



**6 et 7  
décembre  
2023**

# **Compte rendu du Conseil National**

# 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](http://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



# ACTUALITÉS

**Edith BIECHLE**

Membre du Bureau Fédéral

Quel sombre climat politique !  
Quel est ce monde où décennie après  
décennie l'histoire se répète ?

Ce monde où les intérêts des grands  
prévalent toujours sur la survie des  
populations, où les idées de haine  
prennent le pas sur toute humanité au  
profit des états impérialistes ?

Arrêtons-nous un instant sur la  
situation internationale qui est des plus  
préoccupantes en commençant par un  
chiffre : 55.

55, c'est le nombre de conflits armés en  
cours actuellement. Le fait d'être centrés  
sur les conflits en Ukraine d'abord et entre  
Israël et la bande de Gaza par la suite, ne  
doit surtout pas nous faire perdre de vue  
toutes les autres situations de conflit qui,  
quelles qu'elles soient, sont dramatiques.  
Nous devons impérativement le garder  
en tête.

Mais c'est le conflit israélo-palestinien  
qui monopolise les médias. En effet,  
plus d'un mois et demi après l'attaque  
meurtrière que représentent les actions  
terroristes du Hamas le 07 octobre dernier  
contre la population civile israélienne,  
celle-ci laisse une trace indélébile. La  
CGT a condamné immédiatement ces  
actes. Pour autant, rien ne justifie cette  
vengeance aveugle, les crimes de guerre  
et les massacres de masse commis contre

la population civile palestinienne de  
Gaza, par l'armée et le gouvernement de  
l'État d'Israël de coalition avec l'extrême  
droite, provoquent un effondrement  
humanitaire dénoncé par l'ONU et  
les organisations internationales  
humanitaires.

Il s'en est suivi une répression sanglante  
et totalement disproportionnée en  
direction de la population civile, d'une  
violence inédite, qui a déjà fait plus de  
11 000 morts, dont près de la moitié sont  
des enfants et qui plonge aujourd'hui 2,4  
millions de Gazaouis dans l'apocalypse,  
la destruction des hôpitaux, plus d'accès  
à l'eau, à l'électricité... Les responsables  
israéliens devront répondre de leurs actes  
devant la Cour pénale internationale,  
tout comme ceux du Hamas. La CGT  
appelle à se mobiliser pour un cessez-  
le-feu immédiat, mais quelles peuvent  
être les perspectives pour un arrêt des  
combats à Gaza ou ailleurs ?

Des solutions pour contribuer à changer  
de modèle existent, nous devons mettre  
notre intelligence, nos savoir-faire au  
service de la paix, c'est ce qu'ont fait  
par exemple des salariés de Thales en  
développant leur projet d'imagerie  
médicale comme activité alternative à  
l'activité militaire.

La proposition de la CGT Thales est de  
s'appuyer sur les moyens et les savoir-  
faire en électronique militaire du groupe  
pour recréer des lieux de coopération  
entre chercheurs, médecins, ingénieurs  
et techniciens et développer la filière. Qui  
mieux que nous pour impulser ce genre  
de réflexion collective ?

Pour ce faire, notre syndicalisme doit être  
clairement organisé à tous les niveaux  
pour permettre de relever les défis qui  
sont les nôtres.

L'exemple des États-Unis, où après les  
victoires des salariés dans le cinéma  
puis dans l'automobile, ce sont des  
milliers de salariés dans les cafés  
Starbuck qui organisent à leur tour des  
grèves majoritaires pour améliorer les  
conditions de travail et augmenter les  
salaires. Ces modalités de préparation,  
d'organisation et d'action qui cherchent  
toujours à massifier la mobilisation, au  
cœur de la première économie mondiale,  
doivent nous éclairer sur les possibilités  
de renouveau syndical.

Et du renforcement syndical, les  
travailleurs argentins vont en avoir  
besoin suite à l'élection à la présidentielle  
du candidat d'extrême droite Javier Milei,



antisystème assumé et bien ultralibéral, tout comme les syndicalistes des Pays Bas avec la victoire aux législatives de Geert Wilders dirigeant politique d'extrême droite.

Nous le savons, la démocratie n'est pas éternelle, elle est partout fragile, surtout si nous laissons les idées de haine et les politiques de peur qui incitent au repli sur soi prendre le dessus.

La question économique et sociale est sous les radars médiatiques alors que la situation se détériore. Ce ne sont pas les dividendes qui reculent mais, au contraire, les salariés qui trinquent avec le nombre de privés d'emploi qui repart à la hausse. Les choix stratégiques des employeurs fragilisent les entreprises car ils ne regardent que leurs intérêts à court terme.

Ils renchérissent les prix de vente pour augmenter les marges, courent après les aides publiques données sans contrôle ni contrepartie, allant maintenant jusqu'à la mise en chômage partiel de salariés comme variable d'ajustement de la production... Le tout avec le maintien des bas salaires, ce qui diminue la

consommation alors que celle-ci représente la moitié du PIB du pays.

Ces stratégies antisociales ne profitent qu'à une poignée, accentuent l'inflation et risquent d'avoir des répercussions économiques désastreuses sur l'investissement et sur l'emploi, dans un pays en phase de désindustrialisation avancée.

La préparation des états généraux industrie/environnement CGT que la confédération propose le 28 mai prochain doit nous permettre de construire des réponses à la hauteur de ces attaques. Nous savons aussi que la situation de l'emploi va se dégrader par la réforme des retraites que nous avons combattue.

En repoussant l'âge légal de départ, cela augmente le nombre de personnes devant rester au travail, « autour de 500 000 d'ici à 2027 », selon des économistes de l'OFCE. C'est dans ce contexte qu'un accord Assurance Chômage, dénoncé par la CGT, et soumis à signature, prévoit la diminution des cotisations patronales et la baisse de l'indemnisation des chômeurs qui représenterait plus de 2,3 milliards sur leur dos en 4 ans.

Le 10 novembre le Sénat a voté le texte sur l'immigration considérablement durci par rapport au texte initial. Les dispositions sur la régularisation de plein droit pour les travailleurs sans papiers qui étaient déjà très insuffisantes ont été écartées du nouveau projet avec des dispositions issues de la droite et de l'extrême-droite, comme la suppression de l'AME et du droit du sol.

Là aussi, on retrouve ces idées de haine qui isolent et mettent à mal les droits les plus élémentaires auprès d'une population ciblée et diabolisée.

Nous devons agir et travailler pour aider les salariés à ne pas entrer dans ces logiques de division et mettre en avant le danger de lois telles que celle sur l'immigration.

Autre sujet auquel nous devons nous atteler, les questions environnementales en réussissant à concilier enjeux sociaux, environnementaux et économiques, en transformant nos outils de production, en appliquant des modèles de développement soutenable pour la planète sans être dans le greenwashing.



Le Comité confédéral national (CCN) a adopté le 07 novembre dernier le plan syndical pour l'environnement, dans lequel pourra s'inscrire le déploiement du notre radar travail environnement développé par l'UGICT.

Cet outil repose sur l'engagement professionnel des salariés et de leurs représentants pour peser sur les choix et les pratiques de l'entreprise en la matière. Il est désormais indispensable de lier urgence climatique et urgence sociale avec la création de milliers d'emplois.

Nous pensons qu'il y a urgence à opérer une rupture avec le modèle économique basé sur une logique d'austérité et de rentabilité financière, pour en construire un autre, basé sur le respect de la nature et l'homme, un monde de justice sociale et solidaire.

Nous discuterons de ces sujets lors des Rencontres d'Options du 14 décembre, à Paris, auxquelles Denis Bréant, responsable de l'auto, participera pour la fédération.

L'objectif de cet événement est de valoriser l'engagement politique de notre organisation à un autre modèle de société en donnant des outils pour contraindre les directions à prendre leurs responsabilités.

Nationalement, les salaires sont au cœur des préoccupations. Une campagne salaires confédérale a été lancée la semaine dernière. Pour outiller les organisations et leurs syndicats, une campagne complète résolument tournée vers les salariés : un modèle de questionnaire/sondage dans les entreprises, un modèle de courrier de demande de réouverture des NAO, un modèle de tract NAO pour mobiliser les salariés, un modèle de pétition pour ancrer les revendications et aider à la mobilisation, un modèle de tract pour valoriser une action ou une négociation collective qui propose ensuite la syndicalisation, ainsi que des articles argumentaires sont à retrouver sur le site de la confédération

Concernant les élections CSE Nous sommes dans le pic du vote. Chaque

semaine qui passe, ce sont des centaines de salariés qui pourraient se présenter, et alors voter et faire voter CGT.

L'heure n'est donc pas encore à l'indispensable bilan collectif que nous aurons à réaliser, cependant nous constatons que les résultats qui nous parviennent sont très variés, de belles victoires comme chez Arcelor, Renault Trucks, Alstom, Ariane Group pour ne citer qu'eux mais également des reculs qu'ils nous faudra décortiquer consciencieusement pour nous nourrir de ce bilan et en tirer des plans de travail pour le prochain cycle. Je voudrais ici valoriser le travail d'un camarade cadre, qui a monté récemment un syndicat CGT dans son entreprise ST Micro dans les Bouches du Rhône et qui a mené la campagne des élections professionnelles avec brio. Ainsi, la CGT a remporté l'intégralité des sièges au 2e collège, 50 % des votes au 3e collège, et un second tour aura lieu dans le 1er collège.

Ce bilan devra aussi nous servir à monter des plans de formation pour que tous les militants soient outillés pour relever les défis qui nous attendent, en prenant soin de notre outil syndical.

**N'oubliez pas, le temps à consacrer à la Vie Syndicale est essentiel et constitue toujours un investissement utile à notre efficacité.**

A ce sujet, j'en profite pour vous communiquer quelques données importantes de Vie Syndicale.

Au 6 novembre, on comptabilisait encore 217 syndicats en zéro réglés pour l'année 2022, que ce soit les FNI ou les cotisations. Cela perturbe le fonctionnement de la FTM ainsi que de toute la CGT. Il impératif d'être à jour de ses cotisations de l'année en cours.

À ce jour nous sommes à 96% des FNI réglés, notre objectif d'être au 100% au 31 décembre 2023 est donc atteignable.

Même si nous avons déjà progressé, nous ne sommes vraiment plus loin des 100%. Il manque moins de 1 300 adhésions pour arriver à notre objectif des 5000 adhésions pour 2023. Même si nous connaissons des fermetures de sites ou

des restructurations, au 7 novembre il y avait 3736 adhésions nouvelles ainsi que la création de 68 bases.

Dans ces nouvelles adhésions on peut noter :

- » 855 ICT
- » 682 Femmes
- » 600 jeunes

Au chapitre « *soigner sa Vie Syndicale* »

Je rappelle également la décision d'organiser et de tenir la première conférence des USTM le 14 mars 2024 pour laquelle nous comptons sur vos investissements et participations.

Mais dans la métallurgie, c'est bien la mise en place du nouveau dispositif conventionnel qui interroge.

Le premier janvier 2024 s'appliquera la nouvelle classification de la nouvelle convention collective de la métallurgie.

Un des changements majeurs introduits par cette nouvelle classification concerne les catégories socio-professionnelles, avec une polarisation cadre / non-cadre, la disparition du statut technicien et donc la fusion des catégories ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens.

**Sur la forme, n'y aura-t-il plus que deux collèges ?**

La logique le voudrait, mais les discussions sont toujours en cours et il y a fort à parier que cela ne conviendra pas à une certaine organisation syndicale catégorielle, pourtant signataire.

Mais la question de fond est bel et bien : si les catégories disparaissent, ni les métiers, ni les qualifications, ni les organisations du travail, ni les hommes et les femmes qui les composaient ne le font.

Les spécificités demeurent donc, plus que jamais, notamment parce qu'elles ne seront plus associées à l'étiquette d'un statut ou d'un collège mais parce qu'elles seront éparpillées.

Eparpillées à la fois formellement dans les fiches descriptives d'emploi, parfois par petites touches, au gré des activités décrites, à la fois de manière tacite voire carrément lacunaire, au plus près du



travail réel et au gré des manques, voire des absences de fiches descriptives d'emploi.

Plus que jamais, il va nous falloir être présents sur le terrain, au plus près des salariés et de la réalité de leur travail, confrontés à un décalage plus important encore qu'auparavant entre travail prescrit et travail réel.

Le premier semestre 2024 sera capital pour, non pas assurer le service après-vente de la convention collective -laissons cela aux organisations syndicales signataires - mais veiller à l'accompagnement collectif et individuel des salariés qui seront les consommateurs victimes de cette vente forcée.

Les risques organisationnels, dits risques psychosociaux, qui étaient déjà en augmentation et même passés devant les troubles musculo-squelettiques, sont directement aggravés par la nouvelle classification : dynamique dangereuse de décorrélation du salaire et des qualifications à l'œuvre et portée par le patronat pour les plus

de 700 000 d'ingénieurs et cadres de notre métallurgie, augmentation des exigences, baisse ou non-valorisation de l'autonomie, manque de soutien et de reconnaissance, notamment d'un management de proximité bien trop souvent livré à lui-même sur le sujet classification par les directions et dont la source d'informations exhaustives et non biaisée devient la CGT.

Tout cela concocte un cocktail détonnant et toxique pour la qualité de vie et les conditions de travail des salariés.

Des témoignages remontent du terrain pour faire état de situations conflictuelles - y compris physiquement - entre salariés, ou entre salarié et hiérarchique, suite à la communication aux salariés des fiches descriptives d'emploi et des cotations : ces situations traduisent le sentiment de déclasserement et de dévalorisation et posent la question du sens du travail, du sens au travail.

Le sujet de la nouvelle classification porte aussi en lui une remise en cause du sens du travail.

**Découpage du travail en activités : un pas de plus vers la « tâcheronisation » ?**

Catégorisation des activités entre celles qui sont significatives, ou pas, celles qui sont durables, ou pas, dans des perceptions bien trop souvent trop différentes entre ressources humaines, management de proximité et salariés.

Décalage entre travail prescrit et travail réel, illustré par les différences entre la fiche de poste, la fiche descriptive d'emploi, les objectifs.

**Comment s'y retrouvent les salariés ? S'y retrouvent-ils tout court ?**

Selon les secteurs d'activité, cette problématique vient heurter de plein fouet le questionnement déjà prégnant du sens du travail lié à l'activité de l'entreprise.

Un exemple parmi d'autres : l'armement. En quinze ans, le nombre de conflits (violence armée étatique et non étatique) a doublé. En 2022, les dépenses militaires dans le monde, estimées à 2 240 milliards de dollars, ont augmenté pour la huitième année d'affilée. Alors que les crises internationales se multiplient, le

recours au conflit se banalise, en dehors du droit de la guerre.

La France, dont les opérateurs d'importance vitale de l'armement pèsent lourd dans notre Métallurgie, est le troisième plus gros vendeur d'armes au monde.

**Cette manne profite-t-elle aux salariés ? Aux services publics ? Au développement d'activités alternatives et notamment dans le médical ?**

**Quel impact environnemental de cette activité ?** Sujet de plus en plus au cœur des préoccupations des salariés de la branche.

Dans l'actualité militante, une date importante à venir : l'appel à la journée du 12 décembre 2023

Un échange sur la préparation de l'euromanif à Bruxelles du 12 décembre a eu lieu lors de la dernière réunion intersyndicale :

- » La CFDT et FO annoncent autour de 600 participants chacun.
- » La CGT annonce autour de 3 500 participants.
- » La CFTC, la FSU et Solidaires auront à priori une toute petite délégation.
- » La CGC n'est pas affiliée à la CES et ne participera pas

Nous rappelons que pour celles et ceux qui ne souhaitent pas ou ne peuvent pas se joindre à cette manifestation, dans la branche, la journée du 12 décembre est une journée de mobilisation dans vos entreprises pour dénoncer l'austérité, en faisant le lien avec la mise en place de la nouvelle convention collective nationale. Alors faisons du 12 décembre une journée de mobilisation collective sur la nouvelle classification. Vous avez tous reçu cette semaine du matériel pour vous aider à la construction de cette journée !

N'hésitez pas à vous en saisir.

Pour protéger ses droits ou en gagner de nouveaux, donc aussi pour réussir les élections, la recherche de la mobilisation majoritaire des salariés est une des

conditions pour améliorer le rapport de forces. La tâche est exigeante, parfois ingrate, cela demande plus de connaissances et de formation, plus d'écoute et d'attention, donc plus de travail et d'engagement pour nos délégués et nos syndiqués qui en font déjà beaucoup.

Trouver le chemin d'un syndicalisme de masse qui se construit et s'appuie sur la force du nombre, ne peut pas être une affaire d'individus qui se substituent à tous les autres, mais des méthodes et des pratiques qui permettent à chaque étape de chercher à élargir vers le plus de collègues possibles.

Faire du syndicalisme dans un pays industrialisé au XXIème siècle, avec une difficulté à remporter des victoires interprofessionnelles, alerte et indique que l'on ne peut pas se contenter de vivre sur nos résultats acquis. C'est le sens du débat important que nous devons engager sur l'analyse de la mobilisation retraites et de la stratégie des luttes. Il doit maintenant continuer dans nos organisations.

