

FEDERATION DE LA METALLURGIE

ASSISES Vie syndicale

COMPTE RENDU DES TRAVAUX
21 ET 22 NOVEMBRE 2018



INTRODUCTION



**Abdelaziz
BOUABDELLAH**

*Secrétaire fédéral
Vie Syndicale*

formation syndicale et la politique financière en lien avec la cotisation à 1% et l'amélioration des règlements FNI.

Nous allons aussi, pendant nos travaux, réaliser le tournage du deuxième café des luttes de notre Fédération à 13h45 et la projection d'un film à 18h sur la formation syndicale. Ces assises sont, un moment important pour la Fédération et nos syndicats. Elles sont l'occasion d'établir un état des lieux et de partager afin de définir ensemble des axes de travail, de parler de notre organisation pour relever le défi de la syndicalisation. L'un des enseignements que l'on peut tirer du mouvement social est celui des disparités selon les bases, avec pour certaines de réelles difficultés à mobiliser.

Force est de constater que pour les syndicats ayant une vie syndicale, un taux de syndicalisation élevé et des militants qui prennent du temps pour construire avec les salariés, le rapport de forces est plus important.

La Fédération recense 57 909 adhérents dans 5 360 bases organisées dont 2 440 syndicats. Depuis le début de l'année, 583 syndicats ont réalisé 2 128 adhésions nouvelles dont 343 UFICT et 147 UFR. Sur les 10 dernières années, nous constatons une perte constante des adhérents

malgré le fait que nous en ayons gagné certaines années. Nous réalisons des adhésions, nous créons des syndicats mais il existe des inégalités ! Notre panier est percé ! Chaque année, notre gain comble à peine les pertes de l'existant. Non seulement nous devons nous interroger, mais cela nous confère une responsabilité à tous les niveaux dans la CGT. Le niveau d'adhésion n'est pas à la hauteur des enjeux et de la bataille engagée. Cependant, plusieurs indicateurs et de nombreux résultats positifs en terme de déploiement nous montrent que le climat est propice à la syndicalisation. Soit nous nous engageons résolument dans la voie de la reconquête de nos forces organisées, soit nous sommes voués à la marginalisation et à la poursuite de la casse de nos industries, de nos services publics, de nos

acquis sociaux, fruit de décennies de luttes !!! Nous ne sommes pas là pour culpabiliser et encore moins pour rechercher des coupables face à cette situation, mais pour réfléchir sur comment nous allons aider à ancrer, dans chaque entreprise, un réel plan de travail, pour faire en sorte que la syndicalisation soit dans une démarche quotidienne, l'affaire de tous !

Notre ambition est d'avoir un syndicalisme gagnant pour pouvoir s'appuyer sur des forces plus importantes et franchir la barre des 70 000 adhérents pour notre Fédération. Toutefois l'expérience montre que rien n'est acquis à l'avance. Il n'y a pas de baguette magique ou de recette miracle, mais des méthodes de travail que nous pouvons mettre en place pour améliorer notre qualité de vie syndicale. C'est

Merci à vous d'être venus aux premières assises de la vie syndicale, des USTM/CCM et de la formation syndicale. Pour rappel ces assises s'inscrivent pleinement dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route du congrès fédéral. Lors de ces deux jours, nous allons aborder les 4 axes importants qui composent la vie syndicale, l'enjeu de la syndicalisation en lien avec les élections professionnelles, nos outils de proximité que sont les USTM/CCM, la



d'autant plus important que la mise en place du CSE nous oblige à revoir nos modes de fonctionnement. Nous devons absolument consacrer d'avantage de temps à la vie syndicale. Par exemple, donner 50% de son temps syndical, nous fixer des objectifs à la sortie des élections avec un ciblage précis à partir des résultats et non pas attendre le moment des élections pour aller au contact des salariés. Dès les résultats, qu'ils soient ou non positifs, nous devons définir des plans de travail dans chaque entreprise pour nous renforcer.

Habituellement, lors de notre activité syndicale, face à une situation donnée, des actions sont menées pour mobiliser les salariés et obtenir de la direction la satisfaction des revendications. Cela passe par des tracts, l'organisation d'une assemblée générale, la publication d'un communiqué, ...

Si la plupart du temps cette façon de procéder est possible, il est nécessaire, en ce qui concerne les élections professionnelles, de prendre plus de temps pour approfondir la réflexion. Pour ce faire, il nous faut une analyse plus concrète. Souvent cette étape est sous-estimée parce qu'elle est réduite au traitement des résultats de manière comptable, en concluant : on gagne, on perd ou on se maintient. Alors que notre premier potentiel de syndicalisation est les personnes qui votent CGT et qui ne



franchissent pas le pas de l'adhésion. Analyser les résultats électoraux, c'est dépasser les chiffres et pourcentages pour essayer de les faire parler. Les résultats ne sont qu'une photographie. Que nous enseignent-ils ? De nombreux éléments interviennent dans cette réflexion, (effectifs, collèges, participation, listes), ainsi que les différents documents disponibles (BDES, bilan social, bilan égalité/mixité). Ceux-ci nous apportent des éléments indispensables sur l'évolution de la sociologie de l'entreprise (embauches, départs, pyramides des âges ...). L'accumulation de ces éléments doit nourrir le débat au sein du syndicat. Analyser les élections doit nous permettre de déterminer ce que nous pouvons faire bouger, ce que nous devons renforcer, transformer, poursuivre ou amplifier dans notre activité syndicale.

Il faut ensuite définir un ou des objectifs de formation syndicale et de syndicalisation avec un ciblage précis, liés avec le revendicatif, de façon à augmenter de 5% par exemple le nombre de voix CGT par rapport aux dernières élections. Afin d'atteindre son objectif, il importe de construire un plan de travail décomposé en plusieurs étapes pour favoriser l'implication de l'ensemble des militants, des syndiqués et par conséquent les salariés. Voici quelques pistes de réflexion afin de trouver une méthode d'organisation pour établir un plan de travail au quotidien dans votre entreprise. Mais pour que votre plan de travail soit efficace cela passe par l'organisation d'assemblées générales au minimum une fois par an. Cela permettra de valider le plan et de faire régulièrement un suivi et un bilan avec les syndiqués sur l'avancement du plan de travail, de les rendre plus acteurs et décideurs

de notre démarche syndicale.

Si l'enjeu de la syndicalisation est très prioritaire, il s'associe fortement avec l'enjeu de la représentativité, nous pourrions même dire complémentaire. C'est incontournable pour élever notre rapport de forces. La connaissance des résultats des élections professionnelles est très importante pour notre Fédération. Là aussi, l'objectif est d'avoir la photographie la plus fidèle possible de notre représentativité dans nos professions, dans nos territoires et dans nos entreprises.

Nous avons l'habitude de dire que neuf salariés ne voient jamais la CGT. Pour nous, ce n'est pas le cas. Notre influence dans les entreprises de plus de 100 salariés nous permet de toucher 69% des métallurgistes, soit 803 836 salariés. C'est une donnée qu'il faut garder en tête, car il est



plus facile d'aller vers les salariés lorsque nous sommes sur place, plutôt que dans les déserts syndicaux. Cependant, la diversité des catégories professionnelles, leurs spécificités, la mixité, leur place dans l'organisation du travail, imposent d'approfondir l'élaboration et l'expression des revendications, comme sur la conduite des initiatives pour les faire aboutir. Près de la moitié des salariés de la métallurgie sont aujourd'hui des cadres et techniciens. Notre représentativité dans ces catégories avec moins de 10% d'audience, est révélatrice de la nécessité de poursuivre les transformations nécessaires pour être la CGT de tous les salariés. Donc se pose la question de l'approche et de l'offre de syndicalisation ? Au retour de la pause de 11h, une vidéo vous

sera présentée sur une initiative de déploiement autour de cette catégorie réalisée par l'UFICT avec une intervention d'EDITH BIECHLE secrétaire générale de l'UFICT. Pour réussir à gagner le maximum de métallurgistes, il s'avère opportun, de procéder à un état des lieux des résultats électoraux, de mesurer le potentiel et de regarder le champ syndical que nous voulons couvrir. Aujourd'hui, c'est 205 028 salariés de la métallurgie qui votent CGT mais nous ne comptons que 57 909 adhérents. Il y a des gens qui font confiance à la CGT mais qui n'ont pas encore franchi le pas de l'adhésion. On recense aussi environ 810 entreprises de plus de 100 salariés dans lesquelles nous ne sommes pas organisés. A partir de ces données, cela nous permet, d'être plus offensifs sur cette question,

de mettre sur pied un plan de parrainage (en lien avec nos outils de proximité) dans les entreprises dans lesquelles nous sommes absents et de gagner, partout l'implantation et la syndicalisation CGT. Autres éléments essentiels de syndicalisation, ceux de la continuité et du syndicalisme retraités. D'ici 2022, c'est environ 125 000 salariés de la métallurgie qui partiront à la retraite. Pour notre organisation c'est 1 syndiqué sur 2 qui partira à la retraite. On voit donc tout l'espace qu'il y a pour nous organiser. Nous avons une grande responsabilité en matière de continuité syndicale. Trop souvent, nos camarades qui quittent l'entreprise quittent aussi leur syndicat, alors que les revendications des retraités sont très importantes. Les retraités participent à la

construction du rapport de forces dans ce pays. Je finirais mon introduction par quelques éléments encourageant dans la période. Le syndicat CUMMINS est passé de 25 adhérents à 40 en 12 mois, celui d'Haguenau passe de 15 syndiqués à 115 en 18 mois mais d'autres syndicats ont d'ores et déjà mis en place des plans de travail autour de la syndicalisation comme THALES, SAFRAN, SIEMENS, SCHINDLER, AIRBUS,...

Sur la question des élections professionnelles, là aussi nous recensons des résultats très significatifs comme chez PSA Tremery avec une progression de 3% soit 29,8% et passe pour la première fois, en tête au 1er collège, chez LINCOLN ELECTRIC France sur les 5 établissements en France, la CGT obtient un taux de représentativité de 77,27%, le syndicat ACC à Clermont Ferrand qui obtient 76,80%, chez RENAULT Cléon, une CGT majoritaire avec 43,5% dont 16 élus sur 29 ou encore BOSCH Rodez qui passe première organisation avec 36,50%. Voilà ce que j'étais en charge de vous livrer concernant l'enjeu de la syndicalisation. Sans plus tarder, nous allons vous projeter un diaporama avec des éléments un peu plus chiffrés sur notre état des lieux.



Patrick BERNARD
Animation Territoires

Le renouvellement des effectifs

On note un vieillissement des effectifs, avec un nombre important de départs en retraite, une pyramide des âges déséquilibrée et un déficit de jeunes. 30 000 départs en retraite sont attendus chaque année d'ici à 2020.

Notre force syndicale

La Fédération des travailleurs de la Métallurgie-CGT compte 57 909 adhérents, environ 24 000 élus et mandats, 84 structures dans les départements (60 USTM, 16 CCM et 8 correspondants) et 5 360 bases organisées dont 2 440 syndicats.

Répartition des adhérents par taille de syndicat et par catégorie

72 % des syndicats (1 746) comptent entre 1 et 20 adhérents, 420 entre 11 et 50, 171 entre 51 et 100 et 103 en ont plus de 100. 41 417 adhérents sont ouvriers, 5 971 sont ICT et 10 521 sont retraités, soit un total de 57 909.

Evolution du nombre de syndiqués depuis 2006

Entre 2006 et 2018, le nombre d'adhérents est passé de 62 328 à 57 909. En revanche, le nombre de syndicats est passé de 2 258 à 2 440 et le nombre de cotisations versées à Cogétise de 569 547 à

552 990 (soit, en moyenne, de 9,13 à 9,54).

Depuis 2009, le nombre d'adhérents ouvriers/ employés est passé de 46 982 à 41 416, celui d'ICT de 4 861 à 5 972 et celui de retraités de 9 579 à 10 521. Vu le nombre de départs en retraite attendu, nous espérons que l'UFR va encore progresser.

Point sur les élections professionnelles

Implantation nationale

1 167 532 salariés sont inscrits sur les listes électorales de la Métallurgie : 41,4 % dans le premier collège, 27,6 % dans le deuxième, 24,8 % dans le troisième, 6,2 % dans d'autres collèges. Lors des dernières élections, le nombre de

votants concernés a été de 846 655, soit un taux de participation de 72,5 % et de suffrages valablement exprimés de 67 %.

Sur ces inscrits, 803 836 (soit 68 %) ont eu la possibilité de voter pour une liste CGT et 363 696 ne l'ont pas eue.

La participation par type d'entreprise

7 391 participants travaillaient pour une entreprise de 11 à 20 salariés, 10 727 pour une entreprise de 21 à 30 salariés, 23 468 pour une entreprise de 31 à 49 salariés, 87 802 salariés pour une entreprise de 50 à 99 salariés et 1 038 144 pour une entreprise de plus de 100 salariés.

Score par collège

La CGT a remporté 205 028 voix, soit 26,2 % des suffrages aux élections de DP, DUP et CE. Dans

Le champ national couvert par la Fédération

La Fédération des travailleurs de la Métallurgie couvre les salariés rattachés aux conventions collectives de la métallurgie (1 339 297) ainsi que les salariés des services de l'Automobile (399 500), du machinisme agricole (70 000), de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie-perles (10 000), du froid et de l'aérotechnique (27 000) ainsi que des intérimaires et des salariés précaires (110 000).





les TPE, elle a recueilli 5 227 voix, soit 30 % des suffrages.

La CGT est arrivée largement en tête dans le 1er collège avec 127 922 voix. Elle a également recueilli 52 750 voix dans le deuxième collège, 13 891 dans le troisième et 10 462 dans les autres collèges.

Poids des inscrits par taille d'entreprise

Les entreprises de moins de 20 salariés représentent 7 391 inscrits, celles de 21 à 30 salariés 10 727, celles de 31 à 49 salariés 23 468, celles de 50 à 99 salariés 87 802 votants et celles de 100 salariés et plus 1 038 144.

Présence et absence de la CGT par entreprise

La CGT est présente dans 2 846 entreprises regroupant 904 578 salariés et est absente de 2 335

entreprises regroupant 262 954 salariés.

Carences

La CGT est absente de 527 entreprises de 11 à 20 salariés (7 153 inscrits), 203 entreprises de 20 à 30 salariés (4 992 inscrits), 153 entreprises de 31 à 49 salariés (5 798 inscrits), 49 entreprises de 50 à 99 salariés (3 093 inscrits), 27 entreprises de 100 salariés et plus (6 240 inscrits).

Les potentialités de renforcement

Il existe des potentialités de renforcement.

Pour le secteur Vie Syndicale, il faut :

- bâtir un plan de travail durable de syndicalisation dans les entreprises à partir des résultats des élections professionnelles ;
- consacrer 50 % de son temps (d'élus et mandaté) à la vie syndicale ;
- organiser des assemblées générales de syndicats au minimum une fois par an ;

• assurer la pérennisation et fidéliser nos syndiqués, acteurs et décideurs, former et informer, etc. Notre objectif est de maintenir nos syndiqués et d'atteindre tous ensemble les 70 000 adhérents. Pour y arriver, il faut :

- en faire une priorité collective et instaurer une dynamique
- renforcer le lien entre la revendication et la syndicalisation ;
- mettre à disposition un matériel de renforcement ;
- améliorer notre approche vis-à-vis des salariés ICT, femmes, jeunes, etc.
- assurer la continuité syndicale auprès des futurs retraités en travaillant en amont les questions de la retraite.

Les éléments pour faire progresser la CGT

Chaque syndicat est invité à parrainer une entreprise où la CGT n'est pas présente

Il faut construire des revendications en lien direct avec les salariés par la consultation et la démocratie syndicale. L'unité syndicale est un élément important et déterminant pour rassembler les salariés. Un taux de syndicalisation plus élevé permet de faire aboutir plus efficacement les revendications et d'établir un rapport de forces durable. Il faut enfin gagner la bataille des idées, c'est-à-dire gagner la bataille de la communication en s'en donnant les moyens en termes d'information et d'argumentation.

Loïc MILLOT,

Staubli Faverges

Voilà cinq ans, les camarades du collectif Métallurgie Rhône-Alpes m'ont demandé d'animer un travail sur la syndicalisation des ICT et au-delà du constat récurrent sur l'augmentation de leur nombre dans les entreprises de la Métallurgie, nos travaux nous ont aussi permis d'élargir notre réflexion vers la syndicalisation des femmes.

Nous nous sommes aussi interrogés sur le sens de la démocratie dans nos syndicats quand le nombre d'ICT syndiqués à la CGT est anecdotique. Quelle place nos syndicats d'ICT peuvent-ils donner aux revendications d'ICT majoritaires dans les entreprises mais ultra-minoritaires parmi les syndiqués CGT ? Peut-on laisser un technicien, un cadre ou un ingénieur unique candidat CGT dans son collège aux élections professionnelles juste pour aller pêcher quelques points de représentativité ? Nos travaux nous ont finalement conduits à faire des propositions dans des entreprises tests, à provoquer des débats sur la syndicalisation des femmes et des ICT pour amener les syndicats à organiser des campagnes de renforcement vers ces salariés. Mon entreprise faisait partie du panel et j'ai

pu constater deux points d'achoppement.

Le premier est la difficulté à travailler spécifiquement vers les femmes ou les ICT. Par exemple, prendre en compte la spécificité du travail des cadres, c'est aussi comprendre que lorsqu'un cadre au forfait jours milite ou fait grève, personne ne fait son travail à sa place. Il y a des particularités dans le travail de chacun et on ne peut pas l'occulter.

Le deuxième est la difficulté à lancer une campagne de syndicalisation. Nous n'arrivons pas à bloquer du temps pour cela, nous n'osons pas poser aux collègues la question de l'adhésion à la CGT et cela se complique encore lorsqu'on veut s'adresser aux seuls ICT ou aux femmes sans froisser sa base.

