

DOCUMENT D'ORIENTATION



41^e congrès
la
cgt
métallurgie
Dijon
2017

20 au 24
novembre



Des droits
et une industrie
de haut niveau

EDITORIAL



Un des objectifs du 41^e congrès de notre Fédération qui s'est tenu à Dijon, du 20 au 24 novembre 2017, était d'adopter une feuille de route pour les trois ans à venir. Ces axes de travail qui bordent notre chemin syndical pour les trois prochaines années puisent leurs racines dans le document d'orientation débattu pendant toute la préparation et le déroulement du congrès. C'est ce document que nous mettons à disposition de chaque syndiqué, de tous nos syndicats et de nos animations en territoires. Un document d'orientation qui a fait l'objet de plus de 115 amendements et adopté par le vote favorable de 92,52 % des voix portées par les participants au congrès.

Evidemment ce document et les engagements pris ont un intérêt si après l'événement démocratique constitué par le congrès ils deviennent le bien commun de tous, afin d'être partagée collectivement dans nos syndicats et mises en œuvre par nos syndiqués afin d'être à la hauteur des ambitions affichées ; gagner ensemble des droits et une industrie de haut niveau !

Situation générale : Quelle CGT suite aux luttés de 2016 ?

Où en serons-nous à l'ouverture en novembre 2017 de notre 41^e congrès ? Cette année s'annonce comme celle de tous les possibles mais aussi de tous les dangers. Les élections présidentielles et législatives de ce printemps vont imprimer une orientation qui impacte fortement notre syndicalisme et nos actions revendicatives.

Pour avancer, il nous faut régulièrement regarder derrière nous. Regarder pour en tirer des enseignements qui nous rendent plus forts. Pour cela, 2016 est un bon millésime et ceci malgré l'adoption via, le 49.3, de la loi Travail ! La lutte contre la loi Travail, avec comme points d'orgue, les 14 journées nationales d'actions, a redonné à la CGT la place qui avait toujours été la sienne : celle du syndicat français fer de lance des luttes, catalyseur du mécontentement et progressiste en proposant des alternatives économiques basées sur la justice sociale, le développement humain durable tout en remplaçant les salariés au cœur du travail.

Tout au long de l'année, le soutien massif (plus de 70% d'opinions positives) à notre lutte ne s'est jamais démenti. Aujourd'hui encore, alors que la loi est promulguée et les décrets publiés, les citoyens et encore plus les travailleurs pensent que notre action contre cette loi était justifiée. La CGT sort de 2016 grandit. Nos actions nous ont propulsés sur le devant de la scène avec cette image restaurée du syndicat sur lequel on peut compter, sur le syndicat qui ne fait de concessions ni au patronat ni au gouvernement. La FTM-CGT y a pris toute sa part.

Cette force retrouvée, qui reste à renforcer, doit sans attendre nous servir ; servir les salariés, les retraités et les privés d'emplois. Depuis cet été nous avons dû remettre le métier sur l'ouvrage, le nouveau président de la république, via la promulgation des ordonnances, s'attaque au code du travail et poursuit l'œuvre de destruction des droits des travailleurs. Force est de constater que la désunion syndicale pèse lourd dans la construction du rapport de forces nécessaire. Malgré cela la CGT et notre fédération doivent être en première ligne afin de s'imposer comme l'organisation vers laquelle les salariés peuvent se tourner et lutter. Les attaques contre le monde du travail sont nombreuses et coordonnées. Elles ont trois niveaux :

- national,
- gouvernemental et patronal,
- de la branche et de l'entreprise.

Le patronat tient ces trois dimensions. Au risque de perdre bien plus encore, il nous faut également porter notre bataille à tous les niveaux !

Un des enseignements de notre lutte contre la loi El Khomri et de notre échec à empêcher sa promulgation, c'est que l'ancrage des luttes dans les entreprises sur le lieu de travail nous a fait défaut. C'est la raison pour laquelle nous développons des actions, tant sur le plan juridique qu'au niveau des entreprises, pour empêcher sa mise en œuvre.

La France n'a pas été la seule à subir des attaques via des lois régressives puisqu'en Europe et dans le monde, les mêmes régressions sociales ont été organisées soulevant également l'opposition de très nombreuses organisations syndicales, par contre nous sommes un exemple et un appui pour beaucoup d'entre-elles. Les travailleurs



avec les organisations syndicales se sont et continuent de se mobiliser pour d'autres choix politiques et une autre vision de la société. La grève nationale des 200 millions d'indiens en septembre 2016, le mouvement « fight for 15\$ » (lutte pour le salaire minimum à 15 dollars) aux États-Unis, les manifestations contre les lois Travail au Brésil, en Argentine ou plus récemment en Espagne, la grève unitaire des camarades métallos en Italie sont autant d'exemples montrant que la construction revendicative avec les salariés et la lutte sont les seuls moyens pour parvenir à un monde de justice sociale.

Le patronat, aidé par le gouvernement ne s'y est pas trompé, le couperet à ses yeux est passé près et à celles et ceux qui ont porté cette lutte, il fallait leur faire payer, sous entendu en particulier les militants CGT. Nos libertés syndicales sont à défendre bec et ongle, leur vengeance est intolérable et inacceptable, il nous faut partout mettre toutes nos forces pour défendre nos camarades sanctionnés, que ce soit par des sanctions disciplinaires ou pire encore des procédures judiciaires.

Face à la globalisation des politiques et des attaques, les luttes nationales, nécessaires, sont parfois insuffisantes. La convergence revendicative et des luttes au niveau européen et mondial sont indispensables. La lutte contre la précarité, une plus juste répartition des richesses, la hausse des salaires, la réduction du temps de travail et les défis de l'industrie numérique sont autant d'appuis à la mise en place de revendications communes et de luttes transnationales. Ces actions doivent être menées avec le souci permanent de la lutte contre le réchauffement climatique qui dégrade en premier lieu le bien-être et la santé des travailleurs, privés d'emplois et retraités. La FTM-CGT prend toute sa place dans cette construction et œuvre, avec toutes les organisations syndicales à travers le monde qui le souhaitent, à la réflexion et l'élaboration de ces revendications afin de les porter dans IndustriAll Europe, la Confédération Européenne des Syndicats (CES), IndustriAll Global Union et la Confédération Syndicale Internationale (CSI).