S'adresser seulement aux convaincus nous condamne à reculer. On se doit de s'adresser à tout le salariat, dans sa diversité, tel qu'il est, dans tous les collèges, pour avancer collectivement et regagner des droits.

Le premier acte d'indépendance syndicale, d'indépendance de classe face aux patrons et aux directions, c'est la présence sur une liste CGT. La CGT doit ressembler au salariat pour le rassembler, le représenter dans sa réalité. Nous devons fournir des outils stratégiques et pratiques aux syndicats pour y répondre avec comme mode opératoire la massification d'un côté et l'indépendance aux directions d'entreprise de l'autre.

Nous ne pourrions nous renforcer et nous implanter de façon significative, que si nous sommes capables d'intégrer sur nos listes de nouveaux candidats et candidates qui découvrent la CGT, de présenter des listes et de gagner des voix dans tous les collèges.

L'existant ne suffira pas mais c'est à partir de nos forces organisées que l'on doit aller chercher de nouveaux salariés, sans donner de leçons ni tomber dans le sectarisme.

Ce soir, un temps sera consacré à la célébration de nos deux unions fédérales, l'année 2023 correspondant respectivement aux 40 ans de notre UFR et aux 50 de vie de l'activité spécifique en direction des ingénieurs et cadres, les techniciens ayant été inclus à l'activité par la suite.

A vous la parole



# DÉBAT D'ACTUALITÉ

Je souhaiterais rappeler ici la mémoire de Charles Piaget, un leader syndical qui mena une lutte exemplaire avec les salariés de Lip contre la fermeture de leur usine. Les salariés réquisitionnèrent l'entreprise pour la faire tourner en autogestion, ce qui montre qu'ils sont capables de conduire leur outil de travail. Comme l'a dit récemment Sophie Binet, « il faut dire une chose claire aux employeurs et aux actionnaires : le travail, c'est à nous ! Les richesses, c'est à nous ! Il est temps que l'entreprise soit aussi à nous ». Tant que nous laisserons les entreprises aux mains du grand capital, malheureusement, la désindustrialisation continuera. En tant que militants, nous devons armer idéologiquement les salariés pour leur faire prendre conscience qu'ils sont capables de gérer eux-mêmes leur outil de production. Il existe des outils pour cela, comme le livre L'Histoire globale des socialismes, alors à nous de nous en emparer.

En matière de construction syndicale, dans l'Isère, nous nous sommes saisis du plan de parrainage de la Fédération et sommes allés à la rencontre de salariés d'entreprises dans lesquelles nous ne sommes pas présents. Lors des élections, nous avons enregistré de bons résultats

chez Depanne, Framatome Grenoble, APF, Nexans, Petersen, Xenocs ou Mersen.

Enfin, en termes de syndicalisation, nous avons enregistré 275 nouvelles adhésions en 2023 et nous devrions inverser la tendance du « panier percé ».

## **Patrick RICHARD, Elvia PCB Coutances**

Dans notre entreprise, la CFDT était le seul syndicat représentatif depuis longtemps. En 2002, avec quelques camarades, nous avons créé un syndicat CGT et avons réduit son influence, à tel point qu'elle n'a plus d'élu et que notre représentativité est aujourd'hui de 96,04 %. C'est un travail de longue haleine qui suppose d'écouter les salariés et de porter leurs revendications. Notre travail de tractage sur la nouvelle convention collective nationale nous a bien aidés. Mais cela nous engage aussi, avec la mise en place de cette convention collective nationale. Pour l'instant, personne n'a encore reçu de fiche descriptive d'emploi mais nous nous attendons à des attaques sur nos accords. Nous avons donc du travail devant nous.



## **Arnaud CRINON, Aludyne France Venette**

Après le rachat de notre usine (43 salariés) par Kallista, un groupe d'investisseurs allemands, notre direction nous a annoncé le 16 novembre un plan de sauvegarde de l'entreprise et nous passerons au tribunal le 13 décembre. L'usine sera totalement en grève la veille.

## **Philippe VERBEKE, ArcelorMittal Dunkerque**

Le groupe ArcelorMittal est concerné par les différentes problématiques abordées dans son introduction par Edith Biechle. Sur les salaires, des négociations sont en cours dans les plus grandes entités du groupe. Un conflit a démarré, avec des débrayages spontanés sur plusieurs sites, et nous sommes en train de créer les conditions d'une mobilisation nationale, avec un temps fort le 11 ou le 12 décembre. Nous revendiquons une augmentation générale de 300 euros alors que seulement 90 euros brut nous ont été proposés.



Tout cela vient se télescoper avec les nouvelles cotations, qui entraînent un fort sentiment de déclassement. Chose étonnante : dans les sites du Nord de la France, les trois organisations signataires de la convention collective nationale ont aussi signé l'accord de déploiement de la classification mais pas celles du Sud de la France. Résultat : la direction d'ArcelorMittal Méditerranée a fait passer en force les mesures signées dans le Nord.

**Ouria BELAZIZ, Coordinatrice groupe Seb**



Dans mon entreprise, les NAO ont commencé la semaine dernière et nous réclamons une augmentation de 11%. L'année dernière, la direction avait proposé une augmentation générale de 4,5 % et elle ne propose que 2,5 % pour l'an prochain. Nous avons donc appelé à un mouvement de grève sur certains sites du groupe Seb (Saint-Lo, Pont-Evêque...). Concernant le nouveau système de classification, les salariés de toutes les catégories sont très mécontents. La CGT a été la seule organisation à le dénoncer. Nous avons lancé un appel à la grève et beaucoup de salariés ont envoyé un courrier à la direction, qui a été obligée de revoir ses fiches emploi. Dans nos NAO, notre revendication est d'aller sur ces nouvelles classifications car certains salariés n'ont pas été entendus. Nous sommes d'ailleurs en train de monter des dossiers pour deux d'entre eux qui

contestent leur classification.

Je voulais aussi revenir sur la situation internationale, qui m'affecte particulièrement. D'autres guerres n'ont pas autant d'impact que le conflit israélo-palestinien. L'extrême-droite profite d'un conflit qui dure depuis des années pour déployer ses idées fascistes et renforcer l'opposition entre Français en fonction de leurs origines. Le FN est aux portes du pouvoir mais ne nous trompons pas: si l'extrême-droite y parvient demain, ce ne sont pas seulement les Noirs et les Arabes qui trinqueront.

**Joachim MAUBERT, DS John Deere Arc-les-Gray**

Le 13 avril dernier, nous avons décidé de conjuguer nos efforts en unissant la lutte pour la réforme des retraites avec nos NAO et le résultat a été remarquable. Au cours d'un rassemblement et d'un débrayage, nous avons exprimé notre détermination en tant que salariés de chez John Deere. A 14 heures, notre persévérance a été reconnue lorsque la direction nous a présenté une proposition d'augmentation salariale de 4 %. Cependant, nous n'avons pas lâché notre engagement.

Plus tard, dans la journée, lors d'une manifestation contre la réforme des retraites devant notre usine, près de 400 personnes se sont jointes à nous pour faire entendre notre voix. A 17 heures, nous avons obtenu un succès significatif avec une augmentation salariale révisée à 5,5 % comprenant un talon de 130 euros et une prime de 400 euros. Sur les trois dernières années, nous avons obtenu 350 euros d'augmentation générale chez John Deere.

Enfin, je vais vous partager nos résultats électoraux : la CGT a obtenu 9 sièges sur 13 au premier collège en CSE, et est représentative à 67 % sur le site d'Arc-les-Gray et à 40 % au niveau du groupe. Enfin, nous avons implanté la CGT dans deux entreprises, plus particulièrement chez l'un de nos fournisseurs, dont le directeur est président de l'UIMM.

**Laurent RICHARD, DSC Nokia Network France**

Dans notre entreprise, les fiches emploi ont été distribuées en juin, avec possibilité de les contester jusqu'à fin août, ce que beaucoup de salariés ont oublié de faire. Nous avons eu les cotations le 30 octobre et ce fut une douche froide pour tout le monde, à commencer par les managers, qui n'ont pas été consultés. Les cadres restent cadres mais pour la plupart, « au ras des pâquerettes ».

Les organisations signataires sont obligées maintenant d'assurer le service après-vente de la nouvelle convention collective. Pourtant, les adhérents de la CFE-CGC sont les premiers à contester leur fiche emploi. De son côté, la CFDT essaye de renégocier certaines choses avec la DRH. Pour notre part, nous ne ferons pas de « service après-vente » mais si des salariés viennent nous voir, nous essaierons de les aider et de « faire monter la mayonnaise ». Il faut que les gens ne perdent pas confiance, continuent à s'exprimer, à nous contacter et nous essaierons de faire bouger les lignes, ce qui risque d'être compliqué quand on sait que Nokia supprimera entre 9 000 et 14 000 emplois en Europe en 2024.

**Fabrice FORT, DSC Renault Trucks Lyon**

Je trouve que nous avons du mal à saisir les opportunités qui se présentent à nous. Sur le temps de travail par exemple, beaucoup d'entreprises de la filière automobile ont recours au chômage partiel. Pourquoi les syndicats CGT de ces entreprises ne font-ils pas le bilan chaque année du nombre de journées de chômage partiel ? En faisant cela, je pense que nous ne serions pas loin du repère de la CGT d'une semaine de 32 heures, et nous pourrions en faire le thème d'une campagne nationale. Autre exemple : le déploiement de la nouvelle convention collective nationale suscite de nombreuses questions mais nous ne parlons jamais de notre proposition de grille. Il faut envoyer un message aux syndicats pour qu'ils saisissent toutes les opportunités de

faire valoir notre proposition de grille.

### **Mickaël IMHOFF, groupe Stellantis**

En NAO, nous avons obtenu une augmentation de 3,6 % à partir de janvier et 4,3 % globalement avec les augmentations individuelles, les promotions et l'ancienneté. Quant à la prime PPV, elle sera nulle alors que notre groupe a enregistré des bénéfices historiques (11 milliards d'euros au premier semestre de 2023).

En début de mois, la direction a remis sa classification à l'ensemble des salariés et pour beaucoup d'entre eux, c'est la douche froide. Nous allons donc voir comment intervenir. J'ai demandé à notre direction quel serait l'impact de la nouvelle convention collective nationale sur les résultats de l'entreprise. Elle nous a répondu que cela ne lui coûterait rien, mais dans les faits, cela lui fera gagner beaucoup d'argent à long terme puisque les futurs salariés n'auront plus que cinq jours d'ancienneté contre six pour les salariés actuels.

Concernant les élections professionnelles, notre cycle se terminera le 8 décembre et nous connaissons alors notre représentativité au niveau du groupe.

Il est dommage que nous n'ayons pas su suffisamment mobiliser car nous avons vu ce qui s'est passé aux États-Unis, où les syndicats se sont mobilisés et ont obtenu des augmentations générales non-négligeables. Nous ne lâchons rien et la pression est en train de monter dans les ateliers.

### **Ludovic VANARIO, Schneider Electric**

Merci à Edith d'avoir parlé des cinquante-cinq conflits en cours sur la planète, notamment à mille kilomètres d'ici où des gens sont bombardés par la dictature russe. On note aussi en France une montée des actes antisémites qui déclenche une vague islamophobe dans laquelle s'engouffre l'extrême-droite. Concernant la problématique climatique, un débat s'est ouvert dans notre entreprise car Total Energies est en train de lancer la construction du plus grand pipeline chauffé en Ouganda et Schneider Electric en est partenaire.

Le problème est que ces installations traversent des zones protégées dont bon nombre d'habitants ont été expropriés. Pour nous, ce projet est complètement en décalage par rapport à la position de notre groupe sur le climat.

Concernant les élections, nos coordinateurs ont fait du bon travail puisqu'ils ont réussi à implanter la CGT dans plusieurs entreprises. Une question se pose maintenant sur la définition des collèges électoraux et une réflexion a été engagée sur la constitution d'un collège unique, idée qui pourrait à nouveau faire avancer l'idée d'un syndicalisme émancipateur.

### **Patrice THEBAULT, DSC Airbus Avions**

Le tableau dressé par Edith dans son rapport d'introduction est alarmant à bien des égards et montre la nécessité d'avoir une CGT qui montre le cap, une CGT forte, engagée sur les questions de paix et de progrès social. Il faut toujours avoir cela à l'esprit dans nos actions militantes.

Chez Airbus, les élections professionnelles viennent de se terminer et nous sommes satisfaits du résultat puisque nous avons progressé de près de 1 % au niveau du groupe. Sur le site Airbus Avions de Toulouse (15 000 salariés), plus grand site industriel de France, nous avons obtenu la représentativité en progressant de près de 4 %. Cela nous permettra de respirer et d'être au plus près des salariés pendant les quatre ans à venir.

Cette progression s'inscrit dans une augmentation de la participation générale au sein du groupe. La direction a mené une campagne très forte, notamment auprès des salariés du 3ème collège, dont la participation est passée de 60 % à 75 %.

Cette progression fait suite à deux ans de négociations sur le nouveau statut social du groupe (projet Reload), qui s'appuie sur la nouvelle convention collective nationale, avec des changements d'horaires et la mise en place de la nouvelle classification. Elle s'explique par la colère des salariés suite à la mise en place de ce nouveau statut social mais

aussi par notre engagement quotidien auprès d'eux. Il faut maintenant que nous concrétisons ces bons résultats en termes de syndicalisation. Les salariés vont vivre les conséquences de la convention collective nationale au quotidien et nous devons être présents pour les mesurer et les atténuer.

### **Gilles SCHERRER, DSC Safran Aircraft Engines**

Chez Safran Aircraft Engines, vingt-et-un accords ont été dénoncés et quatorze sont en cours de négociation. Notre employeur avance à marche forcée et nous ne négocions pas vraiment. Nos nouveaux accords ne font que mettre en application la convention collective nationale et il est difficile de porter nos revendications. De la même manière, lors de nos NAO, qui commenceront en janvier 2024, nous essaierons d'obtenir des augmentations générales et individuelles qui reflèteront le haut niveau d'inflation. Cependant, notre employeur nous a déjà annoncé qu'il n'y aurait pas de négociation sur les minima ni sur la prime d'ancienneté. La situation risque donc d'exploser car nos collègues sont très en colère contre les fiches emploi qui leur ont été remises ces derniers mois.

Concernant l'UFICT et la future déclinaison des collèges, pour moi, il est important d'envoyer des messages aux techniciens et aux ingénieurs. Dans certaines bases encore très ouvrières, nous avons du mal à les faire aller plus loin dans leur réflexion et à travailler avec nous pour faire avancer les revendications qui leur sont propres.

Nous venons aussi de clôturer notre cycle électoral avec des élus au troisième collège dans plusieurs sociétés et des nouvelles implantations dans certains établissements. Malgré tout, nous regrettons d'avoir perdu notre deuxième siège au sein du Conseil d'administration au profit de la CFDT et nous sommes en train d'analyser ce résultat.

Concernant l'industrie, une fonderie va être installée sur le territoire français afin de produire essentiellement des aubes de

turbine pour le moteur M88, qui équipe le Rafale et n'est pas le plus écologique, et seulement 25 % pour des moteurs Leap plus économes en carburant. Nous sommes donc surpris et l'objectif de notre employeur semble être de garder à la France sa souveraineté sur le moteur M88 et nous pouvons nous féliciter de récupérer une activité de production sur le territoire français.

Pour ce qui est du 12 décembre, nous essaierons de nous inscrire dans cette initiative en organisant des actions dans nos établissements. Je pense qu'il faudrait aussi en organiser une en janvier devant les locaux de l'UIMM à Paris avant la remise de la première fiche de paye pour montrer notre mécontentement face à la mise en place de la nouvelle convention collective.

#### **Olivier PIAIA, USTM 88**

Chez Fives Cryo, la CGT a remporté trois sièges sur six au 1er collège, trois sur cinq au 2ème et trois sur trois au 3ème. Je vous alerte par ailleurs sur les augmentations de tarif (+ 10 %) demandées par les mutuelles pour l'année prochaine. Cela s'explique par la volonté du gouvernement de dérembourser les médicaments et les actes médicaux et sournoisement, de démanteler la Sécurité sociale.

#### **Florent TRINQUART, Eurocast**

La direction de Thales a proposé un accord sur le temps de travail qui ne correspond pas à notre revendication d'une semaine de 32 heures. Il se traduira au contraire par une augmentation du temps de travail, en particulier celui des cadres qui passera de 206 jours par an à 210 la première année (avec une augmentation de 3,5 %), puis 214 la seconde (avec une augmentation de 5 %). Celui qui a signé cet accord s'est appuyé sur une soi-disant « démocratie » mais il n'a fait voter que 300 syndiqués sur 900. Pour ma part, je n'aurais jamais signé un tel recul social, même si tout le monde était contre moi. Comment gagner les élections si nous dérivons vers le réformisme plutôt que combattre le

capital ? Il risque aussi d'être très difficile de revendiquer la semaine de 32 heures. Il y a quand même quelques bonnes nouvelles. Nous avons obtenu de bons résultats aux élections dans les entreprises de l'Indre et avons réussi à monter un syndicat chez Indraero Siren (300 salariés) où nous avons obtenu la majorité dès la première élection.