Dans mon entreprise, depuis vingt ans, plus d'un salarié sur deux est un ICT. Cela représente près de 800 salariés. Les statuts du syndicat Ugict ont été déposés en 1981 et l'activité du syndicat abandonnée en 2007. En 2014, face au besoin de progresser sur le travail spécifique, nous avons relancé le syndicat Ugict et notre démarche ne s'est pas déroulée sans difficulté. Étonnamment, le plus simple a peut-être été de se mettre d'accord avec le syndicat général ouvrier. Le plus dur, en fait, fut les coups de fil de dissuasion du secrétaire de l'UD et du

conseiller technique de ma fédération. Pourtant, nous avons tenu bon et nous avons bien fait car malgré les départs en retraite, nos adhésions progressent. Ces chiffres ne sont pas seulement dus à notre travail militant. C'est aussi la valorisation des promotions de certains qui nous permettent de payer plus de timbres Ufict.

Cependant, sociologiquement, nous avons basculé d'une section d'ouvriers méritants à un syndicat de techniciens et d'ingénieurs diplômés. Une seule ombre au tableau : même si dans mon entreprise la CGT est depuis 2012 la seule à présenter des candidats dans les trois collèges, la représentativité de la CGT ne suit pas. Elle se serait effondrée si nous n'étions

pas présents dans le troisième collège.

Pour conclure, chez nous, cela fonctionne car nous travaillons tous ensemble. Par exemple, les AG et les commissions exécutives sont communes aux deux syndicats. Sur les questions autour de Cogitiel et de la trésorerie, nous nous donnons des coups de main. Dans le travail syndical avec les salariés, nous ne nous distribuons pas le travail en fonction des catégories. Nous disons qu'il y a dans notre entreprise deux syndicats mais une seule CGT. Nous pouvons encore progresser. Le dernier congrès confédéral a réaffirmé notre engagement à développer notre syndicalisation en développant et en utilisant les structures et



les outils spécifiques que sont les unions fédérales et l'Ugict CGT. Le travail de propagande de l'Ugict et de l'Ufict est à ce titre excellent. Je pense cependant que nous avons encore besoin de renforcer le travail de la Fédération sur le spécifique. Il est par exemple inacceptable que certaines bases refusent de payer leurs timbres Ufict alors que si nous voulons gagner les élections au CSE, il va peut-être falloir commencer par nous compter.

Samad EL GHAZI,
Gaggenau Industrie
L'année dernière, nous avons commencé à travailler sur les élections en organisant une assemblée générale qui a réuni 50 personnes. Cette année, nous avons organisé une nouvelle assemblée générale et avons lancé l'idée que ce n'était pas à nous de gagner les élections mais aux syndiqués de prendre leur place et de

faire en sorte que nous les gagnions toutes. Nous leur avons demandé de relayer nos messages sur le terrain et au final, nous avons emporté 13 des 14 sièges en jeu. Il faut continuer à rappeler que la syndicalisation est la base de tout.

Yves DEVEDEC,
Airbus Nantes
Suite au lancement de la campagne confédérale de conquête électorale, nous avons créé un collectif interprofessionnel et mis en place un dispositif organisé autour d'outils opérationnels qui nous ont permis de dégager des pistes de travail sur le département. Nous avons fait une analyse précise du territoire et des champs professionnels, plus particulièrement pour l'USTM de Loire-Atlantique. Cette campagne est bâtie autour de deux axes : nous renforcer là où nous sommes implantés et implanter la CGT là où elle ne l'est pas encore.

En Loire-Atlantique, la Métallurgie compte environ 30 000 inscrits, dont la moitié ne peut pas voter pour la CGT. 90 % d'entre eux travaillent pour des entreprises de plus de 100 salariés, ce qui représente 68 entreprises sur 111. Nous sommes présents dans 43 d'entre elles et « pesons » environ 2 200 syndiqués sur le département. Nous ne laissons pas tomber pour autant les petites entreprises et si nous en avons la possibilité, nous nous y implantons. Un travail croisé entre l'UL, l'USTM et les syndicats s'est donc engagé là où nous sommes implantés et sur l'année écoulée, nous avons rencontré une trentaine de bases et effectué près d'une centaine de visites dans le cadre du suivi de ces dernières, avec des plans de travail adaptés. Nous avons négocié des protocoles d'accords préélectoraux dans les entreprises et aidé à l'élaboration des listes avec la mise en place de campagnes électorales. Cinq scrutins ont déjà eu lieu dans des entreprises de plus de 100 salariés et la CGT en a remporté trois et progressé lors des deux autres. Nous avons aussi organisé des formations d'accueil Métallurgie dans deux UL différentes et une spécifique dans une entreprise de Navale Group. Des journées d'étude spécifiques dans les syndicats sur la mise en place des CSE et des négociations sur

la convention collective ont rythmé notre activité ces derniers mois. Des distributions de tract et des assemblées générales dans plusieurs entreprises nous ont permis ensuite de mettre en place des plans de syndicalisation. Nous assurons un suivi des collectifs métaux sur les différents bassins et avons créé une section syndicale chez un gros sous-traitant aéronautique d'Airbus. Nous avons aussi réussi à créer des bases dans trois entreprises où nous n'étions pas implantés. Nous n'avons à ce jour pas assez de recul pour mesurer l'impact de cette démarche mais elle nous rapproche de la réalité du terrain et de toutes les difficultés que rencontrent nos camarades pour fonctionner. Elle nous démontre également le besoin qu'ont les salariés de voir la CGT et les espoirs qu'elle peut nourrir lorsqu'on les rencontre. La négociation sur la convention collective, avec tout le matériel fédéral, est une véritable porte d'entrée pour aller à la rencontre des salariés et des syndiqués. La formation est un axe primordial à travailler et le suivi des bases demandera rigueur et moyens humains. Que l'on soit implanté ou non, les visites de syndicats et d'entreprises, les distributions, les AG, les consultations, tous ces temps forts de rencontre avec les syndiqués et les salariés doivent redevenir une priorité dans nos structures.



Nous devons absolument redéployer des moyens, en lien avec les structures interprofessionnelles et les syndicats, et en impliquant forcément les syndiqués pour militer dans les entreprises mais également sur leur lieu de vie. Pour revenir sur le nombre d'adhérents qui diminue, nous aurions pu mettre en parallèle le nombre d'emplois dans la Métallurgie, qui est lui aussi en diminution.

David PICO,

Cummins Filtration Quimper
Il y avait auparavant dans mon entreprise 25 syndiqués sur 370 salariés. Depuis dix ans, notre syndicat fonctionnait grâce à moi et à un autre camarade et nous nous sommes aperçus que nous prenions les décisions seuls. Nous nous sommes donc remis en question et avons demandé à participer à une formation syndicalisation. Nous avons ensuite commencé à travailler, arrêté d'envoyer des e-mails, sommes allés voir nos syndiqués, les salariés et nous sommes engagés dans la syndicalisation. Le nombre de nos adhérents est alors passé à 40 et nous avons remporté 9 sièges sur 12 aux élections. Nous avons maintenant engagé une phase de formation pour que nos syndiqués deviennent acteurs et décideurs et prennent toute leur place dans le syndicat. Nous remettre en question nous a donc fait du bien et a fait avancer notre organisation.

Noël KOUICI,

Réparation navale marseillaise

Le nombre de nos adhérents est très éloigné du nombre de salariés qui votent pour nous aux élections. Le pas à franchir pour les faire adhérer à la CGT est encore grand et montre que ce que nous leur proposons n'est peut-être pas à la hauteur de leurs attentes. Les salariés vivent avec leur temps. On les a appelés à faire grève, et donc à perdre de l'argent, pour participer à des batailles légitimes mais que nous avons perdues. Leurs conditions sociales et de travail se sont ainsi dégradées au fil du temps. Nous avons perdu beaucoup de batailles qui expliquent les chiffres que nous avons vus tout à l'heure. Il n'y a que par la lutte – gagnante – que nous aurons plus d'adhérents. Il faut donc persévérer et continuer notre travail. Je n'arrive d'ailleurs pas à comprendre que des gilets jaunes puissent se démarquer de notre syndicat au vu des valeurs que nous portons.

Thierry KUHN,

Siemens 67

En quatre ans, notre base est passée de 3 à 70 syndiqués, avec une moyenne d'âge de 33 ans. Comment aller vers les jeunes ? Cette question est importante pour la CGT et nous devons y réfléchir. Notre prochain défi sera d'aller vers les femmes. Concernant notre représentativité, nous



avons recueilli 50 % des voix dans le premier collège, 30 % dans le deuxième et ne sommes pas encore présents dans le troisième. Notre bon parcours, on le voit dans les PV de réunions de CE ou de DP, qui montrent bien qui travaille et qui veut aller de l'avant pour l'ensemble des salariés. La maîtrise des sujets lors des réunions est le meilleur exemple que l'on puisse donner aux salariés.

Pour conclure, je vous conseille d'utiliser les réseaux sociaux pour communiquer avec nos adhérents, comme nous le faisons nous-mêmes, ce qui nous a permis de progresser.

Alexandre BRIGOLET,

Borg Warner Tulle, USTM Corrèze

Nous nous rendons bien compte que le nombre de nos syndiqués est en baisse et vu le nombre de futurs retraités, nous allons connaître un gros creux. Que faire pour intéresser

les jeunes et les convaincre de se syndiquer à la CGT ?

Il faut certes donner 50 % de son temps à la vie syndicale mais il faut aussi que cela soit bien structuré dans nos syndicats car ce sont un peu toujours les mêmes qui font le travail. Il va donc falloir mieux répartir les tâches.

Je voulais aussi aborder la question des retraités : les supprimer de Cogitiel n'est pas « top ». Si nous voulons les garder avec nous, il faut faire suivre ce qu'il faut faire suivre.

Dans mon entreprise, j'ai remis en route la vie syndicale, qui avait été totalement laissée de côté. Lorsque nous sortons de réunion de CE ou de DP, nous en rédigeons un compte-rendu pour donner des informations à nos syndiqués avant les autres. Nous mettons aussi beaucoup d'informations sur nos panneaux syndicaux.

Il faut être convaincu car sinon, que fait-on à la CGT ? Il faut aussi savoir instaurer



un rapport de forces, ce qui passe peut-être par une formation, en particulier pour les nouveaux syndiqués, pour leur faire prendre conscience des revendications de la CGT. J'ai aussi essayé de relancer la vie syndicale au sein de l'USTM de Corrèze en prenant contact avec toutes les entreprises du département pour leur expliquer où nous souhaitons aller, à savoir renforcer la syndicalisation mais sans chercher à « faire du chiffre », mais je n'ai pas eu beaucoup de retours de leur part. La vie syndicale fait peur parce que nous n'arrivons pas à convaincre les jeunes. Perdre autant de retraités me fait également peur. Il va donc falloir se poser les vraies questions car la vie de la CGT en dépendra. Le mot d'ordre est la persévérance.

Laurence DANEY,

Airbus Nantes

Depuis 2004, le nombre d'adhérents de notre

syndicat est passé de 89 à 311, grâce à une meilleure qualité de vie syndicale, trois consultations par an, une bonne visibilité de nos forces syndicales, une bonne connaissance de la composition du salariat, des AG trois fois par an ou des stages d'accueil systématiques pour nos nouveaux adhérents. Lors de notre dernier congrès, l'une de nos principales orientations a été de développer le travail de terrain par le biais des conditions de travail. Toutes les entreprises ont un DUER (document unique d'évaluation des risques). Nous prenons le nôtre sur chaque poste et allons voir les salariés sur le terrain, ce qui nous permet de discuter avec eux et de faire émerger différentes revendications. Cela dynamise aussi notre équipe syndicale et nous rend moins impuissant par rapport aux diverses souffrances rencontrées sur le site d'Airbus Nantes.

Une vidéo retraçant une action de déploiement auprès des ICT menée sur le site de Vélizy-Villacoublay est projetée.

Patrice PELTIER,

Thales

Nous venons de voir une vidéo retraçant une initiative de déploiement en direction d'ICT. Il s'agissait essentiellement d'une opération d'information et de contact, avec l'objectif de faire des syndiqués. Cette initiative a été menée dehors, sur un site où sont implantées de nombreuses entreprises qui emploient une majorité d'ingénieurs et cadres.

On m'a demandé d'intervenir sur les opérations de déploiement dans les entreprises. Je ne rappellerai pas les enjeux de la syndicalisation des ICT, qui représentent plus de 50 % des effectifs de la Métallurgie. Nous avons aussi un déficit de représentativité chez les cadres puisque nous n'y recueillons que 8 % des voix. Il y a donc un travail à réaliser pour atteindre les objectifs fixés par l'Ufict lors de ses derniers congrès. Cette opération de déploiement avait pour objectif de répondre aux attentes des syndicats de la CGT, qui nous demandent souvent comment aborder les cadres. Il faut faire avec eux comme avec les autres salariés mais en leur parlant de leurs spécificités, comme le forfaits jours. Comment fonctionnent les opérations de ce type ? En général, l'Ufict est sollicitée par un syndicat, une

USTM ou une structure. Nous nous rencontrons et définissons notre objectif, qui peut être soit de donner de l'information, soit de changer l'image de la CGT dans l'entreprise. Nous essayons également de bien décrire l'environnement de l'entreprise ciblée. Nous définissons ensuite la date, l'horaire et la répartition des actions, en insistant sur leur préparation. Il faut enfin définir les moyens humains – éventuellement externes – à mettre en œuvre et les sujets à évoquer.

Lors de la préparation, il est important de définir une chronologie de l'opération en dressant la liste du matériel disponible et en informant les salariés. Généralement, il est important de rédiger un flyer indiquant brièvement les sujets abordés et précisant que nous sommes prêts à répondre à leurs questions, ce qui suppose de s'entraîner à discuter avec eux. Vient ensuite la réalisation de l'opération. Il y a souvent un écart entre ce que nous avons préparé et ce qui se passe réellement, avec parfois de bonnes surprises. Ainsi, lors de l'opération menée à Vélizy, nous avons eu énormément de contacts avec des salariés dont nombre nous ont donné leur adresse. Ces différentes initiatives nous ont permis d'apprendre. A partir de chaque sollicitation, nous avons défini un objectif, préparé une action que



nous avons réalisée, avant d'en faire un retour d'expérience, ce qui permet de nous adapter pour la fois suivante. Si vous souhaitez solliciter l'Ufict, envoyez nous un message à l'adresse ufict@ftm-cgt.fr et nous nous ferons un plaisir de vous aider à aller au contact des ingénieurs, cadres et techniciens de la Métallurgie.

Aziz BOUABDELLAH

Je rappelle que les ICT représentent aujourd'hui 50 % des salariés, d'où l'importance d'aller vers ces salariés.

Jérôme PATEDOYE,

Lincoln Electric France
Entre 2010 et 2015, notre taux de représentativité est passé de 39,24 % à 75,52 %, grâce à notre action de développement auprès des ICT. Depuis cette date, notre entreprise a connu trois plans sociaux et nous avons continué à nous développer pour atteindre le taux de 77,27 % lors de nos élections d'octobre dernier, où nous avons réussi à constituer des listes électorales plus fournies, ce qui nous a permis d'être présents dans les trois collèges. A nous maintenant de continuer comme cela, malgré la pression que mettent nos nouveaux actionnaires américains sur tous les salariés.

Taïeb AYARI,

GIFA Argentan

Dans votre présentation, vous avez fait référence aux branches rattachées à

la Métallurgie. Le principe d'un parrainage me semble également très bon et je pense que les services de l'Automobile (403 500 salariés dans 130 000 entreprises, dont 95 % de TPE réparties dans 22 filières) y ont toute leur place. Nous connaissons tous un salarié des services de l'Automobile (auto-écoles, contrôle technique, loueurs, parkings, garages, cycles et motocycles).

La Fédération a produit différents documents (flyers, affiches, tracts) par filière, ainsi qu'un tract à destination des ICT. Nous avons donc des leviers pour aller à la rencontre de ce salariat.

Pour nos assises, je suis en charge de la question de la syndicalisation et du parrainage. Un plan de travail va être proposé la semaine prochaine. Pour l'établir, nous avons travaillé en croisant le listing du vote dans les TPE et celui de la représentativité dans notre branche. Ce travail, nous l'avons fait au niveau national, puis pour chaque région, décliné pour chaque département. Pour aller à la syndicalisation et au parrainage, nous devons nous appuyer également sur nos USTM, CCM, UL et UD, d'autant plus que ce travail sera en lien avec les élections au CSE. A ce titre, nous constatons que nos camarades de la CGT sont en difficulté car des listes communes fleurissent dans la profession, avec des conséquences, entre autres, sur notre représentativité.

N'hésitez pas à interpeller la Fédération car nous sommes en capacité de nous déplacer dans votre région.

Alain BELLAYER,

section retraités Renault Le Mans

30 000 départs sont annoncés chaque année d'ici 2020 et ces chiffres posent la question de la continuité syndicale, qui n'est pas évidente pour tous et nécessite d'être travaillée en amont, en particulier d'identifier dans Cogitiel les camarades appelés à partir prochainement en retraite. Cela est souvent facile dans les grosses structures mais beaucoup moins dans les petites. Nous sommes donc obligés de nous rapprocher des USTM et des collectifs Métaux car certains syndicats ont disparu alors qu'il reste des syndiqués. Il est donc impératif de les contacter pour leur proposer la continuité syndicale. Il faut les contacter pour les informer de la nécessité de rester syndiqué. Ils n'ont peut-être plus de patrons mais le patronat continue à agir sur les retraités à travers sa participation dans les institutions paritaires. Il faut donc les informer, les réunir et de notre côté, nous sommes en train de travailler à une formation.

Le syndicalisme retraité est nécessaire pour faire entendre la voix des retraités. Il est aussi important de les avoir dans les syndicats car avec la mise en place des CSE

et la baisse du nombre d'heures de délégation, je pense qu'ils peuvent apporter quelque chose aux syndicats dans certains domaines (suivi des syndiqués, trésorerie, formation d'accueil). Aucun syndiqué actif ne peut partir en retraite sans avoir été informé ni s'être vu proposer d'être accueilli dans une structure de la CGT.

