



COMPTE-RENDU 41^e CONGRÈS

Des droits et une industrie de haut niveau

20 / 24 novembre 2017



Palais des Congrès / Dijon



Sommaire

Lundi 20 novembre

1^{re} séance

- Intervention USTM 21
CÉDRIC BOISSON P. 5
- Rapport d'ouverture
FRÉDÉRIC SANCHEZ P. 8
- Hommage aux disparus
MARC BASTIDE P. 20

Mardi 21 novembre

2^e séance

- Débat général P. 26
- Rapport commission mandats et votes
ABDELAZIZ BOUABDELLAH P. 31
- Vote
- Bilan d'activité
LAMIA BEGIN P. 32
- Débat général P. 36

3^e séance

- Débat général P. 38
- Mise en conformité des statuts
CHRISTINE CIOL P. 43
- Intervention
LUC TRIANGLE P. 44
- Intervention
VALTER SANCHES P. 46
- Bilan financier et enjeux des ressources
financières
MICHEL DUCRET P. 48
- Rapport de la CFC
NAIL YALCIN P. 53
- Débat général P. 54
- Séance internationale P. 55

Mercredi 22 novembre

4^e séance

- 1^{er} thème : **Impulser la démarche
pour relever le défi des évolutions
technologiques** P. 64
- Poursuite des débats sur le 2^e thème
- Intervention de l'IHS
CLAUDE VEN P. 74

5^e séance

2^e thème : **Gagner une Convention Collective Nationale de la Métallurgie avec des droits nouveaux de haut niveau** P. 78

- Poursuite des débats sur le 2^e thème

Jeudi 23 novembre

6^e séance

3^e thème : **Se renforcer, se former, s'organiser pour construire la CGT métallurgie d'aujourd'hui et de demain** P. 88

- Poursuite des débats sur le 3^e thème
- Intervention
PHILIPPE MARTINEZ P. 96

7^e séance

- Présentation document d'orientation
LAURENT TROMBINI P. 99
- Débat général P. 102
- Rapport conseil national propositions candidatures à la direction fédérale
AMAR LADRAA P. 106
- Débat P. 108

Vendredi 24 novembre

8^e séance

- Election du bureau fédéral
BORIS PLAZZI P. 110
- Intervention du nouveau secrétaire général
FREDERIC SANCHEZ P. 113
- Remerciements et clôture
STÉPHANE FLÉGEAU P. 115
- Interventions non prononcées P. 118

**RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ**



Election du bureau du Congrès

Sont proposées pour le bureau du Congrès les candidatures de :

Abdelkrim Ahil, STX Lorient (56), Lamia Begin, SNOF Croisilles (61), Edith Biechlé, Renault Lardy (91), Abdelaziz Bouabdellah, Alpaci Imbsheim (67), Denis Bréant, SC2NValeo Mondeville (14), Solange Caqueux, local métaux Epernay (51), Christine Ciol, Sidel Octeville-sur-Mer (76), Michel Ducret, Magnetti-Marelli Argentan (61), Christine Fage, Anovo Brive (19), Stéphane Flégeau, Laudren Electronics Lanester (56), Fabien Gâche, Renault Le Mans (72), Monique Garin, Turbomeca Tarnos (40), Alain Hébert, Ratier Figeac (46), Isabelle Hérault, Extellia Nanterre (92), Grégory Khiati, Renault Trucks Bourg-en-Bresse (01), Amar Ladraa, Cles-tra Strasbourg (67), Denis Leblanc, Renault Retail group Toulouse (31), Jérôme Lettry, Covidien MFG Grenoble (38), Michelle Marcellier, Havells Sylvania France Saint-Etienne (42), Aurore Métais, PSA Sochaux (25), David Pico, Cummins Filtration Fleetguard Quimper (29), Boris Plazzi, Valfond Saint-Priest (69), Miguel Salles, Airbus Nantes (44), Frédéric Sanchez, Dura France La Talaudière (42), Laurent Trombini, Thales Vélizy (78), Philippe Verbeke, ArcelorMittal Grande Synthe (59).

La proposition est approuvée à l'unanimité.

Election de la présidence de la première séance

Sont proposées les candidatures de Christine Ciol (présidente), Jean-Jacques Desvignes (vice-président) et Pascal Guinet (minutage).



ALLOCUTION

Cédric Boisson

Safran Dijon



est, pour les syndicats de notre collectif métallurgie Côte d'Or, mais plus largement pour toutes nos bases métallurgie Bourgogne-Franche-Comté, un immense honneur que d'accueillir le 41^e congrès de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT en Bourgogne.

En leur nom et celui de tous nos syndiqués, je vous souhaite la bienvenue dans notre charmante capitale de la Côte d'Or, Dijon. Ville dirigée depuis de nombreuses années par M. Rebsamen, célèbre non pas par son mandat de maire de Dijon, mais plutôt par sa loi rétrograde qui tourne le dos à la citoyenneté au travail pourtant essentielle à l'efficacité économique et sociale.

Ce n'est pas sans difficulté que nous nous sommes efforcés d'organiser au mieux votre séjour dans notre agréable ville, afin de vous permettre d'aborder vos travaux dans les meilleures conditions.

Je voudrais saluer l'engagement, dans l'organisation de notre congrès, de Laurent ROUSSEL (*animateur régional Bourgogne*), Jacques BAUQUIER (*animateur région BFC*) ainsi que David MISSEY (*camarade de Safran Electronics & Défense*) qui ont participé activement à cette préparation, ainsi que toutes celles et ceux qui seront présents cette semaine pour vous faciliter la vie. N'hésitez pas en cas de besoin, à les interpeller.

Capitale de la Bourgogne, Dijon apparaît comme une cité harmonieuse et vivante façonnée par une histoire exceptionnelle, en deux grands actes majeurs : l'épopée des Grands ducs d'Occident qui, de 1363 à 1477, en font un foyer d'art international et une capitale européenne avant l'heure, puis le temps des parlementaires qui façonnent la ville pendant trois siècles et la modèlent entre son palais des États et sa centaine d'hôtels particuliers. De cette histoire, Dijon a tiré un patrimoine architectural hors du commun et d'une rare densité. Son secteur sauvegardé de 97 hectares a repris comme délimitation les boulevards du XIX^e siècle, établis sur le tracé des anciens remparts médiévaux.

Comme sur les gravures anciennes, Dijon se découvre toujours par ses clochers et ses tours. Née dans l'Antiquité d'une position stratégique au carrefour des grandes routes commerciales, Dijon est un intermède entre les plateaux calcaires et la plaine. Elle s'installe au début du III^e siècle à l'abri d'un castrum de 33 tours (*pas les disques*) auquel succède une enceinte construite après un incendie dévastateur au XII^e siècle, si vaste (100 hectares) qu'elle suffira au développement de la ville jusqu'au XIX^e siècle. Le Moyen-Âge y enserrant autour d'un superbe palais gothique, ses maisons à pans de bois, des logis nobles et des églises étonnantes comme Notre-Dame, offrant au passant un registre en plein vent des vertus et des vices humains sous forme de gargouilles, en triple rang. Après l'installation du Parlement à Dijon en 1480, les gens d'office donnent le ton. La rue se modèle au gré des fortunes. La ville s'ordonne. Le palais fondé autour de la salle des États se métamorphose, enserrant ses fondements gothiques derrière un majestueux développement de fa-



çades classiques conçues par l'architecte de Louis XIV, Jules Hardouin-Mansart.

La noblesse parlementaire remplace les maisons à pans de bois par ces hôtels particuliers bâtis entre cour et jardin ouvrant sur rue par des porches majestueux et souvent coiffés de toits de tuiles vernissées. La Révolution vient clore cette histoire. Les églises perdent leurs statues, les maisons leurs armoiries, la ville une forme d'identité à la fois individuelle et collective. Chef-lieu de département, Dijon doit faire face à une véritable explosion urbaine due au développement industriel. Elle s'accommode mal de son corset de remparts, qui sont démolis à la fin du XIX^e siècle et remplacés par des boulevards. Dijon trouve un nouveau souffle. Elle se développe, s'industrialise. Le passage par Dijon de la ligne du Paris-Lyon-Méditerranée (1851), gagné de haute lutte, symbolise le progrès et ouvre la ville. Dijon mise sur son développement économique. Les manufactures se développent avec des produits phares comme la moutarde, le cassis et le pain d'épices, qui deviennent les ambassadeurs de la ville. La Troisième République fait coïncider sa réussite économique et industrielle avec celle de ces produits alimentaires et industriels. Dijon ébauche alors sa réputation de ville gastronomique.

Dijon n'est pas et n'a jamais vraiment été une grande ville industrielle, aussi bien pendant la période de la révolution industrielle qui marqua le XIX^e siècle, qu'au cours du XX^e siècle. Au XIX^e l'industrialisation reste limitée, alors que Dijon aurait pu mettre à profit la facilité des communications au cœur du carrefour bourguignon, les grandes routes ayant été remises en état et permettant une circulation plus rapide et moins onéreuse ainsi que le chemin de fer qui s'implante avec cinq lignes confluent au chef-lieu, dont la grande ligne de la Méditerranée. Dijon est ainsi relié successivement à Paris (1851), Lyon (1854), Besançon (1855). La Troisième République voit la mise en service de la ligne de Dijon-Langres (1872). Dijon devient un des principaux nœuds ferroviaires français, et un grand centre de redistribution des marchandises et de réparation du matériel avec la création en 1886 du triage et des ateliers de Perrigny. En 1870, Dijon compte environ 6 000 ouvriers toutes industries confondues dont 1647 dans les métiers de la métallurgie et du travail du fer qui reste toutefois le secteur dominant. Connaissant un essor démographique notable dans le milieu du siècle, le cas de Dijon tranche avec le reste du département qui décline. Parmi ces ouvriers, une majorité sont des artisans.

La première chambre ou syndicat ouvrier de la métallurgie dijonnaise voit le jour en 1871. Elle compte à ce moment-là environ 150 adhérents. Elle fonctionne bien pendant dix ans, puis décline. Avec 400 adhérents environ jusqu'au début du xx^e siècle, ce syndicat qui sera parmi les plus importants de Dijon connaît aussi les mêmes difficultés que les autres pour résister à la répression patronale à l'encontre des militants syndicaux et des salariés qui osent lutter pour améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Au xx^e siècle, le secteur industriel de la Métallurgie et de la mécanique dijonnaise regroupe environ 3 000 salariés début 1919. Les effectifs ont doublé pendant la guerre aux établissements Pétolat et Vemet qui fournissaient du matériel ferroviaire pour l'un et des machines à balles et des tours à obus pour l'autre. Le mécontentement et la colère sociale vont favoriser, dès le début 1920, une puissante grève des métallurgistes de Montbard, des travailleurs du livre, des ouvriers du bâtiment, des cheminots et d'autres professions et usines. 1 100 ouvriers métallurgistes de Dijon engagent une grève, à compter du 1^{er} mars, qui dure trois semaines. Le 2 mars, 10 000 salariés de plusieurs professions sont rassemblés à l'appel de l'UD CGT sur le terrain du Carrousel à Dijon. Mais le mouvement s'effrite. La CGT sort globalement affaiblie de ces conflits répétitifs, par la perte de ses effectifs. Les syndicats cheminots perdent 90 % de leurs adhérents. L'UD passe de 10 800 syndiqués en janvier 1920 à moins de 2 600 au second semestre. Pour le syndicat des métaux de Dijon, qui avait connu aussi un afflux de syndiqués au cours des deux années qui précèdent les dernières grèves, dont les estimations du nombre de ses adhérents en 1920, le crédit de 800 syndiqués, voit également ses effectifs s'effondrer. Le patronat profite des nouvelles technologies, intervenues pendant la guerre pour rationaliser les méthodes de travail et son intensification, conduisant au renforcement de l'exploitation des ouvriers. Il profite également de l'affaiblissement des forces de la CGT, de ses divisions et de l'accalmie sociale qui s'en suit, pour tenter de remettre en cause les conquêtes ouvrières concédées. La classe ouvrière ne subit toutefois pas passivement cette contre-offensive, elle lutte, mais dans des conditions beaucoup plus difficiles.

Les 500 ouvriers de l'usine Pétolat, route de Langres, seront parmi les premiers à en faire l'expérience. La direction décide de réduire de manière unilatérale les salaires et indemnités journalières de près de 10 %. En réaction, tous les ouvriers cessent le travail le 6 mai 1921. Ils font la grève des bras croisés toute la journée. La direction répond par une menace de lock-out, mais finalement accepte de négocier avec les délégués d'usine. Les salariés reprennent le travail le lendemain sans pour autant avoir obtenu entièrement satisfaction. Le lock-out et la répression vont devenir les instruments privilégiés des chefs d'entreprises pour contenir ou écraser tout mouvement social qui pourrait se développer.

C'est dans l'industrie métallurgique que le mouvement des grèves de 1936 à Dijon prend son envol. Le 8 juin à 20 heures, les ouvriers de la plupart des usines métallurgiques de Dijon sont rassemblés à la Bourse du travail. Ils décident de déposer les cahiers revendicatifs à leurs employeurs, et de faire grève s'ils n'obtiennent pas satisfaction. Le syndicat des Métaux de Dijon enregistre un afflux sans précédent d'adhésions. De 130 syndiqués, pour un secteur industriel de 2 500 salariés de la métallurgie dijonnaise, le syndicat passe à plus de 2 000 syndiqués

après le mouvement de grève de juin-juillet 1936, puis à 2 300 adhérents l'année suivante, soit un taux de syndicalisation de plus de 90 % de la branche professionnelle. De nouvelles sections syndicales sont créées. C'est à ce moment-là de son histoire, que le syndicat des métaux de Dijon atteindra son chiffre le plus élevé en nombre de syndiqués et en taux de syndicalisation. Le patronat, qui a perdu une bataille avec les succès du Front Populaire et une CGT réunifiée en une puissante organisation de masse, va tenter de réagir afin de stopper ce mouvement. Pour y parvenir, il lui faut en premier lieu, affaiblir la CGT.

La période qui suit la Libération marque le retour au premier plan du syndicalisme, dans la conjoncture de la reconstruction du pays, l'économie française est délabrée, les transports sont désorganisés, leur matériel est en grande partie hors d'usage, les routes, les ponts, le port du canal de Dijon, les voies de chemin de fer et la gare de Dijon ville ont durement souffert des bombardements. Deuxième syndicat de l'UD CGT, avec 1870 adhérents revendiqués fin 1946, le syndicat des métaux de Dijon et ses sections syndicales d'usines s'investissent dans les nouvelles structures mises en place à la Libération : les comités d'entreprise institués par l'ordonnance gouvernementale du 22 février 1945 (en opposition avec la politique actuelle consistant à les détruire). Sur les 60 CE constitués en Côte d'Or, 25 % d'entre eux sont implantés dans les établissements de la métallurgie dijonnaise. A partir de 1958, le paysage industriel se modifie dans Dijon et son agglomération avec la création de zones industrielles à Longvic, Dijon nord-est, Chenôve, Saint-Apollinaire, Quetigny, qui voient arriver des entreprises parisiennes de l'industrie métallurgique qui transfèrent leurs établissements en province, pendant que d'autres veulent créer de nouvelles activités.

C'est le cas de Thomson avec Bourgogne Electronique en 1959, plus de 2 000 salariés, surtout des femmes, la télémeccanique, plus de 1 000 salariés, etc. Arrivent également des entreprises étrangères, et spécialement des multinationales qui veulent prendre pied dans le marché commun. C'est le cas d'Hoover en 1964, 800 salariés, New Holland en 1964, 400 salariés, Sundstrand en 1968, 150 sa-



lariés, etc. Les emplois de ce secteur augmentent, favorisés par une forte main d'œuvre découlant de la hausse sensible d'une population d'origine rurale, plutôt jeune et de femmes, bon marché (*déjà à l'époque*), avec des salaires qui sont en moyenne inférieurs de 15 % par rapport à la Région parisienne, une population peu syndicalisée, ce qui « satisfait pleinement » les chefs d'entreprises. Des années 1960 à l'aggravation de la crise économique et sociale du début des années 1970, les effectifs du syndicat des métaux restent stables, entre 800 et 1 000 adhérents pour une vingtaine de bases organisées (*un peu - de 10 % environ du salariat du secteur*). Ils ne progressent pas malgré la croissance des emplois. La grève et les acquis sociaux de mai juin 1968 ne profitent pas au syndicat qui a concentré beaucoup plus son action sur la conduite du mouvement social que sur la syndicalisation.

De la crise économique des années 1970 aux années 2000, L'époque de la création des grandes zones industrielles est révolue, pire, l'agglomération dijonnaise se désindustrialise. Selon les données ASSEDIC, qui portent sur les salariés du secteur privé, ceux-ci étaient environ 32 500 en 1977 dont près de 40 % dans l'industrie métallurgique ; ils ne sont plus que 26 200 en 1982 et 23 800 en 1987. En somme, depuis la crise, l'agglomération a perdu 8 700 salariés de l'industrie, soit 27 % de ses effectifs, et 33 % dans le secteur métallurgique. Les entreprises ont de plus en plus recours au travail intérimaire qui se développe depuis 1973 sur Dijon, portés par une stratégie de casse industrielle.

Notre département a connu récemment son lot de fermetures de sites et de restructurations. En effet, les salariés de TRW ont su mener une lutte exemplaire face à un patronat décidé à délocaliser la production en Pologne. Ce combat a été mené de main de maître par un délégué syndical CGT qui aujourd'hui reconverti, vous attend le soir dans son restaurant qu'il a pu reprendre grâce à ses indemnités de licenciement.

Aujourd'hui et après la fusion des régions en 2016, la Bourgogne-Franche-Comté, avec 17,5 % d'emplois industriels, se place première région industrielle de France contre 12,5 % d'emplois industriels au niveau national. Cependant, au fil de ces dernières décennies, l'absence d'une vision de politique industrielle en France nous amène à constater une érosion catastrophique d'effectifs dans la métallurgie passant de 110 461 en 2007 à 89 926 en 2014. C'est une perte de 20 535 emplois en sept ans dans la métallurgie de Bourgogne-Franche-Comté.

Or, la BFC a des atouts qui reposent à la fois sur les compétences et le savoir-faire de ses salariés et un potentiel industriel structuré autour de sept secteurs d'activités et quatre filières stratégiques que sont l'Énergie, l'Automobile, le Ferroviaire et les Microtechniques. Cet ensemble, qui constitue une base productive vitale pour la BFC doit être pérennisé, revalorisé et développé, en lien avec un service public modernisé et renforcé. C'est ce qui a fait l'objet de nombreuses luttes aux cours de toutes ces dernières années, dans l'automobile notamment et chez son donneur d'ordres PSA à Sochaux, et chez tous les sous-traitants, pour s'opposer aux restructurations, délocalisations et suppressions d'emplois. Chez Alstom Transport, récemment où grâce à la lutte des salariés et de la population, le site de Belfort (berceau historique de la fabrication du TGV) et ses emplois ont été maintenus. Pour ne citer que les luttes les plus emblématiques.



Au total en BFC c'est :

- 89 926 salariés de la métallurgie ;
- 172 643 salariés de l'industrie avec 7 649 établissements.

La CGT compte 194 bases syndicales avec un total de 3 689 syndiqués. Le maximum de syndiqués se trouve dans l'aire urbaine (*Belfort, Montbéliard*) avec 33 syndicats pour 1 147 syndiqués et dans le département de Saône-et-Loire avec 47 syndicats pour 983 syndiqués.

Avec 3 689 syndiqués sur 89 926 salariés dans la métallurgie, nous avons une marge de progrès considérable pour nous renforcer là où nous sommes présents et nous implanter là où nous sommes absents.

Aussi, avec 41,4 % de représentativité, la CGT est première organisation syndicale dans la région, suivie de la CFDT avec 28 % et de FO avec 15 %. Pour la Côte d'Or, la CGT arrive en deuxième position avec 29,91 % des voix pour 30,02% pour la CFDT et 21,73% pour FO.