#### **Nicolas MICHEL, DSC Thales**

Je suis non-fumeur mais je ne suis pas un « non-cadre » ; je suis un « mensuel ». Si un accord a été signé chez Thales, c'est parce qu'il a été approuvé par la majorité des syndiqués et que nous avons aussi écouté les salariés. Avant de venir nous critiquer, il aurait été bon de venir nous en parler et je suis vraiment gêné par cette attaque. Ce n'est pas comme cela que nous arriverons tous ensemble à la destruction du capitalisme

Malgré la signature de cet accord, nous sommes plutôt fiers de nos résultats aux dernières élections. Chez Thales AVS, nous sommes passés de 16 % à 26 % et avons obtenu un élu à Bordeaux pour la première fois depuis dix ans. L'accord sur le temps de travail des ingénieurs et cadres est un accord groupe et nous sommes en train de négocier un accord sur le temps de travail des mensuels d'AVS qui constituera une vraie régression. Nous avons eu une forte mobilisation sur de nombreux sites. Sur celui de Châtellerault, nous sommes passés de 40 % à 60 % lors des dernières élections et avons eu 200 salariés en grève (sur les 330 concernés) pendant cinq jours. Nous faisons toujours un quart d'heure de grève toutes les heures, ce qui met une pagaille monstre, mais l'accord devrait quand même être signé par les autres organisations syndicales.

#### **Jacques BAUQUIER, animateur régional Bourgogne-Franche-Comté**

La situation internationale montre que notre lutte pour la paix et le désarmement est plus que jamais d'actualité. On voit d'ailleurs ce que l'extrême-droite est prête à faire quand elle est au pouvoir, comme en Israël

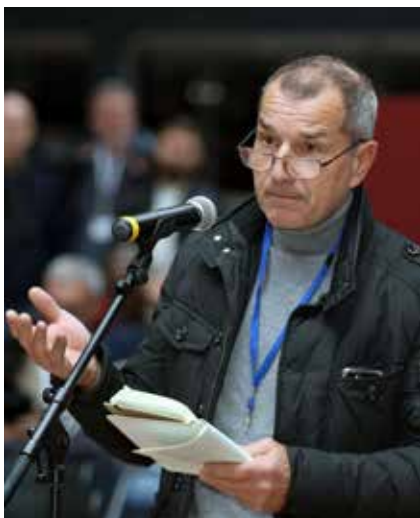
aujourd'hui, et comment elle considère la population palestinienne qu'elle est en train de massacrer. Il faut donc continuer à se mobiliser partout dans le monde pour arrêter cela.

Cette situation est une aubaine pour le gouvernement et le patronat puisque la politique d'austérité et de régression sociale continue – le gouvernement s'apprêterait ainsi à libéraliser encore plus le marché du travail en complétant les ordonnances de 2018. Elle génère aussi un climat de peur et un repli sur soi. Partout, les patrons passent à l'offensive en remettant en cause tous les accords sous prétexte d'appliquer la convention collective nationale. Il y a aussi beaucoup de luttes sur les salaires et l'emploi et je suis content de savoir que les salariés de John Deere ont obtenu 5,5 % d'augmentation. C'est dans des entreprises comme celle-là, où nous sommes bien organisés et avons des syndiqués (60 sur 400 salariés), que nous obtenons des résultats.

Pour la journée du 12 décembre, nous ne sommes pas à la hauteur. Nous ne capitalisons pas sur le mouvement contre la réforme des retraites pour passer à l'offensive. Nous avons besoin de revenir à un syndicalisme de revendication, de la feuille de paye, de syndiqués et non d'élus, mais nous sommes en difficulté dans un grand nombre d'endroits, ce qui ne nous permet pas de participer en masse aux journées comme celles du 12 décembre. Le phénomène « panier percé » existe toujours puisque si nous avons fait 55 000 nouveaux adhérents sur les six premiers mois de l'année, et que nous en avons aussi perdu 60 000. Comment faire pour syndiquer et lutter à partir des entreprises ? Il faut qu'on se dise les choses pour avancer et gagner une vraie CGT de masse, de lutte et conquérante pour demain.

#### **Daniel SANCHEZ**

J'ai le sentiment que nous ne sommes pas sur l'essentiel. Nous avons de bons résultats électoraux, il y a des luttes, mais globalement, nous reculons, et la CGT doit s'interroger. Nous avons



mené un conflit remarquable contre la réforme des retraites mais n'avons pas gagné. Nous ne sommes pas assez forts et nous souffrons d'un déficit de vie démocratique. Nous devons avoir l'ambition d'un syndicalisme qui marque des points pour le monde du travail. Or nous sommes dans un syndicalisme qui s'appauvrit et se replie sur lui-même. Nous avons du mal à faire se rencontrer les syndicats et à construire les revendications avec les salariés. On reste sur un syndicalisme d'élus. La question est de retrouver le potentiel d'une CGT qui se tourne vers les salariés et construit avec eux car notre rôle est de leur être utile. Il faut donc une rupture dans notre pratique syndicale car il n'y a pas de vie collective dans nos entreprises. Si nous voulons être une force, il faut que nous prenions le temps de construire avec les salariés. Il faut inventer une démocratie nouvelle dans les entreprises et redonner du pouvoir aux salariés en les consultant et en construisant les revendications avec eux, et je pense que nous avons des atouts pour cela.

#### **Ludwig BERAUD, Cast Métal Feurs**

Je pense qu'il faudrait faire plus de formations sur ce qu'est un élu et ce qu'est le syndicalisme, en distinguant bien les deux rôles. Nous perdons en effet beaucoup de temps dans les instances alors qu'il faudrait en consacrer plus au syndicat, en y ramenant un peu plus de politique.

Concernant la journée du 12 décembre,

je suis tout à fait d'accord pour organiser une mobilisation de la Métallurgie dans le cadre de l'euro-manifestation de Bruxelles mais nous avons le plus grand mal à faire remonter de nos bases les informations sur les mobilisations. C'est sans doute la conséquence de la réforme des retraites qui nous a mis un coup sur la tête. J'ai l'impression que nous avons besoin d'un nouveau conflit plus dur, qui viendra peut-être – je l'espère – sur l'application de la nouvelle classification. Des combats nous attendent en tous cas après le 12 décembre et il faudra continuer à défendre nos revendications sur la cotation et la grille de salaires.

Concernant la situation de l'USTM de la Loire, ce département est sinistré et vient de perdre une nouvelle entreprise, ZF Mécacentre, dont 120 des 178 salariés étaient syndiqués à la CGT, et je ne suis pas sûr que nous les garderons. Suite à la réunion du CCN de juillet dernier, nous avons organisé une réunion pour dresser un constat de l'état des entreprises de notre département. La prochaine étape sera de former nos camarades aux questions de projets industriels et nous nous rapprochons de l'animation régionale dans ce but.

Pour finir sur la semaine de l'industrie, où est-elle dans nos départements ? On ne parle que de start-ups qui fermeront dans deux ou trois ans mais pas des usines ni des fonderies. Il va donc falloir que nous nous fassions entendre dans les territoires.

Gilles CASIMIR, Valeo Issoire, USTM 63  
Lors des dernières élections, nous avons cartonné dans les entreprises dont les syndicats adhèrent à l'USTM. Nous y avons fait reculer la CFE-CGC, la CFDT et FO, mais cela ne concerne qu'une dizaine d'entreprises et je ne sais pas ce qui se passe dans les petites entreprises. La CGT a notamment fait un « carton » chez Interforges (groupe Aubert & Duval) en remportant tous les sièges et en faisant 97 syndiqués.

Sur notre territoire, nous essayons de mettre en place des protocoles pré-électorales (PAP) mais nous ne sommes que cinq à y avoir été formés, ce qui ne

suffit pas pour toutes les entreprises du département. Dans les entreprises où nous avons pu le faire, nous avons aussi souvent pu y constituer des listes. Nous avons aussi constaté que la CFDT était présente sur tous les PAP, grâce à l'aide de ses UD.

Par ailleurs, on voit des entreprises autrefois régies par d'autres conventions collectives être tentées d'adopter celle de la Métallurgie. Je demanderais donc à la FTM d'engager des discussions avec les fédérations pour faire en sorte que les éventuels transferts se passent bien dans le futur.

#### **Frédéric SANCHEZ, Secrétaire Général de la FTM-CGT**



Des salariés vont effectivement rejoindre le champ professionnel de la Métallurgie mais des métallos vont aussi rejoindre d'autres professions. Nous avons donc besoin d'avoir un échange au niveau fédéral et des territoires.

On a l'impression que depuis le 7 octobre et l'attaque du Hamas, la situation sociale s'est figée et plus rien ne se passe dans le monde. On ne parle plus de la guerre en Ukraine ni des 55 conflits en cours dans le monde. Le conflit russo-ukrainien continue pourtant à frapper de plus en plus fort les populations civiles. Quant au peuple palestinien, nous allons essayer de créer les conditions, avec la FGTB et le gouvernement belge, pour que les 180 femmes actuellement coincées



dans l'hôpital Al-Shifa puissent venir accoucher à l'hôpital des Bluets. Il faut aussi insister sur la nécessité d'un cessez-le-feu permanent et de la paix.

Comme l'a dit Daniel Sanchez, nous avons besoin de remettre nos syndiqués et les salariés au cœur de notre démarche syndicale. Quand on mène une démarche comme cela, on obtient des résultats significatifs. On ne peut pas comprendre que dans un même groupe, certains syndicats obtiennent des résultats extraordinaires, d'autres des défaites cuisantes. Nous devons valoriser nos bons résultats mais aussi mesurer les mauvais car même si nous avons d'excellents résultats chez Airbus, Ratier-Figeac ou John Deere, nous prenons des raclées ailleurs. Nous ne sommes donc pas sûrs de redevenir la première organisation syndicale dans la Métallurgie à la fin du cycle électoral, et cela est aussi vrai dans d'autres champs professionnels où la CGT était autrefois très forte (EDF-GDF, Orange...).

C'est là où la démarche syndicale n'est pas mise en place que nous perdons des points. Si on ne s'occupe pas de ce que vivent au quotidien les salariés dans leur entreprise, je pense que nous passerons à côté de quelque chose. Or la convention collective nationale est le meilleur outil pour aller au contact des salariés et mettre en difficulté les autres organisations syndicales. Je pense en effet que 80 % des adhérents de la CFE-CGC ne savent pas que leur organisation a signé cet accord, et quand on discute de ce sujet avec les salariés, on obtient des résultats significatifs.

Gilles Scherrer a évoqué l'idée d'un nouveau temps fort de mobilisation des métallos à la rentrée, avant la remise des premières fiches de paye, et cela pourrait être un élément déclencheur pour gagner une forte mobilisation des métallurgistes. La journée du 12 décembre risque en revanche d'être très compliquée. Nous ne sommes pas au niveau pour cette journée contre l'austérité qui, dans la Métallurgie, prend la forme de la convention collective

nationale. Nous essaierons donc de créer les conditions pour que des camarades participent à la manifestation de Bruxelles mais il faudra aussi que nous organisions, dans nos entreprises et nos territoires, des initiatives autour de notre convention collective. Il ne me paraît pas non plus stupide de réfléchir à un temps fort spécifique à la Métallurgie sur la convention collective nationale et nous devons créer les conditions pour gagner cette mobilisation.

L'autre élément qui risque de nous percuter fortement est la question industrielle car la situation de certaines filières est extrêmement tendue, pour ne pas dire catastrophique. Il y a dans tous les départements des restructurations chez les donneurs d'ordres, les sous-traitants et les équipementiers de la filière automobile et il faut créer les conditions pour anticiper certaines situations. Nous n'avons pas assez anticipé l'arrivée des nouvelles motorisations et en payons les conséquences sur le terrain. Nous devons donc réfléchir, avec l'interprofessionnel, à des projets qui correspondent aux caractéristiques de chaque territoire. Je précise d'ailleurs que la CE confédérale a décidé de reporter les Etats généraux de l'industrie et de l'environnement de mars à octobre et nous aurons intérêt à nous investir pleinement dans leur réussite.

Enfin, si nous avons fait beaucoup de syndiqués, nous en perdons aussi beaucoup. Plus nous en aurons et mieux nous arriverons à gagner un rapport de

forces à la hauteur des enjeux. La qualité de vie syndicale et le renforcement de notre organisation sont donc des éléments déterminants si nous voulons faire bouger les lignes.

### **Michel DUCRET**

La Fédération a décidé d'appeler à l'action le 12 décembre, en lien avec l'initiative qui se déroulera à Bruxelles. Nous avons également travaillé à des propositions de motion qui peuvent être envoyées aux directions, comme l'a fait la coordination de Valeo. Nous avons mis des outils à votre disposition ; il faut vous en emparer, en liant NAO et nouvelle classification.

### **Gazi YILDIZ, Ascométal Hagondange**

On sait l'importance de la syndicalisation, mais je voudrais mettre en avant le manque de formation de nos élus. Lors d'un récent conseil syndical, j'ai en effet demandé à des camarades élus pourquoi un nouveau salarié adhérerait à la CGT et ils ne m'ont pas du tout convaincu. Pourquoi ne pas organiser dans les USTM des formations pour apprendre à syndiquer ?

Beaucoup d'entreprises sont en période électorale. Dans la mienne, les élections auront lieu l'année prochaine. La stratégie que nous allons adopter n'est pas adaptée à d'autres entreprises. Nous allons par exemple placer nos nouveaux RSS en immersion pendant trois mois pour qu'ils voient la vie syndicale et que nous nous fassions un avis sur eux.

### **Jean-Pierre GUERIN, animateur du collectif fédéral Elections**

En Normandie, nous avons obtenu de très bons résultats chez Elvia, Valéo, ou HME. Malheureusement, le département de l'Orne subit des plans sociaux. Deux entreprises de la filière automobile sont impactées – Magnetti Marelli, où 187 emplois vont être supprimés l'année prochaine, ce qui représentera une catastrophe pour le bassin d'emploi d'Argentan, et Lisi Automotive, dont l'usine est vieillissante – et nous sommes inquiets pour l'avenir de HME, l'une des dernières fonderies de laiton de France.





Concernant la mise en place de la convention collective nationale, la situation est très calme dans l'Orne, malgré les tracts diffusés par le collectif Métaux du département.

Suite à la réunion du collectif fédéral Elections Professionnelles, nous avons défini un plan de ciblage dont certaines USTM se sont bien emparé et elles ont obtenu des résultats. Nous devons maintenant assurer un suivi du résultat des élections et continuer à accompagner nos camarades élus par le biais de la formation. Le collectif élections de SNOF a mis en place une formation « *reconquête électorale* ». J'invite tous les syndicats à s'en emparer car elle est très utile.

Au niveau national, l'écart se resserre avec la CFDT puisque nous n'avons plus que 9 000 voix de retard. J'ai bon espoir qu'il se resserre encore vu les très bons résultats obtenus récemment, notamment chez Airbus Toulouse où nous sommes devenus représentatifs.

#### **José SAINZ, IBM France**

Depuis 1987, IBM France est passé, à raison d'un PSE pratiquement tous les deux ans, de 23 000 à 3 000 salariés en France. Il existe une dizaine de sites en France mais seulement deux CSE. Il faut savoir qu'IBM est un laboratoire d'expérimentation de la Métallurgie. La direction y applique toutes les méthodes pour neutraliser le combat syndical. La CGT y est représentative, avec 16 % des voix. Nous avons perdu des adhérents et des syndicats qui étaient puissants, surtout dans le sud de la France. On

nous disait qu'on n'arriverait à rien dans un milieu de cadres mais petit à petit, nous avons réussi à nous imposer en distribuant des tracts tous les jours, en faisant connaître nos idées, en écoutant leurs besoins... Pour s'adresser aux cadres, il faut être plus présents que les autres, mais il faut aussi en avoir les moyens – pour notre part, nous réunissons notre collectif national via Zoom tous les vendredis.

#### **David BLAISE ArcelorMittal Centres de Services**



La CGT parle de paix mais j'ai à cœur qu'elle parle aussi de désarmement et je pense que c'est un sujet important, sur lequel nous devrions avoir rapidement, au sein du collectif Industrie, des échanges avec les syndicats du secteur de l'armement.

Concernant la journée du 12 décembre, nous allons rencontrer des difficultés car beaucoup de syndicats s'étaient préparés pour le 13. Tous les ingrédients sont pourtant réunis pour mobiliser les salariés sur les salaires, les NAO ou l'application de la convention collective nationale. Je pense donc que nous devons faire un travail de terrain dans nos entreprises car il est possible de mobiliser un maximum de salariés pour réussir cette journée. La Confédération a fait un gros travail en mettant à notre disposition du matériel sur les salaires. Nous devons en faire prendre connaissance aux salariés.

Concernant les élections de CSE, dans

mon entreprise, nous avons un peu reculé parce que le salariat a évolué. Le nombre d'ouvriers est par exemple passé de 300 à 200 depuis 2019 et nous savons très bien que c'est souvent sur le 1er collège que la CGT est la plus forte. Il faut donc travailler sur les 2ème et 3ème collèges, discuter avec les salariés de ces catégories et entendre leurs attentes.