Nicolas COHARD,

Becton Dickinson

Notre syndicat revient de loin car ses anciens dirigeants avaient « tapé » dans la caisse du CE et il a fallu du temps pour reconstruire son image. En effet, la syndicalisation passe aussi par l'intégrité de nos camarades car sinon, les salariés ne viendront pas vers nous. Avec quelques jeunes, nous avons donc relancé une vie syndicale auparavant inexistante. Nous avons remis en place des tournées d'atelier et la consultation des salariés avant de signer des accords. Pour aller vers les jeunes, nous avons mis en place des distributions de La Mèche, le journal de la fédération de l'intérim. En revanche, nous avons beaucoup de mal parmi les ICT, qui votent à 80 % pour la CFTC, ce qui ne nous a pas empêché de mettre en place des tournées dans les bureaux et de leur distribuer des tracts spécifiques, en espérant que cela payera un jour. Il a été dit que les syndiqués devaient être acteurs et décideurs.

Cela veut dire qu'il faut organiser des assemblées générales de syndiqués et définir avec eux la position du syndicat. Il serait bon que cela soit aussi décliné au sein même de la CGT et que la Confédération consulte ses bases avant de prendre la décision de participer ou pas à des actions telles que celles du 17 novembre dernier.

Gérard BRION,
secrétaire de l'USTM 53,
animateur régional Pays de la Loire

Le 9 novembre, lors du congrès de l'USTM 53, nous avons fait le constat que nous avons perdu une cinquantaine de syndiqués en trois ans. L'orientation prioritaire de notre USTM est donc de retrouver le nombre de syndiqués que nous avions voilà trois ans. Pour ce faire, nous avons ciblé deux entreprises du département où nous ne sommes pas encore présents (Thales et Serap). Nous aurons aussi prochainement une réunion du collectif

régional et avons inscrit la syndicalisation à son ordre du jour. Nous allons rechercher ensemble des entreprises à cibler, faire un point sur ce qui s'est passé dans chaque entreprise, sur les difficultés rencontrées dans chaque département, puis nous ferons un point en fin d'année 2019 pour voir où nous en sommes en matière de syndicalisation. On remarque aussi que dès que nous avons des moyens, nous arrivons à faire des nouveaux syndiqués. Nous ne demandons pas des détachements pour tout le monde mais un peu de temps pour chaque département afin de rédiger des tracts et de visiter des syndicats.

Marc BASTIDE
Nous avons besoin de travailler tous ensemble, actifs et retraités, avec toutes les structures de notre fédération. Qu'on le veuille ou non, le patronat s'occupe de nous dès notre entrée à l'école et jusqu'à notre mort. L'UIMM

est présente dans les écoles professionnelles. Le patronat s'occupe aussi de la question des retraites complémentaires. Il faut donc que le syndicalisme retraité soit utile et efficace. Et les retraités ont des revendications, sur les retraites complémentaires par exemple, qui représentent 50 % de leur pension et qui sont attaquées. Alors travaillons ensemble, chacun à sa place, avec une approche et une accroche. Il faut donner aux camarades qui partiront en retraite dans un ou deux ans des éléments de réflexion pour réfléchir et continuer à être syndiqué. J'attire l'attention des syndicats d'actifs sur le fait que les camarades qui partiront en retraite en 2019 se verront appliquer sur leur retraite complémentaire un bonus ou un malus. Aujourd'hui, on peut partir en retraite à 62 ans, mais le patronat propose que cela soit avec un malus de 10 % sur sa retraite complémentaire pendant trois ans. A l'inverse, il propose un bonus de 10 % pour ceux qui travailleront jusqu'à 65 ans. Autrement dit, il est en train de reculer l'âge de la retraite à 65 ans. C'est sur ce type de sujet que nous avons besoin de travailler ensemble pour aider les futurs retraités à prendre les bonnes décisions. Troisième point : bien souvent, les retraités sont obligés de réadhérer à la CGT après leur départ en retraite. Il faut donc y travailler pour améliorer

la continuité syndicale et développer notre activité revendicative.

Sylvain MARSAUD,
Catu Bagneux, animateur régional Ile-de-France
La physionomie du salariat de notre région a beaucoup changé ces dernières années car les ICT en représentent désormais plus de 60 %. Sur la base de ce constat, nous avons décidé de lancer des opérations de déploiement auprès de cette population et nous nous apercevons qu'ils ne rejettent pas la CGT, bien au contraire. D'ailleurs, quand ils rencontrent un problème dans leur entreprise, ce n'est pas vers la CGC mais vers la CGT qu'ils se tournent. Nous avons donc du grain à moudre. Nous continuons aussi à élaborer des plans de déploiement auprès des CFA et des lycées professionnels, où se trouvent les futurs salariés de la Métallurgie. Si nous ne nous orientons pas vers cela en Ile-de-France, dans quelques années, nous ne serons plus représentatifs au sein de la Métallurgie. Je voudrais aussi revenir sur la qualité de la vie syndicale. Certains camarades sont épuisés par le nombre de mandats qu'ils doivent assumer. Or nous avons le devoir de protéger la santé de nos militants, mais nous avons un souci de ressources humaines. En région parisienne, nous avons en effet connu un trou générationnel qui nous a



fait perdre une partie de notre culture syndicale. Au sein du groupe Sicam, la CGT a atteint le taux de représentativité de 80 %, ce qui est le résultat d'un travail de dix ans. J'ajoute que l'instauration des CSE ne se traduira pas forcément par la réduction de nos moyens. S'il existe un rapport de force dans l'entreprise, il nous fera en effet gagner des moyens, comme dans mon groupe où nous avons obtenu la création d'un comité central d'union économique et sociale qui regroupera toutes ses filiales.

Isabelle HERAULT,
secrétaire générale de l'USTM 92

Je voulais revenir sur la présentation de l'Ufict. Nous avons besoin de ce genre d'outils dans nos structures, qui sont essentielles dans les territoires et les régions. Nous avons en effet des jeunes qui créent des bases CGT mais ne connaissent pas notre organisation syndicale. Les structures leur apportent donc ce qui ne leur a pas toujours été transmis par nos anciens.

A ce titre, la charte de l'élu et du mandat présentée en introduction est essentielle. Quand on accueille un nouveau syndiqué ou que l'on crée une nouvelle base, cela demande du temps et de l'argent. Mais nous avons besoin de structurer nos bases et nos syndicats pour arriver à une meilleure qualité de vie syndicale. Il faut aussi parler aux

syndiqués de la continuité syndicale dès leur adhésion et parler ensemble des difficultés que nous rencontrons pour syndiquer non seulement les jeunes et les femmes mais aussi les hommes.

Pour revenir sur la vidéo qui vous a été projetée tout à l'heure, il faut savoir que cette opération de déploiement menée dans les Yvelines a généré des adhésions dans les départements limitrophes. Le tract a été diffusé, véhiculé, lu et des salariés sont allés sur notre site pour adhérer. Heureusement aussi que nos structures étaient là pour les rencontrer et voir pourquoi ils se sont tournés vers la CGT.

Dernier point : cela va faire plus de dix ans que j'entends dire que nous avons dans les entreprises des sympathisants qui n'ont pas encore passé le cap de la syndicalisation. Nous avons besoin qu'ils prennent leur carte de la CGT et qu'ils disent clairement à leur employeur et leurs collègues qu'ils veulent travailler pour la CGT. La question est de savoir quoi faire pour en arriver là.

Richard GRESLON,
Otis

Chez Otis, nous avons toujours été plutôt centrés sur les ouvriers. En début d'année, nous nous sommes dit que nous devions aussi nous ouvrir à la population des cadres. Pour la première fois, nous avons donc décidé de distribuer des tracts



devant le Siège social de notre entreprise, où ne travaillent presque que des cadres, essentiellement des femmes. Nous avons commencé à discuter, les gens sont venus nous voir et nous avons créé des liens. Un mois plus tard, nous avons distribué un nouveau tract sur le forfait annuel jour et les cadres ont commencé à nous regarder d'un nouvel œil. Des négociations se sont ensuite ouvertes sur le temps de travail, nous avons publié un autre tract présentant nos revendications et des salariés sont venus nous voir. Il vient d'avoir des élections professionnelles au Siège et nous avons réussi à présenter une liste et, pour la première fois, à avoir deux élus. Nous allons maintenant continuer à travailler, à nous monter

et à rester à l'écoute des salariés.

Edith BIECHLE

Je voudrais vous remercier pour toutes ces réflexions. La Fédération, l'Ufict, l'UFR et nos structures territoriales mettent à votre disposition du matériel qui part de vos sollicitations, basées sur les besoins que les salariés font remonter dans vos syndicats et nous vous en remercions car le fait de pouvoir entendre vos problématiques apportera beaucoup à la Fédération. Je n'ai pas de réponse concrète à apporter à vos questions, notamment sur la structuration entre spécifique et général. Chacun a pris en compte le fait que nous devions partir d'une cartographie de nos salariés et de nos bases et construire à partir de cela. Je sais que cela prend du temps et que les



opérations de déploiement ne se font pas en une fois mais nous avons tous les outils pour cela et nous en avons tous la volonté.

Norbert CORDRAY,

Axima Réfrigération

Dans mon entreprise (1 800 salariés répartis dans 80 agences sur toute la France), la vie syndicale est très difficile car les salariés sont souvent en déplacement. Ainsi, en six ans, le nombre de nos adhérents est passé de deux à huit. Comment faire vivre notre syndicat dans l'entreprise ? Comment y faire connaître la CGT ? Au sein de la branche du froid siègent souvent des permanents fédéraux mais ceux de la CGT sont des salariés qui représentent des salariés. Or je constate souvent que les permanents fédéraux des autres organisations ne connaissent pas toujours le métier et prennent des positions contraires aux intérêts des salariés. Les salariés de la Branche sont souvent livrés à

eux-mêmes et subissent des pressions, sur leurs résultats opérationnels notamment. Il existe aussi un réel danger pour les salariés isolés. Il ne faut donc pas hésiter, lorsque vous voyez un technicien intervenir sur un appareil frigorifique, à l'interpeller pour lui demander s'il connaît ses droits.

Nicolas PICARD,

Staubli Haute-Savoie

Bien qu'ouvrier, je rencontre beaucoup d'ingénieurs, cadres et techniciens, et ce de longue date. Voici quelques années, j'avais rencontré Michel Vakaloulis, un enseignant-chercheur qui réalisait une étude sur l'implication des jeunes dans les syndicats et les associations. Il m'avait dit qu'il était difficile pour un ouvrier comme moi de discuter avec des ICT. Pourtant, quand je vais dans les ateliers, beaucoup d'entre eux m'interpellent pour avoir des informations sur l'entreprise. Mais pour adhérer à la CGT, ils ont besoin de parler

avec quelqu'un qui leur ressemble. Or nous avons peu d'ICT dans notre entreprise. Mais grâce à nos démarches, des ingénieurs et techniciens sont venus vers nous et ont relancé l'Ugict, nous apportant plus de crédibilité. Je voulais juste, par mon intervention, montrer la difficulté que rencontre la CGT pour aborder ce sujet important.

Abdelaziz BOUABDELLAH

On observe une transformation dans la sociologie du travail, d'où la nécessité de trouver des solutions pour franchir une nouvelle étape. Mais il y a encore trop d'inégalités d'une entreprise à une autre et nous avons besoin de tous parler le même langage, d'où l'importance de définir ensemble une feuille de route. Nous vous avons présenté une méthode de travail que chacun d'entre vous adaptera à son entreprise. Il faut aussi rappeler que la fédération de la Métallurgie est composée de grands groupes, de PME et de TPE, soit trois contextes différents pour militer. Nous avons donc besoin de consacrer un moment à ces questions, surtout que les CSE vont remettre en question notre manière de nous organiser, ainsi que la notion de syndiqué acteur et décideur, qui ne doit pas rester qu'un slogan mais que nous devons faire vivre. Nous avons tous une responsabilité en matière de syndicalisation, et ce à tous les niveaux de la CGT. On voit bien l'importance de la qualité

de vie syndicale dans le rapport de forces. Même si l'on a les meilleurs repères revendicatifs et les meilleurs négociateurs, sans rapport de forces, rien de tout cela ne marche. Nous avons donc besoin de retravailler ces aspects et c'est tout le sens du travail du secteur Vie Syndicale. Nous évoquerons cet après-midi nos outils de proximité mais aussi la question de la formation syndicale. Nous avons besoin de conjuguer syndicalisation, outils de proximité, solidarité, etc., car les enjeux sont importants. Il faut que nous nous organisions pour contrer ce qui nous a été imposé (CSE, inversion de la hiérarchie des normes, etc.) et cela ne pourra partir que des assemblées générales de syndiqués. On voit d'ailleurs bien que les syndicats qui le font obtiennent des résultats – électoraux, syndicaux revendicatifs, etc. – parce qu'ils prennent le temps de discuter avec les syndiqués et les rendent acteurs et décideurs de la démarche syndicale dans leur entreprise. Il ne faut pas perdre cela de vue et affronter les difficultés sans chercher d'excuses. Je vous invite tous à mettre en place dans votre entreprise un plan de travail pour gagner la bataille de la syndicalisation. Vous avez également reçu la charte de l'élu et mandaté CGT et je vous invite à la faire connaître au plus grand nombre.



Amar LADRAA
Animation Territoires

Dans le prolongement des débats de ce matin, nos échanges confirment l'importance de nous réunir pour débattre des questions de vie syndicale, d'organisation et de renforcement, qui sont des éléments essentiels pour élever le rapport de forces.

Le 2^e thème de discussion s'intitule « Nos Outils en Territoires ». Nous allons aborder concrètement la mise en oeuvre de la décision du 41^e congrès de notre fédération qui est de « franchir une nouvelle étape dans l'évolution et l'efficacité de nos USTM ». En effet, nos animations en territoires sont confrontées, du fait de la décentralisation et des

transferts de compétences, à de nouveaux enjeux dans lesquels le syndicalisme doit jouer un rôle.

Cette situation ne cesse d'évoluer et va encore s'accroître notamment sur les champs de négociation avec de nouvelles prérogatives pour le syndicalisme. D'ailleurs le Patronat est lui aussi dans une phase d'évolution en rapport avec cette nouvelle donne.

Aujourd'hui, le territoire est devenu un lieu où se matérialisent de plus en plus les projets économiques. Les choix politiques engagés depuis de nombreuses années ne font qu'accroître la concurrence entre territoires et de ce fait aussi entre salariés, et cela sans demander leurs avis. Je prends l'exemple des grandes métropoles en région, qui vont amplifier ce phénomène d'éloignement des salariés des lieux de décisions en creusant les inégalités entre le monde rural et les grandes villes, comme certains « gilets jaunes » l'ont exprimé ce week-end. Toutes ces politiques ont un impact direct sur l'avenir et les conditions de vie des travailleurs.

Nous avons donc besoin de mieux appréhender collectivement ces évolutions et de travailler sur des propositions qui permettent de renforcer les convergences. Je pense notamment à la question de l'emploi, afin

de renforcer le travail en croisant Professions et Territoires autour des questions de filières et de projets industriels.

Je vais prendre l'exemple de la Sidérurgie que je connais bien dans ma région : elle occupe une place stratégique, en amont de nombreux secteurs d'activité, sachant qu'au niveau régional, la sidérurgie travaille à plus de 60% pour l'automobile, une des principales filières de la région avec 100.000 emplois.

A partir de cette situation, il nous a semblé utile de réunir les syndicats de la filière Auto. et de la Sidérurgie, avec la présence d'une quarantaine de syndicats, le 12 octobre à METZ. Cela nous a permis de :

- Faire un point précis de la situation des sites et groupes et d'évaluer, au plus près, l'état des marchés, leurs tendances,

mais aussi la stratégie des grands groupes concernés,

- Et surtout d'élaborer collectivement un Plan de travail et des propositions permettant à la CGT de s'exprimer de façon offensive et d'une seule voix, quant à l'avenir de la filière acier sur le territoire. Par ailleurs, une manifestation est prévue ce vendredi en Lorraine sur la question des hauts fourneaux de Florange et plus largement sur l'avenir de l'Acier avec des perspectives et des propositions concrètes. On peut citer d'autres exemples comme :

- la région AURA au sujet de la filière transport.
- nos camarades des services de l'automobile de la Réunion qui ont mené une campagne de syndicalisation offensive permettant de créer 2 bases nouvelles avec plus d'une cinquantaine d'adhésions nouvelles.