Dans une période aussi compliquée pour le type de syndicalisme que veut porter la CGT, et un gouvernement favorable à la finance et au Medef, réformant le code du travail pour affaiblir la défense des salariés et avec ces politiques ultra libérales, avantager encore plus ce patronat décomplexé, afin d'imposer aux salariés, sa politique de régression sociale et de répression syndicale fort d'une convention collective au rabais.

Il nous faut être forts et solidaires afin de combattre cette régression et répression qui frappent les plus démunis et font la part belle au capital qui engrange encore plus de profits et verse toujours plus de dividendes.

Malgré ces attaques en règles et même si les salariés apparaissent comme résignés, à nous, syndiqués CGT, de leur montrer qu'une autre voie est possible :

La voie du progrès et de la justice sociale, celle d'une société humaniste et solidaire, où les migrants ne sont pas le problème et où le travail n'est pas un coût, mais le tout une richesse.

Inondons les réseaux sociaux, utilisons tous les moyens de communications modernes et dans les entreprises, afin de montrer que la CGT n'est pas un syndicat du passé, mais bien le syndicat de l'avenir, dont la marque de fabrique reste et sera toujours le syndicalisme de classe, de lutte et de conquêtes sociales, au service du monde du travail.

Merci de votre attention.

Vive notre 41^e congrès, vive la CGT !

RAPPORT D'OUVERTURE

Frédéric Sanchez

secrétaire général de la Fédération



chers camarades, chers ami(es) et invité(es). Au nom de la direction fédérale sortante, au nom de toute la Fédération, je vous souhaite la bienvenue à notre 41^{ème} congrès fédéral, ici dans ce palais des congrès de Dijon.

Bienvenue aux 385 délégués provenant des différentes régions de France avec un clin d'œil particulier pour nos camarades de l'île de La Réunion présents pour la première fois en tant que délégués et non plus en tant qu'invités. Cette victoire dans le contexte actuel mérite d'être valorisée.

Je voudrais également souligner la présence du camarade de l'île de Mayotte ; sachant qu'il n'a pas été facile pour lui d'assurer sa participation aussi nous pouvons le saluer.

Je remercie l'ensemble des syndicats qui ont su, dans une période complexe et bouleversée, créer les conditions pour assurer leur participation aux cinq jours de débats, de réflexions et de prises de décisions qui vont rythmer notre 41^{ème} congrès et tracer la feuille de route des métallurgistes pour les trois prochaines années.

Favoriser votre présence, démontre l'intérêt qu'ils portent à l'organisation, à son développement et à son renforcement.

Je tiens également à saluer l'ensemble de nos invités qui, tout au long de la semaine, vont se succéder. Connaissant bien le sens de la fraternité de chaque métallote et de chaque métal, je sais que vous saurez leur réserver un accueil chaleureux, je vous en remercie.

Nous allons devoir, durant ces 5 jours de travail, nous attacher à identifier non seulement nos difficultés, mais surtout leurs causes et les solutions que nous devons apporter.

Nous analyserons aussi nos réussites, non pas pour nous enorgueillir mais dans l'esprit de réaffirmer l'utilité et l'efficacité de notre syndicalisme CGT qui représente, à mon sens, un véritable contre-pouvoir dans une situation complexe et pleine d'incertitudes.

Nous sommes, toutes et tous ici, d'accord pour travailler au rassemblement des salariés avec leurs organisations, pour créer le rapport de forces et conquérir de nouveaux droits.

La construction du rapport de forces prend du temps, certes, mais il est nécessaire pour lever les doutes, rassembler et s'engager dans une bataille pour changer les fondements même de la société.

Dépasser le capitalisme, ne se fera pas en quelques jours : il faudra assurément continuer à dénoncer les mauvais coups portés contre les intérêts des travailleurs. Il faudra aussi, et surtout, faire des propositions alternatives pour conquérir de nouveaux droits dignes du 21^{ème} siècle.

Des droits dignes des salariés de l'une des premières puissances mondiales qui se targue d'être la patrie des droits de l'homme et du citoyen.

Avant d'entrer dans le détail des débats que nous



impulserons tout au long du congrès, je voudrais rappeler qu'il faut intégrer, à l'appréciation du rapport de forces, la place et le rôle de la CGT dans une période compliquée de son histoire, celle que nous avons traversée fin 2013, début 2014.

Sans vouloir en rajouter, avec le souci de rester le plus objectif possible, nous pouvons dire que la situation traversée par notre organisation fut préoccupante.

Beaucoup d'observateurs, très souvent nos détracteurs, pensaient qu'elle ne s'en relèverait pas, et que le syndicalisme de luttés et de propositions que nous incarnons, était voué à disparaître avec la CGT.

Le patronat, toujours à la manoeuvre voyait déjà l'occasion unique de reprendre aux salariés l'ensemble des acquis concédés ces dernières décennies ; tandis que d'autres spéculaient déjà sur la récupération des militants, des syndiqués pour conforter leurs propres intérêts.

Il a fallu toute la capacité des militants, des syndiqués, d'une organisation soudée pour relever le défi et faire qu'aujourd'hui notre CGT, cette vieille dame de 120 ans a su reprendre la place qu'elle n'aurait jamais dû quitter.

Elle est redevenue incontournable dans le paysage politique, dans la population et le paysage syndical français, européen et mondial.

La Fédération de la métallurgie, dont vous êtes les acteurs principaux, y a largement contribué. Je peux même dire qu'elle a été l'une des principales contributrices, tant par la mise à disposition de femmes et d'hommes au service de cet objectif que par l'investissement de tous ses militants et syndiqués. Ce qui aurait pu nous affaiblir nous a renforcés.

De l'avis de tous, les militants de notre Fédération et dans une moindre mesure ses syndiqués, font partie des plus investis dans la bataille pour gagner un Code du travail digne du 21^{ème} siècle.

La nouvelle direction fédérale, après le départ de son secrétaire général Philippe MARTINEZ - il sera présent parmi nous à partir de jeudi - a eu la force de poursuivre la bataille en relevant les défis auxquels elle était confrontée tout en faisant face à ses responsabilités et aux pièges tendus par ses adversaires de classe.

Celui par exemple de la tentative de récupération du patrimoine des métallurgistes de l'île de France, notre bien commun géré par l'association Ambroise CROIZAT.

L'acharnement à dénigrer la CGT dans la gestion de son patrimoine montre à quel point le pouvoir de l'époque,

et celui d'aujourd'hui, ne sont pas en position de forces.

Les attaques incessantes contre nos militants, à l'image de celle des 9 de PSA Poissy, et le mépris insultant du gouvernement à l'égard de la lutte exemplaire des salariés de GM&S, rejoignent cette même logique.

Je voudrais aussi souligner la cohésion des syndicats, des syndiqués dans leur globalité. Ils ont su associer luttes et renforcement de l'organisation alors qu'au même moment se multipliaient les plans de restructuration.

Ils ont su préserver la continuité tout en parvenant à un renouvellement important des équipes syndicales dirigeantes.

Nous n'avons pas le choix. Ce congrès doit être celui de l'amplification du débat pour construire le rapport de forces nécessaire à nos buts et bâtir les cadres et la vie syndicale pour le soutenir.

Un congrès reste un moment déterminant dans la vie d'une organisation démocratique. C'est le temps où l'on se pose pour examiner le travail accompli en rapport aux priorités que l'on s'était fixées.

Notre objectif est clair : le dépassement du capitalisme, la création d'une société plus juste basée sur la solidarité, la réponse aux besoins sociaux dans une prise en compte globale des défis de l'humanité tels que ceux de la démographie, de l'environnement, la paix et le désarmement.

Toutes ces aspirations viennent se heurter frontalement aux aspirations du capital qui n'a qu'un seul objectif, l'accumulation et la confiscation des richesses produites par le travail.

C'est ce travail, effectué quotidiennement par chacune et chacun d'entre nous à son niveau de responsabilités (que je veux souligner). Il est notre richesse partagée que beaucoup d'organisations, qu'elles soient politiques ou syndicales, nous envient.

Ce travail se caractérise par un bouillonnement d'idées, l'énergie de batailles revendicatives, qui laissent perplexes beaucoup d'acteurs et d'observateurs dans le monde, et dans le même temps par la créativité de propositions alternatives construites.

La Fédération de la métallurgie c'est tout ça, sans jamais céder un pouce de son intégrité et des principes fondateurs de l'organisation. Le racisme, la xénophobie, l'homophobie n'en feront jamais partie.

Par contre l'indépendance de l'organisation vis-à-vis des partis politiques et l'autonomie dans la prise de décisions sont des valeurs avec lesquelles nous ne pouvons transiger.

La neutralité structurelle et organisationnelle n'est en rien une forme d'indifférence.

Au contraire, la CGT n'est pas neutre idéologiquement. Nous restons une organisation éminemment politisée. Aspirer à la transformation sociale ne peut se faire qu'à partir d'une réflexion politique de l'organisation et de ses adhérents.

Regardons ensemble comment a été bâti ce congrès.

Nous avons voulu le construire autour des réalités et des attentes des salariés de la métallurgie dans tous les domaines de la vie.

Au-delà de la discussion sur notre projet de document d'orientation, qui vous sera présenté jeudi après-midi, trois grands thèmes de débats seront abordés :

- Un premier autour de l'industrie du futur et des bouleversements technologiques.
- Un deuxième sur les garanties collectives à partir de notre projet de convention collective nationale.
- Enfin, un troisième que je qualifierais de pierre angulaire, sur les questions de qualité de vie syndicale et de formation syndicale.

Trois sujets qui forment un tout indissociable, aux nombreuses interactions entre eux.

Chaque thème présenté et débattu en table ronde, fera l'objet de prises de décisions, qui je l'espère, structureront avec audace et vision notre feuille de route pour les trois prochaines années, voire au delà.

Avant d'en venir aux questions concrètes qui nous traversent, prenons la mesure de l'environnement global dans lequel nous évoluons.

Le contexte général est marqué par le sceau de la violence.

Je vais vous livrer quelques facettes de la situation internationale.

Depuis les années 90, on nous promettait la paix grâce à l'extension du commerce et à la généralisation des règles applicables à l'économie de marché, censés développer harmonieusement le monde ; grâce aussi à la poignée de fer des États-Unis et de l'OTAN, dans un rôle de gendarmes de la planète. C'est ce que certains appelaient «la fin de l'histoire», la fin des luttes de classes.

L'état de notre monde qui s'est pourtant nettement dégradé au cours des dernières années est très préoccupant.

Les premières victimes témoins des dégâts sont les réfugiés confrontés aux atrocités des conflits, aux dérèglements climatiques et à l'appauvrissement généralisé dû à la concentration des richesses et aux politiques de concurrence entre travailleurs.

Aujourd'hui, près de 60 millions de personnes dans le monde fuient la pauvreté, la faim, les guerres et les persécutions.

Les crises internationales et les politiques d'austérité imposées aux populations ont accentué ce mouvement.

Ces mêmes pays et gouvernements à l'origine des dégradations dans le monde ferment aujourd'hui leurs portes et se bouchent les oreilles pour ne pas entendre les cris de souffrance des enfants, des femmes et des hommes.

Nous manquons aux principes fondamentaux du syndicalisme de solidarité et de dignité humaine, si rien n'est fait pour les accueillir et leur venir en aide.

Parallèlement, tant que les causes fondamentales qui forcent les gens à fuir leur pays ne seront pas résolues, la crise migratoire s'amplifiera.

Nos dirigeants doivent prendre la responsabilité de mettre fin aux conflits, notamment en Irak, en Libye et en Syrie.

La Fédération de la métallurgie CGT, le syndicalisme européen et international doivent réaffirmer leur attachement au principe fondamental de la paix et du désarmement.



Le droit à la paix et à la sécurité de tout être humain et des populations, doit constituer une obligation fondamentale des États et des institutions internationales.

La paix ce n'est pas seulement l'absence de guerre, mais bel et bien un principe de respect entre les hommes, fondé sur la libre coopération de tous pour le bien commun.

Chaque membre de la société est responsable de ses compatriotes mais aussi du monde entier.

Une paix durable reste la condition préalable de l'exercice de tous les droits et devoirs de l'être humain, pour prévenir ou régler les conflits.

Maintenir la paix, le dialogue et les efforts politiques doivent prévaloir sur tous les recours à la violence et aux agressions pouvant aller jusqu'à la force armée.

Ce n'est pas pour rien que la Confédération a relancé le collectif CGT «paix et désarmement».

Ce message prend d'autant plus de force que les provocations du président des États-Unis Donald TRUMP peuvent entraîner notre planète vers un nouveau conflit désastreux pour l'humanité.

Un engagement de ces mêmes États serait nécessaire pour enrayer la spirale du dérèglement climatique qui conduira inexorablement encore demain à l'exode de milliers, voire de millions de personnes.

Les politiques libérales, dans une vision court-termiste résultent d'une préférence marquée pour l'exploitation des richesses naturelles de la planète, au péril des générations à venir.

Cette même exploitation au cœur du corpus idéologique inhérent, au libéralisme, conduit à une uniformisation des politiques économiques et sociales au niveau mondial.

L'unique objectif de cette concentration des richesses est de s'accaparer le fruit du labeur des travailleurs et de ne rien laisser aux enfants des travailleurs.

Pour cela, le capital s'appuie sur la politique de mise en concurrence des salariés à tous les niveaux, mondiaux, continentaux, nationaux, régionaux ou locaux.

La dernière réforme de notre droit du travail « Macron-Penicaud » n'est qu'une étape supplémentaire dans un mouvement débuté il y a une quinzaine d'années en Allemagne, avec les lois Hartz, qui ont touché successivement l'Irlande, la Grèce, l'Espagne, le Portugal, l'Italie, la France et demain la Belgique.

Au-delà du périmètre Européen, d'autres pays sont confrontés à ces mêmes logiques : le Brésil, l'Argentine, la Corée du Sud et même l'Inde.

Enfin que dire de la Grèce, modèle ultime des politiques libérales où plus aucune convention collective n'existe et où désormais chaque travailleur négocie de gré à gré, avec l'employeur, ses conditions de vie et de travail.

Les attaques contre les organisations syndicales protectrices des garanties et libertés collectives, comme le droit de grève, se sont multipliées à un niveau très inquiétant.

Même sur le vieux continent, comme le révèle le rapport annuel de la Confédération Syndicale Internationale sur les libertés syndicales, ces répressions touchent avant tout les organisations de lutte et de classe, comme la nôtre.

Derrière ces attaques, la volonté est de creuser les inégalités et d'augmenter la paupérisation des travailleurs.

Pour illustration, l'ONG Oxfam estime que 8 milliards dans le monde possèdent autant de richesses que la moitié la plus pauvre de la population mondiale, qui elle représente 3,6 milliards de personnes.

Une poignée détient énormément alors que des mil-



liards de personnes survivent, enfermées dans la pauvreté, brisées par les fractures dans des sociétés où la démocratie s'affaiblit.

Démocraties en péril par la montée sans précédent de l'extrême droite et des nationalistes dans le monde.

Rien qu'en Europe, tous les derniers scrutins démontrent cette montée inquiétante. L'image la plus saisissante est celle de l'Allemagne. Le parti islamophobe AfD est devenu la troisième force politique du pays, avec l'arrivée de 94 députés qui siègent aujourd'hui au Bundestag.

Ce recul du bien vivre ensemble nous renvoie aux années 30.

Le recul nationaliste constaté également avec le Brexit, la récente tentative d'indépendance de la Catalogne et peut être demain celles de l'Ecosse, l'Italie, la Belgique, etc., mettront en péril l'unité de l'Europe construite sur les cendres de la seconde guerre mondiale.

En France, la vigilance est plus que jamais nécessaire pour empêcher ce tournant, ce pourrissement des esprits. Tout particulièrement aux dernières élections présidentielles et législatives, nous avons vu comment l'extrême droite veut remettre en cause les conquêtes sociales.

Contrairement au gouvernement qui prétend des économies, elle oppose l'immigration au droit du sol, pour manipuler les électeurs. L'extrême droite agite la peur de perdre la sécurité sociale et la gratuité de l'école en désignant un bouc émissaire à rejeter.

Une fois l'universalité de ces acquis remise en cause, elle n'aura plus qu'à bouger le curseur comme on le voit dans les mairies frontistes : d'abord les chômeurs, puis d'autres strates de la population. Les logiques de haine et de division ont toujours servi à affaiblir le camp des salariés.

A ce titre nous devons mener au quotidien une lutte sans merci aux extrêmes, ils ne peuvent et ne doivent jamais entacher les valeurs humanistes que nous défendons depuis plus de 120 ans.

L'idéal de paix des pères fondateurs de l'Europe s'est délité. Au profit du lobbying économique compétitif des grandes entreprises, l'affaiblissement politique a délaissé le bien-être des populations.

Aujourd'hui nos démocraties sont en danger ;

- en danger face à l'augmentation de l'extrême droite,
- en danger face à la désaffection grandissante des citoyens qui se détournent des urnes,
- en danger face aux reculs des libertés individuelles et collectives.

Certaines sont d'ailleurs attaquées de plein fouet, comme au Brésil où le coup d'état institutionnel de 2016 s'apparente à des manœuvres menées dans les intérêts des grands capitalistes. Et que dire de la situation en Turquie depuis le renforcement des pouvoirs du Président Erdogan et la situation du peuple Kurde!!

Volontairement, je ne rentrerai pas plus dans le détail des différentes situations puisque demain, en fin d'après-midi, une séance du congrès sera consacrée aux questions internationales.

Un certain nombre de camarades viendront témoigner, vous aurez alors l'occasion unique de les questionner, d'échanger avec eux sur leurs réalités, mais aussi sur les réponses que le syndicalisme européen et international doit y apporter.

Je voudrais à ce moment de mon intervention, saluer la présence de près de 64 camarades d'organisations syndicales des 4 continents qui nous font le plaisir et l'honneur d'assister à notre 41ème congrès.

Sachez que vous êtes ici chez vous et que vous pouvez compter sur la solidarité et la fraternité de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT pour construire les convergences nécessaires à la création d'un véritable syndicalisme européen et international, capable de lutter pour de meilleures conditions de vie, de travail et une meilleure répartition des richesses.

Je vous demande de bien vouloir vous lever afin que tout le monde puisse vous voir. Maintenant, je demande à l'ensemble des congressistes de vous réserver l'accueil que vous méritez.

Il me semble important de souligner les aspects positifs de notre implication internationale, porteuse d'espoir, et de perspectives revendicatives pour l'avenir.

La lutte des salariés à travers le monde ne faiblit pas. Au contraire elle s'accroît. Même si personne n'en parle, des millions de travailleurs sont en lutte chaque jour, je ne veux pas être exhaustif, mais je vais en mentionner quelques unes.

Tout d'abord, celle de nos camarades brésiliens, en lutte depuis de très nombreux mois contre le coût d'Etat de Michel Temer et les attaques contre le monde du travail ; celle de nos camarades argentins contre la réforme de leur marché du travail, de nos camarades coréens pour la démocratie et contre la répression syndicale.

Les luttes de nos camarades sud-africains, uruguayens, américains, indonésiens, mexicains ou encore indiens qui ont organisé la plus grande mobilisation de l'histoire le 2 septembre 2016, avec 200 millions de travailleurs en grève pour s'opposer à la réforme du droit du travail.

Plus près de chez nous, celle de nos camarades belges contre la réforme de leur marché du travail et pour la défense des services publics. Ou encore de nos camarades allemands qui luttent contre la précarité et pour une augmentation de 6% des salaires des métallurgistes. Celle de nos camarades portugais pour la défense des conventions collectives et l'augmentation des salaires.

Je ne vais pas développer car Valentina représentante de la FIOM CGIL, sera à la table ronde qui traitera la question des garanties collectives.

Elle nous expliquera comment le syndicalisme, de nouveau rassemblé en Italie, a su reconquérir une convention collective obligeant le patronat à s'asseoir à la table des négociations.

Le congrès IndustriALL Global Union qui s'est tenu l'année dernière à Rio de Janeiro, a été l'écho de la multiplication de ces luttes.

Deux mots sont à retenir du congrès, LUTTES et CONVERGENCES.

Face à l'uniformisation des attaques, le besoin de convergences est plus qu'indispensable, il est salvateur. Notre camarade Valter SANCHES, nouveau Secrétaire d'IndustriALL Global Union parmi nous aujourd'hui est désormais chargé de mettre tout en œuvre pour faciliter la construction de ces convergences.