J'ai été choqué d'entendre Florent Trinquart dire qu'il refuserait de signer un accord qui lui semblerait mauvais sans consulter les salariés. Si la CGT veut progresser et que nous ne consultons pas les salariés, nous irons dans le mur. Il est important de consulter les salariés si nous voulons créer un rapport de forces et obtenir des résultats plus satisfaisants. Concernant l'industrie, nous savons que la décarbonation résulte d'une décision politique de la commission européenne. A la Fédération, nous devons absolument travailler sur la relation entre donneurs d'ordres et sous-traitants si nous voulons créer un rapport de forces dans la filière automobile. J'en appelle donc à ce qu'on crée très rapidement ce lien entre donneurs d'ordres et sous-traitants. La situation est la même dans la sidérurgie, où nous sommes en train de passer d'une filière fonte à une filière électrique, dont les métiers ne seront pas les mêmes, ce qui pose la question des formations à anticiper. Il faut aussi parler de la conditionnalité des aides publiques : décarboner l'industrie, d'accord, mais en maintenant nos emplois.

Sur les 32 heures, dans mon entreprise, nous connaissons beaucoup de périodes de chômage partiel et nous avons revendiqué la réduction du temps de travail mais les autres organisations syndicales ne nous ont pas suivis. Il faut aussi faire un lien entre les 32 heures et les enjeux environnementaux.

Enfin, deux dates à retenir : les états généraux de l'industrie en juin 2024 et les assises de la mobilité en octobre 2024.

#### **Olivier TEN, DSC Legrand**

Concernant les élections, nous pouvons effectivement enregistrer de très bons résultats à certains endroits et de très

mauvais à d'autres. On voit clairement que quand il n'y a pas de vie syndicale, nous n'y arrivons pas. Dans notre territoire, nous avons désigné des RSS dans des entreprises où nous n'étions pas implantés et avons réussi à y monter des listes. Nous avons obtenu de bons résultats chez Valeo mais d'autres moins bons, par exemple chez Inodec où il n'y a pas de vie syndicale. Il est donc primordial de définir des plans de formation dans tous les syndicats car plus nous serons formés, plus nous pourrons apporter des réponses crédibles aux salariés, ce qui ne pourra que faire grandir la CGT.

Concernant la journée du 12, j'y étais favorable mais je vois que tout s'entrechoque : fiches emploi, négociations en territoire sur les minimas et la valeur du point... Chez Legrand, nous parlons surtout de la prime d'ancienneté car la nouvelle convention collective nationale est mieux-disante que nos accords, ce qui va créer des lignes de compensation. Je pense donc qu'on peut créer un rapport de forces sur ces thèmes. J'aurais deux propositions à faire au Conseil national. On parle beaucoup d'automobile et je pense que nous devrions pousser une revendication à travers les quotas. Si une marque souhaite vendre des véhicules en France, elle devrait obligatoirement construire une usine en France au-delà d'un certain seuil. Je pense que certains partis politiques pourraient défendre cette idée lors des élections européennes et que nous pourrions la revendiquer pour tous les pays du monde.

Ma deuxième proposition serait d'organiser un « mois sans patron », en lien avec une campagne de syndicalisation, avec des opérations de tractage et des actions de terrain.

#### **Guillaume IRASQUE, Stryker - USTM de Gironde**

Cette idée d'un mois sans patron me semble intéressante pour modifier notre rapport à l'institutionnel. Beaucoup de nos camarades connaissent en effet plus les aéroports et les gares que leur



entreprise et leurs syndiqués. Cela pourrait donc permettre de revenir sur le terrain et d'aller au contact des salariés, ce qui est l'élément central de tout ce que nous construisons.

Le débat de demain sur la paix et le désarmement me semble très intéressant. Il y a aussi besoin de rassurer les salariés des entreprises d'armement car il n'est pas simple de parler de désarmement. Il faut être bienveillant et je pense que cela nous permettra d'obtenir des avancées sur le sujet.

L'USTM de Gironde compte désormais 830 adhérents et nous avons mis fin au phénomène de « panier percé ». Voilà quatre ans, nous avons environ 700 adhérents mais nous sommes remontés et nous allons essayer de nous stabiliser. Un plan de travail a été mené dans le but de remettre les salariés au centre de la vie des syndicats, qui se sont emparés de l'outil USTM. Nous avons mutualisé tout ce qui permettait d'obtenir des résultats aux élections ou en matière de syndicalisation et cela a permis de renforcer nos syndicats. La conférence des USTM du 14 mars prochain me semble très nécessaire car nous avons envie de reproduire en Gironde ce qui fonctionne en Isère ou dans le Bas-Rhin. Elle sera importante pour mutualiser nos expériences et nous dire la vérité car il y a des territoires en difficulté. Il faut donc que vous vous y inscriviez et que vous y fassiez venir des camarades de votre USTM.

#### **Gérard BRION, animateur régional Pays-de-la-Loire, secrétaire de l'USTM de Mayenne**

En Mayenne, nous avons douze syndicats et notre position est à peu près stable dans le 1er collège. La CGT reste la première organisation syndicale du département devant la CFDT.

Depuis qu'on parle de classification, nous avons créé de nouvelles bases dans de petites entreprises et à partir de janvier, nous lancerons un plan de déploiement à destination de plus grosses entreprises où nous ne sommes pas implantés.

Concernant la journée du 12 décembre, j'ai envoyé tous les tracts et la motion aux syndicats et j'espère qu'ils seront distribués dans les entreprises.

En région Pays-de-la-Loire, nous sommes en train de préparer un forum Automobile. Nous savons qu'il y aura de la casse dans cette filière et l'objectif de ce forum sera de réfléchir à la transformation des usines de ce secteur et à l'accompagnement des salariés qui perdront leur emploi.

#### **Nicolas HINDERSCHIETT, ArcelorMittal Saint-Chély**

En Occitanie, nous essayons de recréer des USTM ou des syndicats territoriaux. Les syndicats de Lozère vont par exemple se jumeler avec ceux de l'Aveyron et du Lot, ce qui permettra de développer la formation syndicale et d'unifier les syndicats sur des revendications communes. C'est une vraie valeur ajoutée pour les petits syndicats ou les syndiqués isolés pour se regrouper en USTM.

#### **Steven SCULLER, animateur régional Bretagne**

Dans le cadre des élections, nous sommes allés à la rencontre des syndicats qui nous ont tous demandé des informations sur la nouvelle convention collective. Nous nous sommes aussi rendu compte que beaucoup de militants et d'élus CGT étaient victimes de discrimination syndicale, voire de harcèlement. Je leur ai donc rappelé que nous pouvions les aider. François Clerc m'a aussi expliqué que dans le cadre du passage à la

nouvelle convention collective nationale, on pouvait demander l'application des articles D1221-23 et D1221-25, qui prévoient la mise en conformité du registre unique du personnel, et donc qu'y apparaisse la nouvelle classification à partir du 1er janvier 2024. Ainsi, si une personne constate une grosse différence avec l'ancienne classification, nous pourrions nous en saisir. On peut aussi demander que le document préparatoire aux négociations salariales soit actualisé et qu'il y soit indiqué le niveau des emplois pratiqués.

Pour la journée du 12 décembre, j'ai interpellé l'UIMM 35-56 en utilisant le modèle proposé par la Fédération. J'ai aussi envoyé les documents aux syndicats des deux départements pour les informer des actions en cours et leur montrer comment interpellier leur direction.

**Agathe LE BERDER, membre de la Commission exécutive confédérale, secrétaire générale adjointe de l'UGICT**

Les sujets que vous avez évoqués dans vos interventions sont centraux pour la CGT. Sur la question du désarmement, il y a des attentes fortes au sein de la Confédération sur ce que la FTM peut dire sur ce sujet. Je souscris à ce qu'a dit Guillaume sur la nécessité de mettre la lumière sur la totalité des enjeux de ce débat et de travailler à des alternatives concrètes à partir de l'expertise des salariés des entreprises de secteur, à l'exemple de ce que font ceux de Thalès.

Sur la question des salaires, ce qui se passe dans la Métallurgie est central pour le monde du travail. J'anime la commission confédérale qui traite des questions de négociation collective et de démocratie sociale. J'ai aussi participé à la conférence sociale et la question de la convention collective de la Métallurgie était sur toutes les lèvres. Le travail que vous réalisez dans vos entreprises est donc capital pour la CGT et il est très important pour nous que vous nous fassiez remonter les retours des salariés et les éventuelles crispations que cette

nouvelle convention collective créerait au sein des autres organisations syndicales. Nous avons organisé une campagne sur les salaires et je suis preneuse de vos retours sur les outils proposés par la Confédération (tracts, modèles de courriers et de consultation des salariés, tutoriel sur la mobilisation). Je suis aussi preneuse des motions que vous avez envoyées à vos directions. Autre sujet important : le rapport annuel sur le Smic montre que l'éventail des salaires se resserre, y compris chez les ouvriers et les employés de la Métallurgie, et il faudra y travailler au sein de la commission confédérale qui traite de ce sujet.

Pour ce qui est des élections professionnelles, les questions qui se posent à vous se posent à toute la CGT. Perdre des voix au sein du collège ouvriers est inquiétant et nous oblige à maintenir notre attention sur ce collège. Le 1er collège est très important car sans ses voix, nous risquons de perdre en représentativité, d'où l'enjeu de continuer à faire participer les ouvriers et employés aux élections. Et pour les 2ème et 3ème collèges, vous pouvez vous appuyer sur le travail réalisé par votre UFIGT. Ses dirigeants ont participé au déploiement d'une formation baptisée « *stratégie syndicale pour gagner les élections dans les 2ème et 3ème collèges* » qui a notamment été mise en place chez Alstom Saint-Ouen et a donné de bons résultats avec une progression dans le 3ème collège. Je vous invite donc à la déployer dans vos syndicats.

Ce qui a été dit sur le rapport entre donneurs d'ordres et sous-traitants est également très important et tout ce que vous avez mis en place servira à l'ensemble de la Confédération. Je note aussi l'idée de Gazi sur les mises en situation et les immersions car elle pourrait être très utile aux camarades des commissions confédérales qui s'occupent de ces sujets.

**Abdelaziz BOUABDELLAH, Alpaci 67**

Je partage beaucoup de choses qui ont été dites, notamment sur la situation

internationale

La question de la paix ne peut pas être dissociée de celle du désarmement, même s'il est compliqué d'en discuter avec les syndicats des entreprises de défense. La question est de savoir quel contrôle avoir sur les fabricants d'armement pour éviter que les armes servent à alimenter des conflits et de



travailler à d'autres projets industriels. Cela fait plusieurs mois que nous lançons des alertes sur la situation dans le monde, marquée notamment par la montée des idées d'extrême-droite qui devrait tous nous inquiéter. Nous écrivons, disons des choses mais n'agissons pas beaucoup et il est peut-être temps de le faire. Beaucoup de choses se passent devant nos yeux, comme des ratonnades en toute impunité. Les fachos sortent dans la rue ; les laisserons-nous faire, au risque d'aboutir à un drame ? Il faut agir concrètement ! Des choses se font au niveau confédéral mais c'est très loin d'être suffisant dans la période actuelle. Il faudra donc être très offensifs dans nos expressions dès la rentrée.

Concernant la vie syndicale, nous ne sommes pas loin des 5 000 nouvelles adhésions depuis le début de l'année et nous voyons bien que les syndicats et les USTM qui mettent en application les décisions prises collectivement obtiennent des résultats. La conférence des USTM du 14 mars sera déterminante car si nous voulons faire évoluer le rapport de forces, nous avons besoin d'outils de proximité utiles, efficaces et qui répondent aux besoins des syndicats.



Nous essayerons aussi d'organiser en fin d'année 2024 la première conférence des CSE car nous avons besoin de discuter de l'institutionnel, qui fait partie des points noirs de notre vie syndicale.

### **Franck ROTHAIS, USTM de Vendée**

En Vendée, nous avons monté de nouvelles bases dans des entreprises où nous n'étions pas présents et y avons réalisé de belles performances lors des dernières élections. Nous gardons aussi la majorité dans beaucoup d'entreprises où nous étions présents. Dans mon entreprise, nous avons repris la majorité avec 58 % des voix grâce au travail entrepris ces dernières années.

Le 12 décembre, nous n'irons pas en Belgique mais des appels à la grève ont été lancés dans les entreprises du département. L'USTM de Vendée tient aussi à remercier Michel qui a animé la journée d'étude du 8 novembre.

### **Frédéric LAIRAUD, SOURIAU SAS 72**

Mon entreprise travaille à 30 % pour le secteur militaire. La question du désarmement se pose donc à nous et il faudrait que nous en discutions avec les salariés car si nous sommes tous en faveur du désarmement, nous risquons aussi de nous retrouver au chômage.

Lors des élections de juin dernier, nous avons obtenu le même résultat que lors des précédentes, avec quatre élus (et 66 % des voix) dans le 1er collège mais aucun dans les 2ème et 3ème collèges. Nous préférierions donc conserver trois collèges lors des prochaines élections.

Nos NAO se sont terminées la semaine dernière. Avant la Covid, notre direction nous accordait une augmentation similaire à l'inflation mais ce n'est plus le cas puisqu'elle nous a accordé 5,8 % alors que nous revendiquions 12 %. Nous allons néanmoins signer l'accord car 59,8% des salariés y sont favorables.

Pour le 12 décembre, la mobilisation va être très compliquée car les salariés viennent de faire deux jours de grève.

Concernant enfin la nouvelle convention collective, elle a conduit à abaisser la

classification de certains salariés de mon entreprise. Ce n'est pas comme cela que nous arriverons à attirer de nouveaux salariés dans la Métallurgie.

### **Fabrice LALLEMENT, Soitec 38**

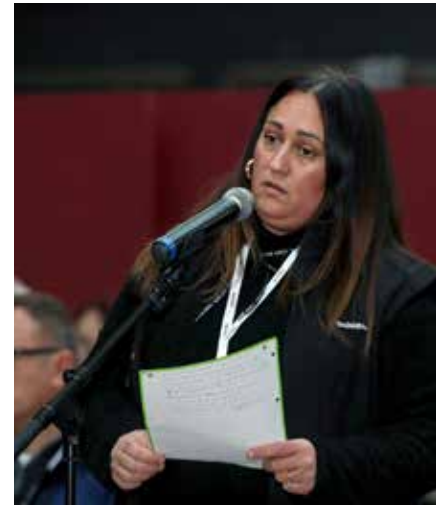
Dans mon entreprise (1 600 salariés), le 3ème collège ne cesse de grossir au détriment du 1er, qui ne regroupe plus que 25 % des salariés. Depuis l'arrivée des cotations la semaine dernière, nous sommes entrés dans le dur. Notre direction croule sous les e-mails des salariés et nous voyons qu'il y a de vraies problématiques. 70 % des ingénieurs et cadres sont par exemple classés F11 et F12 et nous faisons le parallèle avec le passage aux 35 heures, dans lequel nous avons globalement tous gagné, sauf les ingénieurs et cadres qui ont vu se généraliser le forfait jours. Certains d'entre eux auront donc un coefficient pitoyable malgré leur expérience, ils voient bien que les minima salariaux associés à ces cotations sont au ras des pâquerettes et ne comprennent plus rien. La direction essaye de désamorcer la situation en disant qu'il n'y aura pas d'impact sur les rémunérations mais la vraie question se posera à ces salariés le jour où ils quitteront l'entreprise, sachant qu'ils sont aujourd'hui protégés puisque nous avons obtenu un clapet anti-retour.

La vraie problématique que nous constatons, c'est que les directions n'ont pas consolidé leurs grilles de cotation entre elles. Elles ont travaillé chacune de leur côté, ce qui a créé une hétérogénéité et une forme de concurrence entre entreprises. Elles imposent aussi souvent la confidentialité des grilles de cotation et des fiches d'emploi, ce qui est complètement scandaleux, d'où l'intérêt que les USTM les partagent largement.

Les élections dans mon entreprise commenceront la semaine prochaine et vu l'évolution de son salariat, nous savons déjà que notre score va reculer. L'enjeu sera donc de limiter ce recul et c'est dans ce but que nous avons lancé un gros chantier à destination des salariés des 2ème et 3ème collèges, sachant que cela s'avère très compliqué dans un syndicat

où les salariés du 1er collège occupent une place importante.

### **Bettina WINTERSTEIN GAGGENAU -**



### **LIPSHEIM - USTM 67**

La CGT a obtenu 76 % des voix chez Bugatti, dont plus de 50 % au sein du collège cadres, et plus de 50 % chez Techno Soudures. Nous avons aussi créé plusieurs nouvelles bases et nous remarquons que nous avons énormément de mal à y faire respecter l'étiquette syndicale car nos camarades sont victimes de discrimination.

Concernant l'activité en elle-même, nous avons eu deux formations la semaine dernière (CSSCT et éco-CSE) et nous avons décidé que tous les secrétaires d'USTM seraient formés à la formation de formateurs. La formation éco-CSE, qui a eu lieu sur le site de Hager, à Bischwiller, s'est très bien passée et a été très appréciée.