Autre enjeu, c'est la reconquête de nos forces. Avec nos animations régionales, nous avons décidé de franchir une nouvelle étape avec la construction d'un Plan de Déploiement, décliné en Territoires, en lien avec la confédération. Nous allons mener une première expérimentation dans 3 régions et leurs USTM : l'AURA, Grand Est et la PACA. Ce plan nous voulons le construire dans la durée, par étape et par région, dont les premiers résultats, en matière de syndicalisation, sont intéressants puisque Philippe MARTINEZ a remis il y a quinze jours la 500e adhésion réalisée dans la région Grand Est. Dans tous les cas, cette démarche s'inscrit dans les orientations de la fédération. Il s'agit de décliner une activité fédérale de proximité en territoire, avec notamment, ces dernières années, un gros effort autour de nos Animations Régionales Métaux dans les 13 grandes régions. Cela se traduit par la tenue de Conférences Régionales avec la mise en place de collectifs ou des coordinations métaux, qui regroupent essentiellement des camarades d'USTM, des membres de la direction fédérale et parfois des DSC. Ce travail commence à porter ses fruits et est apprécié par les syndicats, les UD et UL. Cette évolution incontournable dans la vie CGT en région, a besoin aujourd'hui d'une nouvelle déclinaison de l'activité

de nos USTM vers plus de proximité et de lien avec les syndicats. Nous allons donc cette après-midi essayer de dégager quelques pistes de travail pour améliorer l'efficacité de nos outils en territoires, car beaucoup aujourd'hui sont en grande difficulté. Mais je tiens à préciser que le but n'est pas de rechercher un modèle type à calquer de partout avec un mode d'emploi. C'est d'abord aux syndicats dans leur territoire concerné de définir de quel outil syndical ils ont besoin. On est bien dans notre conception d'un syndicalisme d'adhérents où le syndiqué demeure le « pilier central » de notre activité. En revanche, nous pouvons dégager des points communs et des pistes de travail, notamment à partir des expériences pour structurer une forme d'outil et un mode de vie syndical. Notre objectif est donc d'apporter une aide à nos outils USTM pour les rendre plus efficaces et utiles pour les syndicats et cela passe par des évolutions indispensables. Sachant qu'à ma connaissance, c'est la première fois que la fédération organise des Assises des USTM, ce qui vous donne une idée de l'ampleur du chantier qui s'ouvre à nous. Soyez conscients que laisser nos USTM en quasi-inertie dans cette évolution, nous handicaperait dans notre volonté de les renforcer, voire les placerait de plus en plus hors-

jeux de l'action syndicale d'aujourd'hui. Si nous partageons ce constat, essayons de réfléchir, ensemble, à l'architecture de nos USTM et à leurs vocations. Avant que Sylvain nous fasse la présentation du module sur l'état de situation de nos USTM, avec quelques propositions, je vous propose 4 éléments incontournables de construction qui méritent d'être au cœur du débat :

- Une vocation revendicative. L'USTM est l'outil qui peut aider à l'élaboration des contenus revendicatifs et les fédérer. Comme vous le savez, l'UIMM a l'ambition de casser notre statut des métallos et les 76 Conventions Collectives Territoriales avec comme échéance fin 2019. Comment créer, chacun dans son département, les conditions pour informer et mobiliser les salariés au sujet du maintien des acquis et de l'élaboration d'une Convention Collective de Haut Niveau ?

- Une vocation de déploiement grâce à la réalisation de Plan de Syndicalisation, de continuité et de parrainage en lien avec les UD et les UL.
- Une vocation de proximité pour que l'USTM soit un espace de vie où les syndicats petits et grands jouent un vrai rôle.
- Enfin, une capacité à prendre en compte les enjeux et réalités dans les territoires, de la négociation sur nos champs conventionnels au travail croisé sur les questions de filière industrielle. Cette dimension de notre activité professionnelle en territoires devrait nous permettre d'élever les capacités de la fédération à être encore meilleure, en matière de force de propositions, d'intervention et de coopération avec toutes les organisations de la CGT dans les territoires, et cela avec pour objectif de franchir un nouveau cap dans la construction des convergences des luttes, des solidarités et de la syndicalisation.





Sylvain WERNER

Membre du BF

Historique

L'histoire nous enseigne que quatre grandes raisons motivent l'évolution des structures syndicales :

- la volonté d'anticiper et de répondre efficacement aux besoins des travailleurs et des syndiqués pour améliorer la syndicalisation, la démocratie syndicale et les moyens d'actions ;
- la volonté de coller au plus près des implantations industrielles et des périmètres de négociation ;
- la nécessité de disposer de structures adaptées au découpage géographique institutionnel pour participer aux instances de concertation et de négociation ;
- la nécessité d'organiser au mieux la coordination des actions et la circulation

des informations entre la base et le sommet de l'organisation.

En 1936, à partir du congrès de réunification fédérale, le syndicalisme s'organise à partir du syndicat local des métallurgistes

En 1946, la situation évolue avec la suppression des syndicats dits « régionaux » au profit d'USTM dont le périmètre peut être régional ou départemental. En 1948, le congrès fédéral réaffirme la nécessité de créer une USTM dans chaque département mais ce projet se heurte aux difficultés matérielles sur le terrain.

En 1952, les principales USTM sont celles de la Seine, du Rhône, du Nord, de la Moselle et de la Meurthe-et-Moselle

En 1979, les USTM sont devenues la structure de référence dont le rôle est d'assurer et d'assumer la mise en œuvre de l'activité de la Fédération sur leur territoire.

Durant les années 80, les points d'appui des syndicats et sections syndicales sont en principe les USTM et les unions locales dont le développement et le renforcement sont soutenus par la Confédération. En 1990, on dénombre une vingtaine d'USTM.

En 2008, on note l'évolution de nos animations régionales avec la tenue de conférences régionales en lien direct avec les syndicats et les USTM. A

partir de 2015, se créent des coordinations ou des collectifs régionaux pour anticiper la fusion des régions qui passent de 22 à 13.

En 2017, le Congrès Fédéral décide de franchir une nouvelle étape dans l'évolution et l'efficacité des USTM avec le lancement des Assises et d'un véritable état des lieux des USTM courant 2018.

Etat des lieux

Une enquête a été lancée en janvier 2018. Sur 85 départements, nous avons obtenu 70 réponses. 92 % des USTM, 83 % des CCM et 69 % des correspondants y ont répondu.

La situation des USTM

Le fonctionnement

On observe une disparition progressive des commissions exécutives dans les USTM. Elles sont remplacées par des collectifs d'animation qui semblent moins lourds à gérer pour l'animation et plus adaptés aux besoins des syndicats.

La composition des collectifs d'animation varie selon la situation du département : de 8 à 15 camarades qui se réunissent de 5 à 12 fois sur l'année.

Très peu disposent de collectifs spécifiques, en raison d'un manque de moyens humains et d'engagement des syndicats, ce qui

pénalise l'activité de l'USTM, notamment sur la répartition des tâches. Les questions de vie syndicale et d'organisation nécessitent une attention particulière.

60 % des USTM organisent des formations syndicales : une moitié de CHSCT ; pour la seconde moitié, il s'agit de formations CE 1er niveau sur la convention collective ou pour les retraités et les ICT. Des formations sont également organisées conjointement avec l'interpro.

Une dizaine d'USTM tiennent des permanences juridiques au moins une fois par semaine.

La moitié des USTM n'ont pas de syndicat local des Métaux dans leur département, ce qui ne permet ni de développer les sections syndicales, notamment les petites bases qui ont moins de 20 adhérents, ni de regrouper les isolés.

43 % des secrétaires généraux utilisent leurs heures de délégation pour animer l'USTM.

Environ 50 % des USTM/CCM bénéficient d'un détachement syndical. Les heures disponibles pour les camarades peuvent varier soit en heures ou en jours par semaine ou par mois. Ces disponibilités sont payées pour un tiers par la FTM, un tiers par l'employeur et le dernier tiers partagé entre les deux. 60% des USTM perçoivent une cotisation syndicale par les syndicats, qui

est variable selon le département et l'historique. La cotisation peut varier de 3 à 1 euros mensuels par syndiqué.

13 USTM ont à disposition du personnel administratif, dont la moitié sur l'Ile-de-France.

Les trois-quarts des USTM et CCM ont au moins un bureau, souvent mis à disposition des UD ou UL. Concernant les véhicules de prêt, nous en détaillons 17.

Seulement 8 départements fonctionnent avec d'autres ressources, telles que les souscriptions, l'édition d'un journal, les formations, etc. La nature des charges reste quasiment la même pour nos USTM/CCM, comme l'affranchissement, les repas, les transports et déplacements, les locaux, les fournitures, etc.

Réponse à l'enquête au sujet des aides attendues

La principale demande de nos USTM et CCM porte sur les moyens humains et

financiers. Ils expriment les besoins suivants :

- Une intervention de la Fédération pour le paiement des cotisations des syndicats aux USTM.
- Une aide pratique pour gérer et animer une USTM.
- Une mutualisation des moyens entre les petites et grandes USTM.
- Comment mettre en place un syndicat local Métaux pour organiser les petites bases et les syndiqués isolés ?
- La décentralisation de certaines formations syndicales fédérales dans les départements.

Etat des lieux de nos animations régionales

Nous avons 22 animateurs régionaux, 60 USTM, 16 CCM et 8 correspondants.

Pistes de travail Rôle et place des syndicats et structures

L'implication des syndicats est essentielle dans la vie de l'USTM

Nos animations régionales ont un rôle majeur, avec la direction fédérale, pour coordonner et mutualiser les moyens. On relève le besoin :

- d'un travail croisé entre professions et territoires,
- de proximité des syndicats et des bassins d'emplois.

Fonctionnement

- Préparation de Congrès d'USTM.
 - Connaissance du terrain sur lequel l'USTM doit évoluer pour gagner plus de proximité avec les syndicats.
 - Cela implique un État des lieux du salariat, des bassins d'emplois et de nos forces organisées.
 - Pour organiser les petites bases et les syndiqués isolés, mise en place de syndicats des Métaux locaux.
- Il est primordial d'avoir des collectifs « vie syndicale » dans chaque USTM.

Communication

Il existe un projet de mise en ligne d'une « boîte à outils fédérale » de nos animations en territoire. Le but de ce projet est de mettre à disposition :

- un outil de connaissance, d'information et de ventilation sur la vie CGT en territoires, par la diffusion de modèles de tracts, de brochures, de matériel ;
- des négociations, des accords et des commissions paritaires en territoires ;
- des éléments d'animation pour le fonctionnement et la vie syndicale de nos USTM/CCM/ régions.

Revendications

Un outil d'aide aux syndicats :

- pour élaborer des contenus revendicatifs et les fédérer (NAO, minima conventionnels, etc.) ;
- pour tisser des liens et des coopérations, avec les structures de la CGT en territoire ;
- pour gagner la mobilisation des salariés et peser dans les négociations sur nos conventions collectives ;
- pour renforcer le travail croisé sur les questions de filières industrielles/ territoires et renforcer les convergences.

Vie syndicale/ syndicalisation

- Une vocation de proximité pour que l'USTM soit un espace de vie où les syndicats petits et grands échangent et s'entraident.
- Une capacité à animer une qualité de vie syndicale dans laquelle les syndicats jouent un vrai rôle.
- En développant une formation syndicale de proximité et d'accueil des nouveaux adhérents et militants.
- En construisant des plans de syndicalisation, de continuité syndicale et de parrainage en lien avec les UD et UL.

Financement

- Une meilleure utilisation de l'aide fédérale pour les territoires dont le budget annuel est de 60 000 euros
- La cotisation syndicale ou les dons : les syndicats définissent le montant et le versement.

NOS ANIMATIONS TERRITORIALES



USTM : Union des Syndicats des Travailleurs de la Métallurgie
CCM : Comité de Coordination de la Métallurgie

ETAT DE NOS STRUCTURES PROFESSIONNELLES EN TERRITOIRE



- Un suivi et une aide de la Fédération pour le paiement des cotisations des syndicats aux USTM et CCM.
- Le renforcement des coopérations et des mutualisations des moyens avec les départements limitrophes.
- Les droits syndicaux des entreprises pour le financement de moyens en temps
- Une possibilité de financement fédéral de moyens temps selon

le budget annuel de la Fédération.
• La formation syndicale

Piste de réflexion et mise en œuvre d'une feuille de route

- Lancement d'une campagne fédérale ;
- tenue de conférences régionales des USTM (2019/2020) dans les 13 grandes régions ;
- plan de déploiement en territoires autour

des élections CSE et la syndicalisation ;
• formation syndicale des animateurs en territoires déclinés en régions ;
• réalisation d'un guide pratique d'aide à l'animation de nos USTM/CCM ;
• formation de nos animateurs régionaux et session confédérale «prospectives et territoires» ;
• communication et mise en place d'une boîte à outils de nos régions USTM et CCM.



D I S C U S S I O N



Samad EL-GHAZI,
Gaggenau Industrie
C'est grâce à notre USTM que nous sommes majoritaires aujourd'hui dans notre entreprise. Depuis deux ans que j'ai repris le syndicat, j'ai noué des liens avec l'USTM pour traiter le cas des syndiqués

sans attendre. C'est grâce à la secrétaire de l'USTM que nous avons organisé notre première assemblée générale et sans elle, nous ne serions pas majoritaires dans notre entreprise. Je remercie également Sylvain Werner, le secrétaire de notre USTM.

Nous avons énormément de jeunes parmi nos nouveaux syndiqués mais il faudra les garder et nous aurons encore besoin de l'USTM pour cela.

Jessy BROGNIEZ,
USTM du Finistère sud
Nos idées de déploiement sont nées du collectif départemental, de discussions entre les syndicats lors de CE élargis. L'objectif et l'enjeu étaient évidemment la représentativité sur le territoire, mais aussi l'information aux salariés éloignés et non organisés, et de répondre aux problématiques de notre syndicat CGT Métaux du Finistère sud, la difficulté étant que nous avons beaucoup de sections syndicales et d'individuels. Autant dire que les bases syndicales dans les différentes entreprises

n'étaient pas forcément évidentes à construire. Les syndicats du Finistère sud ont investi les unions locales du territoire pour leur présenter nos projets de déploiement et chaque union locale s'y est inscrite. Dans chaque déploiement, un métallo référent était sur le terrain pour accompagner les équipes. En travaillant collectivement, nous avons pu ainsi honorer tous les déploiements prévus sur plusieurs mois, à raison de deux par mois. Nous avons porté l'initiative à l'Union départementale qui s'est à son tour engagée à venir aux journées de déploiement dans les entreprises les plus importantes. Cela n'a pas toujours été facile les concernant, surtout dans la mise en œuvre et la coordination des différentes structures.

Force est de constater que plusieurs métallos sans moyens d'heures, ou très peu, se sont investis et se soutenaient mutuellement avec une adhésion et une motivation à 200 %. Ce projet ambitieux nécessitait la mise en œuvre de moyens énormes et l'implication de toutes les structures, plus quelques camarades métallos convaincus, ce qui a permis de l'effectuer.

Dans ce projet, nous avons mis en place une page Facebook, des autocollants à disposer sur chaque tract avec nos coordonnées, ainsi que des QR codes, pour toucher toutes les tranches d'âge et surtout les jeunes. Les tracts étaient préparés en amont pour faciliter la mise en œuvre au niveau des camarades des unions locales et de l'interpro qui les distribuaient. Chaque déploiement avait une fiche de suivi par référent, ce qui nous permettait de recenser les résistances et, surtout, de les ajuster ensuite.

A ce jour, cela a permis la création de deux sections syndicales, dont une à l'approche d'élections professionnelles, avec en ligne de mire les ICT impliqués et une bonne représentation du premier collège. Dans la seconde entreprise, quatre camarades nous ont rejoints mais juste après les élections et la mise en place du CSE.

Les formations d'accueil ont été présentées systématiquement. Cela fait partie de notre

processus d'intégration des nouveaux syndiqués. Cette présentation a motivé les différents camarades dans ces nouvelles sections et a aidé au renforcement dans leur entreprise, tant au niveau du premier que du deuxième collège.

Toutes nos thématiques de déploiement ont été construites sur la base des tracts fédéraux, point par point et en phase avec les négociations de la convention collective nationale, seule information concrète apportée aux salariés de ces entreprises qui ne reçoivent que l'information CGT. Cela nous a permis d'avoir des discussions au niveau des territoires des unions locales avec L'Echo des négos dans les poches pour argumenter contre les attaques nocives de l'UIMM.

Les tracts ICT de la Fédération ont été très bien perçus par les salariés des 2ème et 3ème collèges, et même par les salariés de la catégorie ouvriers, qui se sont rapprochés des préoccupations des techniciens et cadres qu'ils méconnaissaient jusque là. Nous ne prétendons pas détenir les clés de la syndicalisation parce qu'elles n'existent pas et que chaque entreprise est différente. L'approche des entreprises où nous ne sommes pas implantés s'avère toujours incertaine. On peut juste dire que le travail commence à payer, qu'ajuster les résistances et construire en toute objectivité et en corrélation

avec la machine CGT est fédérateur.

Pascale MONTEL,
USTM Flandre-Douaisis-Dunkerquois

Dans notre région, nous avons près de 5 000 syndiqués. Nous sommes surtout organisés en syndicats locaux, avec notamment deux gros syndicats à Lille et Dunkerque.

Nous avons des difficultés avec les cadres qui, sur les sites de production, sont souvent vus comme des « matons » chargés d'augmenter les cadences. Nous avons aussi des salariés précaires, dont un intérimaire qui siège à notre bureau.

Nous vivons exclusivement par nos petites bases. Par exemple, le syndicat sidérurgique de Dunkerque ne paie pas de cotisations à l'USTM parce que c'est le plus gros syndicat de France et que l'USTM n'est pas un outil pour lui.

Avec la caravane de l'industrie, nous sommes allés aux portes des entreprises de l'Automobile et nous avons constaté que ce qui préoccupe les jeunes, ce n'est pas l'avenir de l'industrie mais leurs salaires. Sur le site de Renault Douai par exemple, qui compte 4 000 salariés, 1 000 d'entre eux sont précaires. Il faut donc aussi aller vers ces catégories de salariés.

La syndicalisation passe forcément par la lutte, comme chez cette filiale de Décathlon où nous avons fait seize adhérents en une seule fois lorsque

les salariés ont découvert qu'ils avaient trois jours de carence en cas d'arrêt maladie.

Des choses bougent. Je suis allée discuter avec des gilets jaunes sur le rond-point de Libercourt. Il y avait là des sans-emplois et des retraités qui ne connaissaient pas la CGT et qui sont susceptibles d'être récupérés par des partis extrémistes. S'il ne faut pas y aller parce qu'il y a parmi eux des militants du Rassemblement national, c'est pour moi une grave erreur. Là où nous sommes allés, nous avons reçu un bon accueil car ce sont des gens comme nous. Je ne suis donc pas d'accord avec la position confédérale. Que nous restions à côté d'un tel mouvement doit nous interroger car c'est un moyen d'aller à la lutte et de faire des adhésions.

Hélène TREHIN,
collectif des métaux Morbihan

Je fais partie du collectif des métaux du Morbihan et je souhaiterais vous faire part de l'état d'avancement de notre réflexion depuis notre dernier congrès, qui porte sur la façon d'améliorer la syndicalisation.