D'abord en Espagnol, sera enlevé dans le texte final Valter, tu peux compter sur le soutien inconditionnel de la Fédération de la métallurgie CGT pour œuvrer dans ce sens, et contribuer à développer un véritable internationalisme syndical.

Cette convergence et unité se traduit déjà au sein d'IndustriAll Europe. Nous sommes sur la construction d'une revendication commune autour de la réduction du temps de travail et une réflexion commence à prendre forme autour de la mise en place d'un salaire minimum.

Notre ami, Luc Triangle, Secrétaire général d'IndustriAll Europe, également présent aux travaux de notre congrès, y reviendra certainement demain dans son intervention.

Ces convergences qui se tissent à l'échelle européenne et internationale, doivent maintenant trouver une traduction directe au niveau de nos entreprises, de nos groupes, pour construire des luttes et des mobilisations communes qui dépassent les frontières Nationales.

Arrêtons-nous maintenant sur quelques aspects de la situation nationale.

Il y a peu, nous avons fêté les 70 ans de la création de la sécurité sociale par le Ministre communiste et ancien Secrétaire de notre Fédération Ambroise CROIZAT, cette institution révolutionnaire est aujourd'hui en grave danger.

Le soi-disant rétablissement des comptes n'a été obtenu que par une pression massive sur les dépenses de santé, notamment sur l'hôpital public.

Les prestations familiales et les pensions de retraites sont gelées depuis 2014, plongeant de plus en plus la population sous le seuil de pauvreté.

Comment peut-on considérer que la situation s'améliore lorsque l'on obtient des résultats comptables en remplissant de moins en moins l'objectif d'amélioration de la vie des individus ?

Comme partout, le dogme de la productivité est à l'œuvre. Et le résultat est dramatique, notamment dans les caisses d'allocations familiales qui ont des mois de retard dans le traitement des dossiers.

Du côté de la concurrence, le gouvernement est obsédé par la compétitivité qui s'impose jusque dans la définition des territoires.

Avec la loi portant sur une nouvelle organisation territoriale de la République (dite loi NOTRe), il organise la concentration des ressources et des pouvoirs dans les mains des grandes régions redécoupées et surtout des métropoles, censées mener la guerre économique avec les autres territoires !

Cette obsession de la compétitivité aurait pu être travaillée par des investissements, dans le développement des infrastructures, dans la formation des salariés ou encore dans la recherche scientifique et technique.

Au contraire, l'idéologie dans laquelle baigne le gou-



vernement le conduit à axer sa politique dans 3 domaines bien différents :

- La baisse de la fiscalité sur les entreprises.
- La dérégulation.
- L'affaiblissement des capacités d'intervention des salariés.

La réforme du Code du travail, lancée dès le début de son quinquennat par le président de la République Emmanuel MACRON n'est que la première étape d'un chantier plus vaste que le gouvernement appelle « rénovation », traduisez « destruction du modèle social français ».

Dès cet automne, c'est à dire aujourd'hui, l'exécutif a décidé de s'attaquer à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, avant d'en venir à celle de l'assurance chômage et des retraites.

Parmi les nombreuses surprises de la « révolution Macron », l'augmentation de la CSG, annoncée le 4 juillet dernier par le Premier ministre Édouard Philippe dans sa déclaration de politique générale qui entrera en vigueur dès 2018.

Motif officiel : accorder aux salariés un souffle d'air pour augmenter leur pouvoir d'achat. La potion magique imaginée par le gouvernement, s'avère être en fait un méchant tour de passe-passe qui touchera de plein fouet les retraités à partir de 1200 euros.

Pour le gouvernement c'est le seuil à partir duquel on peut s'estimer aisé. Ils seront, au passage, 10 millions à subir cette augmentation.

Rappelons que les retraites complémentaires, pour leur part, ne bougeront pas pendant 3 ans. Soit une augmentation de 25 euros à partir de 1200 euros de retraite pour aller jusqu'à 58 euros pour une retraite de 2400 euros.

Pour rappel, en douze années le pouvoir d'achat des retraités a reculé de 20%.

En France, salaires, Code du travail et sécurité sociale sont liés. Derrière cette hausse de la CSG de 1,7 point, supposée indolore pour les salariés, c'est aussi toute la protection sociale qui est visée par l'exonération des cotisations maladie et chômage, dans un monde du travail de plus en plus précarisé, et accentué par la réforme.

Alors que la population subit déjà une Santé à deux vitesses, avec des soins de haut niveau pour les plus aisés et un quart des français qui renoncent aux soins faute d'argent, cette déconnexion du monde du travail et l'exonération des entreprises de leurs responsabilités conduiraient à creuser encore plus les inégalités.

En marche vers la financiarisation de l'entreprise, et sous la dictée du patronat, les mesures du gouvernement trahissent une réelle méconnaissance de la réalité vécue par la très grande majorité de nos concitoyens en voie de précarisation croissante.

Austérité et régulation de l'économie par les marchés au travers d'une concurrence sauvage, sont les deux mamelles de la politique du gouvernement Philippe.

L'austérité s'est traduite dans les budgets publics par des cadeaux fiscaux sans précédent et sans contrepartie pour les grandes entreprises.

Le Crédit Impôt Recherche, depuis sa mise en place et jusqu'en 2019, année de son remplacement par un allègement pérenne des cotisations sociales voulu par Macron, aura coûté plus de 70 milliards d'euros aux finances de l'Etat, pour seulement 100 000 emplois créés selon l'INSEE.

Et bien sûr, pour financer ces généreux cadeaux, le gouvernement a programmé des économies sur les budgets utiles à la population : 18 milliards sur le budget des ministères, 11 milliards sur les dotations aux collectivités locales, et 21 milliards sur la protection sociale.

C'est donc un transfert de la fiscalité des entreprises sur les ménages, et en particulier sur les ménages les plus modestes, qui a été opéré.

Avec l'affaire des Panama papers, l'opinion publique a découvert que les entreprises en plus de bénéficier de milliards d'euros d'argent public, pratiquent la fraude fiscale.

D'ailleurs, plusieurs grands groupes de la Métallurgie qui réalisent des milliards d'euros de bénéfices, sont des spécialistes de l'exercice.

Les lois Macron, Rebsamen, El Khomri et aujourd'hui les ordonnances, sont l'illustration de cette démarche, tout comme la loi de juin 2013 issue de l'ANI sur l'emploi.

Une nouvelle fois, on nous ressort les vieux discours : plus le capitalisme ferait de profits, plus il serait censé investir, donc il faudrait supprimer les barrières qui empêchent le profit.

Cette idéologie du 19ème siècle a été mainte fois invalidée par les faits. Le gouvernement choisit, une fois de plus, de défendre ce que nos aînés appelaient, dans le programme du Conseil National de la Résistance « les grandes féodalités économiques et financières ».

Je vous livre un scoop !

Dernièrement la Confédération Européenne des syndicats était reçue par la direction générale en charge de l'emploi au niveau de la commission Européenne.

Nos camarades ont demandé à la commission si elle avait examiné les conséquences de mise en œuvre des lois Travail en Europe.

La réponse a été claire : 300 000 emplois à durée indéterminée ont été détruits alors que dans le même temps 300 000 emplois précaires étaient créés.

Lorsque les experts considèrent qu'à partir de 2 heures travaillées on doit bénéficier d'un contrat de travail, je vous laisse mesurer le nombre de salariés concernés.

Pour résumer, les finalités des lois Travail c'est : destruction des emplois pérennes et explosion des emplois précaires, pour toujours plus de profits.

Le candidat Macron s'était engagé à aller plus loin que la loi El Khomri, sans s'embarrasser du débat démocratique en passant, en plein été, par les ordonnances.

Parole tenue ! Le 31 août, le Premier ministre et la mi-



nistre du Travail rendaient public le contenu des 5 ordonnances gouvernementales portant sur la réforme du Code du travail. En quelques 200 pages, 36 mesures principales dynamitent les droits des salariés.

Dans la droite ligne des précédentes réformes que je vous ai énumérées plus haut, cette nouvelle salve de dérèglementations fait figure de synthèse.

«La France restera un Etat de droit social», a cru bon de préciser Édouard Philippe, vantant je cite, «une réforme ambitieuse, équilibrée et juste» une grande transformation pour soi-disant réparer le pays.

Or, sous prétexte d'une prétendue nécessaire adaptation aux évolutions du monde du travail, l'exécutif suit en réalité les directives européennes et répond aux vieilles obsessions patronales : faciliter les licenciements, organiser l'affaiblissement des organisations syndicales «si possible les plus progressistes» et réduire à l'échelle de l'entreprise le périmètre des accords collectifs. L'attaque est généralisée et la casse minutieuse.

Sur le front des licenciements, cette loi travail XXL non seulement instaure la rupture conventionnelle collective, qui au passage permet de diminuer significativement le montant des indemnités de départ à la charge de l'employeur, mais touche également au périmètre des plans sociaux en donnant aux grands groupes toute liberté d'organiser la faillite de leurs filiales.

Au chapitre du dialogue social, point central de la communication d'un gouvernement qui considère que sa réforme le «renforce massivement», là aussi les masques tombent.

Signatures des accords sans syndicat dans les entreprises de moins de 20 salariés, référendums à l'initiative de l'employeur. L'objectif est bien clair, réduire la portée de l'action syndicale.

Et, dans ce domaine, la fusion des instances représentatives du personnel est emblématique.

Exit les délégués du personnel, les élus du comité d'entreprise et du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail ; place au conseil social et économique, une instance unique, affaiblie et réduite en termes de nombre d'élus et de moyens financiers.

Enfin, avec la primauté donnée au niveau de l'entre-

prise, au mépris de la branche et de la loi, cette réforme consacre l'effondrement de la hiérarchie des normes.

Les accords d'entreprise pourront désormais fixer une partie de la rémunération des salariés, légalisant de fait le dumping social.

Une précarisation facilitée encore plus par la mise en place généralisée des contrats de chantier, sorte d'intérim prolongé, qui usurpe le nom de «CDI».

Dans ce sens, la CGT propose des alternatives précises pour améliorer concrètement le Code du travail et la vie des travailleurs.

Pour nous, deux principes fondamentaux doivent continuer à régir le droit du travail : le respect de la hiérarchie des normes et le principe de faveur.

Parmi les propositions que porte la CGT :

- Améliorer la justice au travail, avec des moyens humains et matériels supplémentaires et de qualité.
- Un droit à la représentation collective de tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise.
- Des instances représentatives du personnel avec des prérogatives telles que celles prévues pour les CE, CHSCT, DP.
- Des droits et moyens syndicaux pour l'organisation syndicale pour pouvoir s'exprimer et agir librement.
- Des augmentations de salaires et la reconnaissance des qualifications, l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Placer le travail au centre de la transformation sociale pour une autre production et répartition des richesses, afin de mieux répondre aux besoins de la population.
- Une réduction du temps de travail à 32h pour améliorer les conditions de travail et créer des millions d'emplois pour résorber durablement le chômage.

Enfin, mettre en place un nouveau statut du travail salarié, qui serait un socle de droits interprofessionnels individuels, garantis collectivement, opposables à tout employeur et transférables d'une entreprise et d'une branche à l'autre.

Autant de propositions dont chacune et chacun d'entre vous doit s'emparer, les porter haut et fort, les mettre en débat avec les salariés, les citoyens.

C'est à ce niveau que nous devons situer notre combat pour gagner sur nos propositions revendicatives, réaffirmant ainsi qu'au-delà de la contestation, nous restons avant tout force de propositions.

En même temps que le droit du travail est attaqué de toutes parts, les capacités productives du pays continuent d'être détruites puisque, malgré une légère reprise économique, le niveau de la production industrielle poursuit sa chute de manière inquiétante.

Sans vouloir empiéter sur les débats de la première table ronde, je veux vous livrer quelques éléments d'appréciation.

Plusieurs groupes et entreprises de la métallurgie ne connaissent aucun répit en matière de restructuration, fusion, acquisition, etc.

On le voit de plus en plus clairement, les mêmes causes entraînent les mêmes effets. La situation devient de plus en plus critique et nous interroge sur le devenir d'une production industrielle en France, ainsi que la préservation et le développement des compétences.

Par exemple, le démantèlement orchestré d'Alstom, qui après avoir vendu au géant américain Général Electric la branche énergie, c'est au tour de la branche ferroviaire d'être bradée au groupe Allemand Siemens.

Les chantiers navals STX France, passent à leur tour sous pavillon italien rachetés par le groupe Fincantieri.

Cette stratégie tourne le dos à la réponse aux nom-



breux besoins de construction, réparation, démantèlement de navires.

La victoire des camarades de la réparation navale Marseillaise reste la meilleure démonstration que c'est possible.

Ils viennent d'inaugurer il y a quelques jours la réouverture de la Forme 10 qui était, je vous le rappelle, appelée à disparaître.

Alcatel Lucent racheté par Nokia il y a quelques années vient d'annoncer plus de 600 suppressions d'emplois. Sous la pression des salariés, la direction a dû suspendre et retarder son opération.

La mobilisation des salariés reste plus que jamais d'actualité.

Les salariés de la Sam, de Bosch, de Delphi, de TIM pour ne citer que ces quelques exemples se battent sur tous les fronts depuis des mois contre les suppressions d'emplois générées par les différentes restructurations.

Et que dire de nos camarades de GM&S, en lutte depuis des mois pour le maintien des emplois et des capacités industrielles du site de La Souterraine.

Leur combat reste exemplaire, de par sa durée, mais aussi dans sa conduite, alors qu'ils font face à toutes les provocations patronales, judiciaires et policières, accompagnées du mépris d'un gouvernement à la solde du grand capital.

La lutte des GM&S reste révélatrice de notre besoin de mieux travailler les solidarités et les convergences de luttes à l'échelle d'une filière, en l'occurrence celle de l'automobile, mais pas seulement.

Un premier travail entre la Fédération des métaux, celles des transports, des cheminots et de la RATP s'est mis en place depuis quelques temps, avec pour objectif de développer une cohérence revendicative et de mobilisation au sein de la filière ferroviaire.

Nous essayons aussi de développer des initiatives en territoires autour du maintien et du développement des emplois et des industries.

Il nous faut, à mon sens, continuer dans cette voie.

Nos représentants en territoires y ont un rôle important à jouer, tout comme nos animateurs de grands groupes, en particulier nos DSC.

Comme vous le savez cette question de l'industrie reste essentielle et incontournable pour notre Fédération et pas uniquement parce qu'elle est au cœur de notre champ professionnel.

Face à de nombreux commentaires venant du monde politique ou patronal, de milieux économiques ou syndicaux qui n'épargnent malheureusement pas la CGT sur la fin d'une industrie qui serait dépassée, nous devons plus que jamais rester ambitieux et déterminés.

Nous ne pouvons accepter l'idée, trop souvent répandue, que nous assisterions à la fin d'une certaine industrie et que l'avenir serait réservé à une industrie moderne, à une industrie dite verte ou de haute technologie appelée 4.0.

Une telle présentation est une vaste fumisterie. L'expérience nous montre que le transfert de production s'accompagne, presque à chaque fois, de transferts de technologie et de savoir-faire. Les exemples que je vous ai énumérés plus haut en sont la parfaite illustration.

Il nous faut donc remettre les choses à l'endroit, c'est tout le sens de notre bataille pour l'industrie avec au centre de nos préoccupations l'emploi, les savoir-faire, les métiers et la production.

Il nous faut réaffirmer avec force, qu'une industrie sans production et sans ouvrier, ça n'existe pas !

La France a besoin d'une véritable politique industrielle, qui crée des compétences par son système éduca-

tif, qui organise les grands réseaux de transports, d'énergie et de télécommunications, qui développe la recherche scientifique et technique, et bien sûr qui crée les milliers d'emplois dans la production, nécessaires à la satisfaction des besoins du pays.

Face à cette politique, injuste et inefficace, que font les citoyens me direz-vous ?

Cette question nourrit parfois une certaine amertume auprès des militants !

Rappelons-nous que dans toute société «les idées dominantes sont celles de la classe dominante».

Les médias, les puissances financières, la plupart des leaders d'opinion, ne visent qu'à asseoir le modèle économique actuel comme un fait inéluctable, travaillant en permanence les messages et les valeurs qui imprègnent la population.

Si les citoyens semblent résignés au libéralisme, ils n'en restent pas moins attachés aux grandes conquêtes sociales.

Mais pour relever cet attachement, caché sous la crasse de la propagande permanente, il faut un outil qui s'efforce de combattre cette pollution intellectuelle, qui s'acharne à organiser la lutte quotidienne, en lien avec les grandes revendications, pour changer la société, et qui s'obstine à les faire partager pour les rendre majoritaires.

La CGT reste l'outil le plus performant pour gagner cette transformation sociale.

Et le moins que l'on puisse dire, c'est que sur les deux dernières années elle a tenu son rôle.

Elle a d'abord lancé une grande campagne contre le coût du capital, contre l'offensive idéologique, pour faire reculer les idées et les valeurs patronales martelées quotidiennement sur le « coût du travail ».

Elle a ensuite lancé une série de mobilisations autour du triptyque revendicatif «emploi, salaire, conditions de travail».

Les journées d'action accompagnées de la pétition pour l'augmentation des salaires et des pensions ont contribué à structurer, petit à petit, une convergence entre les salariés.

Ça n'a pas été simple, car l'ambiance créée par la trahison politique du gouvernement Hollande était plutôt au renoncement.

La CGT était seule. Mais les militants ont tenu le choc et ont affronté. C'est par un ancrage revendicatif dans les entreprises et une implication de toutes les structures de la CGT pour converger sur des actions communes, que nous avons monté le premier mouvement interprofessionnel de haut niveau qui a déstabilisé le gouvernement, qu'on le veuille ou non.

Le mouvement contre la loi Travail a dépassé le cadre CGT, mais il n'aurait eu aucun retentissement sans elle. Car, au-delà des pétitions sur internet et des rassemblements de nuit sur les places publiques, c'est bien l'action des travailleurs coordonnée à l'échelle nationale, leurs grèves, les 14 journées de mobilisation, qui ont permis au mouvement de prendre de l'ampleur, de tenir, d'occuper l'espace médiatique, et à d'autres composantes de se greffer dessus.

Au cours des débats que nous avons avec les militants vient, principalement, la question des formes d'action et de l'utilité de la manifestation ou de son dépassement...

Se poser cette question est avant tout une reconnaissance des difficultés que nous rencontrons pour élargir les luttes et renforcer le mouvement de contestation.

Or, près des 2/3 de la population ne sont pas d'accord avec la politique menée par le gouvernement sous l'impulsion du Président de la République.

Le problème que nous avons est l'ancrage des luttes à l'entreprise.

Je voudrais citer un camarade qui a été Secrétaire général de la CGT et qui malheureusement nous a quittés dernièrement, il s'agit de Louis VIANNET.

Je crois pouvoir, au nom de tous ici, saluer sa mémoire et son sens des responsabilités. Louis, tu nous manques déjà !

Et tu nous disais : « Tu sais camarade, pour construire Mai 68, il nous a fallu 3 ans. 3 ans de débats, de luttes sur tous les lieux de travail, pour construire ce mouvement formidable et à partir des besoins des salariés ». Dans le même temps, tu rajoutais « la situation aujourd'hui est encore plus compliquée ».

Il nous faut réfléchir, à partir de ce que nous disait Louis, de son expérience. Il faut des moments pour se rassembler, se compter, pour montrer notre mécontentement, ce sont les journées d'action.

Mais, il faut aussi ancrer les luttes dans les branches, les professions, les entreprises à partir de ce que vivent les salariés.

Il faut penser le plus petit dénominateur commun, le cahier de revendications construit avec les salariés et il n'y a pas de petites revendications.

Voilà comment on construit un mouvement d'ensemble. Croire que l'on va changer la société et les mettre en échec en appuyant sur un bouton ou en répondant toutes les semaines à un appel centralisé serait une erreur.

Vous avez d'ailleurs vu ou entendu que la dernière sortie de Gattaz est justement de demander que la France se retire du BIT.