Concernant la motion, nous avons aussi décidé de nous saisir des réunions avec les UIMM en territoire. La coordination de la région Grand Est distribuera également le guide des apprentis aux élèves des CFAI pour leur faire connaître leurs droits, ainsi que nos outils de proximité (USTM, UL, UD...). Nous avons aussi prévu d'organiser des AG d'USTM par bassin d'emploi dans toute la région Grand Est afin de toucher le maximum de personnes.

Enfin, les salariés de Clestra, qui sont



toujours en lutte, vous remercient du fond du cœur pour votre aide.

**Eric GERAUD, Leroy Sommer 16**

Pour répondre au camarade qui disait que ses camarades n'avaient pas su lui dire pourquoi se syndiquer, je rappelle qu'il existe une formation intitulée « *renforcer la CGT* » qui leur permettra d'avoir tous les arguments nécessaires pour répondre à cette question.

Nous venons de monter chez Omia une liste qui a remporté 83,33 % des voix lors des élections. Nous venons aussi de remporter les élections chez SNRI et nous sommes en train de monter une liste chez Grégoire, marchand de machines à vendanger.

L'USTM de Charente est en train de se reconstruire et apporte un soutien à tous les salariés des petites entreprises souvent désarmés face à la convention collective. En nous appuyant sur la formation organisée par Eric Moulin en Charente, nous avons fait un tract de quatre pages que nous sommes en train de diffuser dans les entreprises, ce qui permettra de mettre la pression sur les directions et d'apporter des informations aux salariés.

Concernant la journée du 12 décembre,

j'y étais plutôt favorable à l'origine mais la tension née dans mon entreprise à la suite d'une tentative de suicide d'une camarade est en train de retomber et nous ne sommes pas sûrs de réussir cette journée.

**Arnaud RISTORI, Onera 91**

Nos élections, qui ont eu lieu voilà un an, ont porté sur trois sujets : les salaires, l'application de la convention collective nationale et les conditions de travail. Les salariés nous ont bien compris puisqu'ils nous ont placés en tête et que nous avons eu de nouveaux élus.

Sur les salaires, nous avons montré que sur 35 ans, ils avaient baissé en euros constants et que cette baisse se poursuivait.

Sur la convention collective nationale, nous avons repris le travail réalisé par la Fédération et montré que son application s'accompagnerait d'une baisse des niveaux. Depuis, les salariés ont reçu leurs fiches emploi et beaucoup d'entre eux ne sont pas d'accord avec elle.

Enfin, sur les conditions de travail, on note un nombre record de démissions.

# GROUPE 3E

CONSTRUCTEURS  
D'ALTERNATIVES



● Expertise économique, financière, sociale ou SSCT ; Audit comptable ; Formation des élus ; Accompagnement des CSE... ● Le Groupe 3E est un collectif d'experts engagés aux côtés des représentants du personnel et des organisations syndicales. ● Envie de muscler vos avis ? De former vos équipes ? D'entendre un autre point de vue ? ● [groupe3e.fr](http://groupe3e.fr)

# 50e anniversaire de l'UFICT – 40e anniversaire de l'UFR Quelques repères historiques



## **Corentin Lahu, historien et archiviste de la FTM-CGT**

Chers camarades,

On m'a chargé, en ma qualité d'archiviste de la Fédération de la Métallurgie, de présenter quelques repères historiques au sujet du double anniversaire que nous célébrons cette année :

- » Le 50e anniversaire de la conférence nationale constitutive de l'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens (UFICT) de la métallurgie, qui se déroula à Paris en janvier 1973.
- » Le 40e anniversaire du premier congrès de l'Union fédérale des retraités (UFR) de la métallurgie, qui s'est tenu en février 1983 à Balaruc-les-Bains, dans l'Hérault.

Je me propose donc de retracer brièvement l'histoire de ces deux structures dont s'est doté la FTM CGT pour

agrandir son champ de syndicalisation. Ce qui ressort de cette étude historique, c'est que la fondation de ces deux unions fédérales provient de projets qui ont muri bien en amont de ces deux dates anniversaires.

### **L'UFICT Métallurgie**

La conférence nationale constitutive de l'UFICT Métallurgie, qui se déroula à Paris en janvier 1973, intervient dans un contexte bien particulier – celui des années post-68 – sur lequel il me faudra revenir.

Mais l'ambition de la CGT de réunir l'ensemble des composantes du salariat, en se dotant pour cela d'une organisation adaptée pour les ingénieurs, les cadres et les techniciens, est beaucoup plus ancienne.

Si l'on remonte jusqu'aux origines de la CGT, à la fin du 19e siècle, le syndicalisme

s'adressait avant tout aux ouvrières et aux ouvriers, éventuellement aux employés de bureau, mais il manifestait une hostilité de principe pour le personnel d'encadrement et les contremaîtres, qualifiés volontiers de «gardes-chiourmes». Les ingénieurs, quant à eux, ne trouvaient pas davantage grâce aux yeux des militants, du fait de leur proximité avec le patron.

Cependant, de premiers mouvements revendicatifs émergent en 1905-1906 chez les dessinateurs industriels de la construction navale, aboutissant à la constitution de syndicats spécifiques qui se réunissent dans une Fédération nationale des dessinateurs, affiliée à la CGT, qui rassemblera jusqu'à 2 000 adhérents à la fin de la Première guerre mondiale.

Ces premières expériences de syndicalisme spécifique, affaiblies



par la division syndicale qui affecte le mouvement ouvrier dans les années 1920, vont trouver un nouveau souffle en 1936, à la faveur de la dynamique du Front populaire. Les ingénieurs, cadres et techniciens bénéficient, comme l'ensemble de la classe ouvrière, des augmentations de salaires et des conquêtes sociales arrachées par la grève générale et par les occupations d'usines.

Dans la foulée de la réunification syndicale entre la CGT et la CGTU, une Fédération des techniciens, dessinateurs et assimilés de l'industrie et des arts appliqués est mise sur pied et regroupe quelques 70 000 adhérents en seulement quelques mois. L'existence de cette fédération est toutefois contestée par la fédération de la métallurgie, qui plaide pour la création de structures ad hoc en son sein, afin de respecter le principe du fédéralisme d'industrie.

C'est ainsi qu'une Union syndicale des techniciens de l'aviation (USTA) voit le jour en juin 1936. Forte de 3 000 adhérents, elle obtient son affiliation à la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie en décembre 1937. Lorsqu'arrive la guerre, de nombreux ingénieurs, cadres et techniciens vont prendre part à la lutte clandestine contre l'occupant nazi et le régime de Vichy. Parmi eux, citons l'exemple de Suzanne Masson, dessinatrice au bureau d'études chez Rateau à la Courneuve et membre de la direction du syndicat des Métaux de la région parisienne, dont nous venons de commémorer le 80<sup>e</sup> anniversaire de son exécution par les nazis le 1<sup>er</sup> novembre 1943.

À la Libération, auréolée de son action dans la Résistance, la CGT connaît un nouvel afflux d'adhérents. Refusant de s'associer à la création de la Confédération générale des cadres, qui accueille dans ses rangs des collaborateurs, la CGT Métallurgie crée en février 1945 son Syndicat national des cadres et ingénieurs de la métallurgie (SNCIM), qui groupe alors près de 10 000 membres.

Mais alors que la CGT se dote en 1948 au niveau confédéral d'une Union générale des ingénieurs et cadres, qui deviendra UGICT en 1969, le syndicalisme est traversé par de nouvelles scissions (avec la création de FO en 1947) et le contexte de guerre froide entraîne une importante hémorragie chez les cadres syndiqués. À la fin des années 1950, en pleine traversée du désert, la fédération appelle à la « *particularisation* » des revendications et des modes d'action, à la décentralisation des structures, ainsi qu'à une plus grande souplesse d'organisation.

Dans les années 1960, les mutations de la société française et du salariat, marquées par l'arrivée de nouveaux diplômés, provoquent une montée en puissance des luttes spécifiques. Les ICT participent massivement aux mobilisations de mai 1968, contestant l'autorité patronale et se rapprochant des autres catégories de salariés.

Pour l'UGICT, qui regroupera dorénavant les techniciens, l'objectif est de s'organiser sur le terrain des qualifications et du travail et non sur le terrain de la division hiérarchique orchestrée par le capital. Dans la foulée du mouvement de 68, qui se traduit par un afflux d'adhésions et de votes aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges en faveur de la CGT, de nombreuses revendications aboutissent sur les salaires, la réduction du temps de travail et la formation professionnelle.

C'est dans ce contexte que le 27<sup>e</sup> congrès fédéral, conformément aux orientations confédérales, décide la constitution en février 1971 d'une Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens de la métallurgie (UFICT), qui compte alors 10 000 membres. Si la conférence constitutive a lieu en 1973, il faudra 7 ans et 3 conférences pour qu'un nouveau cap soit franchi, avec la tenue en 1980 du premier congrès de l'UFICT, forte alors de 35 000 adhérents.

La dynamique est alors lancée : 150 000 tracts sont diffusés parmi les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise

de la métallurgie lors d'une journée nationale d'action le 1<sup>er</sup> avril 1981, et les résultats électoraux progressent.

Toutefois, les espoirs soulevés par la victoire de la gauche en 1981 laissent rapidement la place aux désillusions. Après quelques mois d'avancées sociales, les procédures de licenciements sont simplifiées, on dénationalise, les salaires sont bloqués, la précarité s'aggrave. Ce retournement déclenche des luttes où les ingénieurs, cadres et techniciens prennent toute leur place, mais doivent aussi faire face à la répression qui frappe les militants, comme les « *dix de Renault* » à la fin des années 1980.

Si l'année 1988 est marquée par un renouveau des luttes autour de la reconnaissance des qualifications, la désindustrialisation et l'affaiblissement du syndicalisme n'épargnent pas l'UFICT, dont le nombre de syndiqués tombe à un peu plus de 4000 au début des années 2000. Ce qui ne l'empêche pas d'organiser des temps forts de mobilisation, comme en 1994, lorsque l'UFICT réunit, à l'occasion de son 5<sup>e</sup> congrès, 550 ingénieurs, cadres et techniciens en plein cœur du quartier de la Défense.

Par ailleurs, il convient de noter que les nouvelles générations, sensibles à la reconnaissance de leurs études et de leurs diplômes, se sont massivement engagées en 1994 contre le contrat d'insertion professionnelle (CIP), en 2006 contre le contrat première embauche (CPE), ou plus récemment contre la loi Travail en 2016 ou contre la dernière réforme des retraites. Par là, elles démontrent leur disponibilité pour le syndicalisme. Avec un salarié sur deux désormais ingénieur, cadre ou technicien dans la métallurgie, le syndicalisme spécifique reste donc, plus que jamais, d'actualité. L'UFICT Métallurgie a donc plus que jamais son rôle à jouer, au sein de la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie, pour l'aider à croître dans les catégories ICT, pour être le syndicat de tous les salariés.

### **L'UFR Métallurgie**

Le droit à la retraite est un vieux combat de la CGT qui, dès ses plus jeunes années,



s'est évertuée à défendre les conditions de vie des retraités, en les associant aux luttes des salariés encore en activité. Mais dans un premier temps, seules les corporations des cheminots et des mineurs ont organisé les retraités dans des sections syndicales particulières dès la fin du XIXe siècle, rejoints par les électriciens-gaziers à la Libération. Dans les autres branches en revanche, les retraités pouvaient simplement conserver leur carte dans la section ou le syndicat des actifs.

La CGT a bien tenté en 1936 de créer des « *Amicales de vieux travailleurs* », dont la forme associative favorise la convivialité sans exclure la dimension revendicative, mais ces structures locales ne sont pas fédérées au plan national et seront dissoutes par le régime de Vichy.

Au sein de la Fédération des travailleurs de la métallurgie, les premières sections syndicales de retraités voient le jour au début des années soixante, avec des sections pionnières constituées à La Ciotat (1961), à Maubeuge dans le Nord (1962), chez Hispano-Suiza à Bois-Colombes (1963) ou encore à Renault Le Mans en 1965.

Elles précèdent l'adoption de la résolution du 36e congrès confédéral, en juin 1967, qui décide

« *que soit créée dans chaque syndicat, dans chaque union locale, une section de retraités* ». Deux ans plus tard, les 8 et 9 mai 1969, la première conférence nationale CGT des retraités rassemble plusieurs centaines

de délégués et adopte un appel – qui fut diffusé à un million d'exemplaires – pour la création d'« *une grande union confédérale des retraités de masse et de classe pour la CGT* ».

La Fédération de la métallurgie, lors de son 27e congrès fédéral en 1971 (le même qui avait voté la création d'une UFICT), propose alors d'accentuer ses efforts en direction des retraités. L'année suivante, une commission fédérale, placée sous la responsabilité de Jules Daumur, est mise sur pied et fait paraître un bulletin trimestriel, *Le Retraité de la Métallurgie*. Le congrès suivant de la FTM, en 1973, décide la création de l'Union fédérale des retraités de la métallurgie (UFR). Celle-ci voit alors le jour deux ans plus tard, lors de la conférence constitutive de l'UFR le 7 mars 1975, qui se tient à la Maison des Métallos à Paris. La syndicalisation progresse, passant de 8500 cartes en 1972 à près de 17 000 en 1975 (25 000 selon une estimation prenant en compte les adhérents isolés des sections multi-professionnelles).

Cette vitalité se confirme dans les manifestations appelées par l'Union confédérale des retraités CGT (UCR-CGT), qui rassemblent plusieurs dizaines de milliers de personnes à Paris, les 19 octobre 1972 et 17 octobre 1974 et même près de 100 000 personnes en France le 18 mai 1976.

Toutefois, un enjeu de taille s'impose à l'UFR, celui de la « *continuité syndicale* »: on estime en 1979 que seuls 20% des syndiqués CGT qui partent en retraite rejoignent une section de retraités.

Par conséquent, la syndicalisation stagne, voire recule à la fin des années 1970, avec 14 000 adhérents à l'UFR. Cela n'empêche pas quelques victoires, à l'image de ce 10 mars 1981 où 100 000 retraités, dont 10 000 métallurgistes, défilent à Paris pour obtenir la retraite à 60 ans. Une délégation de l'UFR Métallurgie s'invite au siège de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) qui, pour la première fois, accepte de la recevoir !

Alors que la gauche au pouvoir multiplie les mesures en faveur des retraités, la CGT renforce ses structures. L'Union confédérale des retraités tient son premier congrès en 1982, consacrant sur le plan statutaire l'UCR comme organisation spécifique des retraités dans la CGT, et l'UFR Métallurgie fait de même l'année suivante. Dans la foulée du premier congrès de l'UFR en 1983, une nouvelle parution mensuelle, qui prend le titre d'Activité UFR, est lancée.

Le sursaut de syndicalisation qui porte l'UFR Métallurgie à 17 539 adhérents en 1983, est de courte durée. Le démantèlement des filières industrielles, la crise économique et sociale, les désillusions politiques pèsent sur la syndicalisation. Une période d'effritement continu s'ouvre, et les effectifs de l'UFR se stabilisent autour de 11 000 adhérents au milieu des années 2000.

Mais les luttes ne cessent pas pour autant, comme le démontrent les rassemblements des préretraités de la métallurgie devant le siège du Groupement des entreprises sidérurgiques et métallurgiques à Paris le 16 novembre 1983 ou à Nancy le 25 octobre 1989 contre l'application de la cotisation de 5,5 %.

L'UFR Métallurgie adopte en 1986 une plate-forme revendicative minimale, qui sera réactualisée à plusieurs reprises, et qui exige, entre autres, la revalorisation des pensions de retraite et de la valeur du point des retraites complémentaires, la suppression du forfait hospitalier et le rétablissement de la prise en charge à 100 % des frais pour longue maladie, ou encore le relèvement des taux de cotisations patronales.

Par ailleurs, une réflexion et des actions sont engagées à partir de la seconde moitié des années 1980 en direction des catégories spécifiques, et plus particulièrement des femmes. En 1987, la commission féminine de l'UFR Métallurgie organise ainsi une journée

d'étude et de travail, en présence d'une trentaine de femmes, sur le thème de l'organisation et de la prise de responsabilités des femmes retraitées. Cette première initiative est suivie, en 1988, par la tenue de huit journées d'études décentralisées en province et par le lancement d'une campagne en septembre 1990 intitulée « Femmes UFR Métaux », qui aboutit à l'organisation à Montreuil d'une journée nationale des femmes retraitées de l'UFR Métallurgie. Deux autres journées furent mises en œuvre en 1995 et 2001, permettant d'évoquer les brimades professionnelles, les mauvaises conditions d'emploi, la pénibilité des tâches et leurs conséquences sur les femmes.

Enfin, la dimension internationale de l'activité de l'UFR se renforce dans les années 2000, avec la participation en 2001 à une manifestation européenne des retraités à Bruxelles, ou l'organisation de plusieurs rencontres avec des délégations étrangères pour échanger sur le devenir des systèmes de retraite en Europe.