La démarche de la politique européenne et internationale de la FTM-CGT doit s'appuyer sur la mise en place de cette dynamique de convergence dans les filières, les territoires et dans les entreprises. La FTM-CGT sert d'appui à la construction des relations et de revendications avec les syndicats d'Europe et de la planète. La mise en place de rencontres, de coordinations et de réseaux syndicaux transnationaux sont autant de moyens que les syndicats doivent s'approprier et prendre en compte dans leur démarche revendicative. Le réseau des mandats de la FTM-CGT dans les comités européens et mondiaux servira de base à cette construction grâce à des rencontres régulières et des formations plus ciblées.

Dans un contexte international d'augmentation des conflits armés, la FTM-CGT rappelle son attachement à

la paix et au désarmement. Les grandes puissances, sous couvert d'aides aux pays en difficultés ont pour seul objectif, l'accaparement des richesses. Le résultat en est la déstabilisation de ces pays. Près de 60 millions de personnes dans le monde fuient les bouleversements climatiques, la pauvreté, la faim, les guerres, les persécutions. Nous félicitons et encourageons tous les hommes et les femmes qui aident et prennent en charge les réfugiés et condamnons les États qui tentent de mettre en place des barrières, des mesures restrictives à la libre circulation des femmes et des hommes et spéculent sur ce désastre humain. Les syndicats peuvent et doivent participer aux efforts pour tenter de trouver des solutions afin de combattre la xénophobie et le racisme qui se propagent dans toute l'Europe.

Nous voulons une Europe humaine, sociale et solidaire à l'opposé du fonctionnement actuel de l'Union Européenne. Cette Europe va aussi œuvrer au niveau international en faveur de la démocratie et du progrès économique et social. Enfin, nous sommes profondément attachés à la paix dans le monde et nous exhortons tous les gouvernements européens à contribuer à une issue aux conflits actuels et à se désengager dans les conflits soutenus directement et indirectement pour poursuivre une politique économique étrangère basée sur la solidarité et le respect entre les peuples. Ainsi, nous voulons un monde de démocratie et de paix. L'Europe doit en finir avec l'austérité et offrir un emploi à toutes les personnes qui le demandent en permettant à toutes et à tous de mettre en œuvre ses qualifications en nous battant pour un travail digne pour toutes et tous, nous construisons les bases nécessaires à l'émancipation des peuples. C'est notre engagement pour le futur en adéquation avec nos valeurs internationalistes.

Le slogan de notre 41^e congrès c'est : « des droits et une industrie de haut niveau ». Plus qu'un slogan, il est un guide à notre action actuelle et future. Nos droits sont attaqués de toutes parts : lois, accords interprofessionnels, branches, entreprises. Notre industrie ne cesse d'être casée par des choix patronaux qui n'ont qu'une finalité ; accroître les profits toujours plus.

Ces deux sujets sont le fil conducteur de ce document préparatoire, le 3^{ème} sera consacré à notre syndicat : de quelle CGT les salariés d'aujourd'hui et de demain ont-ils besoin, mais aussi comment la CGT doit-elle être visible, comprise pour qu'elle prenne toute la place qui lui est dévolue ?

Le coût du capital

La désindustrialisation de notre économie s'est accentuée ces dernières années. Des décisions politiques mettent en péril des secteurs stratégiques de notre industrie : le ferroviaire avec la vente d'Alstom, la télécommunication et la liquidation d'Alcatel, l'énergie avec Areva... etc. Ainsi, pour restaurer les marges des entreprises, le gouvernement a instauré des mesures afin d'accentuer la flexibilité sur le marché de l'emploi, dans la droite ligne de la loi El Khomri et actuellement avec les ordonnances Macron, a surtout permis aux entreprises d'augmenter leur marges (pacte de responsabilité).

En définitif, il s'agit toujours de réduire les salaires et prestations sociales. En effet, les leviers pour atteindre ces objectifs sont : l'emploi, l'investissement dans la recherche et l'appareil productif. En réalité, pour atteindre leurs objectifs, les tenants du système actuel s'attaquent à l'emploi. Il existe pourtant bien un tabou pénalisant le déve-

loppement de notre économie et la création d'emploi : le coût du capital. Les mesures gouvernementales mises en œuvre sont désastreuses ! On assiste depuis les années 1990 à une dégradation de notre socle social. Il ne faut pas oublier que dans notre seule branche, 667 092 emplois ont été détruits. Pour les deux dernières années plus de 43 000 emplois ont été perdus alors que les marges des entreprises ont été restaurées.

Notre Fédération dénonce depuis longtemps ces mesures et leurs conséquences : le renforcement de l'exploitation des travailleurs, l'augmentation des inégalités et le gaspillage des richesses produites, le recul de l'investissement dans la R&D... C'est dans cet objectif que la CGT a lancé en 2013, une campagne pour dénoncer le coût du capital contrairement au travail qui lui, est une richesse.

L'explosion du coût du capital est la conséquence directe de l'élévation de la norme financière imposée aux entreprises. Ainsi, pour assurer un rendement de 10 à 15 % par an, des mesures correspondant à un coût sont supportées par nos entreprises. Ce coût, même s'il est difficile de le calculer, impose un surcoût à tout projet d'investissement de l'ordre de 50 à 70 %. Nous demandons, au niveau national, un débat sur les exigences liées au niveau de rentabilité, leurs conséquences et en parallèle, une autre répartition des richesses créées.

Le coût du capital représente une part de plus en plus importante dans notre économie. Dans les années 1980, il représentait 3% de la richesse créée. Aujourd'hui cette part est de 9%. Cette situation est principalement liée au dogme financier avec comme objectif final la rentabilité financière et l'accroissement des profits des actionnaires et des marchés financiers. La FTM CGT doit rappeler sa volonté d'aller vers une société débarrassée de l'exploitation capitaliste.

Remettre en cause ces mesures et cette politique financière, continuer notre campagne sur le coût du capital est plus que nécessaire, surtout dans le contexte et la révolution informationnelle qui est en cours. Les enjeux sociaux et environnementaux de nos économies doivent être plus que jamais mis au cœur de notre projet afin de libérer nos actions collectives de l'oppression de la propriété et de la rente.

Le contexte international a été marqué, au cours de ces dernières années, par une accentuation des politiques néolibérales conduisant à la mise en concurrence des travailleurs et à la remise en cause des protections individuelles et collectives. Parallèlement, le phénomène d'accumulation des richesses a atteint un niveau sans précédent dans l'histoire de l'humanité et pose plus que jamais la question vitale d'une autre répartition des richesses. La mondialisation a unifié les politiques et les



attaques contre les travailleurs, les syndicats et les droits sociaux. Elle sert aujourd'hui de base à l'émergence d'un nouvel internationalisme dont les syndicats de l'industrie de la planète se font aujourd'hui l'écho.