Ce n'est pas pour rien, d'autant que la CGT veut faire condamner la France sur plusieurs éléments contenus dans la loi Travail qui sont non conformes aux conventions qu'elle a signées.

L'avenir du conflit autour des ordonnances et de notre projet de Convention Collective Nationale se joue aujourd'hui, dans ce que nous sommes capables de faire pour renforcer la CGT, pour construire et diffuser ses repères revendicatifs et ses valeurs, pour structurer des gestes d'organisation qui deviendront des automatismes.

C'est maintenant qu'il faut veiller, dans chacun de nos syndicats, à ne pas nous désunir, ne pas céder à l'ambiance qui voudrait que les uns disent aux autres pourquoi, ou comment il fallait faire les choses.

Plus grave encore, que le débat soit un mauvais procès où les uns et les autres nous serions, tour à tour, les procureurs et les accusés, cherchant de cette manière un bouc émissaire à nos regrets et à nos doutes.

C'est au contraire le moment d'élever notre niveau de mise en commun, le moment où les salariés, les citoyens ont besoin de nos échanges, nos choix, nos orientations pour les traduire directement dans leur quotidien par des actes, du concret, du contact et de la présence.

Le message CGT doit être clair et compréhensible par toutes et tous. Il ne peut être brouillé par les parasites émis par celles et ceux qui sont amers de n'avoir pu, par le débat franc, argument contre argument, et dans les instances statutaires, réussir à convaincre la majorité de rallier leur position.

Il en est de même pour les insatisfaits qui ne s'expriment pas et qui pensent que l'orientation se fait en d'autres lieux.

Penser que la CGT se fait et se mène ailleurs que dans la CGT reste une démarche stérile et mortifère, qui au-delà même de notre organisation serait préjudiciable à l'ensemble des salariés.

Vouloir réunir ou séduire le plus grand nombre, sans

débattre du réel projet syndical et surtout sans passer des paroles et des écrits aux actes concrets, à la mise en œuvre quotidienne, est une attitude qui conduit au repli, aux débats d'initiés auto-convaincus.

Maintes fois, nous avons pu le vérifier, dans notre organisation, l'avant garde éclairée ne sert à rien s'il n'y a pas le courant à tous les étages.

Notre congrès doit être un temps d'analyse approfondie sur la manière de développer le nombre, la conscience et l'organisation des métallurgistes.

Profitons de cet instant de débat démocratique, que nous offre le congrès, pour examiner ensemble le niveau du rapport de forces pour les journées des 12 et 21 septembre, celle du 19 octobre ou encore celle de jeudi dernier.

Combien d'appels à l'arrêt de travail, de métallurgistes présents dans les manifestations et dans la construction des mobilisations ?

Quel est notre rapport avec les autres organisations syndicales dans les territoires, les entreprises et les groupes ?

Cette appréciation collective de la mobilisation et de l'engagement de nos équipes syndicales, me semble nécessaire si nous voulons favoriser une véritable impulsion et développer une réelle dynamique.

Les différentes journées d'actions professionnelles ou en territoires, à l'image de celle du 13 octobre devant le siège de l'UIMM, viennent s'ajouter et se compléter. Elles sont de nature à faire grandir ce qu'on appelle communément « le Tous ensemble ».

Les différentes journées que je vous ai énumérées, sont justement des moments de convergences de luttes professionnelles et territoriales.

Force est de constater qu'il ne suffit pas d'appeler à des journées de grève et de manifestations unitaires et interprofessionnelles pour bloquer l'économie du pays.

Or, vous savez que notre salut ne pourra passer que par là.

Le rassemblement de tous les travailleurs ne se décrète pas, il s'organise et se construit de manière méthodique, reconnaissons entre nous que la marge de manœuvre reste encore importante.

La montée des luttes dans les entreprises (je vous en ai énuméré quelques unes) ainsi que les mouvements de masse, sont aussi des moyens efficaces pour enjoindre les autres syndicats à rejoindre le mouvement.

Il est de notre devoir je pense, de faire mesurer aux salariés l'imposture des logiques de divisions que certains alimentent et au contraire insister sur le besoin et l'efficacité d'une organisation confédérée.



Il est aussi de notre devoir de construire, à l'intérieur de la CGT, une meilleure organisation par notre participation dans les débats, les échanges d'informations, les prises de décisions, mais également dans la vie de nos structures, notamment celles de nos UL, de nos UD et, pour nous, métallurgistes, de nos USTM et nos animations régionales.

J'en arrive maintenant à la situation de notre branche professionnelle, qui n'est pas en dehors de tout ce que je vous ai énuméré précédemment.

Comme je l'ai précisé, nous allons avoir un débat de fond concernant l'activité revendicative de la Fédération, portant sur les garanties collectives des métallurgistes en lien avec les ordonnances Macron.

Ce débat nous permettra de mieux nous positionner, tant sur le constat que sur les solutions à apporter, pour gagner une Convention Collective Nationale des métallurgistes avec des garanties collectives de haut niveau.

Je vais donc centrer mon propos sur quelques réflexions de fond et quelques propositions permettant d'ouvrir des perspectives et amplifier les luttes pour un changement réel de société.

Comme chacun le sait, enfin je l'espère, le patronat de la métallurgie (UIMM) a décidé, avant fin 2018, de renégocier l'ensemble du champ conventionnel et cela en intégrant bien sûr les textes adoptés ces derniers mois.

Il est inutile de vous préciser que le champ conventionnel est un ensemble de droits et de contraintes, qui régissent la vie de tous les salariés de la métallurgie, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent. Il régit également les conditions dans lesquelles ils mettent en œuvre leurs qualifications et exercent leur métier.

Cette convention les suit tout au long de leur vie professionnelle et se poursuit, sur certains points, au moment du passage à la retraite. La colonne vertébrale de ces accords étant la grille de classifications.

Sans vouloir empiéter sur les débats de la table ronde, je vous livre quelques éléments d'appréciation.

Tout d'abord nous pouvons tous faire le constat que le contre, même si il est nécessaire, n'est pas suffisant pour que la contestation s'amplifie.

Notre projet de convention collective nationale reste un repère pour unir les salariés, les propositions que nous développons sont tirées des cahiers de revendications du résultat des luttes, elles vont de concert avec les évolutions techniques et technologiques dont sont capables les salariés.

Le patronat sait qu'une course de vitesse est engagée entre lui et nous. Ces évolutions liées aux réseaux sociaux sont une formidable source de progrès de productivité.

Accaparer ces évolutions, reste pour lui stratégique, pour cela il doit casser la solidarité, le collectif de travail pour mieux individualiser et isoler les individus.

Le saviez-vous ? En 30 ans, 10% du produit intérieur brut sont passés de la masse salariale, donc de la rémunération, vers le capital.

C'est la traduction de ce que nous avons appelé le coût du capital. Le calcul fait à l'échelle nationale et confirmé par des spécialistes, montre qu'en 30 ans nous sommes passés de 10 jours à 40 jours par salarié pour rémunérer le capital.

On consacre aujourd'hui 2 mois de travail par an pour les dividendes.

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant qu'un ingénieur débutant reçoive une rémunération équivalente à celle d'un bac plus 2 d'il y a 30 ans. Un bac+2, en 2017, débute avec un salaire équivalent à celui d'un salarié qui rentrerait dans une entreprise il y a 30 ans avec un BEP.



Je n'ose pas vous dire combien un salarié avec un CAP a perdu, il perçoit l'équivalent d'un salarié qui débute à l'époque sans diplôme.

Et que dire de la situation de la femme dans la métallurgie, qui subit un écart de salaire de près de 20% pour un travail de valeur égale ?

Face à ce constat il devient urgent de faire en sorte que la règle qui prévoit que le salaire reste le paiement de la force de travail dans un temps donné et mesuré soit appliquée.

L'UIMM aurait souhaité aller vite pour négocier et conclure un accord sur les classifications.

Force est de constater (intégrer la réunion de négociation du 17 novembre, s'appuyer sur l'écho des négos) que l'objectif qu'elle s'était fixé n'est pour le moment pas atteint, ce qui n'est pas sans lui poser problème dans la visée qui était la sienne d'enchaîner les autres thèmes pour s'en débarrasser au plus vite, en catimini et dans l'opacité.

Il me semble important de rappeler également la dimension unitaire, qui, qu'on le veuille ou non, pèse dans l'évolution de cette négociation.

En effet, en qualité de première organisation syndicale de la branche, la CGT a joué et continue de jouer un rôle moteur pour essayer de rassembler toutes les organisations syndicales et les positions de chacun.

Cela nous permet, sur certains aspects traitant des classifications, de porter des propositions revendicatives assez proches.

Comme par exemple, la question de la reconnaissance des diplômes et des seuils d'accueil, le déroulement de carrière, le maintien des primes, notamment d'ancienneté, sont des sujets défendus plus ou moins collectivement.

Cela génère une certaine cristallisation dans le déroulé de ces négociations.

Ce travail unitaire reste cependant fragile, il ne garantit en rien une issue positive sur cette question structurante des classifications.

Les expériences passées nous ont appris qu'il fallait rester plus que vigilant en la matière.

Enfin le contexte de mobilisation de 2016 et celui d'aujourd'hui contre la loi Travail est de nature à faire douter le patronat de la métallurgie sur sa capacité de remporter le morceau.

Comme nous, le patronat prend le temps de mesurer les rapports de forces.

Ne soyons pas surpris de constater que l'affrontement entre l'UIMM et les organisations syndicales soit aussi fort sur cette question capitale des classifications.

Elles sont le point central de la négociation du futur dispositif conventionnel.

Il nous faut donc poursuivre nos efforts sans relâche pour faire connaître notre proposition de grille de classification et les propositions phare de notre projet de convention collective nationale.

Parmi ces propositions, nous portons l'exigence :

- D'une grille unique de l'ouvrier à l'ingénieur et cadre avec la garantie d'au moins, le doublement du salaire de base sur la carrière et un changement de coefficient tous les 4 ans.

- D'une durée légale du travail, prenant en compte les progrès techniques, scientifiques, de formation et les gains de productivité possible, comme des éléments devant servir au progrès social. Nous soutenons l'exigence d'une réduction du temps de travail effective à 32 heures.

- Un SMIC à 1800 euros bruts pour 35 heures aujourd'hui, 32h demain

- Une organisation et santé au travail qui respecte l'équilibre vie privée / vie professionnelle avec un véritable droit à la déconnexion et au respect du repos hebdomadaire

- Une organisation du travail où le collectif est valorisé et où chaque salarié peut donner son avis et dispose de temps de formation

- Une vraie citoyenneté dans l'entreprise

- Un départ en retraite à 60 ans et la reconnaissance de la pénibilité avec des départs anticipés pour les salariés concernés, garantir une véritable égalité entre les femmes et les hommes et enfin lutter contre toutes formes de discrimination à l'embauche et durant toute la vie professionnelle.

Pour cela le matériel revendicatif ne manque pas, sous forme de tracts, de notes fédérales ou de dossiers dans notre Mensuel des Métallurgistes qui, je l'espère, arrive dans les mains de chacune et chacun d'entre vous.

Un livret traitant des classifications a été finalisé, vous l'avez à l'intérieur de vos pochettes.

En parallèle des classifications, s'est ouverte une négociation sur l'organisation et le temps de travail. L'UIMM pour le moment campe sur une position qui consiste à renvoyer presque tout à la négociation dans l'entreprise sans aucun filet de sécurité pour les salariés.

Le projet patronal sur cette question c'est : descente aux enfers et retour vers le passé !

Comme vous le savez la conquête et la maîtrise du temps de travail, reste un domaine régalien des organisations syndicales dont s'est emparé le patronat.

N'oublions jamais que les syndicats se sont construits autour de la journée de 8h. Or, depuis la bataille sur les 35 heures, le patronat n'a cessé d'exiger un retour aux 40 heures, voire plus, prenant les dispositions dans les entreprises pour imposer l'allongement du temps de travail sur la vie.

Aujourd'hui, il exige même, auprès de la commission européenne, que le temps de repos entre deux séances de travail puisse être fractionné.

Je ne vais pas développer sur la négociation en cours, mais il me semble cependant important de rappeler que de partout dans le monde cette question de la

gestion du temps est posée. Nous n'en sommes pas tous au même point.

Constater notamment que nos amis Allemands d'IG Metall aient décidé de remettre cette revendication au centre de leur négociations constitue un point d'appui important.

En effet, après un sondage auprès de leurs adhérents, cette question est plébiscitée par plus de 600 000 d'entre eux.

Dans un premier temps, vous avez dû sûrement l'entendre, ils ont l'intention d'en finir avec les contrats courts et les petits boulots et de porter l'exigence d'un contrat minimum de travail de 28h, sachant qu'il n'existe aucune législation ni accord sur le temps partiel outre Rhin.

Cela doit nous conforter dans notre exigence de porter le temps de travail hexagonal à 32 heures et d'exiger un véritable départ à la retraite à 60 ans.

Il nous faut faire également le lien avec l'industrie 4.0. A chaque avancée technique et technologique la question du temps de travail a été posée.

Personne ne peut nier que le temps pour fabriquer un produit a été considérablement réduit, certains parlent d'un gain de temps de 50% ces dernières années.

Or, les gains de productivité ont été et restent accaparés uniquement par le capital.

Nous avons des propositions, il nous faut rapidement les porter à la connaissance du plus grand nombre

- Nous proposons des dispositifs de mesure établissant les heures effectivement travaillées.

- Un suivi de la charge de travail sous le contrôle des représentants du personnel

- La fixation d'un horaire hebdomadaire de référence et un système d'alerte en cas de dépassement. Pour la CGT le droit à la déconnexion doit devenir effectif. Ainsi c'est toute l'organisation du travail qui doit être repensée en ce sens, pour protéger la santé et la vie privée des salariés ainsi que le financement de la protection sociale.

Vous l'aurez compris, avec les salaires et le travail, la réduction du temps de travail reste une revendication capitale.

Aujourd'hui, sa réduction, avec ce repère de 32h hebdomadaire, et les embauches en conséquence, dans une perspective d'amélioration des conditions de vie et de travail reste une partie déterminante pour la solution d'une sortie de crise.

Porter nos propositions revendicatives à la connaissance de toutes les catégories socioprofessionnelles est déterminant pour mettre les négociations dans les mains des salariés, pour qu'ils se les approprient et pour que notre volonté de faire agir les métallurgistes prenne encore plus de corps.

Il faut certes en discuter et débattre avec nos syndiqués pour les convaincre, mais il faudra sans doute élargir nos réflexions avec les étudiants, les chercheurs pour mieux impliquer l'ensemble des acteurs d'aujourd'hui et de demain.

Enfin, il me semble primordial d'élargir notre champ d'intervention en dehors de notre périmètre professionnel, avec d'autres fédérations de l'industrie mais pas seulement.

Le travail engagé avec nos camarades de la FERC, sur la question des classifications par le prisme de la reconnaissance des diplômes de l'Education Nationale, a permis de travailler des points de convergences.

Il me semble important de poursuivre et d'amplifier ce travail.

A ce titre, la journée d'actions et de mobilisations du

13 octobre dernier avec un rassemblement réussi devant le siège des maîtres des forges à Paris, a constitué une étape importante dans le processus de construction d'un véritable rapport de forces pour gagner.

4500 manifestants venus de toute la France qui défilent dans les rues de la Capitale pour exiger du patronat de la métallurgie que soit pris en compte notre projet de convention collective nationale!

N'ayons pas peur de nous le dire, ça avait de la «gueule» tout comme les 60 000 pétitions déposées.

Nous allons bien évidemment devoir très rapidement faire de nouvelles démonstrations de force sur l'ensemble de nos territoires, mais plus largement dans l'ensemble de nos entreprises, au niveau de nos groupes, afin d'ancrer cette négociation au cœur des réalités et du quotidien d'une majorité de métallurgistes.

Il nous faut, dès à présent, dans la feuille de route qui sera tracée à l'issue du congrès mettre en débat cette question. Pourquoi ne pas se fixer comme objectif la construction de nouveaux temps forts de luttes et de mobilisations qui pourraient déboucher à l'issue du processus sur une nouvelle initiative sur Paris ?

Nous pourrions, et je sais que certain d'entre vous en sont demandeurs, décider, d'engager une consultation en direction de l'ensemble de nos syndicats sur cette question précise. Consulter avec nos arguments, nos repères revendicatifs construits avec les syndiqués.

C'est tout le contraire d'une approche délégataire, où une minorité décide à la place d'une majorité.

D'ailleurs, c'est toujours le patronat et trop souvent les autres organisations qui s'opposent à ce processus démocratique pour pouvoir signer ensemble des mauvais accords en catimini.

Le patronat rêve d'un syndicalisme consensuel et sans conflit. Dans le cas contraire, il sanctionne, licencie ou traîne les militants devant les tribunaux. Comme nous le disons, quand un syndiqué CGT est attaqué, c'est toute la CGT qui l'est.

C'est partout et à tous les niveaux que cette solidarité et ce combat doivent s'appliquer, quelle que soit la discrimination subie ou la liberté menacée.

L'action du 16 novembre devant le tribunal de Versailles en soutien et en solidarité à nos 9 camarades de PSA Poissy, traînés devant les tribunaux à partir d'accusations diffamatoires, a fait l'écho de toutes ces atteintes aux libertés syndicales et aux expressions démocratiques dont sont victimes nos militants et nos syndiqués.

Elle fait partie des axes de travail que nous avons ciblés dans la construction de notre congrès, permettez-moi de revenir sur quelques aspects de notre qualité de vie et de formation syndicale, en essayant de ne pas trop anticiper les débats de la dernière table ronde.

Nous avons fait les constats, puis les analyses.

Désormais, il nous faut produire des actes concrets d'amélioration de notre organisation.

Je l'ai évoqué au début de ce rapport, notre enjeu c'est de développer le nombre, la conscience et l'organisation de nos syndiqués.

Le mode de fonctionnement syndical peut quelquefois effrayer de nouveaux syndiqués qui ne maîtrisent ni les codes, ni le langage maison, sans parler des enjeux de pouvoir qui l'emportent parfois sur les débats et la confrontation d'idées.

Résultats ? Beaucoup de nouveaux, faute de s'être «adaptés» ne font qu'un passage éclair dans le syndicalisme et s'en vont découragés.

Tout d'abord est-ce aux salariés de s'adapter aux structures de la CGT ou bien à la CGT de mieux coller aux salariés ? Poser la question c'est déjà y répondre. Or, tout est lié.

En dépit d'une multitude de luttes gagnantes, les défaites syndicales enregistrées après 1995, ont amplifié les reculs idéologiques.

Par ailleurs à n'en pas douter, l'échec des mouvements sociaux de ces dernières années s'explique en partie par l'insuffisance de présence syndicale dans le secteur privé, où les déserts syndicaux sont innombrables et restent à conquérir.

Le syndicalisme d'émancipation, de Progrès social, j'en suis persuadé, a un bel avenir à condition qu'il soit en capacité véritablement d'être à l'image du salariat.

A condition qu'il réussisse ainsi le passage d'un syndicalisme organisé pour l'ouvrier d'industrie ou du service public, à un syndicalisme à même de modifier ses formes d'accueil et de formation des nouveaux adhérents, pour prendre en considération toute la diversité d'un salariat éclaté, voire dans certains cas «ubérisé»

Le syndicat doit être le lieu où chacune et chacun peut se construire une identité, des références communes, une culture qui fédère et unit. Un endroit où l'on retrouve cette conscience de faire partie d'une communauté de travail.

D'être, comme on le disait dans les années 1970 « conscientisés », c'est à dire convaincus d'appartenir à une classe sociale qui a des intérêts communs et une culture syndicale forte.