Par ailleurs, si l'on parle ici de structures et d'outils fédéraux, dont j'ai brièvement retracé l'histoire, il est important de rendre aussi hommage aux femmes et aux hommes qui les ont animés durant ces cinq dernières décennies. Je pense notamment aux près de 400 camarades qui se sont succédé au Conseil national de l'UFR et aux plus de 400 camarades qui ont siégé au sein de la Commission exécutive de l'UFICT depuis sa création.

Je voudrais terminer mon exposé par la lecture d'un extrait d'un poème, retrouvé dans les archives, qui avait été écrit par un délégué métallurgiste présent au Congrès constitutif de l'Union confédérale des retraités, en 1982, et qui disait :

*« Aujourd'hui je peux, je veux,  
Traiter de ma retraite  
L'on m'a traité, mal traité  
Et me voici en retraite  
[...]  
J'ai changé d'activité*

*Je touche un salaire différé  
Mais, je garde ma place  
Dans la lutte de classes »*

Je vous remercie camarades pour votre attention.

### **Lucien GRIMAUULT Secrétaire Général de l'UFR**



La création de l'UCR en 1982, puis de l'UFR en 1983, résulte d'un choix politique qui reste d'actualité. Les retraités ne sont pas partis de rien car ils étaient déjà organisés dans certaines entreprises et UL. Ils représentent aujourd'hui 18 % des syndiqués de notre fédération ; c'est donc une force qui compte dans le mouvement social actuel.

Le quarantième anniversaire de l'UFR est un moment important. Deux ans avant sa création, l'âge de départ en retraite venait d'être abaissé de 65 à 60 ans et comme les métallos ont payé très cher la casse de l'industrie française, des centaines de milliers de salariés – dont des dizaines de milliers de syndiqués – sont sortis du monde du travail, et certains sont venus renforcer notre UFR.

En 1981, l'espérance de vie moyenne était de 67 ans. Actuellement, elle est de presque 80 ans. La question de l'utilité du syndicalisme retraité se pose donc d'une autre manière car nous avons plus de temps à vivre.

Si les retraités portent les revendications générales de la CGT (défense du service public, de la santé, des transports,

etc.), ils ont aussi des revendications spécifiques sur l'âge de la retraite, la mutuelle, le lien avec leur entreprise et leur syndicat d'actifs ou les maladies post-professionnelles.

L'organisation des retraités en section liée au syndicat d'actifs de l'entreprise est essentielle. Il existe un débat sur ce point au niveau confédéral, certains pensant qu'ils doivent sortir de l'entreprise et ne militer que sur leur lieu de vie, ce qui est, selon moi, une erreur majeure car cela risque de nous faire perdre des syndiqués.

Le travail réalisé par les retraités sur l'Agirc-Arrco est considérable. Il faut donc que nous continuions. L'Agirc-Arrco représente entre 30 % et 60 % de la pension de retraite des métallos. Nous devons donc prendre à bras le corps cette revendication, retraités comme actifs, car il en va de notre pays de demain.

L'autre question qui nous est posée est celle de la continuité syndicale. Si l'on est dans un syndicalisme institutionnel, comment peut-on percevoir la nécessité d'être syndiqué une fois retraité ? Il nous faut travailler sur cette question.

Le 13ème congrès de l'UFR a réaffirmé la nécessité de travailler dans les territoires et les régions avec les USTM. Il faut établir un lien entre actifs et retraités, entre UFR, CEF et structures locales, de manière à travailler ensemble sur les grandes questions telles que la place des retraités dans les grands groupes.

### **Michel DAUBAT, ancien membre de la direction de l'UFICT**

Si l'UGICT – devenue plus tard UFICT – est née en 1963, l'UFICT n'a été officiellement créée qu'en 1973, lors du congrès fédéral de Grenoble, puis elle tint plusieurs conférences avant son congrès constitutif en 1983. Je n'y ai pas participé car j'avais quitté le syndicat pour prendre des responsabilités politiques mais je peux citer le nom de mes complices de l'époque : Pierre-Louis Marger, premier secrétaire général de l'UFICT, Roger Ven, qui fut longtemps le responsable





de la commission Techniciens, et André Barbillat.

Entre ces deux dates, il s'est passé des choses qui ont confirmé le choix de créer l'UGICT. Benoît Frachon avait senti qu'au lendemain de la guerre d'Algérie, des choses allaient se libérer dans le salariat, avec la montée en force des effectifs de travailleurs qualifiés, la multiplication des écoles d'ingénieurs ou la mise en place des premiers instituts universitaires de technologie. Il avait compris, avec d'autres, que cela allait changer les conditions du syndicalisme dans les entreprises. A cette époque, bon nombre d'ingénieurs qui adhéraient à la CGT le faisaient sur des bases idéologiques. Sa volonté était donc de se doter d'une politique revendicative conséquente pour ces catégories, avec pour objectif d'avoir une organisation de masse pour les ingénieurs, cadres et techniciens.

C'est aussi entre ces deux dates qu'a eu lieu mai 68, qui fut précédé par de grandes luttes chez Merlin-Gerin, Neyrpic ou aux chantiers de Saint-Nazaire notamment. Des usines furent occupées pendant deux mois et pendant

que les ouvriers géraient le conflit, les ingénieurs, cadres et techniciens réfléchissaient à la stratégie de leur entreprise, à l'organisation du travail, etc. C'était un début d'intervention dans la gestion de leur entreprise et cela nous a aidés à mieux comprendre ce qu'était le syndicalisme spécifique. Cela est si vrai qu'au lendemain de mai 68, les deux congrès de l'UGICT qui suivirent mirent en avant une revendication qui n'existait pas auparavant : le droit et la liberté des ingénieurs, cadres et techniciens à s'exprimer collectivement sur la gestion et les choix d'organisation de leur entreprise.

Cela a eu des répercussions non seulement chez nous mais également du côté patronal. Trois ans après, le CNPF, ancêtre du MEDEF, se réunit à Marseille et, considérant que le mouvement de mai 68 avait montré les fragilités de notre société, se fixa pour mot d'ordre que les cadres ne basculent pas.

Quelles furent nos réflexions ? Dans les entreprises, les techniciens avaient participé avec les ingénieurs aux réflexions sur les stratégies et les

organisations de travail. Ils avaient donc leur place dans l'UGICT et y furent intégrés. Et si l'enjeu était d'intervenir dans la gestion et la stratégie des entreprises, une question se posait alors : pourquoi avoir une organisation spécifique aux ingénieurs, cadres et techniciens ? Il s'agissait certes de salariés comme les autres mais cela ne suffisait pas à préciser ce qu'ils étaient car ils étaient aussi détenteurs de fonctions et de pouvoirs que le patronat leur déléguaient, ce qui avait des conséquences particulières dont ils avaient besoin de discuter entre eux, d'où le caractère incontournable d'une organisation pour le faire.

Cette organisation spécifique n'est pas simplement le produit d'un besoin de diversification de l'activité syndicale. Elle dépend directement des organisations sociales du travail et du rôle particulier qu'y tiennent les ingénieurs, cadres et techniciens.

Telles sont les réflexions générales que je souhaitais partager avec vous. A vous maintenant de vous situer par rapport à tout ce que cela signifie aujourd'hui et de dire ce que doit être l'UFICT.

#### **Edith BIECHLE, Secrétaire Générale UFICT**

C'est effectivement vous qui décidez de ce que doit être l'UFICT. Elle part des aspirations des salariés, des besoins des territoires et c'est en fonction d'eux que nous la pilotons. Vous trouverez dans vos pochettes un kit du militant dans lequel nous avons recensé le matériel existant pour vous permettre de vous déployer dans les entreprises. L'UFICT est en effet une structure qui aide les syndicats à aller vers les ICT et qui porte sur l'activité de la Métallurgie un point de vue particulier. Nous essayons de créer des espaces d'échanges, de liberté et de débats pour des salariés comme les autres, mais pas au même titre que les autres.

Nous avons une commission exécutive composée de militants de terrain qui font beaucoup de travail. Nous abordons aujourd'hui les sujets qui correspondent à notre réalité : télétravail, droit à la



déconnexion, Agirc-Arrco, forfait jours, temps de travail... Nous essayons aussi d'être en constante collaboration avec l'UGICT, même si nous sommes bien impliqués dans la Fédération et traitons tous les sujets de vie syndicale.

L'UFICT constitue aujourd'hui un enjeu énorme. Sur les 796 413 salariés de la Métallurgie, 451 280, soit 57 %, sont des ICT. On comprend donc bien les enjeux de représentativité. Il faut savoir aborder les sujets spécifiques à ces populations et l'UFICT est là pour cela.

33 % des salariés inscrits dans le 2ème collège ne peuvent pas voter pour la CGT parce que nous ne sommes pas implantés dans leur entreprise et n'y présentons pas de liste. Ce taux monte même à 50 % pour les cadres. Or nous ne pouvons pas être le syndicat de tous les salariés si nous ne nous adressons pas à toutes les populations et si nous ne savons pas aller chercher les revendications auprès d'eux. Le problème est que, la plupart du temps, nous avons peur d'aller les voir...

Nous sommes animés par le même esprit qu'avant, même si nous travaillons sur de nouveaux sujets (environnement, numérique, climat...), au sein de la Fédération. N'hésitez pas à faire appel à nous.

**Fabrice FORT, Renault Trucks, Animateur de la Région AURA 69**

Le monde du travail est effectivement bousculé par plein de choses aujourd'hui. Dans la filière de l'automobile, nous sommes face à un défi technologique énorme qui va transformer l'ensemble du salariat. Si nous ne traitons pas la question des ingénieurs et cadres à partir de leurs réalités de travail (flex office, télétravail, etc.), il sera donc très dur d'avoir des voix aux 2ème et 3ème collèges.

**Frédéric SANCHEZ, Secrétaire Général de la FTM-CGT**

Vos interventions démontrent l'utilité de l'UFR et de l'UFICT, qui sont des outils incontournables non seulement pour la Fédération mais pour l'ensemble de la CGT. L'expérience menée actuellement

en Isère, sur la déclinaison de l'activité de l'UFICT dans les territoires par le biais de l'USTM, appelle à une réflexion. Sur la question des ingénieurs, cadres et techniciens, je pense en effet que nous avons besoin de relais dans les USTM et les animations régionales, qui ne seraient pas forcément des camarades dédiés à cette activité mais pourraient être des collectifs. Si nous n'arrivons pas à avoir des relais entre fédérations, territoires et syndicats, nous serons en difficulté pour syndiquer les ingénieurs et cadres.

Il y a quand même des évolutions intéressantes dans la période. Nos résultats parmi les ingénieurs et cadres dans certaines entreprises montrent que quand on parle avec eux de leurs problématiques, on marque des points. Nous avons certes encore beaucoup de retard par rapport à la CFE-CGC, qui est une organisation spécifique à ces catégories, mais je pense que l'impact de la nouvelle convention collective nationale sur les ingénieurs et cadres nous permettra de marquer des points, tant lors des élections professionnelles qu'en termes de renforcement.

Nous avons besoin de donner à l'UFICT une nouvelle dimension pour gagner en efficacité. Des rumeurs évoquant sa suppression ont circulé mais elles doivent cesser car la Fédération n'en a jamais eu la volonté. Nous voulons au contraire lui donner une dimension plus importante qu'aujourd'hui pour gagner en efficacité et répondre aux problématiques de ces catégories sur le terrain.

L'UFR reste elle aussi un outil incontournable et certains chiffres doivent nous interroger. Quand on sait que sept syndiqués sur dix quittent la CGT après leur départ en retraite, il faut se poser les bonnes questions et je pense que nous avons besoin d'anticiper les futurs départs en retraite pour que ceux qui ont des responsabilités dans notre organisation créent les conditions pour que les syndiqués y restent après leur départ. Dans cette perspective, il me semble essentiel de créer des sections de retraités dans un maximum d'entreprises.

Ce n'est pas impératif car cela n'est pas possible partout, certaines entreprises ayant disparu, mais il faut le faire là où nous le pouvons car le lien entre section de retraités et syndicats d'actifs me paraît incontournable.

L'UFR et l'UFICT restent des éléments incontournables dans l'activité de la Fédération. Le congrès de l'UFICT se tiendra dans quelques mois. Ce sera une nouvelle étape dans ce que nous avons besoin de construire en direction des ingénieurs, cadres et techniciens

# Paix et désarmement

## Débat



**Michel MOLESIN, Airbus 31**

Aujourd'hui, 7 décembre, les Nations Unies répertorient 11 crises humanitaires majeures. Je me permets de les citer car trop souvent quand on pense guerre, on se limite à celles qui sont médiatisées.

Birmanie : crise politique, humanitaire et des droits de l'homme

Haïti : pauvreté, misère et épidémie avec des gangs armés qui font régner la terreur  
République Démocratique du Congo : 6 millions de déplacés à l'intérieur du pays.  
Corne de l'Afrique (dont la Somalie) : impact meurtrier de la crise climatique

- » Le Sahel : conflit armé Burkina Faso, Mali et Niger
- » Afghanistan : pire endroit pour les femmes
- » Liban : crise économique et financière
- » Syrie : 11 ans de guerre, des millions de déplacés
- » Yémen : des conditions de vie désespérées
- » Sud Soudan : conflits et crise

climatique

» Nigéria : règne de l'insécurité

Chaque jour, 25 000 personnes, dont plus de 10 000 enfants, meurent de faim et des causes associées. En 2021, 2,3 milliards de personnes – soit 29,3% de la population mondiale – étaient en situation d'insécurité alimentaire, modérée ou grave.

L'OMS, Organisation Mondiale de la Santé, compte 828 millions de personnes sous-alimentées dans le monde. La hausse des prix risque de faire basculer 100 millions de personnes supplémentaires dans la pauvreté et la faim. A cela s'ajoute le dérèglement climatique qui pourrait conduire à une augmentation du nombre de mal nourris, passant de 40 à 170 millions.

Selon l'ONU, 5% des dépenses militaires mondiales pendant 10 ans suffiraient pour permettre l'accès à l'eau et éradiquer la faim, l'analphabétisme, les épidémies dans le monde.

Un autre facteur aggravant, plus de 80 % de la population mondiale n'a pas accès à un système de protection sociale.

Ces enjeux sociaux non satisfaits et la misère nourrissent l'instabilité du monde. Comme le développe Bernard Thibault dans son livre au titre évocateur « *La troisième guerre mondiale est sociale* » : « *En observant la carte des conflits dans le monde, on peut s'apercevoir qu'elle se superpose à celle de la précarité et la misère* ».

**La CGT est dans le camp de la paix.**

Pour détourner une citation célèbre « *si tu veux la paix, prépare la paix !* »

Tout d'abord, je me permets de lire les 3 premiers paragraphes de la fiche n°2 des

repères revendicatifs de la CGT au cas où certains les auraient oubliés :

« *La paix n'est pas seulement l'absence de guerre mais le principe de rapports humains fondés sur la libre coopération de tous pour le bien commun. Une paix durable est une condition préalable à l'exercice de tous les droits et devoirs de l'être humain. Le progrès social pour l'ensemble des populations favorise une paix durable.*

*Pour la CGT, ce sont toujours les travailleurs, quelles que soient leurs origines, qui sont les premières victimes des guerres et des situations de pauvreté qu'elles engendrent. La misère, le désespoir, le chômage et la détresse alimentent les conflits. Les éradiquer est une des conditions de paix.*

*Le mouvement syndical a donc un rôle à jouer, une contribution spécifique à apporter, dans la recherche de la paix. La situation sociale est un élément constitutif de la recherche et du maintien de la paix. »*

Je vous invite à lire et à relire cette fiche.. Oui, il faut parler de culture de la Paix. Pas courant que ces deux mots soient associés. Généralement le mot « *paix* » est perçu comme un vœu, voire une utopie. Les discours, les médias, les réseaux sociaux insistent davantage sur les menaces et les conflits qui pèsent sur le monde que sur les atouts et les recherches de solutions garantissant ou gagnant la paix.

Et pourtant, à la suite des deux guerres mondiales du 20ème siècle, à deux reprises, la raison des hommes l'a emporté pour atteindre l'objectif du « *plus jamais ça* » :

C'est la création des Sociétés des Nations en 1920 dont l'objectif fondamental était de :

- » « *Développer la coopération entre les*

*nations pour leur garantir la paix et la sécurité»*

- » Qui se transformera en ONU en 1948 dont l'objectif décrit dans son article 1 est :
- » « *Maintenir la paix et la sécurité internationale et à cette fin : prendre des mesures collectives efficaces en vue de prévenir et d'écarter les menaces à la paix et de réprimer tout acte d'agression ou autre rupture de la paix, réalisés par des moyens pacifiques...* »
- » « *Développer entre les nations des relations amicales sur le respect du principe de l'égalité de droits des peuples et de leur droit à disposer d'eux-mêmes...* »
- » « *Réaliser la coopération internationale...* »

L'ONU définira ensuite les piliers d'une culture de la paix entre les peuples qui passe par l'éducation, le développement économique et social durable, le respect des droits de l'homme, l'égalité F/H, la participation démocratique, la solidarité, la libre circulation des informations et des connaissances, la paix et sécurité. De multiples accords et résolutions internationales vont naître et notamment des traités concernant l'armement ou plus précisément le désarmement, notamment contre la prolifération des armes nucléaires. En 2021, une nouvelle étape est franchie avec un nouveau traité, le TIAN, qui est ratifié par 122 pays pour l'interdiction des armes nucléaires. Jusqu'à ce jour, la France refuse de le ratifier.