Une réponse pour deux objectifs : les salaires

La bataille d'un SMIC à 1 800 € avec en partant de ce socle, une échelle des salaires de 1 à 5, est une absolue nécessité, pour reconnaître et rémunérer les qualifications, les certifications, et les savoir-faire des salariés. Depuis des années, l'accroissement des sommes versées en dividendes, l'engraissement du système financier et des bulles spéculatives se font sur le dos des travailleurs par une augmentation de la productivité (que nous détaillerons plus loin dans le document) et par une pression sur les salaires et le pouvoir d'achat des travailleurs-ses.

Faire progresser le niveau de vie des salariés et de leurs familles et par conséquent, le bien-être.

Considérant que plus de 50% de la richesse produite en France dépend de la consommation des ménages, il y a nécessité de répartir autrement les richesses produites par le travail pour répondre aux besoins des populations.

Dans beaucoup de sociétés, les NAO se soldent par un « 0 » pointé. Le pouvoir d'achat est en régression et les déroulés de carrière inexistant. Cela ne peut plus durer ! La bataille des salaires est incontournable, c'est l'un des cinq sujets avec l'emploi, les conditions de travail, la réduction du temps de travail et les retraites, que nous devons traiter sans relâche.

Pour cela, cette bataille se gagnera en partant des revendications formulées et validées par les salariés eux-mêmes lors de nos actions sur le terrain au plus près des réalités. Nos repères revendicatifs, et en particulier la grille des salaires, sont à reprendre, à faire connaître et à soumettre aux travailleurs, car ils sont un outil à la construction des luttes nécessaires par la pertinence et l'actualité qu'ils représentent. Il faut de même, mettre en priorité la revendication de l'obtention d'une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'industrie et son développement

L'industrie en France est le socle qui a permis le rayonnement de la France en Europe et dans le monde.

La réponse aux besoins et les enjeux environnementaux demandent un développement de l'emploi industriel, source de création de richesses pour notre pays.

La financiarisation et la spéculation ont gangrénié notre industrie. Les richesses créées par les salariés ont été détournées de l'investissement productif, de la formation professionnelle, des salaires et de l'emploi. Parallèlement, le niveau des aides publiques aux entreprises n'a jamais été aussi élevé, sans aucune contrepartie sur les stratégies menées, l'emploi et les salaires.

Les orientations patronales et les lois successives du gouvernement et du patronat (loi Macron, Rebsamen et El Khomri et la Loi travail XXL) engendrent une casse sociale sans précédent, avec pour conséquences une hausse de la précarité et une perte des savoir-faire. Cette politique est incompatible avec l'enjeu d'une industrie de haut niveau répondant aux besoins de la population tout en prenant en compte l'intérêt des salariés et le respect de l'environnement.

Les gouvernements successifs ont affaibli les filières industrielles et menacent les systèmes de formation. La FTM-CGT combat ces remises en cause et porte une politique de formation attractive pour l'ensemble des métiers de la branche. L'industrie française est ainsi tombée à 10% du PIB, alors qu'elle en représentait 20 % en 1970. Cette stratégie court-termiste, pour des questions de rentabilité à deux chiffres au service des actionnaires, produit les mêmes effets chez nos voisins européens, précarisant et fragilisant des pans entiers de populations, particulièrement les jeunes.

Continuer le travail interfédéral et interprofessionnel

Stopper l'hémorragie et agir pour la réindustrialisation du pays ont été définies parmi nos priorités lors de notre 40ème congrès.

La FTM impulse depuis de nombreuses années pour un travail en commun sur ces enjeux industriels dans toute la CGT. Cette ambition a pu se concrétiser au début de l'année.

Dans la continuité du « Printemps de l'Industrie », il nous faut amplifier notre bataille industrielle en partant des entreprises, dans nos territoires, autour de projets alternatifs construits avec, et pour les salariés. Cette campagne de fond, démontre que les salariés, avec la CGT et parfois dans l'unité syndicale, portent des propositions élaborées, crédibles et novatrices. Ce travail croisé, au niveau national et en territoires, amène une richesse et une solidarité, crédibilisant notre organisation auprès des salariés et des citoyens, et contribuant ainsi à l'élévation du rapport de forces. Nous devons également impulser des échanges en direction d'associations impliquées dans la construction d'alternatives économiques et sociales. Cette démarche prend tout son sens également au plan européen et mondial, dans une logique de coopération et de réponse aux besoins énormes, prenant en compte les enjeux climatiques et énergétiques.

Pour la FTM-CGT, la technologie n'est pas neutre. Les évolutions technologiques ont toujours existé dans notre champ d'activité. Elles doivent permettre une efficacité sociale pour créer des emplois, améliorer les conditions de travail, réduire le temps de travail et former les salariés. Contrairement à la campagne « industrie du futur », portée par le gouvernement, qui elle, vise à utiliser la technologie comme un levier pour la compétitivité et la rentabilité, mais aussi à justifier des subventions publiques supplémentaires en direction du patronat.

Les salariés et leurs syndicats doivent gagner leurs interventions dans ces décisions d'évolutions technologiques, y compris avec des droits nouveaux, afin de garder l'Homme au centre du processus. La fédération doit reconstituer une force d'analyse et d'expertise qui sera en capacité, à partir de situations concrètes de construire des propositions alternatives. L'objectif étant de former les camarades à se réappropriier la stratégie industrielle et ne plus la laisser à la seule main du patronat et des actionnaires. Le progrès technologique doit permettre l'émancipation des salariés.

La FTM-CGT revendique une industrie totalement intégrée et maîtrisée, allant de la recherche & innovation à la production, jusqu'à la déconstruction des biens en fin de vie et ce, dans un souci permanent de cohérence environnementale.

Des droits sociaux pour les salariés de la métallurgie à la hauteur des attentes

Il y a une dizaine d'années, le vice-président du ME-DEF déclarait « que le temps était venu de remettre en cause les acquis issus du CNR ».