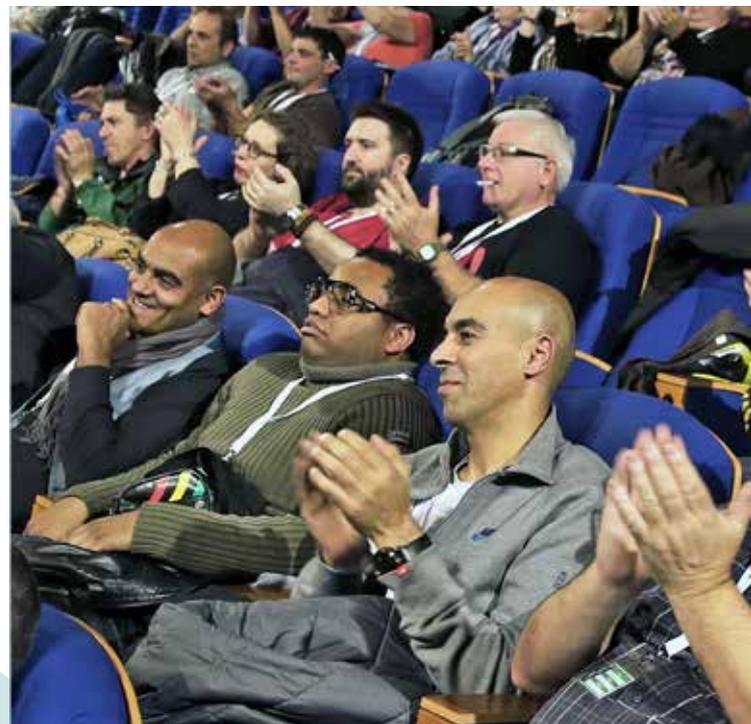
Privilégier la vie syndicale, c'est faire en sorte que les syndiqués mais aussi les élus et militants puissent s'informer et se former. Je l'ai déjà dit, des militants et des syndiqués CGT qui peuvent argumenter leurs discours, qui sont à l'aise pour aller aux débats, c'est essentiel pour aider à construire et développer le rapport de forces.

Prendre ces problématiques à bras le corps suppose et nécessite de consacrer du temps, de l'énergie et de l'intelligence collective, au service d'un syndicalisme CGT afin qu'il se déploie partout, en même temps qu'il se renforce là où il est déjà implanté.

Ces derniers mois, beaucoup de congrès et d'assemblées générales de syndiqués et de militants ont été organisés. Depuis le début de l'année on en recense 650, dans lesquels plus de 10 000 syndiqués ont été réunis.

Depuis le lancement du congrès, il y a un an, ce sont 1200 rencontres organisées, regroupant plus de 25 000 syndiqués, avec des moments forts d'expression et de construction CGT.

C'est le cas, par exemple, lors de nos conférences régionales qui permettent de tisser des liens avec les ani-



mations départementales, de dresser des états des lieux et une cartographie précise de nos forces organisées, de la situation de nos USTM et de nos bassins d'emplois, qui restent à mon sens les pierres angulaires de notre structuration.

Le syndicalisme CGT doit vivre par et pour ses syndiqués. Son existence, son identité en dépendent. C'est pour cette raison que nous devons en permanence combattre un «syndicalisme d'experts».

L'institutionnalisation peut être, à certaines périodes, le support d'un enfermement croissant du syndicalisme dans les pratiques de négociations et contribuer à marginaliser d'autres formes d'actions syndicales plus revendicatives.

La vie sociale est un rapport de forces.

Pour faire valoir les revendications des salariés, le syndicat se doit d'être représentatif non seulement aux élections, mais aussi dans la composition du syndicat, pour être à l'image de la communauté de travail.

Cette construction sociale de genre induit la déconsidération des femmes en tant qu'être au travail et dans la vie.

L'adhésion reste donc indispensable, car elle seule donne la force réelle, la mesure de l'implantation, les moyens pour gagner les batailles revendicatives.

C'est bien ce défi que la CGT doit relever en tant qu'organisation fondatrice du syndicalisme dans ce pays.

Je vous rappelle que nous nous étions fixés l'objectif de réaliser 10 000 adhésions nouvelles pour l'ouverture de notre congrès. A ce jour nous en sommes à 8000, avec au passage la création d'une centaine de bases nouvelles.

Quand on sait qu'un salarié sur deux est prêt à se syndiquer, le potentiel de renforcement existe bien.

Nous en avons les moyens, les capacités, la richesse militante, pour y parvenir. Le syndicalisme d'adhérents, de masse n'est pas une utopie.

Certes, cela implique qu'à partir des constats, les résolutions issues des différents congrès soient mises en musique. Il faut aussi que les collectifs militants prennent conscience de la nécessité de la syndicalisation à partir de projet précis.

Je terminerai mon rapport sur un sujet qui mérite toute notre attention. Nous nous étions fixés collectivement l'objectif de la présence de 30% de femmes à notre congrès.

Cet objectif ambitieux n'est ni un effet de mode, ni une utopie. Il est le symbole de notre combat pour la

parité, pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations et les violences qu'elles subissent au travail et dans la vie.

Les violences faites aux femmes sont au cœur des inégalités et des processus de domination, tant dans la vie privée que professionnelle.

Ces inégalités structurelles, issues des systèmes de domination de sexe et de classe, servent toujours les intérêts du patronat et alimentent le capitalisme.

L'activité égalité professionnelle femme mixité de la Fédération dont le collectif vient d'être relancé récemment, a essayé d'œuvrer dans ce sens, mais force est de constater que cela ne suffit pas car notre objectif est loin d'avoir été atteint.

Il en est de même pour la construction de la future direction fédérale, nous le verrons jeudi.

A l'image de la société, les idées régressent et c'est inquiétant.

La place des femmes dans notre syndicalisme est un enjeu majeur.

Leur place et leur responsabilité à tous les niveaux de l'organisation doivent être effectives et ne pas rester que théorique.

Nous devons faire le même effort que nous avons pu faire pour les jeunes, même si sur cette question également, et vous pourrez le constater nous sommes là aussi en recul.

Il y a parfois un décalage entre le dire et le faire.

Vous comprendrez aisément qu'au regard de la situation, des enjeux et des défis auxquels nous sommes et allons être confrontés, il m'était impossible de pouvoir aborder l'ensemble des sujets dans un rapport d'introduction.

Nous allons durant 5 jours pouvoir modestement échanger, débattre, se confronter parfois se critiquer, mais toujours dans un souci de respect mutuel, en gardant cette culture du débat qui reste notre ADN.

C'est cette même modestie, et notre éternelle insatisfaction de militants CGT qui nous conduisent à regarder ce qui manque, avec l'exigence de poursuivre la bataille pour gagner.

Au delà du constat qui reste utile, il est surtout nécessaire de tracer des pistes alternatives, porteuses d'espoir et favorisant l'engagement de toutes et de tous sur le chemin de l'action et de la construction d'un véritable rapport de forces.

Mes chers camarades, nous sommes les héritiers d'Ambroise Croizat, de Jean-Pierre Timbaud, et des milliers de militants anonymes qui ont affronté en leur temps les pires difficultés, pour nous transmettre la flamme et nous confier cet héritage.

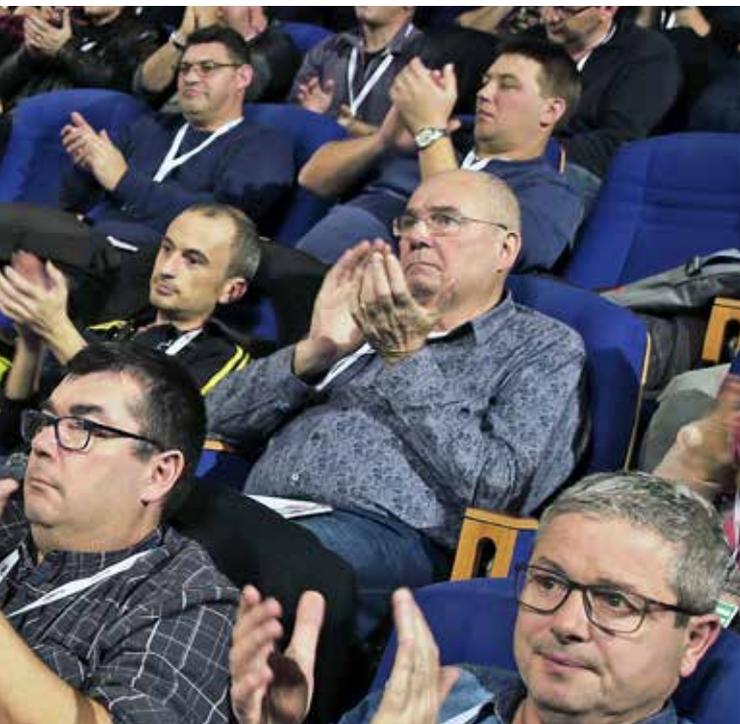
Soyons dignes et surtout faisons leur cette promesse de ne jamais baisser la tête face au capitalisme.

La parole est à vous,

Vive le 41^{ème} congrès

Vive la Fédération de la métallurgie

Vive la CGT.



Election de la présidence de la deuxième séance

Philippe Verbeke, Michelle Marcellier
et Serge Journoud.

La proposition est approuvée à l'unanimité.

HOMMAGE AUX DISPARUS

Marc Bastide

secrétaire général adjoint
de l'Union Fédérale des Retraités



Mesdames, Messieurs,
Chers invités et internationaux,
Chers camarades délégués au congrès,

En cet instant de notre 41^{ème} congrès fédéral, vous avez certainement une pensée pour celles et ceux qui, autour de vous, en tant que syndiqués, élus et mandatés et dirigeants vous manquent. Soit disparus à cause d'une maladie professionnelle, ou bien à cause de leurs conditions de travail, souvent inhumaines ou sournoises, ou d'atroces attentats que nous subissons dans notre pays et dans le monde.

La liste étant longue, nous citerons principalement les deux secrétaires généraux de notre confédération CGT, les dirigeants du Comité Exécutif Fédéral, de l'UFICT, du Conseil National de l'UFR, des dirigeants de syndicat ou d'USTM, ainsi que des personnalités proches de notre Fédération.

Louis VIANNET

Secrétaire Général de la CGT de 1992 à 1999

Très rapidement repéré pour ses capacités et ses interventions à la Fédération des PTT, mais également à la commission exécutive confédérale, il intégrera le bureau confédéral en 1982.

Louis fut directeur de la Vie Ouvrière de 1982 à 1992. Conscient que la vie ouvrière se devait d'aller au-delà de la sphère militante, c'est sous son impulsion que se créa V.O. Editions.

Louis devient le successeur d'Henri KRASUCKI au 44^{ème} congrès en 1992. Louis avait au fond de lui cette volonté d'améliorer sans cesse les conditions de vie et de travail des salariés. Il portait en lui la vision d'un syndicalisme de progrès social pour une société plus juste et plus humaine. Il a identifié avec beaucoup d'acuité la recomposition nouvelle du salariat, le développement de la précarité dans un pays confronté au chômage. Il a œuvré à bâtir une CGT qui s'adresse à toutes et tous, salariés, actifs, privés d'emploi, précaires, retraités, et à la jeunesse fragilisée par l'insécurité sociale.



Le conflit de 1995 durant lequel s'est déroulé le 45^{ème} congrès de la CGT fut un marqueur de son mandat. Mettre en échec Alain JUPPE, qu'il a qualifié de Tartuffe de la concertation sur la réforme des retraites, dans une action de masse qui recevait le soutien de la population, fut perçu par les militants de la CGT comme une victoire majeure dans l'histoire nationale du mouvement social. C'est dans ce contexte difficile, face à un gouvernement qui venait d'être élu majoritairement, que la CGT, sous l'impulsion de Louis, a travaillé le rassemblement des salariés, en construisant l'unité syndicale la plus large possible, en s'appuyant sur le travail coordonné des territoires et des professions, qui ont fait reculer le 1^{er} ministre et son gouvernement pourtant droits dans leurs bottes.

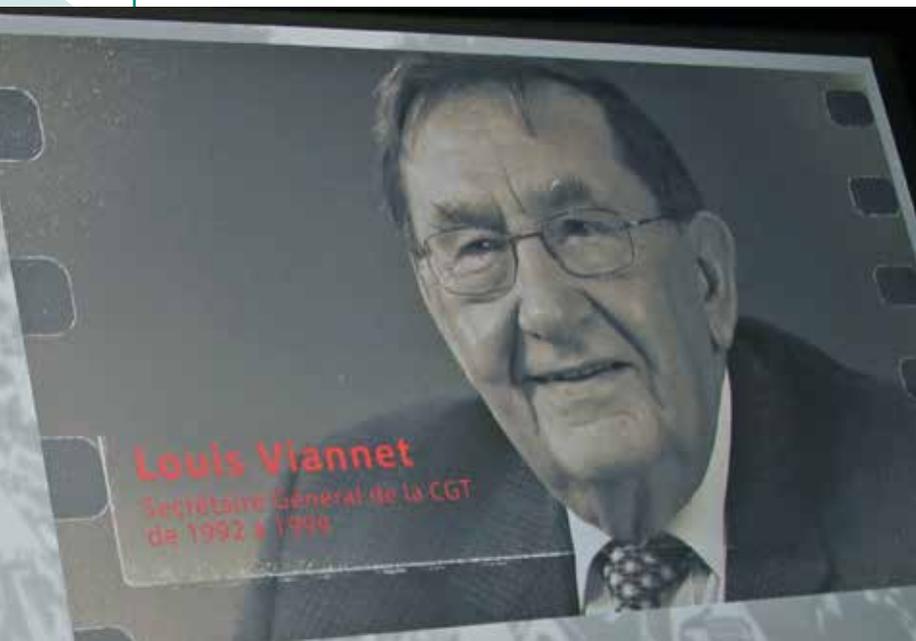
C'est à partir de ses expériences, de sa connaissance aigüe de l'organisation, de ses atouts et ses manques, qu'il a engagé un grand chantier dans la CGT à l'occasion du 45^{ème} congrès confédéral : sur la reconquête des forces organisées, sur le rôle des instances confédérales, la carte de la démocratie, avec bien entendu la culture du débat, d'où l'appellation de l'époque des documents d'orientation du « syndicalisme rassemblé ». D'ailleurs, pour ceux qui l'ont croisé au 51^{ème} congrès à Marseille, il disait lors des débats : « Il faudra peut être changer la formule, mais l'unité est un combat permanent et la CGT le mène depuis sa naissance ».

Louis fut très présent contre la désindustrialisation de notre pays, notamment dans le conflit Renault VILVOORDE et des chantiers navals de la Ciotat.

Louis était aussi ouvert sur le monde associatif et d'autres organisations qui menaient également des combats contre l'injustice. Louis a eu un engagement politique au sein du parti communiste où il a occupé des responsabilités importantes. Il a été membre du bureau politique pendant 10 ans. Louis a su nous alerter en son temps, mais également proposer des voies pour que la CGT affronte de la meilleure façon son avenir.

Il a veillé en tant que Secrétaire Général de la CGT à ce que l'indépendance de notre organisation soit préservée. Indépendance vis-à-vis des partis politiques, mais également de l'exécutif et du patronat.

Louis était aussi l'homme qui savait être à l'écoute, qui posait sur les militants un regard attentif. Son respect pour notre organisation n'avait d'égal que celui qu'il portait envers les syndiqués, mais également les salariés. Louis c'était l'audace tran-



quille, celui qui savait rassurer et donner confiance. Louis, les camarades l'appelaient « loulou ». Ce petit surnom n'a jamais été une marque d'irrespect, au contraire, par cette familiarité, Louis, les militants te désignent comme un des leurs et il en sera ainsi pour l'éternité.

Georges SEGUY

Secrétaire Général de la CGT de 1967 à 1982

Ceux qui ont côtoyé Georges SEGUY vous diront que nous avons perdu un homme pétri de conviction et de courage, un homme fait de pudeur, de simplicité, un homme qui aimait la vie, les beaux moments de la vie.

Georges combattait toutes les formes d'injustice et n'avait qu'une seule ambition, agir pour un monde meilleur et pour le progrès social. Georges aimait à le répéter, sa vie n'aurait pas pris le même chemin s'il n'avait pas connu l'enfer nazi à Mauthausen.

Désireux de poursuivre le combat, il se place au service du Parti Communiste français et de la CGT. Avec les cheminots, il participe aux grèves de 1947. Sans soif de pouvoir, sans volonté d'être chef, il assume très vite des responsabilités comme Secrétaire Général de la Fédération des cheminots avant d'être élu en 1967 à la tête de notre CGT. Georges a alors 40 ans et, aussitôt, l'histoire frappe à sa porte, c'est la grande secousse de mai/juin 1968. Georges aimait à le préciser, que les événements n'étaient pas apparus comme un coup de tonnerre dans un ciel serein car pendant l'année 1967, le mécontentement social s'était déjà exprimé par de nombreuses luttes menées.

Aux côtés de Benoît FRACHON et Henri KRASUCKI, Georges assure la conduite de cette grande bataille. Pour la CGT, pas question de lancer un appel à la grève générale illimitée, Georges préfère parler de grève générale autogérée, laissant la capacité aux travailleurs de décider. Georges fut l'artisan de l'ordre du jour des négociations avec le gouvernement et le patronat qui définissaient quatre priorités : Salaires et retraites, conditions de travail, ordonnances de la sécurité sociale de 67 et libertés syndicales.

Constant dans ses idées, Georges crée le centre confédéral de la jeunesse et favorise l'arrivée de nouvelles générations de militants. Audacieux, Georges décide de développer la démocratie à l'intérieur de la CGT. Selon lui, il est essentiel de donner la parole aux syndiqués pour faire émerger un syndicalisme de masse. En 1969, il affirme vouloir une CGT partout et pour tous.

En 1971 lors d'un CCN, il déclare, je cite : « Il ne suffit pas d'être convaincu des vertus de la démocratie syndicale pour qu'elle porte ses fruits, il faut lutter d'arrache pied pour en organiser l'application » et de compléter par ces mots fort de sens « le syndicalisme est une force décisive, la démocratie syndicale en est le moteur ».

En 1982, lors du 41ème congrès, à Lille, Georges cède sa place de Secrétaire Général à Henri KRASUCKI et lancera à nouveau un vibrant appel à la jeunesse par « Envahissez-nous ! » Georges portait un intérêt à l'histoire sociale, et créa les bases de l'Institut d'Histoire Sociale dont il fut le Président jusqu'en 2002 puis président d'honneur jusqu'à sa disparition.

Soucieux de transmission, Georges n'hésitera pas à aller raconter aux écoliers, toujours attentifs, son expérience d'homme engagé avec ce message plein d'humanité à leur livrer : l'amour de la vie est plus fort que toutes les désespérances.

Et enfin, ceux qui étaient à Toulouse au 50ème congrès confédéral, dans son intervention combative, Georges déclarait : « Il ne suffit pas de s'indigner, il faut s'engager ».

Merci Georges SEGUY.

Alain STERN

Alain Stern a été membre de la Direction Fédérale de 1971 à 1986.

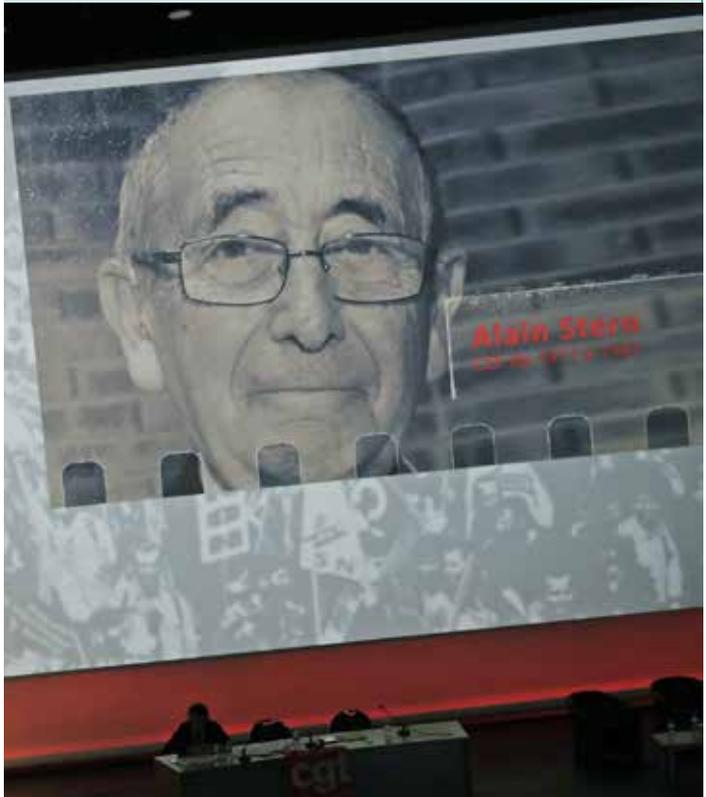
Alain est un « titi parisien » né le 19 août 1931 dans le 13ème arrondissement d'un père né en Palestine et d'une mère originaire de la Creuse. On ne peut faire plus parisien. C'est cette variété de cultures, d'origines, de regard sur le monde qui lui donnera cette surprenante capacité d'adaptation mais aussi d'écoute, d'attention sous quelque latitude qu'il soit.

