@klesia.fr)