Cette confrontation entre les patrons et leur mouvement et les salariés et leurs syndicats est à l'œuvre et s'exacerbe jour après jour. Nous le voyons, le monde du travail souffre, il fait face à une attaque concertée entre le patronat et le gouvernement, le second adopte à tour de bras des lois qui détruisent les droits des salariés ou qui donnent les moyens au patronat pour le faire.

C'est dans ce contexte que se déroulent les négociations de branche et en particulier celles concernant les conventions collectives. Notre organisation syndicale porte depuis toujours des revendications pour la défense de l'emploi industriel, tout en améliorant les droits individuels et collectifs des salariés et des retraités. Pour cela, nous sommes demandeurs d'une Convention Collective Nationale donnant les mêmes droits à tous les salariés de la branche qu'ils soient à Pau ou à Metz, à Brest ou à Marseille.

L'UIMM porte l'intérêt des patrons parmi les plus réactionnaires de France. Qu'essaie-t-elle d'imposer : une mise en conformité des droits aux nouvelles organisations du travail, avec le but de réduire les coûts de production, d'en finir avec les droits collectifs pour privilégier le contrat de gré à gré entre les employeurs et salariés, d'accroître la pression sur le travail pour accumuler encore plus les profits.

Les négociations actuellement en cours au niveau de notre branche vont conditionner le futur ! Soit le patronat va réussir à imposer ses orientations et il y a du souci à se faire, soit les salariés avec leurs syndicats, et pour ce qui nous semble le plus juste à la CGT, réussiront à imposer un progrès social par des droits nouveaux et en particulier une convention collective nationale, une grille de classifications de l'ouvrier à l'ingénieur et cadre qui reconnaisse le diplôme et les compétences acquises et permette sur la carrière le doublement du salaire et du coefficient.

Afin d'y arriver, l'intervention des salariés est indispensable. La Fédération a cette volonté et y met les moyens depuis maintenant plusieurs années ! Mais cela ne suffit pas, il faut faire plus, tous nos syndicats dans les entreprises et nos structures en territoires doivent le prendre en compte car l'enjeu est majeur. Trois semaines d'actions ont été organisées depuis décembre 2016 ainsi que la manifestation nationale à Paris pour se rendre au siège de l'UIMM le 13 octobre dernier. D'autres actions seront nécessaires pour faire plier l'UIMM. Nous devons toutes et tous nous engager pour leur réussite.

Il faut intégrer ces décisions au travail militant quotidien, partir du vécu des salariés dans leur société et faire le lien avec ces négociations, c'est ainsi que nous créerons les conditions pour gagner de nouveaux droits pour tous les travailleurs de la branche qu'ils soient de grands groupes, des sociétés sous-traitantes, des TPE ou PME. De même pour obtenir une continuité des droits pour les salariés retraités.



Le travail au cœur de notre activité revendicative

Depuis plusieurs congrès, la CGT a décidé de redimensionner le travail, son contenu, ses conditions d'exercice, sa finalité, qui sont au cœur de notre quotidien. Notre Fédération s'inscrit pleinement dans cette démarche.

Lors des rencontres avec les syndicats, beaucoup témoignent du mal-être au travail des salariés. La transformation des organisations de travail, le Lean, l'augmentation du temps de travail et son intensification, notamment induite par les nouvelles technologies, ont un fort impact sur l'équilibre entre la vie au travail et la vie personnelle des salariés.

De même, les objectifs parfois inatteignables, l'évaluation individualisée, les primes à l'adhésion aux « valeurs » de l'entreprise heurtent les salariés sur le sens qu'ils veulent donner à leur travail et leur volonté de bien travailler.

Enfin, les réorganisations souvent successives, le non-remplacement des départs en retraite, accroissent la flexibilité et impactent directement le travail des salariés. Elles ont pour conséquences : la souffrance, des conditions de travail qui se détériorent, la non-reconnaissance des qualifications, des niveaux de productivité, l'isolement, la peur, le mal-travail, l'épuisement professionnel...

Les chiffres sont parlants : 4 maladies professionnelles sur 5 sont des troubles musculo-squelettiques. Les cancers professionnels, bien que sous-évalués, sont en augmentation. La souffrance psychique en lien avec le travail prend de plus en plus d'importance dans les pathologies d'origine professionnelle. Or, celle-ci ne figure dans aucun tableau de maladie professionnelle reconnue par les différents régimes de Sécurité Sociale. Occultées par le débat sur le burn-out, ces maladies « hors-tableaux » ne représentent que 0.4% des maladies professionnelles reconnues et ne sont reconnues en accident du travail que lorsqu'elles laissent des lésions sur les individus. Représentants du personnel, mandatés CHSCT, médecins du travail, ergonomes et chercheurs soulignent l'importance de notre implication pour une transformation des conditions de travail, la reconnaissance du travail et sa revalorisation.

Redonner au salarié de la marge de manœuvre, rendre le travail émancipateur et lui redonner sens, exige

de sortir de cette vision du travail subi. Chaque jour, les salariés mettent beaucoup d'énergie, d'intelligence, de savoirs et savoir-faire pour dépasser cette situation.

« L'activité au travail structure la santé, elle doit donner les moyens à chacun de tracer un cheminement personnel et original vers le bien être physique, psychique et social »¹. Cette approche doit conduire une démarche offensive et revendicative de nos syndicats pour la santé au travail. Plusieurs initiatives ont d'ailleurs été portées dans des syndicats avec des résultats probants.

Agir sur son travail, c'est aussi se construire soi-même, c'est un facteur de bonne santé. Les expériences engagées sur cette démarche montrent qu'à partir des situations concrètes de travail, nous pouvons enclencher une démarche revendicative qui va de la transformation du travail à la bataille pour l'emploi, les qualifications, la formation professionnelle, les salaires, la réduction du temps de travail... et donc peser sur la stratégie de l'entreprise. Elle permettra également des adhésions nombreuses à la CGT.

Les multinationales et les grands groupes s'imposent avec pour seule finalité la rémunération la plus élevée possible du capital. Face à ce capitalisme mondialisé, organisé depuis longtemps, qui délocalise, externalise, soustraite... les repères sont brouillés et le travail, ses formes d'organisation, se modifient sous l'effet notamment des nouvelles techniques d'information et de communication, comme le télétravail. Le patronat a déjà segmenté le «salarat du futur» en un salariat classique mais précarisé, des travailleurs indépendants et un salariat collaboratif (bénévolat) qu'il produit au travers de plateformes numériques. Autant de sujets qui doivent nous interpeller et nous amener à échanger encore plus avec les jeunes travailleurs, quels que soient leurs statuts.