L'ONU et ses multiples institutions spécialisées (OIT, UNESCO, FAO, OMS...) constituent l'outil fondamental pour prévenir ou trouver une issue aux situations de conflit, de guerre ou d'insécurité.

Mais l'état du monde que j'ai abordé plus haut montre l'écart et les contradictions entre les objectifs affichés et la réalité.

Pour la CGT, la France doit porter une réforme profonde du système des Nations Unies avec un élargissement du conseil de sécurité.

Le chemin n'est pas simple dans un

monde où la domination capitaliste est fondamentalement basée sur l'exploitation des hommes et des ressources naturelles, sur la mise en concurrence, sur l'accaparament, sur le profit financier et le chacun pour soi.

Comme le capitalisme mercantile depuis les guerres coloniales, le néolibéralisme, qui en est sa forme actuelle, est fondé sur une logique de guerre. La guerre est une issue pour satisfaire les intérêts de ceux qu'elle sert : les tenants du capital.

En 2023, le président français, au salon mondial de la défense et de la sécurité à Satory, a plaidé pour la nécessité de rentrer dans « *une économie de guerre* ».

Cette logique a des conséquences mesurables. Les dépenses militaires dans le monde battent un nouveau record en 2021 pour la septième année consécutive, atteignant 2 100 milliards de dollars. Le président français propose une augmentation de 100 milliards d'euros pour la loi de programmation militaire 2024-2030 par rapport à la période 2019-2025.

Ce coût est de très loin supérieur à celui des économies visées par la réforme des retraites !

Le comble, c'est que pour financer ce budget, un amendement du gouvernement et de la droite prévoit d'aller puiser des fonds sur les livrets A et les livrets de Développement Social et Solidaire. Alors que la France traverse une profonde crise du logement et que les besoins en investissements, notamment pour la rénovation des logements sont criants, la France ferait le choix de détourner l'objet de l'épargne pour financer la guerre !

En ce sens, je vous invite à signer la pétition lancée par l'INDECOSA-CGT et de nombreuses associations œuvrant pour le logement.

C'est dans ce vaste commerce d'armement que Dassault, Thalès et MBDA (entreprises de la métallurgie) sont sous le coup en 2022 d'une plainte de trois ONG pour « *complicité de crime de guerre* » au Yémen. En 2022 Dassault vend 92 Rafale dont 80 aux Émirats

Arabes Unis, pays dont on connaît les implications dans la guerre au Yémen.

Stoppons cette course en avant. La culture de la paix part d'un constat : La guerre ne résout rien, au contraire !

Le monde a profondément changé avec des peuples de plus en plus interdépendants, connectés, mobiles. L'humanité a besoin de la paix pour s'épanouir harmonieusement.

La guerre actuelle en Ukraine est révélatrice d'un état où tout tourne autour de qui va y gagner ? Les avancées des uns, les reculs des autres. Des images en boucle. La diabolisation d'un côté et la sacralisation de l'autre. Mais rien sur des initiatives visant le cessez le feu, rien sur de véritables démarches diplomatiques et des pistes de négociations pour une paix, des initiatives sous l'égide des Nations Unies. Pourtant c'est le seul chemin, celui de la raison et de l'espoir.

Dans un autre contexte, malgré des dizaines de résolutions de l'ONU condamnant le comportement d'apartheid et de colonisation du gouvernement israélien à l'encontre des Palestiniens, le silence et l'inaction de la communauté internationale la rendent complice. Pourtant il suffirait d'une attitude internationale plus déterminante et exigeante pour que se fraie une voie de paix. C'est cela la culture de la paix.

Alors dans ce contexte, que pouvons-nous apporter dans notre champ d'action syndical, dans nos entreprises, nos lieux de travail ou nos territoires ?

Dans le champ fédéral de la métallurgie, de nombreuses entreprises travaillent pour le secteur militaire ou de la défense. Nos syndicats peuvent être traversés par des débats contradictoires entre nos valeurs pour la paix et la défense des emplois.

La première exigence, c'est de prendre connaissance de l'ensemble des réflexions, des communications et des propositions faites par la CGT. Elles s'inscrivent dans la réalité du monde intégrant des connaissances, des expériences, des vécus des travailleurs



d'ici et du monde entier. C'est notre vocation internationaliste.

Ensuite c'est en débattre dans le syndicat et avec les salariés. Notre apport, notre vision sont indispensables, dans une société dominée par des discours médiatiques et inscrits dans une pensée unique, de forces du bien contre les forces du mal.

La paix est adossée à la question du désarmement. La CGT prône le désarmement multilatéral. Par contre, la CGT ne remet pas en cause la nécessité d'avoir une industrie de défense pour assurer notre souveraineté. Ceci pour dire que nous ne sommes pas pour la fermeture des industries de défense. Par contre, nous ne sommes pas favorables à la libre circulation des armes, pas plus que nous ne sommes pour le commerce des armes. En 2022, les prises de commandes s'élevaient au chiffre record de 27 milliards d'euros. On ne peut se résoudre à cet état de fait.

Cela nécessite aussi de revenir sur les

choix stratégiques des entreprises sur lesquels les directions refusent catégoriquement de débattre.

Considérant que cela ne nous regarde pas, ce ne serait qu'une affaire patronale, d'actionnaires. Partager la stratégie serait un déni de propriété.

Alors s'engager syndicalement sur cette voie du désarmement signifie un travail syndical de réflexions et d'investigations mené en lien avec les salariés pour bâtir des propositions alternatives, pour préserver et développer les emplois, à partir des savoirs, des savoir-faire, des expériences du personnel, de l'outil industriel et des perspectives de formation. Nous avons des exemples de propositions (comme Thalès et sa proposition sur l'imagerie médicale).

La culture de la Paix, c'est aussi être intransigeants dans la lutte contre les idées et les actes des extrêmes-droites. Il ne faut pas se fourvoyer sur les discours plus édulcorés et sur le vernis social du RN. Ceux-ci portent tous en eux le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme, la stigmatisation et le rejet de l'altérité

mais aussi l'anti culture, l'anti démocratie et même l'anti syndicalisme.

Voici donc quelques pistes de réflexions sur cette question de Culture de la Paix. Une culture qui fait son chemin parmi une jeunesse préoccupée par son avenir dans ce monde incertain entre conflits, migrations massives, pandémies, misère et bouleversement climatique.

Alors « Guerre à la guerre ! » et place au débat

#### **Ludwig BERAUD, USTM42**

Au moment du déclenchement de la guerre en Ukraine, beaucoup de camarades nous ont dit que l'Ukraine avait le droit de riposter à l'attaque de la Russie. Il a donc fallu débattre de ces questions et amener le sujet de la paix ce qui, pour beaucoup, est une utopie. Nombreux sont ceux qui pensent que la diplomatie est impuissante dans de tels conflits. Je pense le contraire et la situation actuelle montre les manquements des organismes internationaux, notamment l'ONU, dont



les résolutions sont systématiquement remises en cause par Israël et les États-Unis.

Dans la Loire, nous sommes très concernés par l'industrie d'armement – notamment avec la MAS (manufacture d'armes de Saint-Etienne) – qui a subi la privatisation. Il existe une autre société, Verney-Carron, dont le patron veut devenir le leader de l'industrie du petit armement. Elle a passé un contrat avec l'Ukraine qui nous inquiète fortement car son site est vétuste et ses salariés peu nombreux (70). On leur promet des contrats qui risquent de n'être qu'un feu de paille. Cela amène aussi une question de sécurité car ce site a été cambriolé deux fois.

Il faut débattre de paix et de désarmement dans nos syndicats pour orienter nos camarades vers la paix et la diplomatie plutôt que les laisser penser que seule la guerre peut faire taire les conflits.

#### De la salle

On pouvait voir venir ce qui se passe actuellement en Palestine. Des personnalités comme Noam Chomsky ou Charles Enderlin y dénoncent ce qui s'y passe depuis très longtemps. Que la

France aligne sa politique sur celle de l'extrême-droite israélienne est donc dégueulasse, tant pour les Israéliens qui ont été massacrés par le Hamas que pour les Palestiniens qui sont en train de disparaître sous les bombes. On en vient presque à regretter la politique de Jacques Chirac...

Le problème est le même pour la politique de la France en matière d'armement. Avoir une industrie d'armement en France pour défendre le pays est une bonne chose, mais les canons Caesar servent aussi aux Wahhabites à massacrer les Yéménites. Envoyer des armes à l'Ukraine pour se défendre, pourquoi pas ? Mais il ne faut pas le faire n'importe comment, sachant que Zelensky ne ferait pas forcément mieux que Poutine s'il avait la même puissance que lui. Et puis humilier la Russie pourrait être très dangereux. Nous devons donc peser pour que la France tente de calmer les conflits plutôt que jeter de l'huile sur le feu au service des Américains car nous n'avons rien d'autre à y gagner que la honte et le déshonneur.

#### Boris AMOROZ, Alstom Saint-Ouen 93

La question de la souveraineté se pose pour l'industrie d'armement. Nexter, par exemple, n'est plus contrôlé qu'à 50 % par l'état français, le reste étant

détenu par un industriel allemand, et le capital d'autres entreprises françaises est détenu par des conglomérats ou des fonds d'investissement. Cela pose aussi la question de la stratégie industrielle de la France en matière d'armement. Les Allemands s'appêtent à reprendre le leadership sur l'industrie d'armement européen ; comment nous situons-nous par rapport à tout cela ?

Le comité européen d'Alstom va bientôt se réunir mais ces sujets n'y sont pas souvent évoqués. Ne faudrait-il pas, dans nos entreprises, poser plus clairement la question de la RSE et mettre nos dirigeants face à leurs responsabilités ?

#### Fabrice LALLEMENT, Soitec 38

Certaines entreprises sont victimes de sabotages. En vallée du Grésivaudan, centre névralgique du semi-conducteur en France, il y a eu deux incendies volontaires les 3 et 4 avril 2022 – sur un poste électrique, puis sur un pont – qui ont mis à l'arrêt les sites de STMicroelectronics et Soitec. Notre première réaction a été de condamner fermement ces actions qui auraient pu avoir des conséquences dramatiques pour ces sites classés Seveso et leur environnement, puis dans un deuxième temps, nous avons essayé de comprendre ce qui les motivait, en l'occurrence des préoccupations face à l'empreinte environnementale (consommation d'énergie, d'eau et de métaux rares) de ces sites, qui est majeure, et il ne faut pas être fermé sur ces questions. Pour sa part, le syndicat de Soitec y est très ouvert – nous participons même à un collectif baptisé Stop Micro !

Nous devons faire avancer notre réflexion car nous avons un rôle énorme à jouer dans les entreprises. On sait par exemple que des composants électroniques officiellement voués à un usage civil sont utilisés par l'industrie d'armement et que Soitec et Lynred en ont livré à la Russie après 2014, soit après l'embargo décrété suite à l'invasion de la Crimée. On sait aussi que Soitec collabore avec Mikron, la plus grande entreprise de semi-conducteurs russes. Malheureusement, il est très compliqué de lancer des



alertes car cela entraîne souvent de la répression syndicale. La Fédération doit donc s'interroger sur la façon dont elle peut protéger les camarades qui se mouilleront sur ces sujets.

### **Guillaume IRASQUE, Stryker 33**

Nous avons de grandes difficultés à amener le débat sur la paix dans les syndicats des entreprises de notre territoire (Thales, Airbus, Ariane, Dassault). Chez Dassault par exemple, les NAO ont été construites sur les ventes du Rafale, qui ont explosé. Nous avons donc essayé d'organiser, avec l'aide de notre collectif de retraités de la métallurgie, une journée d'étude sur la culture de la paix, pour amener notamment la question de la diversification. On voit qu'il y a quand même des avancées, avec notamment des tracts mentionnant la paix dans le monde, mais il faut se rappeler que par le passé, toutes les banderoles portaient un message sur la paix, ce que nous avons un peu perdu. Je pense aussi que nous pourrions réaffirmer la notion de paix dans les CE européennes.

### **Jérémy RONDEAU, DSC Airbus 44**

La France est le deuxième exportateur d'armes au monde (20 milliards d'euros de commandes en 2022) mais nous manquons de transparence. Quand Dassault exporte par exemple des Rafale aux Emirats arabes unis, cela ne soulève aucun débat, alors que quand l'Allemagne veut exporter des Eurofighter vers l'Arabie Saoudite, cela soulève un débat politique et médiatique qui peut aller jusqu'à pousser le gouvernement à mettre son veto. Nous avons donc un vrai problème en France : il n'y a pas de débat sur les ventes d'armes à des pays qui ne respectent pas les droits de l'Homme, ni sur les transferts de technologies.

### **Fabrice FORT, Renault Trucks 69**

En inventoriant les archives de Renault Trucks (ex-RVI, ex-Berliet), j'ai été frappé de constater que presque tous les tracts de la CGT comportaient un message sur la paix. Or sur les quinze dernières années, aucun tract ne fait référence à la paix. Cela nécessite donc d'avoir un vrai travail

de fond sur l'information populaire.

Comment combler par ailleurs le déficit de lecture dans la société, y compris parmi nos militants ? Autrefois, toutes les réunions de la commission exécutive de mon syndicat commençaient par un rapport traitant de l'état du monde mais ce n'est plus le cas. Comment transmettre à nos adhérents cette culture ? Comment renouer des liens avec les secteurs Europe/International fédéral et confédéral ? Comment les faire transparaître plus fortement dans nos écrits ?

Deuxième problématique : la logique de surarmement est une impasse, sauf à anéantir des lieux de vie entiers. Le Hamas se sert de la population comme un bouclier humain et la riposte d'Israël est complètement disproportionnée, sauf si son projet est de rendre la bande de Gaza totalement inhabitable et d'obliger la population à partir. Il faut donc approfondir cette question car si l'attaque du Hamas contre Israël doit être condamnée, massacrer le peuple palestinien n'est pas une solution. La paix n'est possible que par la discussion et l'anticipation des conflits.

### **Patrice THEBAULT, Airbus Avions 31**

La guerre et ses moyens sont de plus en plus présents dans notre environnement. On voit par exemple dans les médias et dans les rues des publicités faisant la promotion auprès des jeunes d'un engagement dans l'armée. Chez Airbus, voici environ un mois, dans le hall d'entrée de notre cantine, nous nous sommes retrouvés avec des militaires et des policiers qui étaient là à l'occasion de la journée nationale de la réserve. Il s'agissait en fait de collègues d'Airbus en habit militaire qui venaient présenter leur activité de réserviste dans l'idée de recruter, ce qui nous a beaucoup choqués. Dans la vidéo qui a été projetée tout à l'heure, une phrase m'a marqué : « *Lutter contre la militarisation des esprits* ». Je crois qu'il faut que nous l'ayons tous en tête car ce processus est extrêmement fort en ce moment. Il faut donc lutter pour la pacification des esprits par des actions, des tracts, de la communication et de la

formation.

### **Daniel SANCHEZ**

La question du désarmement est délicate, surtout dans les territoires où se trouvent des entreprises d'armement. Il faut faire les choses en deux étapes : il y a d'abord un combat à mener pour le désarmement et la paix mais il faut aussi faire des propositions pour que les salariés de ces entreprises ne perdent pas leur travail s'ils arrêtent de fabriquer des bombes. Les besoins sont tellement nombreux que leur intelligence pourrait être utilisée pour fabriquer des choses utiles à la population. L'initiative d'aujourd'hui participe à faire en sorte que nos camarades s'emparent de ce sujet mais elle ne suffira pas. Nous avons besoin de la décliner et d'aider nos camarades à argumenter. Le syndicalisme ne doit en effet pas seulement s'occuper du « *carreau cassé* » mais aussi expliquer le monde. Il faut aussi veiller à ne pas se faire manipuler par les médias et travailler nos sources.

Veillons enfin à ne pas nous laisser emporter par l'émotion. Nous sommes d'accord pour dire que les actes du Hamas sont horribles. De son côté, le gouvernement israélien se retranche derrière le fait que la population palestinienne soutient le Hamas mais cela fait 73 ans qu'elle est humiliée, que l'on tue ses enfants et que l'on entre avec un char dans ses maisons. Les Palestiniens ont droit à une terre et il faut leur assurer, comme à chaque peuple, le droit à avoir un avenir, au risque de voir éclater de nouvelles guerres. Et avec le réchauffement climatique, il y aura des migrations terribles. Si nous ne voulons pas la guerre, il faut s'occuper de cela aujourd'hui.