La première étape a consisté à interroger l'ensemble des unions locales de notre département et nous avons pu constater que les ressources des unions locales étaient inégales. Certaines d'entre elles se retrouvent dans l'incapacité de contacter



l'ensemble des syndiqués individuels, notamment ceux de la Métallurgie. Les moyens mis en œuvre ne permettaient donc pas d'apporter aux syndiqués des informations qui leur seraient profitables, ce qui amoindrirait le rôle de notre syndicat en tant que ressource pour nos camarades sur leurs droits et sur les évolutions en cours, notamment sur les débats de notre branche. La deuxième étape a porté sur une réflexion visant à combler cette carence. Ce projet ne pouvant être unilatéral, ainsi, après avoir recensé l'ensemble des individuels, nous leur avons expliqué notre projet de réorganisation par le biais d'un courrier. A présent, notre fichier nous permet d'informer chaque syndiqué sur l'avancement des négociations de notre future convention collective, de leur faire parvenir des tracts sur la santé ou la souffrance au travail.

Pour gagner en proximité, nous leur diffusons également les dates des manifestations locales et nationales. Pour favoriser la solidarité et permettre aux syndiqués individuels d'être moins seuls dans leur action sociale ou leurs difficultés professionnelles, nous avons mis en place un numéro de téléphone et une adresse e-mail. Ainsi, chacun peut revenir vers le collectif afin d'avoir soutien et réponse face à cette situation. A cela s'ajoute la création d'une permanence pour les travailleurs de la Métallurgie, qui commencera le mois prochain. Nous avons informé les individuels sur ces nouveaux outils. La permanence a également fait l'objet d'un communiqué par voie de presse, pour informer l'ensemble des travailleurs de la Métallurgie. En parallèle de ce travail, la création d'un syndicat constitué d'entreprises différentes nous a semblé être une bonne réponse

pour mutualiser nos ressources et, ainsi, gagner en efficacité. Nous avons rencontré des résistances internes mais nous nous réjouissons qu'à ce jour, trois entreprises aient décidé de se constituer en section syndicale pour former ce nouveau syndicat, le syndicat des métaux CGT du Morbihan, et cela dans l'objectif de faire œuvre commune pour que le syndicalisme réaffirme sa vocation de solidarité et de fraternité auprès des syndiqués, notamment les plus isolés d'entre eux.

Cette mutualisation nous a permis de dégager du temps à consacrer aux syndiqués et nous permet à présent de porter notre réflexion sur le projet d'un plan de déploiement. Le collectif des Métaux, avec ses syndicats, prépare ce projet afin de se rapprocher des travailleurs de la Métallurgie. Nous allons, avec les valeurs et les revendications de la CGT, leur proposer de les soutenir et de les conseiller. Nous espérons aussi créer des bases nouvelles dans les entreprises.

Nicolas COHARD ,
USTM Isère

En Isère, le bureau de notre USTM est composé de femmes, de jeunes, d'ICT... Notre fonctionnement est assez souple car nous n'attendons pas le congrès suivant pour y faire entrer les camarades qui veulent s'y investir. Pour nous renforcer, nous avons mis au point un plan de visite des syndicats

et des entreprises dans lesquelles la CGT n'est pas présente. Pour accrocher les salariés, nous avons fait un tract traitant, au recto, de la convention collective nationale et de ses enjeux, et au verso, de l'importance de se syndiquer et de s'organiser. Quand on crée une base, la première chose dont il faut faire prendre conscience à ses adhérents est l'importance de la vie syndicale, qu'il faut suivre régulièrement avec eux. Il faut faire des plans de visite de syndicats, les rencontrer régulièrement et faire avec eux le bilan de leur activité. Pour organiser le rapport de forces, il faudra se renforcer et ce sera obligatoirement en faisant du syndicalisme de terrain, avec des structures qui impulsent et suivent l'activité des syndicats.

Christine VALLAT,

USTM Drôme-Ardèche

Je voulais juste vous annoncer deux résultats : chez Hackwell (ex-MGI Coutier), la représentativité de la CGT est de 43 %, contre 34 % pour le syndicat maison et 18 % pour la CFDT. Sur le site de Romans-sur-Isère, la CGT a emporté onze sièges sur onze (dont six cadres). Sur mon site nous avons emporté dix sièges sur onze (dont un cadre).

Jean-Marie LIRON

Lorsque les responsables politiques ont décidé de fusionner les régions, nous avons travaillé à la coordination des USTM du Grand Est, qui regroupe désormais dix

départements. Au-delà de nos histoires différentes, nous avons un point commun : une CGT Métaux au service des USTM, des syndicats, de leurs adhérents et des salariés de notre champ fédéral. Au-delà des difficultés que l'on peut rencontrer en terme de temps, nous avons décidé que notre syndicalisme, dans cette nouvelle réunion, ne pouvait passer que par la solidarité humaine et par un véritable travail collectif, avant d'aborder la question des éventuels détachements. En tenant compte des différences de structuration et de fonctionnement dans nos départements respectifs, des initiatives dans notre région sont d'ores et déjà prévues pour aider au développement et au renforcement de nos USTM, avec comme premier objectif un fonctionnement plus collectif et une structuration de

proximité par bassin d'emplois, en coopération avec les structures interprofessionnelles. Sans que cette liste soit exhaustive, nous avons ciblé dans un premier temps les départements de la Marne, de la Meuse, de la Meurthe-et-Moselle et de la Moselle. Des congrès d'USTM sont déjà annoncés, notamment dans l'Aube, le Bas-Rhin, la Meurthe-et-Moselle, la Moselle et les Vosges. Les métallos du Grand Est ont également prévu une conférence régionale avant la fin 2019. Le fonctionnement collectif de notre coordination Métallurgie Grand Est devrait permettre que l'ensemble des départements soit représenté au 52ème congrès confédéral. Nous avons plusieurs axes de renforcement de notre vie syndicale.

- Une véritable activité en direction des salariés des services de l'Automobile.

- Améliorer radicalement notre fonctionnement et l'anticipation concernant la continuité syndicale. En effet, être retraits ne veut pas dire retrait de l'engagement syndical, notamment sur les revendications. N'oublions pas que les retraités sont également les témoins de l'histoire sociale de nos syndicats.
- Nous avons également pour objectif de travailler plus et mieux en direction des ICT. Effectivement, nous ne pouvons pas ignorer la spécificité de ces catégories ni le « tous ensemble » de la CGT parce que cela compte aussi pour la mesure de notre représentativité au regard de l'évolution du salariat et d'un rapport de forces où chaque catégorie doit se retrouver.
- Pour les retraités et les ICT, nous devons dans un premier temps travailler sur la connaissance. Nous avons également construit une plateforme revendicative CGT Grand Est, qui est à disposition des USTM pour les négociations avec les UIMM départementales. Elle peut être également une piste pour les revendications dans les syndicats. Cette plateforme revendicative a l'intérêt que les métallos portent des revendications communes dans chaque département parce que le dumping social n'est pas seulement relatif aux salariés d'autres pays. Notre plateforme revendicative porte sur :

- les augmentations de salaires ;
- la grille des salaires fédérale ;
- la reconnaissance des qualifications des salariés (et non la classification au poste de travail (comme le voudrait l'UIMM) ;
- la prime de vacances ;
- la demande d'ouverture d'une réduction du temps de travail dans chaque département.

Concernant les qualifications, il faut effectivement qu'elles soient reconnues mais il faut aussi prévoir un véritable déroulement de carrière, ce qui inclut de prendre véritablement en compte la formation professionnelle. Les revendications modernes que porte la CGT (grille de salaires au niveau de la Fédération, réduction du temps de travail au niveau de la Confédération) doivent être portées par la CGT partout. Hier, nous avons participé à la conférence régionale interprofessionnelle du Grand Est avec l'objectif de créer un comité régional. La Métallurgie a présenté une contribution concernant les statuts de ce comité. Cette contribution portait principalement sur la place des professions organisées en territoire, notamment la nôtre. Quand nous avons créé notre coordination, plusieurs UD étaient inquiètes quant au fait que les métallos s'organisent dans cette nouvelle région. Aujourd'hui, les structures interprofessionnelles se sont rendues compte que nous n'étions pas là pour





être en opposition aux UD et au comité régional mais que le travail sur nos spécificités pourrait ouvrir de nouvelles portes à l'activité interprofessionnelle.

Michel FAUSER

Nous avons les outils, les idées et les structures. Le problème, c'est que mettre un jeune en responsabilité sans lui donner de formation ne marche pas. Il faudrait peut-être voir ce qui se fait dans les autres fédérations pour en tirer des enseignements. J'espérais voir un peu plus de DSC dans la salle. Là aussi, je crois qu'il y a un problème de communication dans nos structures. Les UD, la Fédération, les USTM et les CCM nous envoient des courriers mais les syndiqués ne les lisent pas en entier car ils les jugent trop longs. De moins en moins de jeunes lisent. Il faut donc bien cibler son mode de communication. Il faut aussi parler, non seulement avec les syndiqués mais avec les salariés. Il ne faut pas oublier non plus que les autres syndicats nous observent. Il faut donc être rigoureux dans ce que l'on dit et ce que l'on fait. Ne tendons pas le bâton pour nous faire battre et ne tolérons pas que quiconque « pique dans la caisse ».

Franck ROTHAIIS, *USTM 85*

Le plan de travail de la Fédération ne prévoit aucun moyen pour les

USTM comme les nôtres. Nous ne pourrions pas tout faire sur nos seules heures de délégation mais malgré notre peu de moyens, nous arrivons quand même à faire des déploiements, comme chez VMI, où nous avons créé voilà deux ans une section qui a obtenu 85 % des voix lors des dernières élections. Si nous avions ne serait-ce qu'une demi-journée de plus par semaine, nous pourrions beaucoup mieux cibler les entreprises.

Fabrice FORT

N'hésitez pas à faire remonter vos besoins à la Fédération. Nous avons des budgets et examinons les possibilités de détachement.

Christine FAGE,
USTM de Corrèze
L'USTM fédère toutes les sections syndicales du département. Cela nous a permis de mettre en place un collectif des services de l'Automobile. Lors de notre dernier congrès, nous avons remis en place un collectif Vie syndicale, dont le but est d'aider les sections et les syndicats à avoir une vie syndicale. Le fait d'avoir remis en place une USTM en Corrèze nous a permis de faire un travail sur la convention collective de la Corrèze et, par extension, sur celles de tout le Limousin. Nous travaillons en effet avec l'USTM 87-23 pour porter des revendications communes, ce qui a un peu secoué l'UIMM locale.

Nous avons aussi fait des parrainages avec plus ou moins de succès et plus ou moins de participation des camarades. Depuis plus d'un an, nous travaillons à faire entrer la CGT sur le site Thales de Brive. Un mois sur deux, des membres de la coordination de Thales descendent discuter avec les salariés du site et ce travail commence à porter ses fruits puisqu'ils ont été approchés par des syndiqués d'une autre organisation qui envisagent de rallier la CGT. Dans notre USTM, la question qui se pose à nous est de savoir comment travailler entre les réunions du collectif d'animation. Concernant nos moyens, nous avons un peu plus de chance que d'autres car nous en avons quelques uns. Nous les partageons aussi avec l'Union locale. Nous tenons une permanence du syndicat des métaux et de l'USTM une fois par semaine. Nous voulons maintenant faire un travail sur l'emploi car les plus grosses entreprises de notre département perdent des emplois depuis plusieurs années. Nous organisons aussi des journées d'étude, notamment une avec la Fédération sur le CSE et la négociation de la convention collective qui a réuni 44 participants.

Jacques MORVAN, *syndicat des métaux de Brest*

Suite à l'opération de déploiement lancée par le collectif Métaux du

Finistère, nous avons ciblé des entreprises autour de Brest et sommes arrivés à nous implanter dans cinq d'entre elles. Dans l'une d'elles (350 salariés, 4 syndiqués), nous avons été accueillis avec enthousiasme par des salariés qui pensaient que nous réglerions tous leurs problèmes. Nous avons donc dû leur expliquer que nous étions surtout là pour les aider à monter une liste et ils pourront présenter un candidat aux prochaines élections. Nous avons aussi approché un site de Renault Retail Group, où nous avons identifié un syndiqué isolé à qui nous avons fait rencontrer cinq camarades avec qui il pourra présenter une liste. En même temps, un salarié d'un garage s'est syndiqué sur Internet et a demandé l'organisation d'élections dans son entreprise. Nous avons aussi réussi à recréer une section dans une entreprise dont nous étions absents depuis plusieurs années. Nous avons même aidé les salariés d'une entreprise du bâtiment à monter une liste pour leurs élections. Nous distribuons des tracts sur le site Alcatel de Brest, où travaillent beaucoup de cadres, ainsi qu'au CFAI, le centre de formation de l'UIMM, où nous avons reçu un bon accueil.

Thierry BOUET, *USTM 72*

La région Pays-de-Loire a perdu beaucoup de syndiqués par rapport au passé mais ce phénomène est partiellement

compensé par la création de nouveaux syndicats. Mais il faut aussi suivre ces camarades et c'est là que réside toute la difficulté car nous manquons de moyens.

Il y a plusieurs ingrédients dans l'animation des USTM, dont la vie syndicale. Mais il y a aussi des syndicats qui font appel à elles uniquement quand les choses vont mal et souvent trop tard. Que pouvons-on faire dans une telle situation ? Nous essayons de trouver des solutions avec eux mais ils partent souvent à la dérive. La Sarthe compte actuellement 1 100 syndiqués et ce chiffre est en baisse régulière. Nous essayons de trouver des solutions pour rencontrer les syndicats. Nous les interpellons mais ils ne répondent pas toujours. Le problème de fond est de savoir que mettre à disposition des USTM pour que les syndicats puissent répondre à leurs besoins. Ce dont nous avons besoin, c'est de fédérer les syndicats pour avoir une animation USTM. Un film est projeté, dans lequel des syndiqués témoignent des actions de déploiement engagées par leur USTM.

Jacques BAUQUIER

Région Bourgogne Franche Comté

Ce film montre bien l'importance des structures territoriales dans la construction des revendications et du rapport de forces. Il y a deux niveaux d'intervention

pour ces structures : dans les entreprises et dans les territoires.

Sur la convention collective, la Fédération nous appelle à des luttes dans les territoires. Or les USTM, les CCM et les animations régionales sont un moyen de s'organiser à cette échelle. Dans cette perspective, nous pouvons nous appuyer sur les CPREFP (commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle), qui sont le seul lieu d'échange avec l'UIMM et où nous pouvons porter nos propositions et poser des questions liées à l'emploi, sur le CICE par exemple (48 milliards d'euros entre 2013 et 2015), dont chaque syndicat peut demander à connaître le montant pour son entreprise, ou sur la formation professionnelle, qui représente 37 milliards d'euros par an.

C'est aussi là que l'on peut discuter des NAO, ce qui pose la question de notre démarche. Comment créer les conditions pour instaurer un rapport de forces avec les chambres patronales ? Je pense que nous les laissons trop tranquilles et c'est aux USTM, aux CCM et aux régions de faire quelque chose. C'est pour cela que nous avons besoin d'organisations de proximité fortes.

Eric MOULIN,

USTM de la Loire

En 1968, mon département comptait un peu plus de 60 000 salariés de la Métallurgie. 50 ans plus

tard, nous sommes moins de 25 000. Dans le même temps, le nombre de syndiqués est passé de 10 000 à 1 600 en 2008 et nous en avons sans doute perdu plus de 200 depuis mais nous arrivons à limiter l'hémorragie grâce à de nouvelles adhésions. Un travail syndical a été réalisé dans les entreprises mais nous avons encore besoin de faire du déploiement. Notre USTM mène une activité importante. Nous sommes le relais de l'expression et des outils fédéraux ; nous en créons aussi, par exemple des journées d'études sur les négociations en cours dans la Branche ou sur le CSE. Notre bureau (19 membres) se réunit chaque mois et tient des permanences à la Bourse du travail de Saint-Etienne. Pourtant, alors que notre congrès a eu lieu voilà plus d'un an, je n'ai toujours pas vu certains élus. La participation aux journées d'études ou aux assemblées générales connaît une

érosion sur laquelle nous nous interrogeons. Les modifications législatives n'y sont sans doute pas pour rien mais nous assistons à une forme de repli sur soi, peut-être lié au fait que nos camarades reçoivent suffisamment d'informations par e-mail, peut-être en raison d'une trop forte charge de travail ou d'un manque de moyens. Notre congrès fédéral se tiendra la semaine prochaine et nous y interpellons nos camarades sur les causes de cette désaffection car pour l'instant, nous n'avons pas résolu cette problématique.

Nicolas MICHEL,

Thales, UFM 86

Comme cela a été dit précédemment, la coordination de Thales se déplace chaque mois sur les sites du Groupe pour y distribuer des tracts imprimés par l'union locale. Nous l'avons fait à Mérignac et avons eu de bons retours même si



cela ne nous a pas encore ramené de syndiqués. L'USTM de la Vienne, dont je suis le secrétaire depuis deux mois, était inactive. Pour la relancer, nous avons créé un collectif, visité les syndicats pour leur expliquer son utilité, et avons tout repris à zéro : statuts, trésorerie, etc. En deux mois, des salariés sont déjà venus nous voir. Les syndicats de la Vienne ont adhéré à notre projet et fait notre publicité. Ainsi, en 18 mois, le nombre de syndiqués et de syndicats de la métallurgie de la Vienne a augmenté et nous nous efforçons de suivre et d'aider les nouveaux syndicats. Il faut que nous travaillions tous ensemble, avec les USTM, les UL et les UD qui nous entourent.