L'hyper précarisation en est un second aspect : 9 salariés sur 10 sont recrutés en CDD, dont les durées sont de plus en plus courtes, alors même que la loi prévoit que «le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail». La mise en compétition entre les salariés est de rigueur, dans l'entreprise comme à l'extérieur. L'insécurité de l'emploi devient la norme.

Enfin, dans ce contexte où le travail s'intensifie physiquement et psychiquement, il faut s'attaquer réellement à toutes les formes de pénibilité. Cela passe par la reconnaissance, les actions pour l'éviter ou la supprimer, par une réparation suffisante pour les salariés qui ne pourraient pas y être soustraits. Une réparation qui soit, à la fois dissuasive et juste socialement pour les salariés victimes d'une double peine : une santé impactée mentalement et physiquement dans une vie plus courte.

« La santé est et doit rester un état complet de bien être physique, mental et social et ne doit pas constituer seulement l'absence de maladie ou d'infirmité »². Elle doit conduire au bien être. C'est tout le sens que donnera la CGT dans son action pour la qualité de vie au travail. Une qualité de vie au travail qui ne soit pas cosmétique mais qui permette réellement au salarié d'agir sur son travail, y compris sur son organisation.

La frontière de plus en plus floue entre vie personnelle et vie au travail avec les nouvelles technologies numériques, les effets dévastateurs de l'intensification du travail dus aux organisations en LEAN, l'insécurité (même subjective) dans l'emploi, entre autres choses, ont des effets reconnus et délétères sur la santé. Ces éléments doivent nous amener à repenser les équilibres économiques, sociaux et environnementaux, revoir nos repères dont un très important : celui du temps de travail, dont la corrélation par exemple avec le risque d'AVC a été démontrée par une étude britannique³.

La réduction du temps de travail : une obligation si l'on veut travailler tous et mieux

Usine du futur et 32h (200 jours pour les salariés en forfait jours) comment ça s'articule ? Est-ce que demain il y aura du travail pour tous ? A quoi et à qui servent les gains de productivité ? Travailler moins pour travailler tous et mieux, n'est-ce pas un enjeu sociétal permanent ?

La réduction du temps de travail est une revendication et une bataille qui suit toute l'histoire sociale du pays et au niveau européen. Cela a permis d'améliorer le niveau et la qualité de vie des salariés.

L'enjeu est de savoir à quelles finalités sont affectées ces avancées scientifiques, techniques, technologiques et de formation ? Des gains de productivité pour qui ? Le capital ou le progrès social ? L'affrontement se situe à ce niveau. C'est ainsi que les mouvements sociaux, en France et en Europe sont à l'origine de cette baisse de la durée réelle du temps de travail.

Avec les salaires et le travail, la baisse du temps de travail reste une revendication importante des salariés, que la CGT ne cesse de porter. Aujourd'hui sa réduction pour tous est une partie de la solution d'une sortie de crise, avec le repère de 32H (200 jours pour les salariés en forfait jour), la retraite à 60 ans et à 55 ans pour les travaux pénibles (avec des embauches en conséquence dans une perspective d'amélioration des conditions de vie et de travail).

En effet en créant massivement et rapidement des milliers d'emplois, éradiquant ainsi le chômage et la précarité (400 000 emplois ont été créés par le passage aux 35 heures) elle relancerait une croissance économique efficace dans une société qui retrouverait du sens par le travail.

Enfin, face aux gains de productivité significatifs, qui se poursuivent via les évolutions technologiques à venir dans l'industrie et les services associés, nous devons réfléchir à une autre répartition du temps de travail dans une organisation du travail renouvelée plaçant l'épanouissement du salarié au centre pour mieux vivre et travailler mieux, concilier productivité, qualité du travail, santé et sécurité.

Aujourd'hui, comme en 2000, discuter de ce sujet n'est pas simple et demande d'expliquer les enjeux. Par exemple, un argument qui fait réfléchir, c'est la transformation de la finalité et du sens du travail. Nous portons l'exigence que les gains de productivité permis par les nouvelles organisations du travail, mais aussi par les nouvelles technologies, doivent servir à la conquête de nouveaux droits sociaux pour les salariés qui les génèrent.

Les salariés sont attachés à l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Cela explique, pour partie, le déni de démocratie des directions d'entreprises qui fuient le dialogue social entre autres par des décisions autoritaires et unilatérales.

Le sujet des 32h (200 jours pour les salariés en forfait jours) n'appelle-t-il pas à construire et à déployer une

¹ Jean Hodebourg – « Le travail c'est la Santé »

² Définition de l'OMS

³ Etude publiée le 20 août 2015 dans la revue médicale britannique « The Lancet ».

stratégie des luttes ? Sur ce sujet, notre Fédération ne doit-elle pas se prononcer et être à l'initiative sur cette revendication ?

Nous devons créer les conditions pour articuler la bataille revendicative des 32H (200 jours pour les salariés en forfait jours) avec les autres sujets dans la vie de notre Fédération.

Syndicalisation

La richesse des débats du 51^e Congrès Confédéral, sur les questions d'organisation, a confirmé la nécessité de développer un syndicalisme d'adhérents et de masse, reposant sur une vie syndicale active et démocratique permettant à chaque syndiqué d'être pleinement impliqué dans l'organisation. Nous avons l'ambition que les syndicats et les syndiqués soient acteurs dans l'élaboration des futures orientations de la FTM-CGT, en se basant sur leur vécu et leurs propres expériences.

Voilà pourquoi nous avons décidé d'impulser au minimum 1.000 visites de syndicats en territoires. Ces rencontres seront également l'occasion, de poursuivre le travail d'entraide et d'amélioration de la qualité de vie syndicale, de débattre de notre campagne fédérale pour une Convention Collective Nationale, de déterminer les besoins en formation, en renforcement et d'échanger sur les suites à donner au mouvement social.

Poursuivre nos efforts de renforcement et d'amélioration des règlements des cotisations syndicales. Atteindre les 10.000 adhésions nouvelles au 41^{ème} Congrès Fédéral, par le lancement d'une grande campagne de syndicalisation, en lien avec une forte activité revendicative, qui engage l'ensemble de nos syndicats et nos militants.