### **Christophe MARATIER, Thales Communication & Security Cholet 49**

La société Thalès a été accusée de commercer avec les belligérants et la CGT a été la seule organisation à évoquer ce sujet auprès des salariés et à appeler à un cessez-le-feu immédiat. Cela n'est certainement pas suffisant



mais a au moins permis d'ouvrir le débat, notamment sur le fait de savoir si l'on peut être pacifiste et travailler pour une entreprise de défense. Je précise d'ailleurs que nous ne fabriquons pas des armes destinées à la défense mais à l'attaque, contrairement à ce qu'on nous met dans le crâne chaque matin. Cela participe à banaliser cette situation de guerre dans le discours patronal et nous devons combattre cela au quotidien, notamment en en débattant avec les salariés, ce qui n'est pas toujours simple. Le marché de la défense est un beau gâteau que les capitalistes trouveraient dommage de ne pas se partager. Lorsque ce conflit a été déclenché, le cours de l'action Thalès a flambé, passant de 84 à plus de 126 euros. Comment les salariés vivent-ils cela ? Pas très bien. Ils souffrent de dissonance cognitive entre leur pacifisme et leur activité professionnelle. Nous essayons donc de faire valoir nos valeurs pacifistes et de mettre en place le débat dans nos entreprises.

**José SAINZ, IBM 06**

Lors de la deuxième Intifada, au début

des années 2000, les syndicats d'IBM avait soutenu le peuple palestinien en distribuant des tracts et en placardant des affiches. Nous avons alors reçu des menaces de la part de personnes opposées à nos positions mais sommes allés jusqu'au bout. A cette époque, nous étions relativement à l'aise pour discuter de ce sujet mais aujourd'hui, il est beaucoup plus compliqué de saisir quelles sont les forces qui s'affrontent dans le monde, ce qui nous oblige à faire preuve de beaucoup plus de rigueur dans nos explications.

**Michel MOLESIN, Airbus 31**

Vos interventions montrent qu'il y a beaucoup de réflexions pertinentes au sein de la CGT mais aussi la difficulté à porter ces débats en dehors du cercle des militants. La maîtrise des stratégies, des ventes d'armes et notre souveraineté sont des questions qui doivent être débattues largement dans la société, en commençant par en débattre au sein de la CGT. Beaucoup d'éléments existent dans la CGT alors emparons-nous-en ! Nous avons des relations avec

des syndicats israéliens, palestiniens, ukrainiens et russes. Nous avons au sein de la CGT des positions et des analyses. L'Indecosa a aussi lancé une pétition pour que l'argent des livrets A et des livrets développement durable ne soit pas utilisé pour financer l'armée. Emparez-vous-en car c'est un bon moyen d'engager la discussion dans les syndicats à travers un exemple concret.

**Arnaud RISTORI, Onera 91**

Quand on voit que les forces progressistes ne sont pas capables de se rassembler pour porter un message de paix, je trouve cela désastreux. Nous n'avons pas de conscience sociale. Un mouvement s'est créé au moment de la lutte contre la réforme des retraites et il faut qu'il se rassemble car nous n'avons pas le choix.



# Bataille sur la Convention Collective Nationale



**Grégory KHIATI, Renault Trucks, Membre du Bureau Fédéral 01**

La CGT a dit beaucoup de choses sur la convention collective nationale, organisé des journées d'étude et des débats et distribué des tracts dans beaucoup d'entreprises. La question n'est donc plus de savoir si cette convention collective nationale est bonne ou pas car c'est déjà tranché : elle est nocive pour tous les salariés et bénéficie uniquement aux employeurs.

Quelles perspectives donner dans la bataille que mène la CGT contre la convention collective nationale ? Nous avons déjà organisé des manifestations devant le siège de l'UIMM et ses représentations en territoire, ainsi que de nombreuses journées de grève dans les entreprises, comme chez Ratier Figeac aujourd'hui où deux autres organisations syndicales (FO et la CFE-CGC) ont rejoint le mouvement, mais nous avons besoin de continuer à nous battre.

La Fédération a mis à la disposition des syndicats, des élus et des syndiqués un fichier Powerpoint, des tracts et un courrier type pour demander à son employeur des explications sur sa cotation. Cela fonctionne très bien, comme chez Bosch Rexroth où l'employeur reçoit tous les salariés. Cela pose problème car le syndicat CGT les accompagne mais ne fait plus que cela. Nous ne pouvons en rester là car l'ADN de la CGT n'est pas la lutte individuelle mais la lutte collective. C'est pour cela que la journée du 12 décembre est importante car elle s'inscrit dans une

initiative européenne lors de laquelle des salariés de l'Europe entière se réuniront à Bruxelles pour combattre l'austérité et exiger des augmentations de salaire.

La journée du 12 décembre sera l'occasion d'envoyer, tous ensemble, un message clair aux employeurs : nous ne voulons pas de cette convention collective nationale, ni de son système de classification, mais comme nous ne pouvons pas être uniquement dans l'opposition, nous avons développé le nôtre, baptisé CARREC, qui fonctionne, contrairement à celui de l'UIMM qui ne tient pas compte de l'expérience ni de la qualification des salariés. Le 12 décembre, nous revendiquerons donc l'application de notre système de classification dans la Métallurgie.

D'autres organisations syndicales montent au créneau mais sur un autre débat. Elles considèrent que la convention collective nationale est bonne, puisqu'elles l'ont signée, mais que les employeurs l'appliquent mal. Leur message est donc complètement différent du nôtre. Pour nous, cette convention ne vaut rien et nous demandons l'application d'une convention de haut niveau.

Nous voulons faire de la journée du 12 le point de départ d'un nouvel élan de lutte collective dans notre branche, autour de la convention collective nationale. Nous ne pouvons pas nous contenter d'une journée one shot et ne rien faire ensuite. L'objectif est de canaliser la frustration des salariés et de l'organiser autour de luttes dans l'entreprise.

Lors de sa réunion d'hier, le CEF a débattu des suites à donner à cette journée de

lutte. Certains camarades sont inquiets pour la réussite de cette journée du 12 et il y aura peut-être des difficultés ici ou là, mais ce que je retiens, c'est qu'avec cette journée, nous donnons aux syndiqués et aux salariés la possibilité d'exprimer leur mécontentement envers leur employeur. Il a été décidé hier d'organiser en janvier une semaine de lutte – du 15 au 19 janvier – autour de cette convention collective nationale pour demander l'application du projet de la CGT. Pendant cette semaine, nous organiserons différentes initiatives, qui prendront différentes formes. Nous avons aussi évoqué l'idée d'envoyer un questionnaire aux salariés pour les faire réagir et faire en sorte qu'ils en parlent entre eux pour faciliter le projet de mobilisation de la CGT. Il y aurait pendant cette semaine un temps fort le jeudi 18 janvier, avec une journée nationale de grève et de mobilisation dans les entreprises autour de la convention collective nationale.

Comment lutter dans les entreprises contre la mise en place de cette convention collective ? Ce système de classification ne mettra-t-il pas à mal la méthode développée par François Clerc, qui permet de mettre en lumière les cas de discrimination syndicale ? Dans les jours qui viennent, nous enverrons à tous les syndicats un courrier type que les salariés pourront envoyer à leur direction pour demander la mise à jour du registre unique du personnel, dans lequel doit apparaître la classification des salariés.

**Gilles SCHERRER, Safran Aircraft Engines 91**

Où en sommes-nous maintenant ? Je ne suis pas un donneur de leçons mais quand je lis le tract de Figeac Aéro, je me dis que



nous nous sommes fourvoyés sur les classifications. Nous passons des heures à défendre quelque chose que nous n'avons pas signé ; battons-nous plutôt pour un statut social de haut niveau lors de la négociation de nos futurs accords ! C'est là que nous devons agir !

Chez Safran, les fiches emplois ont été remises en octobre et nous avons passé tout le mois de novembre à les contester. Nous passons notre temps à défendre des cas individuels mais ne construisons pas grand-chose collectivement. L'équipe de SAE organisera un rassemblement pour la journée du 12 décembre et s'inscrira dans la semaine du mois de janvier.

**Victorine RODRIGUES, Framatome Paimboeuf 44**



Chez Framatome (14 sites en France), une commission classification constituée de représentants de la direction et des organisations syndicales a été constituée dès juin 2022 et la CGT a été la seule organisation à demander une grille de salaires. En juin 2023, la direction a commencé à mettre tous les accords locaux en conformité avec la nouvelle convention collective nationale et les grilles de salaires ont été revues, en particulier sur mon site où elle a été revue à la baisse.

Suite à cela, nous avons organisé une journée d'action le 24 octobre, puis voté une grève illimitée qui a désorganisé les ateliers et pénalisé la production. Après un mois, la direction a finalement accepté de discuter avec nous mais a

rejeté l'essentiel de nos revendications, acceptant seulement de négocier le montant des paniers repas, des tickets restaurants et des indemnités kilométriques. Pendant ce mois, les salariés sont passés par plusieurs étapes mais aujourd'hui, ils semblent plutôt être dans la résignation. Si nous appellerons à la grève le 12 décembre, nous n'organiserons en revanche pas de mouvement sur le parking, d'autant que nous passons beaucoup de temps à accompagner les salariés qui ont demandé un entretien avec la DRH pour obtenir des explications sur leur classification, ce qui annonce un important travail juridique à venir...

**Gregory KHIATI**

Il n'y a pas une entreprise dans laquelle l'application de la convention collective nationale se passe bien. Il faut donc canaliser l'opposition des salariés pour l'orienter vers la grève et la manifestation. Hier, Ouria a expliqué que les syndicats de Calor menaient une action juridique. J'attire donc votre attention sur un point : cette convention collective est compliquée et les juges risquent de ne pas la maîtriser. Aller en justice peut donc avoir des conséquences et nous travaillerons sur ce point en janvier ou février, en regardant ce que nous pouvons construire.

Se battre pour la classification, c'est se battre pour le salaire car contrairement à ce qu'ils disent, les patrons ne l'ont pas mise en place pour que rien ne change. Tôt ou tard, il y aura de la modération salariale.

**Claudy MENARD 49**

Ce qui s'exprime à travers cette nouvelle convention collective nationale, c'est la remise en cause du paiement de la force de travail. On touche là à nos fondamentaux et c'est sur ces fondamentaux que nous devons recentrer notre action car sinon, on arrivera à un marché du travail spéculatif où les salaires seront en permanence remis en cause. Il faut mener une action politique cohérente reposant sur une réflexion fédérale, avec l'aide d'un pool d'avocats.

**Florent TRINQUART, Eurocast 36**

Nous parlons beaucoup de classification mais pas de rémunération, ce qui me choque un peu car pour certains salariés rattachés à l'UIMM de l'Indre, l'application de la nouvelle convention collective nationale se traduira par une perte de 50 à 60 euros par mois, sans parler de son effet sur la prime d'ancienneté qui, pour certains salariés, n'augmentera pas pendant dix ans. S'il faut se battre pour les qualifications, il ne faut donc pas oublier les salaires.

**Sébastien SOLIGNAC, Safran HE 64**

Dans les Pyrénées-Atlantiques, nous avons d'ores et déjà validé l'organisation de deux rassemblements : l'un à Pau devant les locaux de l'UIMM, l'autre à Bayonne devant ceux de la CCI en lien avec l'interpro.

Personnellement, je travaille pour mon salaire et je me moque pas mal de ma classification mais ce n'est pas le cas pour tous les salariés. Pour eux, la reconnaissance ne passe pas seulement par le salaire et en voyant leur fiche emploi, ils ont eu la sensation d'être dévalorisés.

Dans cette affaire, la notion de métier me semble importante. Les salariés de la Métallurgie sont fiers de ce qu'ils font et certains aiment sincèrement leur métier. L'UIMM et les autres organisations syndicales nous ont dit qu'avec la nouvelle classification, on serait plus près du travail réel. Or nous nous sommes éloignés du travail réel et cela embête les salariés. Cela amène des discussions autour de l'organisation du travail, des techniques de management, de la stratégie industrielle. Dans notre entreprise, nous avons invité les salariés à agir individuellement en envoyant un courrier à la direction mais nous les avons surtout incités à s'organiser collectivement et les seuls qui ont obtenu une revalorisation de leur classification sont ceux qui se sont réunis par métiers. Pour aller à la rencontre des salariés, il faut leur parler de leur quotidien, c'est-à-dire de leur métier et des problématiques qui y sont liées. Nos employeurs rêveraient



que nous soyons interchangeable. Je pense donc que nous avons intérêt à travailler sur cette notion de métier.

### François CLERC

Cette nouvelle convention collective nationale est un recul social énorme. Coter les emplois plutôt que les hommes est en effet un retour au XIX<sup>ème</sup> siècle, avant même les acquis du Conseil national de la Résistance car la grille que nous avons auparavant était une émanation de la grille Parodi-Croizat. Ce que je vous propose, c'est d'interpeler dès aujourd'hui votre direction par courrier sur un aspect de la mise en place de cette grille de classification : exiger que soit remis en ordre le registre unique du personnel. Les termes de ce courrier pourraient aussi être repris devant le CSE. Il pourrait également être joint au bulletin fédéral. Je vous le lis :

« Monsieur/Madame,

Dans le cadre du passage à la nouvelle convention collective nationale, nous vous demandons de mettre à jour le registre unique du personnel (RUP) en conformité avec les

*exigences des articles D1221-23 et suivants du Code du Travail, notamment de porter sur le RUP la classification (à la rubrique « qualification ») de chacun des salariés de l'entreprise en date du 31 décembre 2023, ainsi que la cotation de l'emploi attribué au 1er janvier 2024.*

*Un délai d'un mois semble raisonnable à cette mise en conformité. Il est utile de rappeler à ce stade qu'un RUP non-conforme et non-intelligible constitue une entrave à l'activité des élus au CSE ».*

Cela montrerait que nous sommes vigilants sur cette question, permettrait de constater que les registres ne sont jamais à jour et de revendiquer qu'ils le soient. Cela permettrait également d'avoir un suivi. On peut aussi alerter l'inspecteur du travail. C'est en tout cas un premier moyen de réagir sur la question de la nouvelle classification.

### Noël KOUICI, Réparation navale marseillaise 13

La mise en application de la nouvelle convention collective nationale à partir

du 1er janvier 2024 pose des difficultés à l'ensemble des entreprises concernées, ainsi qu'aux organisations syndicales qui l'ont signée. Cela confirme la position de la CGT sur ce texte et nous avons tous les moyens de ramener l'UIMM autour de la table pour le renégocier. Dans mon entreprise, nous avons de toute façon déjà prévu que cette convention collective ne s'appliquerait pas et si la direction veut appliquer quelque chose au 1er janvier 2024, ce sera à nos conditions. J'entends certains dire qu'ils vont engager des actions juridiques mais ne faut-il pas d'abord instaurer un rapport de forces, même si je sais que cela est compliqué dans certaines entreprises ? Des propositions ont été faites dans ce sens par la Fédération. Nous avons déjà acté l'organisation d'une journée d'action le 12 et il faudra continuer à aller de l'avant.

### De la salle (Laurent)

Nous disposons de plusieurs outils – grèves, pétitions, manifestations, actions juridiques – et il faut les utiliser tous.



En ce moment, beaucoup de salariés viennent nous voir pour se plaindre de leur cotation et je les incite à nous rejoindre car plus nous serons nombreux et plus nous aurons de poids dans les négociations locales et nationales.

#### Fabrice FORT

Cela fait six ans que nous nous battons contre cette convention collective nationale mais nous ne sommes pas au niveau. Nous souffrons d'un déficit politique énorme sur cette question. Si nous ne maîtrisons pas la façon dont le capital spolie la richesse aux salariés, nous ne serons jamais que les chiens qui aboient pendant que la caravane passe. Nous étions des millions dans la rue contre la réforme des retraites alors pourquoi ne descendons-nous pas dans la rue pour défendre les salaires et la Sécurité sociale et combattre le projet de l'UIMM ?

#### Jean-Luc LECOINTE, DSC Thales 78

Nous n'avons pas signé cette convention collective nationale mais elle est maintenant mise en œuvre dans les entreprises. Nous sommes donc passés par une phase d'explication avec les salariés, pour répondre à leurs questions et les rassurer. Il y a chez eux une forte inquiétude, ainsi que de l'incompréhension et de la colère car ils se sentent déclassifiés, surtout les mensuels classés de A à E. Nous avons mis en place un système pour que les salariés concernés puissent faire remonter leur avis à leur DRH et à leur commission formation. Dans certains cas, la direction a reconnu que le classement n'était pas correct et méritait d'être relevé mais elle ne veut pas le concrétiser sur le plan financier, estimant que la rémunération de ces salariés est au-dessus des minima. Chez Thales, nous portons la grille de la Métallurgie mais en tenant compte des diplômes, en prévoyant une évolution des minima et des passages

automatiques d'une catégorie à une autre. Nous essayons aussi de tirer parti de cette colère et des NAO pour organiser des actions sur le site le 12 décembre et manifester contre l'austérité.

#### Gregory KHIATI

Le Medef veut étendre à d'autres branches le projet construit par l'UIMM. Ce n'est donc pas uniquement la Métallurgie qui est attaquée mais l'ensemble du monde du travail. Malgré tout, il faut tirer des enseignements de nos débats et nous proposons qu'une adresse soit envoyée au nom du Conseil national à toutes nos bases syndicales à propos de la journée du 18 janvier et, plus largement, sur notre semaine d'action, pour remettre en perspective ses enjeux.





**SECAFI**  
GROUPE ALPHA



## À VOS CÔTÉS, POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

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

**Pour en savoir +**

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



Fédération des Interprofessionnels  
en Risques Professionnels



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