Bruno BOURBON,

Prysmian, USTM de l'Yonne
Sur la difficulté à syndiquer des cadres, il faut leur rappeler que ce sont nos différences qui peuvent nous rapprocher. Cadre ou ouvrier, nous sommes tous là pour la même chose : travailler, gagner notre vie, préparer l'avenir de nos enfants et petits-enfants. Concernant les moyens des USTM, beaucoup de syndiqués isolés sont affiliés aux UL et, dans mon département, nous avons du mal à les récupérer. C'est un point qu'il faudra éclaircir avec nos unions locales. Avec le CSE, nous allons aussi perdre beaucoup de représentants, d'élus et de temps ; il va donc falloir nous réorganiser, quitter à

prendre sur notre temps personnel. Chose importante : dans l'Yonne, on recense deux délégués syndicaux centraux mais nous ne les voyons jamais aux réunions de l'USTM, ce qui me semble grave. Ils pensent peut-être ne pas avoir besoin de l'USTM mais des salariés de leur entreprise nous appellent pour avoir des conseils. Sur la négociation des minima, des grilles, de la valeur du point d'ancienneté, de la prévoyance, etc., beaucoup de syndicats ne se sentent pas concernés car leur entreprise est au-dessus de ces minima. Il faut donc leur faire comprendre que nous avons nous aussi besoin d'eux.

Fabrice FORT

Faites remonter à la Fédération les convocations et les comptes-rendus des assemblées générales de vos USTM car cela nous permet d'adapter le plan de travail fédéral

Bruno BOURBON

Je pense qu'il faut que nous travaillions sur l'utilisation à outrance de l'intérim et de la précarité dans la Métallurgie.

Amar LADRAA

Nous avons eu des débats intéressants, qui confirment l'importance du rôle et de l'animation de nos outils de proximité. Je partage aussi l'analyse de certains sur la place des DSC dans nos structures car il est important de nous parler.



La principale difficulté que rencontrent nos USTM dans leur fonctionnement est le manque d'implication des syndicats, dont la principale raison a sans doute trait à la vie syndicale. Nous avons vraiment besoin de renouer le lien entre outils de proximité et syndicats. Notre idée serait de définir un plan de travail sur le long terme.

En lien avec les animations régionales et départementales, nous proposons plusieurs axes de travail :

- la tenue de conférences régionales des USTM dans les treize grandes régions sur la période 2019-2020 ;
- l'organisation d'assises de la vie syndicale décentralisées dans les USTM ;
- mener des opérations de syndicalisation autour des élections professionnelles ;
- améliorer notre communication grâce à la mise en place d'outils, d'aides et de moyens pour renforcer l'animation de nos USTM ;

• travailler à une formation syndicale de proximité déclinée en région. Concernant les moyens, je rappelle que la Fédération a mis à disposition un budget spécifique de 60 000 euros par année pour l'animation des territoires, ce qui permet entre autres de financer du matériel informatique ou des plans de déploiement. Or ce budget est rarement utilisé dans son intégralité. Je vous invite donc à vous tourner vers la Fédération pour financer des plans de déploiement. Enfin, c'est la mise en place d'une boîte à outils pour nos régions, USTM et collectifs métaux. L'idée est d'échanger ainsi les comptes-rendus, les tracts et les expériences. Comme vous pouvez le constater, le plus dur reste à faire mais la relance de l'activité de nos USTM et de nos collectifs Métaux est essentielle si nous voulons être plus efficaces dans nos actions collectives et, surtout, pour faire aboutir les revendications des salariés.



Christine CIOL
Membre du Bureau fédéral

Les débats que nous allons consacrer ce matin à la formation syndicale arrivent à point nommé.

Hier soir, certains d'entre vous ont assisté à la projection d'un film sur la formation syndicale. Une grande place y est accordée à une de nos formations fédérales, nommée « Animation d'un syndicat ».

Nous n'avons pas grand-chose à ajouter au film que vous avez pu voir : une formation syndicale, c'est d'abord un grand moment d'échanges et de partages d'expériences et de connaissances. Ce sont aussi des rencontres qu'on n'oublie pas, la découverte de personnalités et de

parcours à chaque fois uniques, et la construction pour tous les participants d'un réseau qui souvent résiste au temps. Notre centre Benoit Frachon, avec son cadre exceptionnel et ses multiples activités sportives et culturelles, est sans conteste un endroit qui favorise cette fraternité.

Je tiens particulièrement à remercier le camarade qui l'a réalisé. Il a su transmettre par les images, tout ce qui fait que la formation syndicale est un événement important dans la construction de la vie militante. Je veux remercier également les camarades qui ont participé à cette aventure, ceux qui sont ici avec nous, mais aussi ceux qui n'ont pas pu se joindre à nous.

Bien sûr, la formation syndicale, vous l'avez remarqué, ça n'a pas grand-chose à voir avec l'école. C'est un bouillonnement d'idées, d'expériences, de mises en commun, dans le seul but de construire et d'améliorer ensemble ce qu'est la CGT, et les réponses aux défis qu'elle doit affronter.

Et pourtant, la formation syndicale est en difficulté dans nos structures. A la fédération, nous sommes passés de plus de 400 stagiaires en 2015, pour arriver à peine à plus de 250 en 2018. En 2015, nous avons dû annuler plus de la moitié de nos stages organisés à Courcelle. Et

depuis 2015, la moyenne de stagiaires par formation est tombée de 12 à 10 stagiaires. Les femmes y sont trop peu représentées, elles ne représentent que 15% des stagiaires.

Les raisons de cette baisse d'activité sont multiples. Nous pouvons citer la répression syndicale qui s'intensifie dans les entreprises, les agendas des camarades surchargés suite aux réformes rétrogrades, les entreprises démantelées, sans oublier les difficultés causées par la loi de 2014 sur la formation syndicale.

Les années 2015 à 2017 ont été difficiles pour la formation syndicale, notamment à cause des paperasseries astronomiques qui étaient nécessaires pour partir en formation. Mais depuis janvier de cette année, la procédure a été considérablement allégée.

Le maintien du salaire total par l'employeur est gagné, sans limitation de budget par entreprise. C'était une revendication portée par la CGT, alors saisissons-nous de cette opportunité !

Ces dernières années, le collectif fédéral Formation Syndicale s'est renforcé, avec toujours la même volonté d'agir. Un grand nombre de chantiers sont en cours ou en projet :

- La mise à jour en permanence des formations ex CE et CHSCT, à présent CSE et CSSCT, compte tenu des régressions continues ;
- La construction d'un module de 2 jours « Syndicalisation et Qualité de Vie Syndicale », dont la première partie vient d'être expérimentée ;
- La poursuite du projet de formation spécifique pour les membres de la direction fédérale ;



- La poursuite du projet de formation « Trésorier de Syndicat » ;
- Le projet de refonte totale de la formation « Territoires » qui pourrait se décliner en deux modules : USTM et Région ;
- Le projet de construction d'un module donnant les outils au syndicat pour aborder la population ICT, en coopération avec l'UFICT ;
- L'amélioration de notre formation « Communication » ;
- Et en permanence, la mise à jour et l'amélioration de nos formations.

Ce collectif, que j'ai le plaisir d'animer, ce sont 19 camarades, dont 2 femmes. Nous avons tous des niveaux d'investissement différents en fonction de nos disponibilités, mais nous sommes tous animés par une même volonté : apporter notre pierre à l'édifice CGT, pour mobiliser les salariés, gagner des avancées sociales, ne pas se résigner et avancer.

La fédération s'est dotée également d'un collectif « formation CSSCT » animé par Roland Beraud, qui compte 20 camarades, dont 1 femme. Malgré la complexité de cette formation, ainsi que les changements continuels de législation depuis quelques années, le niveau d'activité de ce collectif demeure intense.

Nous ne sommes pas des professionnels de la formation : nous sommes des militants qui avons à cœur d'aider les camarades à s'équiper

pour agir dans les entreprises. Pour cela, nous avons nos expériences militantes respectives, et la connaissance et la pratique de la pédagogie active qui a été choisie par la CGT.

L'idée centrale qui nous rassemble est celle-ci : la formation syndicale est un pilier de notre qualité de vie syndicale, elle est aussi un outil indispensable pour construire le rapport de forces dont nous avons besoin dans les entreprises. Les patrons en sont intimement convaincus, pour preuve la nouvelle attaque arrivée par voie d'ordonnance.

Celle-ci prévoit l'organisation de formations communes dans l'entreprise. Oui, vous m'avez bien comprise : des formations en commun avec les autres organisations syndicales, et avec les représentants de l'employeur ! Des formations qui se prétendent « neutres », où on ne parle pas de la mobilisation des salariés, où on met sous le tapis notre pratique démocratique, où le mot « revendication » n'a pas droit de cité. Tous ensemble, toutes organisations confondues, sous la haute bienveillance du patron !

Ces formations, qui sont tout sauf syndicales, seront quand même prélevées sur notre droit aux 12 ou 18 jours annuels de formation syndicale. Les représentants des employeurs, eux, seront pris en charge par la



formation professionnelle. Cherchez l'erreur...

Refusons la compromission que représentent ces formations, le droit pour le stagiaire de choisir son organisation syndicale reste entier. Nous devons absolument refuser partout la mise en place de ces parodies de formation, nous devons nous former CGT !

Plus que jamais, les formations CGT CE-CSE et CSE-SSCT prennent toute leur importance. Contrairement aux formations dispensées par les experts de tous bords, la fédération a choisi d'aborder ces sujets de manière critique, combative et constructive. Cette réforme, nous n'en voulons pas et nous l'avons combattue. Mais nous pouvons travailler pour conserver les droits conquis par nos anciens. Et pourquoi pas, en gagner de nouveaux !

Nos formations s'appuient résolument sur les valeurs de la CGT et sur notre pratique démocratique. Nous ne voulons pas des élus qui ne soient que des techniciens du dialogue social. Nous voulons des camarades qui connaissent l'environnement dans lequel ils militent, et qui savent comment l'utiliser au service des intérêts des salariés qui les ont élus. La fédération propose des formations que ne pourront jamais réaliser les cabinets d'experts : des formations CGT, qui donnent des bases revendicatives, qui mettent les syndiqués et les salariés au premier plan.

Nous savons que la mobilisation des salariés est un exercice difficile, demandant autant d'énergie que de convictions. Il ne suffit pas de grimper sur un tonneau avec un sifflet, il faut informer, débattre, discuter avec les salariés, travailler sur le terrain. C'est pourquoi la qualité de vie syndicale

dans nos syndicats est un facteur essentiel de la réussite de nos initiatives.

La démocratie n'est pas une seconde nature, elle demande un apprentissage, des exercices. C'est tout le sens de la formation syndicale : donner à chaque syndiqué les outils et les moyens d'être auteur, acteur et décideur.

Le militantisme CGT ne s'apprend pas à l'école, il ne s'improvise pas non plus. Cessons de faire comme si ça venait tout seul, juste avec un peu de pratique. Si la pratique syndicale est effectivement porteuse d'enseignements, tout comme la lecture CGT, elle doit être accompagnée de l'apport des connaissances nécessaires.

Combien de camarades n'ont toujours pas suivi la formation syndicale générale de niveau 1, et à plus forte raison de niveau 2 ? Combien d'entre nous ont commencé leur cycle de formation par le suivi en urgence d'une formation CHSCT ou EcoCE ?

Un syndiqué CGT qui n'est pas passé par une Union Locale pour suivre la formation niveau 1, est privé de la diversité de notre organisation : public, privé, femmes, hommes, cadres, ouvriers, retraités, précaires, privés d'emploi... la CGT c'est tout ça, et c'est la richesse de l'interpro qui permet cette découverte et cette solidarité entre les métiers. C'est tout cela qui donne envie de s'investir dans l'action collective.

Il ne viendrait à l'idée d'aucun parent, de propulser son enfant en classe de 6ème s'il ne maîtrise pas encore la lecture et l'écriture. De la même manière, l'inscription d'un camarade en formation doit être réfléchie, anticipée, discutée avec lui, pour qu'elle corresponde à une étape cohérente de son cursus de formation syndicale.

Avant d'aborder la formation à un mandat de représentation des salariés, il est indispensable d'avoir d'abord suivi une formation sur la démarche démocratique de la CGT, ses valeurs, son histoire, ses forces et ses faiblesses.

Cela implique de travailler la formation de nos militants dans la durée, d'anticiper aujourd'hui pour les prochains mandats. Cela implique aussi d'accueillir chaque nouveau syndiqué avec une proposition de formation syndicale de base, afin de nous donner toutes les chances de le compter plus tard parmi nos militants. Pour sortir de l'urgence, c'est en anticipant les échéances électorales et de congrès que la question de sa formation doit se poser.

Former un nouveau syndiqué prend du temps... Les anciens disaient que la responsabilité première d'un camarade assumant de nouvelles responsabilités dans l'organisation, c'était de préparer sa relève tout de suite. Du temps



oui, mais c'est passer du temps maintenant, pour en gagner ensuite. Là où des expériences ont été menées, d'accompagnement des camarades dans une démarche de transmission de nos savoir-faire, pour mobiliser les salariés et intensifier la bataille revendicative, le résultat est indiscutable.

Pour cela, nous devons nous montrer persuasifs et volontaristes, et insister sur la nécessité de la formation syndicale. Il s'agit de se donner les moyens de diriger la vie du syndicat, et ne pas laisser la vie nous diriger.

Le temps du « remplissage de stages » est passé ! Nous devons maintenant passer à des actions concertées avec les territoires, pour construire des plans de formation pour nos syndiqués dans tous les syndicats pour nous renforcer, et préparer la CGT de demain.

Se pose le sujet de la décentralisation nécessaire de nos formations, pour nous placer là où sont les syndiqués. Décentralisation nécessaire, mais pas systématique : nous devons garder à l'esprit que notre centre Benoît Frachon est un outil extraordinaire qu'aucune formation en territoires ne pourra remplacer.

Les formations fédérales décentralisées doivent exister en plus de nos formations à Courcelle. Mais pour cela, le collectif fédéral doit être encore renforcé. En 2019, nous avons programmé 20 formations à Courcelle, contre 15 en 2018. C'est un défi que nous assumons totalement, et que nous serons à même d'atteindre pour peu qu'une démarche volontariste dans ce sens, soit entamée dans les départements.

Tout le collectif sera mobilisé : c'est un effort considérable que nous



avons décidé de réaliser, et qui utilisera la totalité des moyens dont nous disposons, en termes de Congés de Formation d'Education Sociale et Syndicale des camarades du collectif.

La décision de décentraliser nos actions de formation ne peut se passer de l'appui d'un réseau de formateurs dans les territoires.

C'est une proposition que nous vous soumettons aujourd'hui :

- La construction d'un réseau de référents Formation Syndicale dans les USTM et les collectifs départementaux, dans le cadre d'un travail commun avec le collectif fédéral, qui auront pour tâche ;
- Le recensement des besoins des syndicats en termes de formation et l'organisation de la réponse à ces besoins ;
- La construction et la formation d'un réseau de formateurs dans les territoires, sur lesquels nous pourrons nous appuyer ;
- L'aide aux syndicats pour la construction de cursus de formation adaptés.

C'est sur la base d'une démarche partagée, que nous serons en capacité d'inviter les syndicats et les camarades ciblés à participer aux formations fédérales à Courcelle, ou, si tel est le choix partagé, de construire des modules de formation adaptés en territoires.

Si nous décidons aujourd'hui de cette

construction, le collectif fédéral pourra proposer un plan de travail aux USTM volontaires, dès le 1er trimestre 2019.

Ne nous y trompons pas : les enjeux de la formation syndicale sont bien à l'échelle de notre organisation. Alors sortons des simples slogans, pour travailler à l'amélioration de notre qualité de vie syndicale, en nous appuyant sur cet outil puissant qu'est la formation syndicale CGT.

Mon introduction se veut la démonstration que cette activité se place au cœur de notre démarche. Vos interventions dans le débat sont essentielles : elles vont nous permettre de débattre pour décider ensemble de la formation syndicale dont nous avons besoin :

- Sommes-nous prêts à renforcer la formation syndicale, en développant la formation de formateur CGT ?
- Sommes-nous déterminés à faire en

sorte que les syndiqués se forment CGT tout au long de leur parcours, et que les élus se forment aux mandats CSE et CSSCT avec la CGT ?

• Sommes-nous prêts, à décider d'un plan de travail commun qui permette la démultiplication de la formation syndicale dans les départements, suivant un cursus progressif et cohérent ?

A présent je vous remercie de votre attention, et je vous laisse la parole.

D I S C U S S I O N

Gérard ESSON,
UFR

La formation est nécessaire à la continuité syndicale. Plusieurs initiatives ont eu lieu en Auvergne-Rhône-Alpes, pour faire travailler une cinquantaine de camarades actifs et retraités sur cette question et je sais que des initiatives similaires ont eu lieu en Midi-Pyrénées ou en Ile-de-France. Beaucoup de retraités disent qu'ils n'ont plus de patrons mais ils ont encore des revendications, sur la prise en charge de leur mutuelle par exemple. Actifs et retraités doivent donc y travailler. Il faut aussi faire des formations sur les retraites, un sujet important que nos camarades ne maîtrisent pas tous.

Michel FAUSER,
Essilor

La formation est un passage obligé dans la vie de tout syndiqué. Un bon militant est un militant formé. Nous avons avec le centre Benoît Frachon un outil formidable alors si l'on peut trouver les moyens de se former, il ne faut pas hésiter. J'ajouterai que le coût n'est pas un obstacle à la formation et que l'on peut s'arranger.

Nicolas MICHEL,
Thales Châtelleraut
Je me suis vraiment retrouvé dans le film qui nous a été projeté hier. J'y ai retrouvé l'ambiance de la formation DSC que j'ai suivie. La formation est très importante et je ne comprends pas que

nos élus ne soient pas formés. Sur notre site, tous les syndiqués suivent une formation de premier niveau. J'ajoute qu'il est également possible de suivre des formations auprès d'organismes comme l'Agefiph ou la Carsat et que tous les syndiqués en reviennent contents.