Notre implantation nous permet de toucher plus de 50% des effectifs de la métallurgie, notamment dans les entreprises de plus de 200 salariés à travers nos syndicats et nos militants (1 tiers de nos adhérents = 22000 militants). C'est une donnée importante qui nous laisse entrevoir de réelles possibilités de débats et de développements syndicaux dans les TPE, PME et partout où la CGT n'est pas présente.

Une Offre de Syndicalisation de Proximité : devant les attentes diverses et spécifiques des jeunes, des Ingénieurs, Cadres et Techniciens, des femmes, des futurs retraités et bien d'autres, nous avons besoin de construire des outils et des initiatives ciblées en adéquation avec leurs revendications. Des propositions de nouveaux temps

forts de déploiement sont en préparation pour le 2^e semestre, notamment en direction des salariés des services de l'automobile, des jeunes et des I.C.T.

Autre enjeu : la syndicalisation en direction des retraités, ou de ceux qui vont partir en retraite, qui reste très en-dessous de nos potentialités. Nous avons environ 11.000 syndiqués et 379 sections UFR. Malgré les efforts engagés et la meilleure prise en compte de la continuité syndicale par les syndicats actifs ou certaines USTM, nous constatons depuis plusieurs années une baisse du nombre des adhérents de notre UFR.

Comment dépasser ce constat et s'engager dans une nouvelle dynamique en étant capable d'offrir aux retraités actuels et futurs, un espace de liberté et de convivialité, d'échanges et de débats, d'implication dans l'action du local au global, permettant d'articuler aspirations, besoins individuels et collectifs, dans un outil syndical utile, efficace pour gagner sur nos revendications et transformer la société ?

Tout d'abord la question de la continuité revendicative et syndicale se pose avec force aujourd'hui au moment où 470 000 salariés de la métallurgie vont partir en retraite dans la décennie en cours, parmi lesquels nous recensons dans Cogitiel 3492 syndiqués CGT métaux. Un premier défi nous est posé à tous : comment éviter la perte de 70% de ces syndiqués lors de leur départ à la retraite et comment nous adresser à cette masse de retraités dont certains ont voté et agi avec nous pendant toute leur activité souvent sans être syndiqué ?

L'attachement à la profession, le besoin humain et social de se retrouver ensemble dans la section de retraités et avec les syndiqués actifs de l'entreprise pour construire nos revendications spécifiques et communes, n'est pas contradictoire avec le fait de se donner les moyens de rencontrer et de s'adresser à l'ensemble des retraités sur les lieux de vie pour agir sur des revendications communes (perte d'autonomie, transport, logement, culture...). Au même titre que l'UFICT, l'UFR est un outil important de la fédération.

Notre qualité de vie syndicale, dans nos structures, est la clef pour que les syndiqués, actifs et retraités, soient totalement impliqués dans la construction des propositions revendicatives de la CGT, et dans la décision de mener des luttes sous différentes formes. Pour ce faire, cela nécessite de donner du temps pour l'activité syndicale, de débattre avec les syndicats, les adhérents et les salariés, de l'utilité du syndicalisme et du besoin de le renforcer. Mais aussi et surtout, nous devons mettre en place partout des plans de travail avec des ciblage de parrainages dans les entreprises où nous ne sommes pas organisés, et encore plus là où nous sommes déjà organisés pour développer la formation syndicale ou des journées d'études.

La formation syndicale est plus que jamais un outil pour améliorer notre qualité de vie syndicale. Elle doit être abordée comme un élément incontournable du renforcement et de la pérennisation de notre organisation, au service de l'efficacité de notre activité revendicative. Nos élus et syndiqués ne doivent trouver aucun frein à celle-ci. La formation syndicale doit donner à tous les syndiqués les bases de compréhension politique et économique leurs permettant d'avoir une analyse critique de la stratégie de leur entreprise et de faire le lien entre leur quotidien et les grandes luttes nationales.

Pour cela, nous devons renforcer notre formation syndicale, en construisant un plan de formation individuel



lisé pour chacun-e de nos syndiqués, et à plus forte raison chacun-e de nos élu-e-s et mandaté-e-s. C'est ainsi que nous favoriserons l'émergence de camarades qui ont envie de s'investir syndicalement, en leur donnant les outils appropriés et en les accompagnants tout au long de leur parcours de formation syndicale.

Le nombre d'ICT en croissance exponentielle dans la métallurgie !

Les Ingénieurs, Cadres et Techniciens représentent presque 50% des salariés de la branche métallurgie. Cette proportion continue de croître. Au sein de notre Fédération, les affiliés à l'UFICT ne représentent que 13% des actifs. L'enjeu de la syndicalisation de ces catégories est donc majeur.

Un calcul simple nous amène à mesurer un vote supérieur à 60% pour la CGT dans le collège ouvriers, et moins de 30% dans le collège techniciens. Le vote pour la CGT au Collège cadres représente moins de 9%.

Nous savons que les Ingénieurs et Cadres sont massivement présents dans les métropoles régionales, beaucoup moins dans les départements plus ruraux. Dans ces départements, le deuxième collège représente une proportion importante des salariés. En fonction des situations, chaque territoire doit se fixer des priorités et des plans de travail pour le déploiement dans les catégories Techniciens et/ou Ingénieurs/Cadres

Pour aller à la syndicalisation de ces catégories, la prise en compte de leurs revendications spécifiques est inévitable. La situation professionnelle des techniciens, des ouvriers et des ingénieurs n'est pas la même ! En matière de temps de travail, pour aller vers les 32h (200 jours pour les salariés en forfait jours), le revendicatif n'est pas le même : pour les uns, il s'agit du temps de travail sur la semaine, pour les autres sur l'année. Il est nécessaire de s'adapter au salariat qui compose les entreprises de la profession.

L'UFICT est disponible pour aller épauler des responsables de territoires ou de groupes pour travailler le déploiement ICT. Construire des repères revendicatifs pour les techniciens ou pour les ingénieurs et cadres n'est pas chose aisée pour qui ne vit pas ces situations professionnelles. L'UFICT développe aussi des formations et des journées d'étude en territoire pour se rapprocher autant que possible des acteurs syndicaux. La FTM-CGT, au travers de son UFICT, formule des repères revendicatifs en phase avec les réalités vécues par les salariés de ces catégories.

L'importance et la place du rôle des CE

Depuis sa création, la CGT n'a de cesse de se préoccuper de la défense des droits des salariés, du rôle économique et social des CE. Tous les salariés doivent obtenir les moyens de s'épanouir et de vivre dignement. Rappelons-le, la culture favorise et permet l'ouverture vers les autres, alimente le débat, et donc l'émancipation.