Alain entre au centre d'apprentissage des Lilas, d'où il sortira en 1948 avec son CAP d'ajusteur. Il est alors engagé dans un garage et ira au 94 rue Jean-Pierre TIMBAUD.

En 1953, il est embauché dans la société WILLEM, usine de camions de 1200 salariés. Il y devient rapidement le secrétaire du syndicat, et également secrétaire de la section PCF de Nanterre.

En 1961, Alain devient permanent de la Fédération comme responsable de l'éducation syndicale, organisant des écoles dans la région parisienne et en province. C'est pendant cette période, celle des affrontements d'Algérie et des attentats de l'OAS qu'il suivra l'école de quatre mois du Parti Communiste à Choisy, dont la clôture se tiendra au lendemain des événements du métro de Charonne.

Alain nous racontera ces épisodes de la guerre l'Algérie vécue au quotidien sur le sol français dans les entreprises



de la métallurgie. Il évoquera les cadavres des camarades algériens que l'on trouvait aux portes des usines.

En 1963, il intègre le secteur social de la confédération et s'occupe des retraites et des allocations familiales. Cette même année, sous la responsabilité d'Henri KRASUCKI, il organise les élections à la sécurité sociale.

En 1964, il devient administrateur de la caisse d'allocation familiale et vice président de leur union nationale.

En 1967, sous la responsabilité de Georges SEGUY, il assure la coordination du bureau confédéral. En mai 68, il coordonne la position, les informations, les analyses et décisions du dirigeant de notre organisation.

En 1969, il est membre de la direction fédérale, il est en charge de mettre en place l'USTM de Paris.

C'est le retour au 94, il est alors Secrétaire Général d'une organisation qui couvre 200 000 salariés de la métallurgie. Entre 1976 et 1981, en accord avec les syndicats, la Fédération lui confie la structuration et le développement de la coordination naissante du groupe Renault.

En février 1981, il devient secrétaire général d'UIS métallurgie, à Moscou.

En 1982, au congrès de la FSM, à la Havane, il entre au bureau de la FSM.

En 1992, Alain est nommé secrétaire général adjoint de la FSM. Compte tenu de la situation, il démissionnera de ses responsabilités de la FSM et la CGT, sous la direction de Louis VIANNET, quittera la FSM en 1995.

En 1994, Alain arrive à l'UFR et apportera toutes ses connaissances et aidera à la mise en place d'un collectif Inter.

En 2003, il participera à l'organisation d'un colloque international. Il s'investira dès le départ dans la création de l'Institut d'Histoire Sociale des métaux.

Je terminerais cet hommage à Alain, par cette phrase qu'il prononçait parfois lors de débats. Elle peut paraître anodine, mais pèse fortement sur les consciences. « Ce n'est pas la peine de nous expliquer comment on vit mal, l'essentiel est de travailler à en sortir... ».

Jean HODEBOURG

Jean HODEBOURG est né le 27 août 1929.

Jean a adhéré au PCF en 1947. En 1949, il entre dans l'entreprise SW Champagne, et il devient, à 21 ans, secrétaire général du syndicat.

En 1952, il fait connaissance de la FTM CGT au congrès de Lyon où il est délégué. En 1961, il arrive au siège de la FTM CGT comme permanent national.

Il est élu à la direction nationale au 23ème congrès de la Fédération en 1963, et y restera jusqu'au 34ème congrès en 1993, et sera membre du bureau fédéral durant cette période. Il sera animateur de la Vie Syndicale.

En 1967, il aura la responsabilité des comités d'entreprise et de l'éducation syndicale.

En 1972, il quitte la Fédération pour des fonctions nationales dans le tourisme social. Il deviendra Secrétaire Général de Tourisme et Travail, organisation de tourisme créée par la CGT.

En 1977, après une longue maladie et un séjour de convalescence, il revient à sa fédération comme il disait, et se retrouve responsable aux conditions de travail. Il fut pour la Fédération, un éveilleur des consciences sur les questions du cancer professionnel. Il décide d'écrire un ouvrage sur le sujet qui s'intitule « Le travail c'est la Santé ». Ce livre est un immense succès dans la CGT et bien au-delà. D'ailleurs, dans la postface de son livre, Louis Viannet, alors Secrétaire Général de la CGT, déclare, je le cite : « Jean Hodebourg peut sans complexe, soutenir le débat avec des scientifiques, des chercheurs, des universitaires, et leur apporter le plus de sa sensibilité sociale qu'il s'est forgée en gardant bien le lien avec l'entreprise. Tant de connaissances sur un sujet au cœur des problèmes du travail force le respect ». Fin de citation.

Jean nous a quittés et son empreinte est vivante dans les luttes sur les conditions de travail

Guy ROUGET

Venu de sa Bretagne natale, Guy commencera sa carrière professionnelle dans l'automobile chez Citroën d'octobre 1971 jusqu'en mars 1975. La même année, il entre chez Renault, notamment au département 70, une légende dans la légende de Billancourt, un haut lieu de résistance et de combat.

Guy s'est tout de suite engagé tant syndicalement que po-

litiquement, d'abord avec ses camarades du 70. Il est élu délégué du personnel en 1978, Secrétaire du CE de 1986 à 1988. Guy sera aussi aux côtés des camarades du 70, du 59 et de l'île Séguin.

Secrétaire du syndicat CGT ouvrier en 1989, il aura la lourde tâche, avec bien d'autres de combattre les conséquences dramatiques pour les salariés de la fermeture du 57.

Guy sera élu au Comité Exécutif Fédéral au 33ème congrès puis en 2000 et 2004 lors des 36 et 37ème congrès. Guy participera activement, entre autres, au collectif formation syndicale et à la construction du stage délégué syndical central.

En 1998, il sera élu Secrétaire Général de l'USTM 92, qu'il quittera en 2008 pour assurer l'animation métallurgie de l'île de France.

Son engagement politique l'amènera à prendre la responsabilité de section du parti communiste français et à la Fédération des Hauts de Seine. Il sera également administrateur à l'UFM.

Guy aimait les moments de convivialité où il ne faisait pas bon de se mettre dans sa roue pour les fêtes et les grands moments de fraternité car l'issue était assurée dans la joie, la bonne humeur et quelques maux de tête le lendemain. Tout comme ces fêtes de l'huma au stand de Billancourt qui resteront dans les mémoires au son de ta grosse voix grave de l'homme franc et loyal que tu étais. Salut Guy.

Ignace GARAY

Ignace est décédé le 13 juillet 2014 lors d'un accident de la route.

Pendant plus de 30 ans, il a été l'ouvrier des luttes dans le fumelois. Ignace a été membre de la direction fédérale et n'hésitait pas à faire entendre sa voix pour exprimer son désaccord, dans le respect de chacun.

De Pont à Mousson à la Sadefa puis de Fumel, il était de toutes les luttes car il était convaincu de l'avenir industriel sur les bords sur Lot.

Alain TOUREILLE

Ancien Secrétaire USTM 30 et Membre du CEF de 2008 à 2011. Décédé le 18 juillet 2014.

Pierre BAGHI

Elu au CEF de 1954 à 1959

Luc QUINAT

Elu au CEF de 1968 à 1979

Sébastien FOSSATI

Elu au CEF de 1952 à 1971

Alain VILLELEGER

Alain VILLELEGER est décédé le 27 juin à l'âge de 64 ans. Alain était un militant CGT de Citroën Asnières, défenseur infatigable du monde du travail. Elu par les ouvriers de Citroën, animateur avec d'autres, des grèves de 1982 et 1984, il n'a pas été épargné par les mauvais coups de la direction et de la CFT.

Il a été délégué syndical central de la CGT Citroën pendant 10 ans et également membre du Comité Exécutif Fédéral de 1986 à 1993.

En retraite, Alain assurait le lien entre les actifs et les retraités de PSA Citroën et la mise en forme du journal. Il a activement contribué à l'écriture et à la parution du livre « Citroën, par ceux qui l'ont fait : un siècle de travail et de lutte ».

Roger BLUTEAU

Ancien membre du CEF

Henri BOURDEREAU

Henri a été responsable syndical chez Ducelier à Créteil. Il fut aussi secrétaire de l'USTM du Val de Marne. Elu à l'UFR de 1989 à 1999, il était secrétaire à la communication.

Henri est le camarade qui adaptera la communication aux retraités, il développera le journal fédéral « Activité UFR » en direction des syndiqués retraités.

Henri a aussi été membre de la direction nationale de l'Union Confédérale des Retraités où il fut journaliste à Vie Nouvelle et membre du comité de rédaction de ce journal.

Christian MARTY

Ancien membre du Conseil National de l'UFR.

Adrienne MAREST

Ancienne membre du Conseil National de l'UFR.

Claude GUIBERT

Ancien membre du Conseil National de l'UFR.

Yves PIEDNOEL

Ancien membre du Conseil National de l'UFR.

Bernard PEGAUD

Ancien membre du Conseil National de l'UFR – l'un des 10 de Billancourt.

Amand PITTE

Ancien membre du Conseil National de l'UFR

Jean PERROT

Ancien membre du Conseil National de l'UFR et prêtre ouvrier.

Jean-Claude THENARD

Ancien Secrétaire de la FTM CGT.

Bernard AMIOT

Prêtre ouvrier et militant Citroën

André GERVAIS

Militant Peugeot Dijon – Ancien Secrétaire UD Côte d'Or

Hilaire MUNOZ

Il assume la direction des métaux à Montreuil, avec comme détachement régisseur de la Bourse du Travail.

Il assumera des responsabilités à l'USTM 93, ainsi que des responsabilités à partir de 1976 à la Fédération, à la commission organisation.

Il devient conseiller confédéral CGT au secteur « droits et libertés ». Puis il évolue dans des activités mutualistes à l'époque de Louis CALISTI, en charge de l'outil GIMPLOS, puis il quittera la région parisienne pour Montpellier comme journaliste à la Marseillaise.

Hilaire est décédé le 6 août 2017.

Serge DOUSSIN

Ancien Secrétaire Général USTM 44

Thierry BRUNI

Ancien Secrétaire Général de la SAM

André RIZO

Né le 11 janvier 1924 dans le XIème arrondissement de Paris au 100 rue d'Angoulême (ancien nom de la rue Jean-Pierre TIMBAUD), à quelques numéros de la mythique Maison des Métallos au 94.

En 1941, il s'engage dans les rangs de la FTPF et participera à de nombreuses actions contre l'ennemi.

En juillet/aout 1944, lui et son groupe sont chargés de réquisitionner une imprimerie rue de Saint Maur, et de récupérer les locaux du 94 et de la polyclinique des Bluets, propriété du syndicat des métaux où s'était installée la milice.

Dans les jours qui suivirent, il sera chargé par le syndicat des métaux de rechercher du papier pour faire reparaitre le métal et d'assurer la confection du premier numéro. Il lancera aussi les jalons d'une école de formation, ce sera l'école centrale du syndicat des métaux. Cette activité de permanent au syndicat durera jusqu'en décembre 1945. André reprendra les études pour continuer dans l'enseignement. André nous a quittés en mars 2015.

Jean-Claude RENAUD

En 1962, Jean-Claude entre chez Citroën. En 1963, il est élu au CE puis représenté au CCE. En 1977, il coordonne l'ensemble des usines Citroën. Après 35 ans passés dans l'entreprise, il devient permanent de l'USTM 92.

En 1984, il entre à l'UFM Ile de France, et devient président de l'Association Ambroise Croizat. Durant cette période, il a fallu de nombreux mouvements devant les ministères, la région, la DRASS et aux DASS pour défendre ses réalisations et faire la démonstration de ce que l'on pouvait réaliser quand on situait l'homme au centre des préoccupations et que l'on s'en donnait les moyens.

Jean-Claude est décédé le 9 juillet 2014.

Jean-Pierre MERCIER

Administrateur IRCRA

Jean-Claude POITOU

Métallo, formation syndicale confédérale, Vie Ouvrière.

Henri MALBERG

Henri devient métallo à la fin des années 40, chez Richard dans le 19ème, puis à la SNCASE à la Courneuve, et enfin à la SOMUA de Saint Ouen. Il prendra toute sa place au cœur des luttes et de la solidarité des métallos parisiens.

Adhérent aux jeunesses communistes en octobre 1944, il assure tout au long de sa vie, d'importantes responsabilités au sein du Parti Communiste Français. Henri était membre d'honneur du Comité Ambroise Croizat et pris part prépondérante pour la reconnaissance des ministres des Travailleurs.

Il se rendait disponible pour intervenir dans nos conférences et sa présidence de l'association Ciné Archives était un gage de sérieux, respect et d'efficacité pour la présentation et la diffusion raisonnée de notre patrimoine audiovisuel. Henri nous a quittés le 22 juillet 2017.

Georges WOLINSKI

Georges a été victime de l'attentat contre le journal Charlie Hebdo le 7 janvier 2015.

Georges WOLINSKI était dessinateur et entretenait des relations avec notre fédération particulièrement fraternelles, ce qui l'avait conduit à participer à notre 40ème congrès fédéral au Mans. A cette occasion, il nous avait fait l'honneur de faire le compte rendu de sa journée dans les pages de Charlie Hebdo.

C'est toujours avec un humour chaleureux qu'il rendait à la classe ouvrière sa dignité et sa grandeur. C'était aussi un profond défenseur de la paix et du désarmement dans le monde.

Yvonne BRETEAU

Yvonne était l'épouse de Jean BRETEAU, Secrétaire Général de la Fédération des travailleurs de la métallurgie de 1951 à 1976.

Elle a connu de grands moments exaltants, mais aussi bouleversants, tant à la Fédération de la métallurgie comme secrétaire d'Ambroise Croizat qu'à la Confédération où elle fut secrétaire de Georges SEGUY.

Après le décès de Jean BRETEAU en 1992, elle continua à donner de son temps pour relater des événements qu'elle avait connus dans le cadre de son travail de secrétaire. Ses récits fourmillaient d'anecdotes sur la vie fédérale interne, parfois cocasses, souvent importantes pour écrire les pages d'histoire de notre Fédération. C'est avec une grande attention que nous écoutions Yvonne lors des repas fraternels des anciens de la FTM où, avec la franchise qu'on lui connaissait, elle montrait à quel point les personnages qu'elle côtoyait chaque jour étaient des militants et dirigeants de taille humaine.

Yvonne s'en est allée le 28 octobre 2015.

Jacqueline TIMBAUD

Jean-Pierre TIMBAUD était une figure des métallurgistes parisiens. Il avait profondément marqué de son empreinte le syndicalisme des années 30. On écoutait ses discours enflammés aux portes des usines et son nom tintait parmi le fracas de la lutte des classes.

En octobre 1940, démobilisé, revenu sur Paris occupée et déjà engagé dans la reconstruction des syndicats, Cécile Rol-Tanguy vient le prévenir qu'il est recherché. Alors, avant de rentrer en clandestinité, il prend sa fille, Jacqueline, 12 ans et lui dit : « Ma fille, tu dois savoir, si un jour, je me retrouve en prison, ce ne sera pas parce que j'ai commis un crime ou que j'ai volé, mais parce qu'actuellement, je mets toutes mes forces pour que mon pays retrouve la liberté, mais aussi parce que je me suis battu pour défendre mon idéal, pour défendre les ouvriers et pour la justice sociale. Tu ne devras pas avoir honte de moi ».

En octobre 1942, une mère et sa fille prenaient le train à Montparnasse en pleine occupation nazie et partaient pour un rendez-vous qu'elles ne pouvaient pas manquer. Pauline et sa fille Jacqueline, se rendaient à Chateaubriand pour

un terrible anniversaire. Le 22 octobre, 1941, leur époux et père Jean Pierre TIMBAUD, était fusillé avec 26 de ses camarades. Rien n'aurait pu arrêter cette veuve et sa fille de 14 ans qui descendront déposer des fleurs dans la carrière au pied des poteaux d'exécution.

Par ce geste, elles réalisaient la première commémoration de la fusillade qui rassemble encore aujourd'hui chaque année, des centaines et parfois des milliers de personnes venues réaffirmer leur refus de l'intolérance, de la haine et leur détermination à se battre pour la liberté, l'égalité, la fraternité et la dignité humaine.

Jacqueline n'oubliera jamais l'accueil que leur firent de nombreux habitants de Chateaubriand. Jacqueline a toujours refusé d'être distinguée, notamment en recevant la légion d'honneur, tant que son père et ses camarades, ne l'auront pas obtenue. Ces hommes assassinés pour leur engagement et à qui on refuse encore le nom de résistants.

Il fallait voir son insistance chaque année pour que la célébration de Chateaubriand ne se résume pas à l'évocation des martyrs, mais prenne sa place dans les luttes du moment. Elle était sur ce point, intraitable.

Jacqueline, c'est toute une vie d'engagement politique et syndical. Elle animera l'association « Bol d'air », qui vient en aide aux orphelins de résistants et déportés. Elle sera présidente de l'association des familles de fusillés et de l'amicale de Chateaubriand. Nous avons eu la chance, l'honneur et le privilège de la connaître, mais aussi de passer des moments inoubliables avec Jacqueline lors de Conseil Nationaux ou de congrès. Elle a fait le choix de nous quitter sans prévenir le 25 juillet 2017, Jacqueline tu es toujours à nos côtés.



NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**
catherine.jousse@humanis.com

humanis.com



François ROCHE, *Airbus Helicopters Marignane*

Airbus Helicopters Marignane compte 10 000 salariés dont un quart en production. Depuis vingt ans, les machines-outils ont connu d'importantes évolutions et chaque progrès technologique s'est retourné contre les travailleurs. Si les machines sont plus performantes, les opérateurs ne travaillent plus sur une mais sur deux, voire trois machines. On leur a aussi ajouté des tâches administratives. Au final, les opérateurs travaillent plus qu'il y a vingt ans ce qui induit fatigue supplémentaire et stress. Cela ne veut pas dire pour autant que les tâches pénibles aient toutes été automatisées. Toutes les pièces mécaniques continuent par exemple à être terminées à la main, entraînant troubles musculo-squelettiques, mal de dos, troubles respiratoires et perte visuelle. Ainsi, quelles que soient les avancées techniques et dans la mesure où ce sont les patrons qui ont la main sur l'industrie, tout se retourne contre nous. Il faut donc rappeler que notre but est de transformer la société en leur arrachant la gestion de l'économie.

Voici deux ans, chez Airbus Helicopters, des opérateurs se sont révoltés à l'appel de la seule CGT contre un plan de compétitivité calqué sur celui de l'industrie automobile. Nous avons réussi à obtenir quelques concessions de la direction et avons fait la démonstration que l'on peut obtenir des améliorations en se battant, ce qui était important dans une entreprise où la dernière grève remontait à 1968. De jeunes ouvriers ont ensuite choisi de nous rejoindre quand ils ont vu que l'identité de la CGT consistait à miser sur la lutte collective.

Rémi LOCURATOLO

Nous sommes à la croisée des chemins, comme au début du XX^{ème} siècle, où le capitalisme naissait, ce début de siècle est le théâtre d'une nouvelle construction du monde. Face à ce nouveau monde qui vient, nous ne pouvons plus faire l'économie d'une réflexion politique afin de construire un nouveau modèle de société non seulement capable de donner de l'espoir aux gens qui souffrent mais aussi de prendre le meilleur des chemins de cet aiguillage.

Sommes-nous prêts à nous battre comme nos aînés, en 1895 et en 1906, sur un vrai projet politique ? Doit-on continuer à s'indigner, à faire des constats et à exercer un syndicalisme défensif en réponse aux attaques de nos ennemis ?