Fabrice LALLEMENT

Nous sommes tous d'accord pour dire que la formation est un enjeu crucial. Nous avons la chance de disposer de douze à dix-huit jours de formation par an qui sont largement sous-utilisés. Face à l'idéologie libérale omniprésente et à la volonté de faire le « buzz » en suscitant l'émotion

plutôt que la réflexion, la presse, en particulier celle de la CGT, est un très bon moyen de se former et de se forger un esprit critique. Sa lecture est donc très importante pour les militants mais je trouve qu'elle est sous-utilisée, ce qui résulte selon moi d'un manque de pluralité dans les opinions qui y sont exprimées. J'ai l'impression que la CGT est prisonnière de certains corporatismes, par exemple sur la question du nucléaire. Je pense donc qu'il faudrait promouvoir le débat d'idées en notre sein en nous confrontant à des intellectuels extérieurs à notre organisation. Il me semble également nécessaire d'avoir des formations plus politiques et de les décentraliser, ce qui suppose d'augmenter le nombre de formateurs et de formations de formateurs. De manière générale, il faut décroisonner la CGT et aller beaucoup plus au contact

des associations et des collectifs citoyens qui nous sont proches. La CGT est le syndicat de tout le monde et nous pouvons tous, à notre niveau, avancer sur ces réflexions.

Nicolas COHARD

Fernand Pelloutier disait qu'il faut éduquer pour révolter, parce que sans perspective de transformation sociale, la révolte retombe. C'est dans ce sens que la formation syndicale est importante et peut nous apporter des choses. La CGT doit être une véritable école de pensée politique pour ses militants. Beaucoup d'entre eux sont perdus face au fonctionnement de la société. Il y a dans les formations de niveau 1 et 2 des modules sur le fonctionnement du système capitaliste mais je pense qu'il faudrait mettre l'accent sur la façon de le combattre et montrer par quoi le

remplacer. En Isère, nous avons organisé des débats sur le protectionnisme, la décroissance, le capitalisme et nous avons pour perspective de projeter prochainement le film *Le jeune Karl Marx* afin de débattre de ce qu'il proposait.

Aucun DS et aucun secrétaire général de syndicat ne doit échapper aux formations de niveau 1, de niveau 2 et DS. Nous devrions peut-être les rendre obligatoires pour ceux qui prennent des responsabilités dans leur syndicat. Il faudrait aussi proposer obligatoirement une formation d'accueil à toutes les personnes inscrites sur nos listes.

Pascale MONTEL

Etant dans le secteur Education, je suis souvent sollicitée par l'UD et l'UL de ma région mais nous manquons de camarades formateurs. La formation est en effet importante. Or nous propulsons

parfois aux commissions exécutives des UL des jeunes syndiqués sans formation. Je pense que la CGT est en retard en matière de formation, peut-être pas au niveau fédéral mais au niveau confédéral. Les documents présentés aux stagiaires font référence à des données datant de 2014 et ne sont pas remis à jour. Les UL et les UD proposent des formations et il faut savoir faire confiance aux camarades de notre département pour animer nos propres stages, en fonction de nos besoins. Nos anciens sont partis en retraite et les nouveaux adhérents ont tout à apprendre, en matière de communication notamment. Nous avons donc besoin de former nos cadres. Nombre de nos camarades suivent aussi des formations proposées par leur employeur, ce que je trouve dommage. Nous devons nous bagarrer pour qu'ils soient formés par la CGT.

Xavier PETRACHI

En matière de formation syndicale, nous avons connu beaucoup d'hésitations, notamment avec la dernière réforme qui a entraîné beaucoup d'annulation de stages mais qui semble aujourd'hui être plutôt positive. On nous parle partout des bienfaits de la formation syndicale mais je pense qu'il faudrait avoir une vision globale des offres de formation. Au niveau de l'interpro, un plan de formation est



établi sur l'année, qui est parfois croisé avec l'offre de formation des unions locales. Dans certaines régions, les instituts régionaux du travail proposent eux aussi des formations très intéressantes. Il y a également des formations confédérales parfois axées sur les mêmes thématiques que celles de la Fédération. Il y a enfin la formation fédérale, qui n'est peut-être pas assez croisée avec les autres offres de formation que l'on peut trouver ailleurs. Je me demande donc si nous ne sommes pas un peu trop axés sur la Métallurgie alors que nous aurions besoin d'avoir une vision plus générale. Concernant la formation en territoire, je fais partie de ceux qui ont essayé d'en développer. Nous avons par exemple organisé une formation Ufict, des formations direction syndicale, et je pense que nous avons vraiment besoin de donner la priorité aux formations sociétales. Il faut répondre aux enjeux sociétaux et je pense que les journées d'étude peuvent nous y aider et qu'elles devraient être coordonnées par le collectif chargé de la vie syndicale. En Occitanie, nous avons d'ailleurs organisé des journées d'étude un peu différentes en y invitant des intellectuels proches de la CGT, comme Bernard Friot.

Thierry BOUET

Un camarade a souligné hier l'importance de la littérature CGT et je partage cet avis car elle nous



oriente vers des livres, des auteurs, et nous rend curieux, ce qui est un moyen d'émancipation. Je partage aussi l'idée selon laquelle il manque des référents dans les territoires et qu'ils nous seraient utiles. Nous devrions même aller plus loin en nous assurant que tous les syndicats aient un plan de formation d'une année sur l'autre. La formation de niveau 1, par exemple, devrait être généralisée partout. Dans mon syndicat en tout cas, j'essaie d'inciter mes camarades à se former. Nous avons connu une période difficile en 2016 et 2017 à cause des évolutions législatives mais la simplification du dispositif devrait relancer la formation.

Richard GRESLON, *Otis*

Chez Otis, il y a beaucoup de syndiqués et d'élus isolés et nous nous apercevons que sans formation, il peut y avoir des dérives. Il est donc très important que les UL, les

USTM et les UD puissent participer à leur formation. Nous avons aussi organisé une formation interne à notre entreprise. Nous avons pu nous retrouver entre syndiqués d'Otis au centre Benoît Frachon, en bénéficiant des installations du centre et en pouvant partager avec les participants à d'autres formations. La formation, c'est aussi écouter les salariés dans ce domaine, il doit y avoir un échange dans les deux sens. Elle passe aussi par le partage de la communication de la Fédération et de la Confédération afin d'éduquer les consciences.

Fabrice FORT

Outre la formation en elle-même, je m'intéresse aussi à l'après-formation. Pour avoir participé à beaucoup de stages, j'ai toujours constaté que si un camarade appartient à un syndicat où la qualité de vie syndicale est bonne, il peut y mettre en œuvre sa formation, ce qui entraîne ensuite des avancées. Or

trop de syndicats n'ont pas eu de congrès depuis longtemps, n'ont plus de commission exécutive ni de collectifs. Ils n'ont pas de collectif où développer la culture du débat et mettre en perspective notre engagement, qui est de transformer la société. Il me semble aussi important d'avoir des collectifs dans l'USTM pour aider à partager les bonnes pratiques de vie syndicale. Je suis moi aussi partisan de la formation politique. Je pense que nous en avons besoin, sur des sujets tels que la Sécurité sociale par exemple, mais je m'interroge. Je pense que la CGT dans son ensemble ne s'en donne pas les moyens. Quand la Confédération lancera-t-elle une grande campagne nationale sur la Sécurité sociale ? Je pense que nous devrions tous nous mettre d'accord pour ne parler que de cela pendant un mois. Sans cela, je ne vois pas comment la CGT pourra être garante du système qu'elle a contribué à mettre en place dans le cadre du Conseil national de la Résistance. Je demande que notre Fédération soit porteuse de cette proposition et j'aimerais que nous en débattions. Nous sommes tous responsables de cet héritage et nous devons le défendre et le valoriser pour continuer l'œuvre d'Ambroise Croizat, voire l'étendre encore.

Thierry KHUEN

Nos adversaires forment beaucoup plus leur

syndiqués que nous. L'idée d'envoyer en formation les personnes figurant sur nos listes serait une bonne chose et il est vraiment important que nous avançons sur ce point. Il est aussi important de former des équipes syndicales entières pour qu'elles apprennent à travailler ensemble.

Durant ces assises, nous n'avons pas parlé de ce qui attend la Métallurgie avec l'industrie 4.0. Nous savons très bien que nous allons avoir des TMS, des restrictions médicales, etc. Il faut donc que nous ayons les outils pour permettre aux personnes touchées de continuer à travailler. Il faut aussi réfléchir à la pédagogie de nos formations car les jeunes ne lisent plus, à tel point que nous pensons désormais à leur envoyer des informations par SMS plutôt que par e-mail.

Clarisse FEREIRA,

USTM de la Vienne

Dans la Vienne, notre responsable formation est « au taquet » et nous organisons des formations chaque semaine. Nous avons remarqué que les stagiaires venaient surtout chercher une aide à négocier en cas de PSE. Une personne est donc entièrement dédiée à expliquer à l'ensemble des syndiqués ce qu'est un PSE.

Christine CIOL

Pour répondre à Nicolas de Thales, le collectif Formation pense évidemment que tous les

syndiqués doivent suivre une formation de niveau 1 dès leur adhésion afin de leur faire connaître la position et les propositions de la CGT. Cette formation doit aussi s'intégrer dans un cursus, ce qui suppose de faire des projets et d'anticiper.

Je rappelle que la loi prévoit 12 jours de formation pour tous les salariés et 18 jours pour les formateurs, ainsi que pour les salariés responsables de syndicat ou susceptibles de prendre des responsabilités. Les moyens de la formation syndicale existent donc. Pour répondre à Pascale, la brochure sur le coût du capital est régulièrement mise à jour et nous l'avons intégrée dans la formation CSE, ainsi que dans la formation DSC.

Roland BERAUD

Nos gouvernants voudraient mettre en place la formation commune à l'entreprise, qui est une vieille revendication du patronat. Il faut d'ailleurs savoir que celui-ci organise depuis des décennies des stages, notamment pour les élus de CHSCT. 60 % des élus de la CGT sont en effet formés par des officines patronales ou par des cabinets d'experts. La CGT doit effectivement se préoccuper des nouvelles organisations du travail, dont nous savons qu'elles ont pour effet l'augmentation des TMS et des risques psychosociaux. Nous avons une formation et des outils mais quand 60 % de nos

élus sont formés par des officines patronales, cela doit nous interroger et nous rappelle tous – USTM et collectifs Métaux – à nos responsabilités.

Quand j'ai repris l'animation du collectif fédéral CHSCT, nous nous étions fixés pour objectif de récupérer certains départements clés comme l'Isère ou le Rhône où il n'y avait plus de stages de CHSCT. Certaines USTM travaillaient aussi avec des UD qui faisaient appel à des cabinets d'experts, ce qui était catastrophique. Si nous exigeons de tous les stagiaires CHSCT qu'ils aient auparavant suivi une formation de niveau 1, nous n'organiserions plus un seul stage CHSCT. 90 % de nos stagiaires CHSCT n'ont en effet pas suivi de formation de niveau 1, ce qui constitue un problème de fond et nous oblige à adapter en permanence le contenu de notre stage. Il existe un outil et je vous demande de nous en emparer car il n'est pas possible de laisser le patronat mener les formations. Le seul aspect

positif des ordonnances Macron, c'est que tous les membres (titulaires et suppléants) d'un CSE pourront suivre une formation CSSCT, sachant que les CSSCT conserveront toutes les prérogatives des anciens CHSCT. Emparons nous de ce moyen pour combattre le patronat qui dégrade continuellement les conditions de travail des salariés. Je compte donc sur vous tous pour que nous passions à l'offensive sur la formation et que nous organisions encore plus de stages.

Jérôme CASSAING,

DSC Safran Avionics System, USTM Pyrénées-Atlantiques/Landes

L'activité syndicale est formatrice de fait. Nous pêchons en revanche sur la formation de nos directions syndicales. La loi de 2008 sur la représentativité n'est en effet pas prise en compte dans bon nombre de syndicats, ce qui est dommage. Nous avons aussi des outils mis à disposition



par la Fédération (Cogitiel, Cogétise, logiciel du trésorier) mais les camarades en responsabilité y sont-ils formés ? Beaucoup les voient plutôt comme des contraintes. Il est donc important pour l'avenir que la Fédération développe cette formation. Sur la vie syndicale, la question est de savoir comment structurer un syndicat et se répartir les tâches, en particulier en matière de communication. Je pense aussi que nous avons perdu le contact avec le terrain et que si nous voulons nous renforcer, il faut commencer par connaître le salarié. Enfin, nous voyons des camarades s'inscrire à des formations mais ne pas y participer. Il est de la responsabilité de leur direction syndicale de veiller à ce qu'ils y participent. Quand je suis arrivé à la CGT, les anciens me parlaient de rigueur et de discipline et je pense qu'il faudrait remettre ces deux mots à l'ordre du jour. Avec l'USTM 64-40, nous profiterons de ces assises pour organiser début 2019 une journée d'études sur la vie syndicale. Je pense aussi que ces assises seront réussies si nous arrivons à obtenir la participation de tous les syndicats au CNF des 5 et 6 décembre.

Florent TRINCARD

La formation syndicale est primordiale car il faut être armé pour faire face au patronat qui, lui, forme

ses adhérents. En tant que membre du CHSCT de mon entreprise, j'ai suivi, outre la formation de la CGT, une formation organisée par la CRAM et je peux vous dire que son contenu n'était pas du tout le même. Quand les plus anciens partiront en retraite, il ne faudra pas oublier de former ceux qui leur succéderont. J'ai eu la chance, dans mon entreprise, d'être formé en binôme avec mon responsable syndical pendant cinq ans. Il ne faut pas abandonner ce principe car nos anciens ont de l'expérience et plein d'astuces qu'ils doivent transmettre avant de partir en retraite. Enfin, il est peut-être vrai que la jeunesse est habituée aux images mais pour ma part, je préfère l'écrit car je crois que cela permet de mieux retenir les informations.

Roland BERAUD

Tout le monde a compris que la formation était un outil à disposition des syndicats et des syndiqués. Jusqu'à présent, elle a toujours été vue comme une démarche individuelle mais il faut qu'elle soit utilisée par les syndiqués pour atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés. S'il est bien utilisé, cet outil permet d'améliorer la qualité de vie syndicale, voire en être un élément déclencheur. Utilisez-le donc à fond et régulièrement. Et faites-en un suivi régulier, pour savoir quelles formations les syndiqués ont suivi et desquelles ils ont besoin.



N'hésitez pas à solliciter nos différents camarades pour élaborer un véritable plan de formation.

Christine CIOL

J'ai entendu votre souhait pour des formations politiques et le collectif Formation le partage, tout en gardant à l'esprit que la première formation politique à la CGT est la formation de niveau 1, où l'on parle de l'histoire du syndicalisme, des valeurs de la CGT, de notre pratique démocratique, etc. Une formation plus politique est certes nécessaire mais à condition d'avoir déjà les bases politiques de la CGT. Un camarade a dit qu'il fallait plus de discipline. Pour ma part, je dirais que nous devons être plus volontaristes. Il est de la responsabilité du syndicat de veiller à ce que les syndiqués soient formés et acquièrent

dès leur adhésion les bases politiques de notre organisation.

Dans le schéma adopté par la Confédération, les formations générales de niveau 1 et 2 sont du ressort des unions locales et départementales. Pour leur part, les fédérations gèrent les formations plus spécifiques. Il faut donc travailler avec les structures interpro mais dans le cadre d'un cursus de formation. Ce schéma peut fonctionner quand on en a vraiment la volonté. Les syndicats peuvent par exemple décider de faire suivre une formation de formateurs à un ou deux de leurs camarades. Cela doit être une préoccupation des équipes d'animation de tous les syndicats. On accumule les connaissances et les expériences et il faut les partager. Nous avons aussi beaucoup parlé des

journées d'étude. Une journée d'étude est une formation, tout comme la pratique syndicale, la lecture CGT ou les stages. On y donne des connaissances, par exemple sur les négociations en cours sur la convention collective nationale ou sur le CSE. On peut y accepter 40 participants car on n'est pas dans un échange incessant, ce qui nécessite de parler de notre pédagogie. Nous disons en effet que le stagiaire est acteur de sa formation et ce n'est pas qu'un slogan. Cela signifie que l'on considère que tous les stagiaires qui arrivent en formation ont des connaissances et l'idée est de les mettre en commun pour que chacun apprenne des autres. Mais que le secteur formation syndicale prenne la responsabilité d'organiser ces journées d'étude nécessiterait des moyens humains qu'elle n'a pas et d'autres camarades de la Fédération savent très bien le faire. Depuis deux ou trois ans, nous voyons de plus en plus de jeunes participer aux formations fédérales. Cela nous interpelle sur le contenu de nos formations, que nous revoyons régulièrement. Cela nous a poussés à faire des choses plus participatives, à y inclure des vidéos, des jeux, etc. La jeune génération vit dans l'instant présent, nous le prenons en compte et je pense que cela fonctionne bien car les jeunes que nous avons formés en redemandent. Nous devons avoir cela à



l'esprit tout le temps, et dans toutes les structures. Il faut bannir de notre formation syndicale les cours magistraux et aller vers des méthodes plus interactives – échanges d'expérience, travail en groupe, mise en situation, etc. – car c'est dans ces circonstances que l'on apprend le mieux. Et pour ce qui est de la formation d'équipes syndicales entières, cela peut être étudié si cela répond à un besoin urgent ou particulier, mais la pédagogie de la CGT repose sur le mélange des expériences, qui est parfois assez détonnant. Je précise que les formateurs ne sont pas seuls à avoir droit à 18 jours de formation par an mais également les responsables syndicaux et tous ceux qui défendent les salariés (article L.2145-2 du Code du travail). Nous portons des propositions pour la décentralisation de la formation dans les départements. Je dis souvent que le

syndicalisme, c'est de la botanique : on sème une graine qui, un jour, finit par germer. Je pense que cette idée doit faire son chemin dans notre Fédération. Pour nous, la décentralisation ne consiste pas à envoyer nos déroulés de formations aux USTM et à les laisser se débrouiller. Nous ne sommes pas des fournisseurs de contenu de formation. Ce que nous voulons, c'est aider les personnes en place à se saisir de notre formation, à bien comprendre dans quel esprit elle a été construite et vers quoi nous voulons aller, de manière à ce que l'on dise la même chose dans les mêmes formations. Il y a des formateurs dans tous les départements et si vous n'en trouvez pas, la Fédération, la Confédération et les unions départementales organisent des formations de formateurs. J'ai aussi entendu parler de communication. Nous avons besoin de formation en communication. La

Fédération en propose d'ailleurs une mais a dû annuler plusieurs sessions faute de participants. Il faut donc s'en saisir. La formation est un enjeu important mais le dire ne suffit pas. Il faut garder ce principe à l'esprit et le faire vivre dans les syndicats, ce qui n'est pas forcément facile. Les patrons se forment efficacement et s'ils attaquent la formation syndicale, c'est parce qu'ils savent que c'est un danger pour eux.