Les activités sociales et culturelles de nos comités d'entreprises sont pour tous les salariés le moyen d'accéder à la culture, aux loisirs, aux sports et à des vacances de

qualité. La disparité des moyens financiers, l'inégalité des budgets, les spécificités locales des groupes de salariés, contribuent à individualiser chaque CE dans la gestion de ses activités sociales et culturelles.

La diversité des CE ou des comités d'établissement crée des disparités dans la gestion des activités sociales et culturelles ainsi que dans l'accès au tourisme social pour les salariés

C'est dans ce sens que le collectif fédéral en direction des Comités d'Entreprises a organisé en Normandie, Auvergne, Rhône-Alpes, Nouvelle Aquitaine et Grand Est des journées d'études et rencontré près de 70 comités d'entreprises de ces cinq régions. Il a tenu également une journée sur le thème « les CE d'hier, aujourd'hui pour demain » avec la participation de plus de 120 camarades à Montreuil.

Coopération, mutualisation, solidarité, ces termes doivent perdurer et se développer entre petits, moyens et gros CE afin de permettre une véritable égalité de tous les salariés dans l'accès à des activités sociales et culturelles de qualité. L'objectif du collectif fédéral est la poursuite de ce travail en direction des structures syndicales en territoire, ainsi que des élus CGT des CE et CCE.

L'enjeu des Territoires

Les territoires, c'est là où les femmes et les hommes vivent, travaillent... s'organisent, luttent. Dans ces territoires, les régions prennent de plus en plus une part importante dans ce qui fait la vie quotidienne des salariés et de leurs familles. C'est entre autres, le lieu où se jouent, pour beaucoup, les questions de développement économique, le financement de l'industrie, l'éducation, la santé, la formation professionnelle, l'emploi...

Les réformes territoriales depuis des années, et tout dernièrement la loi NOTRe ont modifié considérablement la place, le rôle des organisations territoriales, notamment des régions et des métropoles. Ces réformes visent à élargir les compétences régionales pour une Europe fédérale, favorisant le désengagement de l'Etat, la mise en concurrence des hommes, des territoires, remettant en cause la démocratie populaire. Elles sont orchestrées par le patronat, y compris de la métallurgie, qui s'organise en territoires pour tirer profit de ces nouvelles compétences et des financements publics. Nous combattons ces réformes qui nous interpellent dans notre fonctionnement et notre structuration.

Dans cette situation, l'activité de notre Fédération en territoires, à partir de nos USTM et de nos animations régionales, avec nos syndicats s'est, depuis des années, renforcée. Mais il nous faut faire plus et mieux pour être à l'offensive en privilégiant le débat avec nos syndiqués par la tenue régulière de congrès d'USTM et de conférences régionales, dans l'objectif de construire les rapports de forces indispensables afin d'atteindre nos ambitions revendicatives : la reconquête de l'emploi industriel, et bien sûr l'attractivité de nos métiers par un socle social de haut niveau de garanties collectives et individuelles, une convention collective nationale pour tous les salarié-e-s de la métallurgie. Il y a besoin d'apporter une aide, de mutualiser les moyens qui existent déjà dans les territoires et de faire partager les expériences positives, y compris dans certaines USTM, en travaillant des outils spécifiques, tels que la formation syndicale, une brochure d'aide au fonctionnement et à l'animation de l'activité... Développer la tenue de congrès et des conférences où nous avons besoin de faire un véritable état des lieux syndical et économique pour connaître le terrain sur lequel nous devons agir, l'état de nos forces et définir ensemble là où nous devons être afin d'être utiles et efficaces.

Une CGT ancrée en Territoires

Un état des lieux qui va nous permettre de décider des moyens les plus appropriés pour chaque département et région afin d'avoir une organisation CGT de proximité. Etre beaucoup mieux organisés dans nos USTM/CCM par une meilleure qualité de vie syndicale, une implication plus forte des syndicats et des moyens humains dans nos outils de proximité, pour tisser un réseau CGT plus dense prenant en compte de nouvelles réalités territoriales tels que les bassins d'emplois, la concentration des ingénieurs et cadres...

Une CGT de la métallurgie ancrée solidement sur ses deux piliers en territoires ; des USTM fortes en lien avec les syndicats et une animation régionale en capacité d'agir et de construire des projets revendicatifs alternatifs, favorables à la construction des luttes gagnantes. Une animation en territoire qui permettrait d'anticiper tant au niveau revendicatif que syndical, capable d'impulser un renouvellement militant basé sur la formation et la transmission de l'expérience dans les luttes.

La place des femmes dans la CGT

La loi Rebsamen, et l'obligation d'avoir sur les listes électorales la parité entre les femmes et les hommes, nous oblige à mettre nos actes en conformité avec nos déclarations, volontés et écrits, sur la place des femmes dans nos structures.

Transformons cette évolution législative en une opportunité. Au lieu de la subir, faisons-en un atout pour notre syndicalisme, en permettant aux femmes de prendre toute leur place au sein de nos structures syndicales à commencer par nos syndicats.

Prendre positivement cette évolution doit nous permettre de mieux combattre les discriminations faites aux femmes car la lutte contre les discriminations est l'affaire de toutes et tous.

La place des jeunes

Le Congrès, dans la continuité des Assises des Jeunes de septembre 2017, sera une nouvelle fois l'occasion de débattre sur la place des jeunes et de leur rôle dans la CGT. Ils sont toujours plus précaires, victimes de la non-reconnaissance des diplômes, touchés par la montée du chômage de masse. Nous avons à construire nos repères revendicatifs pour qu'ils puissent s'en emparer, pour ensuite s'épanouir dans la vie active. L'âge moyen d'embauche en CDI est d'environ 31 ans ! La question des embauches sera aussi au cœur de nos revendications, pour qu'un grand nombre de cette population cesse d'être dans la pauvreté.

L'effet du papy-boom voit un grand nombre de nos militants et dirigeants syndicaux partir en retraite. La question du renouvellement se pose donc. Si nous voulons une CGT dynamique, en phase avec les salariés d'aujourd'hui et de demain, nous devons nous donner les moyens pour syndiquer des jeunes, les impliquer, les former afin qu'ils deviennent à leur tour des militants aguerris de la CGT. Cependant la réussite de l'enjeu de la jeunesse dépendra essentiellement de l'engagement de toutes et tous dans les syndicats, groupes et USTM.