La redistribution de la valeur créée par chacun sous forme de salaire et de cotisations sociales est malmenée depuis les années 70. L'augmentation de la productivité,

les délocalisations et maintenant, l'emprise du numérique et de l'intelligence artificielle dans tous les métiers ne profitent pas aux producteurs mais aux possédants et au système financier. Le travail se développe mais il est absorbé par les algorithmes et les emplois industriels diminuent.

Malgré les crises économiques récurrentes depuis les années 70, le PIB des grandes puissances continue de croître ; le chômage, la pauvreté et les dividendes versés aux actionnaires aussi. Pendant ce temps, la prolétarianisation organisée par l'industrie en développant la standardisation engendre la perte des savoirs et des savoir-faire des ouvriers, des cadres et des techniciens.

Avons-nous suffisamment réfléchi au contexte dans lequel se déroule la globalisation et la numérisation de l'économie ? Durant toutes ces années, nous avons participé à la gestion de la pénurie en tant que partenaires sociaux. Avons-nous réussi à rendre les gens moins pauvres ? Avons-nous gagné des contreparties ? Comment faire comprendre aux gens les enjeux et les changements à venir ?

Pendant toutes ces années, la montée de l'extrême droite s'est amplifiée jusqu'à contaminer certains syndicats. Cela continuera tant que l'on maintiendra l'illusion d'une société capitaliste basée sur la croissance infinie et fondée sur l'emploi comme processus de fabrication des marchandises.

La loi Travail XXL ne date pas de 2017. Elle poursuit un processus engagé depuis plus de vingt ans : loi Balladur (1993), loi Fillon (2004), loi Larcher (2007), loi sur la représentativité (2008), loi Rebsamen (2013), loi sur le dialogue social (2015), loi El-Khomri (2016), ordonnances Macron (2017).

Nous devons nous attaquer à une double besogne – améliorer les conditions d'existence et de travail de nos concitoyens, protéger les emplois et défendre les syndicalistes menacés – mais nous ne pourrions continuer à le faire que si nous devenons force de proposition, en réfléchissant à la mise en place d'un autre modèle de société dans lequel le travail renaîtra de ses cendres, les conditions d'existence de chacun seraient améliorées, et en prenant pleinement en compte l'urgence climatique qui est le plus grand défi de ce début de siècle.

Ma conviction est que si ces deux batailles ne sont pas menées simultanément, le combat sera perdu à brève échéance. Si nous ne prenons pas en compte toutes ces considérations, nous serons dépassés par les changements en cours, qui sont imposés par la vision de l'oligarchie financière mise en œuvre par les politiciens qui nous gouvernent.

Pour faire ce travail, nous devons nous allier à tous les gens qui partagent la même vision que nous, c'est-à-dire les syndicalistes, les militants de partis politiques et d'ONG, les privés d'emploi, les intérimaires, les artisans, les indépendants, les petits paysans, les patrons des sociétés de sous-traitance, les auto-entrepreneurs, etc. Je pense que la CGT ne peut pas mener ce combat seul. L'idéal de la CGT a toujours été de vivre heureux et la CGT a encore les moyens d'être le leader pour développer ce projet.

Stéphanie GWIZDAK, Gemalto

Je suis, comme vous, attachée à la CGT et je réfléchis souvent aux moyens de la faire grandir. J'ai une idée et c'est pourquoi la première partie de mon intervention portera sur la place des femmes dans notre organisation.

Les femmes sont la moitié de l'humanité et c'est aussi celle qui, souvent, éduque l'autre moitié. Augmenter le nombre de femmes dans notre organisation, ce n'est pas seulement pour nous mettre en conformité avec un texte de loi, comme le dit notre document d'orientation que je trouve particulièrement creux sur la question. Ce n'est pas non plus pour traiter uniquement des questions de discrimination entre hommes et femmes, même s'il est vrai qu'elles sont souvent les mieux placées pour en parler.

Compter plus de femmes parmi nous, c'est élargir notre vision du Monde, ce qui ne peut être que bénéfique dans notre travail quotidien. C'est aussi avancer vers l'émancipation générale, qui est l'un de nos objectifs majeurs, pas seulement parce que nous les aurions intégrées mais parce que ce faisant, nous bénéficierons de l'apport de leurs cerveaux et de leur énergie. Nous devons garder à l'esprit que deux des grandes révolutions de l'Histoire ont commencé par des mouvements de femmes, en février 1917 et en 1789.

Comment faire ? Il faudrait d'abord peut-être mieux choisir les illustrations de Wolinski projetées en ouverture de notre congrès. Dans les commissions de travail et leur présidence ensuite, nous devons chercher la parité et s'il est difficile de la trouver aujourd'hui, au moins pourrions-nous faire un effort sur les présidences de séance.

Cela dit, il y a des progrès. Ainsi, en regardant l'hommage aux disparus, j'ai constaté que peu de femmes avaient exercé des responsabilités dans notre organisation. Nous sommes au XXI^{ème} siècle et il n'est plus possible de présenter des camarades comme ayant été les épouses ou les filles d'anciens responsables, même si ceux-ci étaient des hommes admirables. Pour citer Aragon, la femme est l'avenir de l'Homme et je crois qu'il est temps qu'elle prenne toute sa place à la CGT.

Je souhaiterais aussi vous interpeller sur le sort des migrants jetés sur les routes par les guerres et les appétits néocoloniaux des gouvernements de notre pays. Je souhaiterais vous proposer qu'au terme de ce congrès, la fédération des travailleurs de la Métallurgie CGT puisse exprimer sa solidarité active sur ce sujet, par voie de presse par exemple.

Julien THINEY, Aubert & Duval Firminy

Le site Aubert & Duval de Firminy est le dernier bastion issu du démantèlement de l'ex-Creusot-Loire, qui a conduit au quasi anéantissement de la production française. Depuis 1990, il a connu trois plans sociaux, le dernier datant de 2013 avec 94 suppressions d'emplois. Ce plan social devait garantir la pérennité du site mais en octobre 2016, notre direction générale a annoncé la fermeture de l'aciérie (70 départs), qui est au cœur du site. Pour dénoncer cette décision, le syndicat CGT a lancé un mouvement de grève qui a duré un mois avec piquets de grève, appels à la population, conférences de presse, rencontres avec

des élus politiques de tous bords, réception d'une délégation par le Ministère du Travail.

L'UL Ondaine a largement contribué à nous soutenir par sa présence au quotidien et sa logistique, ce qui a permis de donner un large écho médiatique à notre mouvement et d'organiser une manifestation de grande envergure. Les élus CGT d'Aubert & Duval regrettent en revanche la faible présence des instances professionnelles et interprofessionnelles du département.

Après plusieurs réunions, la direction a présenté un plan qui n'entraînera soi-disant aucun licenciement mais qui en finalité, se ponctuera par vingt suppressions d'emplois. La CGT reste vigilante et exige le maintien de tous les emplois du site. La lutte continue malgré la fermeture de notre aciérie qui conforte la casse de l'industrie en France sans que le gouvernement s'en inquiète.

Pascal LE MANACH, Renault Cléon

Le gouvernement Macron, avec ses ordonnances, applique servilement ce que le patronat exige. C'est une nouvelle attaque contre le monde du travail, après ce que nous avons subi sous les présidences Hollande et Sarkozy. Toutes ces lois concrétisent la mise en place de ce qui existe depuis des années dans nos entreprises. Le patronat voudrait faire tout ce qu'il veut dans ses entreprises et nous le voyons chaque jour avec l'explosion de la précarité. Chez Renault, il y avait en 1997, 19 000 ouvriers. Vingt ans plus tard, il n'y en a plus que 9 000, mais 10 000 intérimaires. Le nombre de travailleurs n'a pas forcément diminué mais le salariat a changé. Ce fut aussi la mise en place de conditions de travail plus dures, avec des heures supplémentaires imposées et pas toujours payées ou des règles de sécurité ignorées.

Nous n'avons pas forcément pris en compte cette situation relativement nouvelle. Dans mon syndicat, nous nous adressons essentiellement aux camarades embauchés, pas aux intérimaires qui sont pourtant souvent majoritaires dans nos ateliers. Je propose donc d'y réfléchir car si nous voulons changer le rapport de forces, il faut rassembler l'ensemble des travailleurs, intérimaires compris. Cela veut donc dire qu'il faut trouver parmi eux des militants, quitte à revenir à l'époque où les syndicalistes militaient clandestinement. On assiste aussi, dans les activités de service, à l'explosion du travail prestataire, et le problème est le même.

Les salariés sont de moins en moins nombreux à avoir un statut CDI. La question est donc de savoir comment rassembler, comment construire de nouvelles façons d'organiser les travailleurs, notamment les précaires.

Noël KOUICI, Réparation navale marseillaise

Il y a trois ans, je vous avais parlé du combat mené pendant 503 jours par les travailleurs de la Réparation navale afin de retrouver leur emploi. Ces salariés, et la CGT dans son ensemble, ont œuvré à la relance de cette industrie dans notre pays.

Depuis la reprise de notre activité, notre entreprise a connu pas mal d'avancées, ainsi que des perspectives nouvelles, avec la réouverture du plus grand dry dock d'Europe et l'arrivée d'un premier paquebot de croisière en octobre 2017, qui serait suivie de deux autres, avec une inauguration prévue le 4 décembre, en présence de la ministre des Transports, à laquelle notre syndicat a décidé de ne pas participer vu la politique menée contre le monde du travail. Nous rencontrerons néanmoins son conseiller en préfecture et porterons des revendications sur l'emploi, la formation, la création d'une école des métiers de la mer et le problème de l'amiante.

Au sujet de l'amiante, de la même façon que nous

subissions la liquidation et les licenciements, on ne voulait plus nous reconnaître notre qualité de travailleurs de l'amiante. Nous sommes donc repartis au combat. Nous n'avons pas peur. Nous sommes des travailleurs et non des voyous. On ne peut pas venir travailler et s'empoisonner gratuitement. L'action a payé puisqu'une nouvelle demande de reconnaissance a été officialisée par notre employeur, appuyée par le préfet de région, et déposée sur le bureau du Premier ministre qui a tranché en notre faveur.

S'en est suivi une réunion de la commission paritaire accidents du travail/maladies professionnelles durant laquelle même les représentants des employeurs ont voté en notre faveur. C'est encore une victoire capitale pour notre activité et j'attire votre attention sur la date butoir de la reconnaissance amiante (fin 2018) car celle-ci concernera tout le monde. Il va donc falloir aller au combat tous ensemble.

Jean-Jacques ERHEL, retraités Snecma Corbeil

Comment être plus efficaces pour mettre en mouvement les retraités à partir de leurs besoins ? Le plus souvent, les retraités sont organisés en sections d'entreprise, par métier. Au moment du passage en retraite, seuls trois syndiqués sur dix restent adhérents à la CGT. Les retraités sont pourtant 16 millions, ce qui représente un potentiel important à partir duquel nous voulons faire vivre un syndicalisme de retraités.

Quel est le rôle des syndiqués retraités ? Si les actifs en expriment le besoin, les syndiqués retraités peuvent les aider mais nous refusons d'être cantonnés à cela. Nous pensons que notre activité principale doit être auprès des retraités.

Où pouvons-nous contacter les retraités ? En entreprise, cela est difficile. La vie des retraités se passe d'abord dans leur quartier, leur commune. Sommes-nous suffisamment présents dans leurs lieux de vie de tous les jours ? Comment faire pour organiser les retraités là où ils vivent ?

Nous avons la volonté d'augmenter le rapport de forces mais nous avons quelques obstacles à franchir, au sein même de la CGT. Certains l'ont été, comme lors du dernier congrès confédéral à Marseille en 2016. Depuis, chaque retraité compte pour une voix.

A partir de notre expérience, nous voulons mettre en débat l'organisation des retraités sur le territoire. Dans le département de l'Essonne, un début de structure inter-professionnelle de retraités se met en place dans les UL.

Ce qui peut mettre en mouvement les retraités, ce sont d'abord leurs exigences, en rapport avec leur vie de retraité : le niveau des pensions, la santé, le transport, le logement, la vie sociale. Ce qui le peut moins, ce sont les contenus revendicatifs liés à leur passé professionnel, même si certains continuent de s'y intéresser.

Nous pensons que continuer à organiser les retraités en fonction de leur métier est un frein à la mise en mouvement et à la syndicalisation de masse des retraités. Autrement dit, favoriser la syndicalisation dans l'Union fédérale des retraités est un blocage. Nous pensons qu'il faut favoriser le rassemblement organisationnel au plus près des besoins et des lieux de vie des retraités et non plus par rapport à leur entreprise.

Ce gouvernement, comme les précédents, continue de matraquer les retraités. La liste s'allonge. Depuis 1993, les attaques n'ont pas cessé. Demain, c'est la diminution de la retraite complémentaire qui est visée, même pour ceux qui sont déjà en retraite. Le Medef et le gouvernement veulent faire la même chose qu'en Grèce : baisser les pensions des retraités. Ce serait la première fois en France que la pension des retraités baisserait. L'enjeu est très important car ce serait une porte ouverte sans limites. Ces attaques sont très graves et nous devons lutter pour continuer à élever le rapport de forces chez les retraités au plus près de leurs revendications et de leur lieu d'habitation.

Eric PECQUEUR, Toyota Onnaing

Voici quatre semaines, j'ai été convoqué à la gendarmerie suite à une plainte de ma direction pour un tract qu'elle jugeait diffamatoire. Cela fait partie d'une offensive générale de cette direction qui multiplie les licenciements et veut mettre en place la modulation triannuelle du temps de travail, avec la possibilité de faire varier la durée hebdomadaire du travail de 0 à 48 heures.

Je voudrais aussi parler d'un courrier qui a été envoyé aux 400 salariés de l'entreprise Redel, dans lequel on leur annonçait que leur temps de travail passerait de 38,5 à 39 heures, que les heures supplémentaires ne seraient déclenchées qu'à partir de 39 heures, que leur temps de pause serait réduit de trois fois douze à trois fois neuf minutes et leur nombre de JRTT de quinze à douze par an, et que la direction supprimerait le paiement des trois jours de carence en cas de maladie, assorti d'une menace de licenciement pour faute en cas de refus. Les attaques, c'est maintenant. Il faut s'y préparer. Dans une telle situation, la première réaction est souvent d'accuser le coup ; il ne le faut pas car de telles attaques vont nécessairement provoquer des réactions de défense chez les travailleurs et nous devons nous préparer pour ce moment là car ce n'est que si les travailleurs se regroupent pour se défendre que nous pourrons faire reculer le patronat.

Thierry PERRITA, Rep Bamatex (Ile de la Réunion)

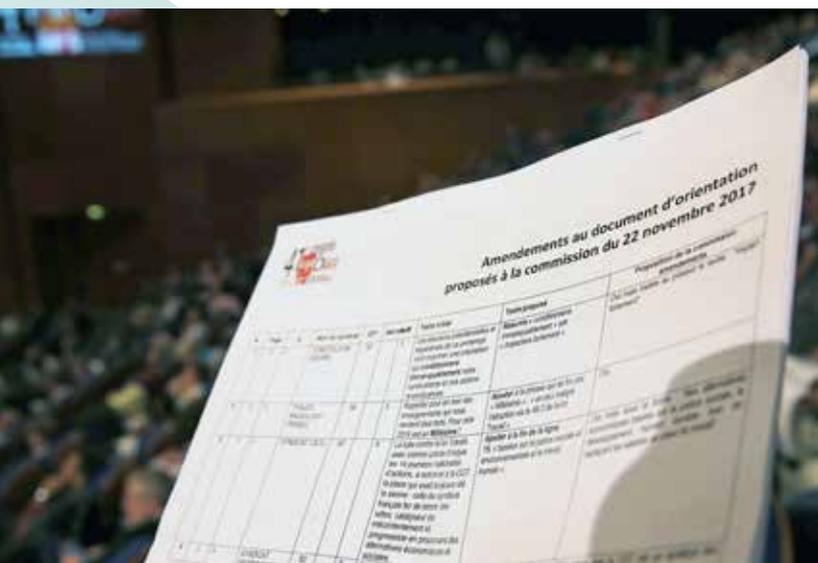
Rep est une franchise de Michelin et fait partie d'un grand groupe familial antillais, premier employeur des DOM avec plus de 7 500 collaborateurs.

En 2009, nous avons signé un accord portant sur la classification résultant de l'avenant 35 de la convention collective nationale des services de l'Automobile. Le syndicat CGT de Rep a organisé deux mobilisations et même si l'Entreprise nous a assignés au tribunal, nous avons résisté et lors des dernières élections, nous avons obtenu tous les sièges dans le collège des employés/ouvriers. La syndicalisation est notre combat au quotidien. A ce jour, nous avons 28 syndiqués sur un effectif de 87 salariés.

Sur l'application de la convention collective, nous avons conclu récemment un accord d'entreprise pour démarrer les discussions dès 2018. Sur ce sujet, nous ne lâcherons rien.

Jean-Claude CURATOLO, STMicroelectronics

Une salariée détachée de notre entreprise ayant été victime de harcèlement sexuel, notre CHSCT a mené une



enquête et alerté la direction. Nous lui avons demandé de mener des actions, de communiquer, etc., mais elle n'a rien fait. Nous avons donc décidé de mener nous mêmes notre campagne, d'abord en rédigeant des tracts, puis en lançant un questionnaire anonyme.

Notre tract a été très bien reçu, tant par les hommes que les femmes, et a contribué à délier les langues. Les salariés en ont parlé, ils commencent à faire attention à la question et nous demandons à notre direction de « faire le ménage » dans l'entreprise. Je pense qu'il faudrait vraiment diffuser ce questionnaire partout car ce sujet concerne tout le monde.

A propos des intérimaires et des CDD, nous demandons systématiquement leur nombre en réunion de DP, ce qui nous permet de faire des statistiques, de montrer que leur proportion est trop importante.

Jérémy GABRIS, *SNWM Douai*

Depuis 2015, la CGT, avec l'ensemble des salariés, s'est battue pour l'emploi chez SNWM Douai. Avec la reprise de l'automobile, il y a eu énormément de recrutements chez les sous-traitants et les donneurs d'ordres mais la précarité est énorme. Nous nous sommes donc battus pour avoir les emplois nécessaires à l'entreprise pour assurer les commandes. Aujourd'hui, 164 intérimaires ont été embauchés mais il en reste environ 150. Nous travaillons donc avec les sociétés d'intérim pour créer 70 à 80 CDI intérimaires, l'objectif étant de les embaucher le plus rapidement possible. Nous leur proposons aussi la mise en place d'un plan de formation.

Chez SNWM Douai, nous menons une véritable politique d'emploi, loin de celle mise en place par le patronat de l'automobile qui abuse du personnel intérimaire. En menant cette politique, on arrive à mobiliser les salariés, comme nous l'avons fait en mars et en septembre. Nous menons en parallèle une politique de salaires, avec des résultats encore très satisfaisants pour l'ensemble des salariés.

Quand on mobilise les salariés sur leurs revendications, on obtient des résultats. Nous ne pouvons pas nous contenter de lutter contre les ordonnances Macron sans lier le cahier de revendications. Le congrès peut décider d'un temps fort sur la mise en place de ce cahier partout dans les entreprises, dans l'optique d'une grande journée de grève en lien avec notre projet de convention collective nationale pour tous les travailleurs de la Métallurgie.

Augustin VINALS, *Interpro Rive-de-Gier*

Notre congrès s'inscrit dans un contexte politique inquiétant sur bien des aspects, pour notre société comme pour notre protection sociale. Il se doit avant tout d'être tourné vers l'avenir. Nous travaillons ensemble à la feuille de route de notre fédération pour les trois prochaines années. Pour pouvoir nous projeter, il faut comprendre le réel et prendre le temps d'analyser finement le contexte dans lequel nous sommes.