Michel DUCRET
Membre du secrétariat

le 41ème congrès en ce qui concerne la politique financière de notre fédération.

Sur le rôle du trésorier

Tout d'abord ne pas dissocier la politique financière de la vie syndicale.

Au sein de la fédération, nous avons souhaité décroiser ces deux secteurs avec une participation constante dans nos collectifs respectifs, des rencontres régulières pour partager nos plans d'actions, etc. Le trésorier dans un syndicat a un rôle déterminant dans la vie de tous les jours, il est le moteur et le nerf de la guerre, essentiel pour le développement du rapport de forces, de la syndicalisation et de nos moyens financiers. Nous en avons débattu durant ces deux jours, le nombre de nos adhérents et l'objectif d'atteindre les 70 000 adhérents, la cotisation syndicale à 1% et le nombre de timbres sont les piliers de notre politique financière et de notre indépendance. Si je prends au niveau fédéral, le niveau de cotisations syndicales pour les 3 dernières années correspond à 26% du budget fédéral, nous voyons bien que nous sommes bien loin de notre indépendance. Le reste du budget étant nos partenaires syndicaux

(tels que ceux qui sont sur les stands depuis ces deux jours) avec qui nous travaillons des conventions, mais aussi les organismes de formation, les droits syndicaux, etc. Lors des rencontres de trésoriers que nous avons pu effectuer dans certaines régions et départements, nous avons pu avoir un débat avec les syndicats présents sur les difficultés d'approches vers les syndiqués pour leur proposer le 1%. Certains camarades même sont réticents à ce taux estimant que c'est trop cher pour les syndiqués, des syndicats nous ont fait part qu'ils faisaient évoluer chaque année la cotisation en fonction de l'augmentation générale des salaires de l'entreprise. D'autres nous ont également informés qu'ils faisaient des timbres à 10€ ou 8€ en fonction de la demande.

Quels arguments allons-nous donner pour avancer sur la cotisation syndicale à 1%, sur le développement du PAC (prélèvement automatique des cotisations) ?

Le questionnaire que nous avons envoyé nous a démontré que beaucoup de syndicats n'étaient pas au 1% du salaire net, c'est un constat, maintenant notre rôle est de tendre à ce que nous puissions y arriver.

Un exemple de syndicats nous informait qu'ils avaient mis en place la pratique d'augmentation de 1€ par an la cotisation de syndiqués pour gagner à ce qu'ils soient au 1%.

Comment répondons nous à la nouvelle loi du prélèvement à la source qui va également pénaliser les ressources financières notamment pour les nouveaux syndiqués

Cette quatrième partie de nos assises sera concentrée sur la politique financière dans nos syndicats. Je vous propose de faire une introduction courte avant la présentation qui vous sera faite par Patrick sur le paiement de COGETISE par internet.

J'aborderai deux points principaux avec un premier basé sur le rôle et la responsabilité du trésorier, la bataille du 1% de syndicalisation, le second concernera plus particulièrement le plan de travail construit depuis





camarades en charge de cette fonction. Les formations de trésoriers existent au niveau confédéral, mais nous souhaitons travailler sur un module fédéral approprié aux attentes et besoins de chacun. Nous souhaitons que les débats des assises, d'aujourd'hui, soient fructueux. Ils nous permettront de connaître votre vécu de tous les jours dans les instances et ainsi construire, ensemble, un plan de travail fédéral.

Je vous remercie de votre écoute et invite Patrick à faire sa présentation.

puisque le montant net subira aussi une baisse ?

Quelle connaissance des cotisations de nos adhérents, de leurs répartitions, des nouvelles obligations comptables, des aspects juridiques du statut des retraités, du crédit d'impôt pour les cotisations syndicales pour les non-imposables ? Comment utiliser le bordereau CoGéTise et régler les cotisations régulièrement, comment se former sur CoGiTiel pour une meilleure connaissance de nos adhérents ?

Beaucoup de questions sur lesquelles nous essayons de répondre lors de nos rencontres de trésoriers de syndicats.

Je souhaite également faire un point sur la NVO, la lecture CGT doit être une priorité dans notre

organisation. Certains syndicats proposent aux syndiqués d'inclure la NVO dans la cotisation, ce qui correspond à peu puisqu'ils bénéficient de la réduction d'impôts à 67%. Comment les trésoriers de syndicats s'emparent-ils de cette question ? Où en sommes-nous dans chacune de nos bases sur les abonnements ? Quelles difficultés rencontrons-nous ?

Ne faut-il pas travailler sur un budget prévisionnel en début d'année plutôt qu'un bilan de fin d'année ?

Ce budget pourrait inclure des supports de lecture ou vidéo pour aider les camarades dans les syndicats.

Certains d'entre vous ont sûrement des expériences à ce sujet, vous nous en ferez part lors des débats.

Concernant le plan de travail de notre fédération

Tout d'abord, comme je vous le disais plus haut nous avons édité un questionnaire à destination des syndicats pour la connaissance des trésoriers, car trop peu sont répertoriés à ce jour, nous avons pas mal de retours afin de les inclure dans CoGiTiel, un plan de travail est en cours pour obtenir un fichier par région et ainsi améliorer la connaissance de notre organisation. Je vous invite donc à faire remonter le questionnaire que vous avez dans vos pochettes et regarder comment dans chaque département on peut le ventiler.

Nous allons travailler à un guide du militant sur les trésoriers de syndicats dès le début de l'année prochaine afin d'aider les

Patrick BERNARD

Patrick BERNARD a fait une démonstration d'utilisation de Cogétise et de Cogitiel. Cogitiel est notre outil. Quand on sait le faire fonctionner, il est pratique pour les structures comme pour la Fédération car c'est comme cela que nous récoltons toutes les informations. Je rappelle que si des syndiqués n'y sont pas inscrits correctement, ils ne reçoivent aucune information de la Fédération. Il faut donc y entrer leur adresse Internet et préciser leur âge. Cela peut vous paraître contraignant mais c'est indispensable pour notre organisation, qui est nécessaire et doit être un préambule à toute réunion.

Roland BERAUDw

Que proposez-vous pour mettre à jour la base de données de Cogitiel ? Par ailleurs, depuis quelques

années, les syndicats doivent publier leurs comptes. Or on sait que beaucoup de syndicats ont des difficultés à le faire. La Fédération pourrait-elle leur proposer un service pour prendre en charge l'activité administrative des trésoriers ? Ainsi, on réglerait deux problèmes : la mise à jour de Cogitiel et le suivi des cotisations en fonction des évolutions de salaire.

Emile CASTILLO

A quand une formation de trésorier d'USTM ou de syndicat ? Quand j'ai pris la responsabilité de l'USTM de l'Hérault, je me suis formé sur le tas et si l'outil Cogitiel est très bien fait, nous ne savons pas l'utiliser. Quand nous sommes arrivés, nous avons demandé à toutes les UL et UD de notre département de nous informer du nombre d'adhérents de

la Métallurgie et une seule d'entre elles nous a répondu. Ce que nous voulons, c'est qu'ils reçoivent des informations mais après trois ans, nous ne les connaissons toujours pas.

Jérôme CASSAING

Dans notre département, nous proposons aux syndicats une formation Cogitiel/Cogétise/outil du trésorier de deux jours. Nous essayons de n'avoir qu'un seul référent dans chaque profession. Je rappelle que statutairement, si nous n'avons pas le bon nom des syndicats, on risque de déposer des comptes qui ne leur correspondront pas et de perdre notre représentativité. C'est un bon point d'accroche pour interpellier les syndicats qui ne l'utilisent pas encore. On a aussi parlé de mettre à jour les fiches de syndiqués. En effet, si nous n'avons pas les contacts à jour, nos camarades ne recevront pas leur code d'accès lors de la prochaine migration informatique. La mise à jour de leurs données est donc importante et tout cela doit être « au carré ». Il s'agit d'un enjeu primordial et je ne comprends pas que certains camarades n'aient pas payé leur cotisation depuis deux ou trois ans alors que cela est précisé dans les statuts de leur syndicat.

Monique GARIN

La politique financière est le nerf de la guerre. Mon intervention portera sur un point que personne n'apprécie : les zéros réglés. Il s'agit des syndicats qui ne se sont toujours pas acquittés de leur cotisation auprès de Cogétise pour l'exercice 2017. Au 8 novembre 2018, ce sont 455 syndicats qui sont mauvais payeurs. Le montant des cotisations pour les trois dernières années correspond à 26 % du budget fédéral. Heureusement que nous avons nos fidèles partenaires syndicaux car sinon, nous serions dans le rouge. Au sein du bureau de la Vie syndicale, nous avons mis en place un travail de relance avec les référents du bureau syndical chargés de se rapprocher de certains syndicats de leur région. Certains d'entre vous diront que c'est Cogétise qui est à la traîne. Je dirais oui et non. Je contrôle moi-même, avec le code du syndicat sur Cogétise, s'ils ont vraiment réglé, et je peux vous dire que je suis dessus car il est dit au référent qu'il a réglé alors que cela n'est pas vrai. A un moment donné, il va donc falloir que nous nous prenions par la main et que nous voyons où est le problème car si les syndiqués savaient que leur trésorier n'a toujours pas réglé les cotisations de 2017, je ne sais pas quelle



serait leur réaction. Il faut que nous y travaillions tous main dans la main. Il y a dans cette salle des secrétaires et des trésoriers d'USTM et quand ils reçoivent des documents de zéros réglés, merci de vous rapprocher de ces syndicats afin de nous aider.

Thierry BOUET

Le syndicat Renault Le Mans fait partie de ceux qui utilisent le bulletin de salaire pour établir le montant de la cotisation. Nous demandons chaque année à nos syndiqués de nous remettre un bulletin de salaire et tout le monde paye une cotisation de 1 %. Nous y avons aussi intégré un abonnement à la NVO. J'ajoute que le trésorier doit aussi être animateur de la politique financière. Certains trésoriers n'ont en effet aucune notion de l'utilité des cotisations. En tant que secrétaire d'USTM, j'essaie d'utiliser Cogitiel mais j'ai besoin de formation. Il s'agit d'un outil très intéressant puisqu'il nous permet d'anticiper en envoyant un courrier aux salariés qui sont à un ou deux ans de la retraite.

Noël KOUICI

Dans ma section syndicale, nous ne comprenons rien à Cogétise et en avons une mauvaise image. Dans la pratique, les syndiqués payent leur timbre en fonction de leur position dans la grille des salaires. Si nous avons une mauvaise image de Cogetise, c'est parce que la présentation qui en a

été faite est un frein au fonctionnement des UL et des UD, surtout dans leur aide aux entreprises en difficulté. Il n'est cependant pas acceptable que des syndicats n'aient pas encore payé mais cela provient parfois d'une erreur dans l'utilisation de Cogétise. J'insiste sur le fait que Cogétise doit être présenté différemment, c'est-à-dire pas comme un moyen de « cliquer » les syndicats ou les UL.

Loïc MILLOT,

Ugict CGT Staubli, USTM de Haute-Savoie

Je souhaiterais poser une question sur les timbres Ufict. Quand en discuterons-nous et quand ferons-nous comprendre aux syndicats comment cela fonctionne ? Il y a plusieurs étages dans Cogitiel. Sur le module syndical, le premier problème est de remplir les fiches, sachant qu'il est parfois compliqué de se repérer au milieu des différentes catégories. Cela pose aussi un problème lorsque nous voulons mener un travail de renforcement. Avec Cogetise, on peut en effet savoir où se trouvent des ICT mais si les timbres Ufict ne sont pas payés... Il faut donc remettre les choses à plat pour continuer à progresser. Concernant le module fédéral, 100 % des ressources de notre USTM proviennent des contributions que les syndicats nous reversent et quand nous avons voulu les récupérer, cela

a été compliqué. Il a fallu vérifier toutes les adresses, jongler entre Cogétise et Cogitiel, etc., ce qui nous a conduits à créer une base de données « pirate ». Enfin, il faut respecter la RGPD. Or notre outil fédéral nous met en difficulté sur ce point.

Patrick BERNARD

Beaucoup de syndicats suppriment la fiche des retraités et en créent une nouvelle alors qu'il suffit de la modifier. Même quand ils changent de syndicat, il suffit de faire glisser leur fiche d'un syndicat à un autre. Il n'y a rien de plus facile. Concernant les problèmes avec les UL, ils viennent souvent avec l'argent. Beaucoup savent que les UL touchent deux fois et que les faire changer d'habitude est compliqué. Elles touchent en effet 100 % de la cotisation des syndiqués isolés et en reversent 67 % à Cogétise, mais elles touchent à nouveau de l'argent de Cogétise ensuite. Certaines UL ont des fichiers qui contiennent beaucoup de syndiqués isolés. Notre souci est donc qu'ils soient au moins référencés en tant que métallos. Il est vrai que notre système est compliqué mais il a été adopté en congrès. Il faut donc assumer. Cogitiel peut être un bon outil mais qui peut être compliqué à utiliser quand on n'a pas eu de formation. Nous avons donc besoin de formations pour parvenir à le mettre à jour.

Michel DUCRET

Concernant la publication des comptes des syndicats, nous appelons régulièrement les USTM pour qu'elles réunissent les trésoriers et leur rappellent leur rôle et leurs responsabilités. C'est l'idée du questionnaire que nous avons lancé en vue d'avoir connaissance de l'identité de nos trésoriers pour pouvoir ensuite leur envoyer des notes ciblées. Concernant les statuts des syndicats, ils doivent être modifiés en congrès. Il arrive en effet que certains camarades assignent leur entreprise en justice mais soient déboutés parce que leurs statuts ne sont pas à jour. Ces statuts sont donc très importants. Aujourd'hui, nos trésoriers sont bien souvent confrontés à eux-mêmes. Ils sont aussi souvent choisis par défaut. En matière de politique financière, leur première préoccupation doit être de faire rentrer des recettes. Il y a beaucoup de choses à faire et je les invite à nous rencontrer dans les départements. Il n'y a pas non plus de collectif politique financière à la Fédération, ce qui pose un réel problème. Si cinq ou six camarades étaient intéressés pour nous aider dans l'élaboration d'un module destiné aux trésoriers, cela serait très intéressant car ils apporteraient ensuite dans les départements et les syndicats les réponses aux questions que vous vous posez.



Abdelaziz BOUABDELLAH

*Secrétaire fédéral
Vie Syndicale*

ce qu'ont mis en place certains syndicats et dont nous pouvons nous inspirer.

L'un des premiers rôles des USTM est d'aider les syndicats à élaborer un plan de travail. Nous devons leur apporter des outils et aider à leur formation syndicale pour qu'ils puissent mieux appréhender les enjeux d'aujourd'hui et de demain. Nous sommes dans la continuité de la feuille de route validée par le congrès fédéral. Nous avons lancé pendant ces deux journées des pistes de travail et des propositions que nous pouvons faire évoluer jusqu'au prochain congrès fédéral, d'où l'importance de réfléchir régulièrement ensemble aux difficultés que vous rencontrez. Il faut les affronter et c'est

comme cela que nous en ressortirons grandis. La question des règlements est elle aussi incontournable pour nous et pas seulement pour des raisons financières. La CGT a toujours voulu être un syndicat d'adhérents. Il faut donc que nous réfléchissions ensemble aux moyens de parvenir au 1 %. Rien ne vous empêche d'en parler dans votre syndicat. Nous ne pouvons en effet pas nous priver de ce débat sur ce sujet qui reste le nerf de la guerre. Je vous invite maintenant à réfléchir à la manière de mettre en œuvre votre plan de travail – que le secteur Vie syndicale peut vous aider à élaborer. Il ne faut pas que la fraternité et la solidarité ne restent que des slogans. Il faut

aussi à tout prix que nous regagnions la confiance des salariés, ce qui passera par l'attitude de chacun dans son entreprise. Il faut montrer qu'un syndicat CGT est utile dans une entreprise. Je compte sur vous pour nous faire remonter le résultat des travaux que vous aurez menés dans votre syndicat ou votre département pour que nous puissions en tirer un bilan.

L'enjeu de la syndicalisation est important et nous en sommes tous responsables. Nous avons besoin d'ancrer cette question dans les entreprises au quotidien. Il faut aussi analyser les résultats des élections et organiser au minimum une assemblée générale par an dans chaque syndicat. Nous devons apprendre à travailler plus collectivement, entre nous et avec les salariés, ce qui nécessite d'être davantage à leur contact et de les consulter, à l'image de




SECAFI

Groupe ALPHA


ATLANTES

AVOCATS

DIAGNOSTIC D'IMPACTS

Comprendre vos enjeux pour préparer vos négociations

Après avoir engagé des changements profonds dans l'exercice du mandat des représentants du personnel et des délégués syndicaux à l'occasion des lois Rebsamen et El Khomri, les ordonnances Macron bouleversent à nouveau l'organisation du dialogue social au sein des entreprises.



POURQUOI RÉALISER UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS DES ORDONNANCES ?

Les comités d'entreprise et les CHSCT vont fusionner et les moyens disponibles pour les élus vont être réduits. Quels sont les pièges à éviter ? Comment faut-il se préparer et anticiper les objectifs de votre direction ?

Nous vous proposons de vous accompagner dans cette période de forte turbulence.

QUELS SONT LES AVANTAGES D'UN DIAGNOSTIC D'IMPACTS ?

- 1 Une intervention précise en une matinée,
- 2 Identifier vos priorités et vos points de vigilance,
- 3 Des consultants spécialisés dans l'accompagnement des représentants du personnel.

Tarifs : nous consulter

☎ : 01 53 62 70 00

www.secafi.com