Travailler à la pérennité de notre organisation et au renouvellement de ses animateurs

Chaque année, 3 000 de nos militants partent pour une retraite bien méritée. Ce phénomène nous met en situation d'imaginer et de construire la CGT de demain, pour favoriser l'émergence de camarades qui seront nos futurs animateurs et responsables dirigeants, à tous les niveaux de notre organisation. Si on y ajoute le manque d'embauches dans les entreprises et la casse industrielle, cela nous donne la dimension de la transformation que nous devons mener dans notre fonctionnement.

Cela implique de travailler la formation syndicale de nos militants dans la durée, d'anticiper aujourd'hui pour les prochains mandats afin de mener une véritable Politique des Cadres. Cela implique aussi d'accueillir chaque nouveau syndiqué avec une proposition de formation syndicale de base, en nous inscrivant dans l'objectif d'une progression pédagogique cohérente à l'intérieur du plan de formation CGT, afin de nous donner toutes les chances de le compter, plus tard, parmi nos militants.

La FSG1 dite « Niveau 1 » suivie du « Niveau 2 » doivent être un socle minimum indiscutable pour chacun-e de nos syndiqué-es, et les parcours de formation doivent être envisagés et construits dès l'adhésion. C'est ainsi que nous permettrons à chacun-e de se former sur des responsabilités et des thématiques précises, qui pourront ensuite déboucher sur une prise de responsabilité.

Nous devons être vigilants aux risques d'institutionnalisation de notre syndicalisme. Ce risque est matérialisé par les camarades qui suivent des formations adaptées à leurs mandats dans les institutions de représentation du personnel, avant même toute formation sur les fondamentaux de la CGT. Nous devons inciter à ce que 50% au moins des heures de délégation soient consacrées au travail syndical et non à l'institutionnel. Il s'agit de mettre en place, dans toute notre organisation, du syndicat à la Fédération, de véritables plans de formation individualisés, prenant en compte les besoins de chaque camarade, avec ses contraintes et ses envies d'engagement militant. Ces plans de formation s'appuieront sur une formation syndicale de base partagée par tous, pour s'étoffer ensuite vers les camarades, femmes, hommes, ouvriers ou cadres, qui représentent l'avenir de notre organisation.

Pour nous placer au plus près des besoins des syndicats, la décentralisation des formations fédérales est nécessaire, nécessitant la construction d'un réseau de formateurs fédéraux dans les territoires. Cette démarche doit être menée par la Fédération, en s'appuyant sur notre maillage militant dans les départements et les régions. Cela nous permettra de cibler précisément les besoins dans les territoires, de construire et d'animer les modules de formation adaptés.

L'ensemble de ces actions constituera une réponse forte au besoin d'amélioration de notre qualité de vie syndicale, en permettant à toutes et tous de s'investir dans notre organisation, d'abord pendant la vie active, mais aussi dans l'esprit de développer la continuité syndicale. Le départ à la retraite ne doit pas représenter une rupture avec l'activité syndicale, mais une redirection. Il sera plus facile d'en convaincre un syndiqué formé, qu'un camarade qui n'est jamais allé en formation CGT.

Les engagements de la FTM-CGT

Développer l'emploi par la relance des capacités de production en réorientant les richesses produites dans l'investissement matériel et humain.

Poursuivre le travail concernant la numérisation de l'industrie, en aidant à sa compréhension, en montrant les enjeux ainsi qu'en étant force de propositions.

L'objectif c'est d'obtenir une Convention Collective Nationale qui donne des droits de haut niveau à tous les salariés de la branche. Une grille de classifications avec un salaire minimum à 1 800 € qui reconnaisse le diplôme et les compétences acquises.

Une FTM, ancrée en territoire, au plus près des salariés en renforçant nos USTM et nos animations régionales par l'implication de tous les acteurs de nos champs professionnels au service des syndiqués et des salariés au plus près de leurs besoins. La syndicalisation au cœur du mouvement social ! Pour donner plus de force et d'efficacité à l'intervention syndicale, nous voulons faire du renforcement une priorité et impulser partout des Assemblées de syndiqués. Les 10.000 adhésions à l'ouverture du Congrès, c'est possible ! C'est d'autant plus vrai, que notre implantation nous permet de toucher plus de 50% des effectifs Métallurgie. C'est une donnée importante qui nous laisse entrevoir de réelles possibilités de débat et développement syndical. De réelles potentialités existent pour poursuivre le renforcement CGT, là où nous sommes organisés et là où nous sommes absents, telles que dans les petites entreprises, comme nous avons pu le constater lors des élections des T.P.E. ou par le poids et l'influence de la CGT dans la métallurgie. Notre ambition est de franchir la barre des 70.000 adhérents.

Le déploiement de la CGT, dans toutes les catégories, passe par son déploiement parmi les ingénieurs et cadres. C'est sur des bases revendicatives en partant de leurs préoccupations spécifiques, que nous pouvons être audibles dans ces catégories. Il est nécessaire de développer les bases revendicatives concernant le paiement de la qualification (qui est de moins en moins bien payée), le temps de travail (demande d'une baisse des forfaits-jours vers 200 jours par an), et au droit à la déconnexion pour permettre aux I/C de mieux gérer la séparation vie privée-vie professionnelle.

La santé au travail aussi est un enjeu majeur : lutter contre les surcharges de travail, la perte de sens du travail, les burn-out,... en utilisant les outils à la disposition de la CGT (CHSCT, alerte DP,...). La construction de ces revendications passera nécessairement par la consultation des salariés pour les impliquer dans cette démarche et la rendre plus efficace. Avoir une préoccupation constante pour lutter contre :

- le harcèlement fait aux femmes dans les entreprises
- contre la discrimination professionnelle qu'elles subissent.

L'égalité professionnelle est pour la FTM CGT un objectif majeur dans nos actions au quotidien ainsi que dans nos structures.

Formation syndicale : impulser la construction et le partage de plans de formations en fonction des cursus particuliers pour tous nos syndiqués afin d'anticiper le renouvellement des camarades en responsabilité.

Amplifier notre engagement en Europe et dans le monde pour aider les syndicats à travailler entre eux, pour développer les coopérations, les luttes nécessaires afin d'éradiquer la mise en concurrence des salariés et gagner de nouveaux droits.



41^e congrès
la cgt Dijon
métallurgie 2017
20 au 24 novembre
Des droits
et une industrie
de haut niveau