Lors du dernier congrès, nos camarades ont beaucoup travaillé sur les inégalités sociales en soulignant l'urgence de voir mises en place des politiques publiques pour les réduire. Il est inquiétant que, trois ans après, elles n'aient pas diminué. Pire, elles se sont accrues. Les mois que nous venons de vivre ont vu une apparence de bouleversement du paysage politique dans notre pays. Nous avons déjà eu l'occasion à plusieurs reprises de nous inquiéter de la crise démocratique que traverse notre pays. Les symptômes sont multiples : les partis politiques sont aujourd'hui considérés comme légitimes pour représenter les citoyens. Ils sont perçus comme des structures fonctionnant en vase clos, au service de leurs dirigeants et non



de l'intérêt général. Ils donnent le sentiment de ne pas être capables de porter et de mettre en œuvre des politiques de nature à répondre aux aspirations des citoyens.

Il faut bien reconnaître que ces dernières années n'ont pas contribué à améliorer cette image. D'un côté, un quinquennat durant lequel nombre d'engagements pris devant les Français ont été trahis ; de l'autre, une campagne électorale marquée par les affaires de corruption, de favoritisme et les trahisons. Rien n'a été fait pour retisser des liens entre les citoyens et la classe politique, pas assez représentative de la population.

Les institutions de la Vème République sont à bout de souffle. Le vote lui-même n'apparaît plus comme étant le meilleur moyen pour donner son avis et participer à la vie de la Cité. On le mesure notamment par l'abstention, qui ne cesse d'augmenter pour atteindre des niveaux jamais connus dans notre pays.

Cette défiance se manifeste aussi par la montée de l'extrême droite, qui atteint des niveaux jamais connus dans notre pays. Cette poussée électorale qui pourrait rendre possible l'accession de racistes au pouvoir n'est plus seulement un vote de rejet. Leurs idées progressent dans la société et s'expriment de plus en plus ouvertement.

La CGT n'est pas épargnée par les questionnements et les problématiques liées à la crise de l'engagement, de la remise en cause de la démocratie électorale aux difficultés à renouveler les élus. C'est dans ce contexte difficile que se sont tenues les élections présidentielles et législatives. Ces échéances ont vu les partis politiques traditionnels se faire balayer et émerger de nouvelles forces prétendant remplacer l'ancien monde pour faire émerger de nouvelles pratiques.

Je voudrais partager avec vous un paradoxe : les études d'opinion montrent que les citoyens aspirent à une démocratie plus participative, moins centralisée, et qui prenne en compte la diversité des opinions. Pourtant, les trois forces politiques qui sont apparues ou ont progressé à l'occasion des dernières élections partagent le fait d'être très centralisées, organisées autour d'un leader qui aura la solution à tous les problèmes. Voilà sûrement une nouvelle expression de la complexité de la vie politique.

Personne n'aurait imaginé, voici quelques années, Emmanuel Macron président de la République. Sa campagne fut efficace. Il s'est présenté comme progressiste, par opposition aux conservateurs qui souhaitent maintenir l'ordre établi, mais dans la pensée du président Macron, le progressisme est comparable à une politique libérale inspirée par le Medef. Les mots ont un sens. Il ne peut y avoir de progrès social s'il y a plus de précarité, plus d'injustice et moins de services publics.

Le progrès, c'est la conquête des droits collectifs et la politique menée par les pouvoirs en place va dans le sens inverse. C'est dans la réflexion et l'action collective

que nous puissions toujours notre énergie. Faisons en sorte que ce congrès en soit une nouvelle concrétisation.

Philippe AYACHE, *Airbus Defence & Space*

Notre syndicat est relativement jeune (quinze ans d'existence). Pour autant, son développement et son dynamisme ne se sont jamais démentis, avec 150 syndiqués dans une entreprise de 4 000 salariés (dont 80 % d'ingénieurs et cadres). Sa représentativité est en hausse et il a enregistré 27 syndiqués supplémentaires en 2017. Pourtant, malgré ce dynamisme, l'ensemble des syndiqués ne s'est pas suffisamment mobilisé lors des derniers mouvements sociaux, notamment celui du printemps 2016 contre la loi El-Khomri. Il a même été difficile de mobiliser tous les élus, c'est dire ! Que faire donc pour remotiver les syndiqués dans ce qui est au cœur de notre action, à savoir l'inversion du rapport de forces ? Les salariés dans leur ensemble sont sensibles à l'idée que pour que les plus défavorisés sortent de l'eau, ils doivent eux-mêmes faire des efforts, mais c'est un marché de dupes. Si le système des vases communicants fonctionnait, cela se saurait. Nous devons donc régulièrement dénoncer ce marché de dupes.

Par ailleurs, nous devons imaginer des stratégies offensives plutôt que défensives, en continuant à proposer des transformations sociales : SMIC à 1 800 euros, semaine de 32 heures, nouveau statut du travail salarié, etc.

Le syndicat auquel j'appartiens défend l'idée d'un syndicalisme rassemblé. Il ne s'agit pas de délayer nos valeurs pour obtenir une unité de façade mais plutôt d'amener les autres organisations syndicales sur nos positions. A cet effet, nous évitons à tout prix de les dénigrer dans nos tracts car ce n'est certainement pas en les braquant contre nous que nous y arriverons. Nous cherchons surtout à valoriser nos analyses, nos réalisations et notre argumentation. Au sein d'Airbus Defence & Space, plusieurs exemples montrent à quel point une analyse et une argumentation solide peuvent être fédératrices, comme en 2014, où c'est leur propre base qui a poussé les responsables des autres organisations syndicales à adhérer à notre analyse.

Stéphane PUECH, *Bosch Rodez*

Sans aucune polémique de notre part, nous souhaiterions évoquer un moment de la vie politique de notre syndicat, qui montre que notre position vis-à-vis des partis politiques n'est pas claire, et certaines prises de position n'ont pas été comprises par certains camarades.

Nous ne remettons pas en cause certaines décisions du syndicat qui a parfois refusé de participer à des échanges avec des partis politiques proches des attentes et revendications de notre syndicat, mais comment expliquer que sans débat au sein de notre organisation, notre syndicat ait participé à la manifestation « Je suis Charlie » du 11 janvier 2015, allant même jusqu'à éditer des autocollants et autres produits dérivés estampillés de ce slogan ? Comment le syndicat n'a-t-il pas vu que cette manifestation était une mascarade orchestrée par le gouvernement Hollande pour faire croire que nous sommes dans une Nation où n'existe aucun conflit, aucune contradiction, et faire passer son message de propagande et d'individualisme ? Cela a permis de neutraliser toute opposition et de s'attaquer à tout ce que la CGT défend depuis sa création.

Aujourd'hui, nous pouvons constater que cette unité nationale prônée par le président Hollande a permis de mettre en place une surveillance accrue de la population, de s'attaquer aux libertés individuelles, de mettre en place un Etat policier défini par des mesures d'intrusion dans la vie privée – sans autre préalable – de la justice, de

s'attaquer durement aux acquis des travailleurs avec les différentes lois de régression sociale.

Des camarades de notre syndicat ont été, pendant cette période, traités comme des criminels ou des voyous, alors qu'ils se battaient pour dénoncer les politiques d'austérité qui détruisent l'emploi en France et les conditions de travail. Car avec l'aval de la population et sous couvert de « l'esprit Charlie », nos camarades ont eu à faire face à la justice pour des condamnations. Aujourd'hui, le gouvernement Macron, avec la loi anti-terroriste, s'attaque encore plus durement aux militants que nous sommes car celle-ci ne différencie pas terrorisme et militantisme.

Pour la CGT Bosch Rodez, notre syndicat doit rester dans sa position de force syndicale au service des salariés et dénoncer tout ce qui pourrait être mis en place par nos gouvernants pour asservir le peuple et réduire les droits des travailleurs. La CGT doit rester une force progressiste de conquête sociale. Elle doit travailler à l'unité avec toutes les forces progressistes – partis politiques, associations, etc. – qui doivent nous permettre de rassembler le plus grand nombre.

Franck KLEIN, *PSA Sochaux*

En vingt ans, le nombre de salariés de l'usine PSA de Sochaux est passé de 20 000 à 9 000, avec un développement considérable de la précarité, qui concerne aujourd'hui 52 % des ouvriers. Cette précarité est l'application d'une politique consistant à privilégier les intérimaires afin de pouvoir rompre plus facilement leur contrat, notamment en cas de TMS ou d'accident du travail, autant de choses qui deviennent de plus en plus insupportables. Il y en a marre de voir des jeunes être mis dehors à tour de rôle ! Il y en a marre de voir que dans une entreprise qui affiche plus de 3 milliards d'euros de bénéfices, en dix-huit mois, ce sont plus de 20 000 emplois qui ont été supprimés.

Ce qui choque les salariés dans notre entreprise, c'est qu'on leur demande de travailler de plus en plus, de prendre du temps sur leurs pauses pour produire des voitures soi-disant perdues par des retards de production dont ils ne sont pas responsables, de venir travailler gratuitement le samedi, avec la caution des autres organisations syndicales.

Quand on voit les milliers de chômeurs qui grossissent chaque jour les rangs de Pôle Emploi et le nombre de travailleurs qui « crèvent » au boulot, quelque chose n'est pas normal. Nous sommes d'accord pour dire qu'il faut travailler moins pour travailler tous, mais le gouvernement veut nous imposer l'idée que le patronat doit avoir la liberté totale de licencier. Nous devons au contraire faire en sorte qu'il soit interdit de mettre quiconque à la porte, sachant que les entreprises réalisent suffisamment de profit pour rémunérer des emplois, en créer d'autres et garder leurs intérimaires.

Dans les usines, on voit des intérimaires commencer à protester contre la loi Travail et les fausses promesses. Cette jeunesse a l'instinct de se défendre, ce qui est gage de succès pour l'avenir.

Après un sondage dans notre usine, les salariés nous ont indiqué estimer qu'il leur manquait 400 euros nets par mois. Nous avons donc là un argument à utiliser dans notre propagande et nos luttes de demain.

RAPPORT DE LA COMMISSION MANDATS ET VOTES

Abdelaziz Bouabdellah

Bureau Fédéral



La commission Mandats et Votes tient à souligner le sérieux avec lequel les délégués ont rempli les fiches de connaissance et les pré-mandats en amont du congrès, ce qui, conjugué à un important travail administratif, nous permet aujourd'hui de vous livrer une image précise de la composition

de ce 41ème congrès et a pour base l'exercice 2015.

La FTM-CGT comptait 62 444 adhérents en 2013, 58 590 en 2014, 59 342 en 2015. En 2015, les 59 342 adhérents étaient répartis entre 48 870 FNI actifs et 10 472 retraités dont 1 875 FNI multiprofessionnels.

En 2015, nous comptons 2 763 syndicats dont 2 272 syndicats de moins de trente adhérents et 488 syndicats de plus de 30 adhérents dont 601 multiprofessionnels. Les 488 syndicats de plus de trente adhérents correspondent à 40 644 adhérents, soit 69 % de nos forces organisées. 438 sont des syndicats locaux et représentent 11 520 syndiqués.

Pour la préparation de ce congrès, 1 204 assemblées générales ou congrès se sont tenus, réunissant 16 000 syndiqués pour 1 859 syndicats.

La Commission souhaite attirer l'attention des délégués sur l'importance d'améliorer la connaissance de nos adhérents, y compris au niveau fédéral. Le Cogitiel ne bénéficie pas d'une très bonne publicité. Pourtant, bien renseigné, c'est un très bon outil pour l'ensemble des structures.

C'est par une bonne organisation que nous pouvons juger l'état du syndicalisme et du rapport de force. Nous vous invitons vraiment à prendre le temps de renseigner de manière régulière le Cogitiel. Cela permet, entre autres, que nos syndiqués reçoivent le journal Ensemble, lien de l'activité interprofessionnelle CGT.

Le mandatement de proximité souhaité par le CEF pour notre 41ème congrès confirme le mandatement du congrès, à savoir un délégué pour trente adhérents, ce qui permet d'être en prise avec les syndicats.

Venons en maintenant à l'image de notre 41ème congrès.

Nous sommes 359 délégués actifs et 24 retraités, dont 286 délégués directs et 73 délégués groupés. L'ensemble des voix disponibles est de 62 772.

Nous notons que 38 délégués ont moins de 35 ans (dont 11 moins de 30 ans) contre 51 lors du 40ème congrès.

La répartition des actifs et des retraités est la suivante : 359 délégués actifs (352 lors du 40ème congrès) et 24 délégués retraités (22 lors du 40ème congrès).

76 délégués participent pour la première fois à un congrès fédéral.

68 délégués sont adhérents depuis moins de cinq ans, ce qui montre le renouvellement de notre fédération.

Concernant la formation syndicale, la commission attire l'attention de tous sur l'importance d'avoir des syn-

diqués formés à tous les niveaux et pense déterminant de faire de cette question un axe prioritaire de notre vie syndicale.

L'ensemble des délégués représente 55 139 voix, soit 87,8 % des voix disponibles à la Fédération. Ces voix seront la base de référence de tous les votes pendant le congrès. Avec les membres du Conseil national, non délégués mais invités de droit, et les autres invités, nous sommes 646 congressistes. Nous voulons également souligner la présence de délégations internationales avec la présence de 57 représentants émanant de 36 organisations différentes de 29 pays. Nous leur souhaitons la bienvenue.

Concernant la diversité du congrès, 51 délégués sont des femmes, comme au 40ème congrès. La Commission souligne les difficultés qui perdurent à faire participer nos camarades femmes et attire l'attention de chacun sur les efforts à fournir afin d'avoir plus de participation.

Concernant la diversité professionnelle, 214 délégués sont des ouvriers (contre 247 au 40ème congrès), 104 des techniciens et agents de maîtrise (94 au 40ème congrès), 33 sont des employés (21 au 40ème congrès), 18 des ingénieurs et cadres (22 au 40ème congrès).

Concernant les ICT, il convient de souligner que nous avons progressé dans leur participation, tenant ainsi compte de leur place grandissante dans nos entreprises.

Pour terminer ce compte-rendu, il convient de saluer le plus ancien délégué, Albert Mann, de Strasbourg et le plus jeune, Kellian Babilote, de l'Aisne.

Le rapport de la Commission Mandats et Votes est adopté à la majorité.

BILAN D'ACTIVITÉ

Lamia Bégin

Bureau Fédéral



urant cette semaine, nous allons tracer de nouvelles perspectives, qui fixeront notre cap pour la prochaine mandature. Tout d'abord, faisons un réel bilan, depuis notre 40ème congrès, avec les points forts, les avancées et les obstacles que nous devons encore surmonter.

Le document d'orientation et de résolutions du 40ème congrès, a été voté à 93 % par les délégués.

Lors de ce congrès, cinq engagements ont été décidés.

- Poursuivre le travail interfédéral lié aux enjeux du développement industriel au niveau local, national, européen et mondial.
- Franchir une nouvelle étape dans la démarche de coopération dans les territoires, pour rendre toute sa place à l'industrie, dans la création et la répartition des richesses.
- Poursuivre la construction d'un projet de convention collective nationale.
- Poursuivre et amplifier la campagne CGT sur le coût du capital.
- Poursuivre la progression du nombre de syndiqués de notre fédération.

Je reviendrai sur nos 5 engagements un peu plus tard.

Chacun d'entre nous s'accordera à dire que la période est difficile et complexe. Le système capitaliste fait des ravages dans nos sociétés.

C'est vrai en France, mais c'est aussi le cas dans le monde avec :

- une aggravation de la pauvreté, de la précarité, de l'insécurité économique ;
- une multiplication de conflits et de guerres impérialistes au service du capital, ouvrant la porte au développement des idées d'extrême droite et aux forces les plus réactionnaires qui soient ;
- la remontée des forces réactionnaires en Amérique latine et l'arrivée de Donald Trump, comme président des Etats-Unis, qui ont créé un séisme politique.

La période se situe dans un contexte de poussée des forces populistes d'extrême droite, qui laisse planer de fortes inquiétudes pour la stabilité mondiale, avec des politiques étrangères belliqueuses. Durant ce dernier mandat, la CGT s'est fortement mobilisée contre la politique antisociale du président Hollande, pourtant ennemi auto-proclamé de la finance. Si nous n'étions pas dupes, lors de l'élection présidentielle de 2012, il était quand même difficile de présager un tel reniement de ses promesses.

La campagne présidentielle de 2017, fut sordide. Sous le vernis d'un prétendu renouvellement de la politique, Macron, l'ex-ministre de Hollande, a déclaré être porteur du nouveau politique, désiré par les citoyens, tout en annonçant clairement la couleur. Ce sont de vieilles recettes bien connues, destructrices des droits des salariés, et de la solidarité, qui caractérisent notre système social. Elles prévoient la casse du Code du Travail, de notre protection sociale, et de nos services publics, si nous ne faisons rien.



L'affrontement du second tour, entre le valet de la finance et du Medef, et une extrême droite égale à elle-même, nous a placés devant un dilemme difficile. Le choix qui nous a été donné, était celui de la peste ou du choléra. Là encore, la CGT a su trouver sa place. Notre appel à faire barrage au Front National, s'appuie sur nos valeurs, qui sont celles de la fraternité et de la lutte contre les discriminations. Ce fut aussi l'opinion, largement exprimée par les électeurs français, dont beaucoup ont décidé de déposer un bulletin blanc ou nul dans les urnes, voire de s'abstenir. Ce président de la République a été élu par dépit, pour contrer le risque du parti de la haine. Cela mériterait un minimum d'humilité de sa part, ce qui visiblement n'est pas son point fort.

Concernant notre organisation syndicale, l'élection du Secrétaire général de la Fédération, Philippe Martinez, au Secrétariat général de la Confédération, a été un événement pour toute la CGT. La Fédération ne peut que se féliciter de cette élection, mais il a fallu qu'elle s'adapte rapidement. Le départ de notre Secrétaire général ne devait pas affecter notre capacité de travail. C'est pourquoi, la Direction fédérale s'est organisée en conséquence. C'est ainsi qu'en janvier 2015, nous avons renforcé le Bureau fédéral avec l'arrivée d'Aziz Bouabdellah pour la vie syndicale, et de Laurent Trombini pour la politique revendicative. Grâce à cette initiative, et malgré une mandature quelque peu chamboulée, la Fédération a su conforter son action et continuer à la développer.

Après 50 ans de bons et loyaux services, notre Courrier Fédéral hebdomadaire a pris sa retraite, pour être remplacé par Le Mensuel des Métallurgistes.

Bien au-delà du simple changement de périodicité, de ce lien permanent entre notre Fédération et ses syndicats, c'est une véritable refonte de notre communication, avec un contenu renouvelé et alimenté par un comité de rédaction, composé de tous les secteurs de la Fédération.

Nous avons engagé, depuis le 40ème congrès, une véritable mutation de l'ensemble de nos outils de communication. Cette adaptation aux nouvelles techniques et aux nouveaux usages, permet la mise à disposition des affiches sur la syndicalisation, et offre un moteur de recherche plus efficace, et un accès vidéo sur le site Internet de la Fédération.

Elle permet également un classement des publications par type et par date, ainsi qu'un lien direct avec la chaîne d'actualité.

Les militants peuvent désormais accéder aux informations sur la Vie Syndicale. Ils peuvent accéder aussi aux tracts, ainsi qu'à un lien permettant de partager leurs luttes, pour être en capacité de mener cette bataille essentielle qu'est la bataille des idées, au niveau national comme au niveau des territoires.

Les questions de santé au travail ont été abordées, avec une douzaine de journées d'études nationales et décentralisées en territoires. Elles ont réuni plus de 500 camarades sur les thèmes de la pénibilité, de la santé et de la sécurité au travail. Ainsi, notre savoir-faire nous a conduits à Dakar, au Sénégal, à organiser et diriger cinq journées de travaux, sur le droit comparé « santé et sécurité au travail », avec nos camarades de l'UTS.

Sur le rôle des comités d'entreprises, notamment les activités sociales et culturelles, des dizaines d'élus ont été rencontrés parmi plus de 70 comités d'entreprises, par le biais de journées d'études décentralisées, tenues dans nos différents villages vacances.

Le 23 novembre 2016, dans le patio de la CGT, plus de 120 camarades de la métallurgie, ont assisté à une journée d'études, organisée par notre Fédération, sur les activités sociales et culturelles, en direction des comités d'entreprises. Pour faire suite à cette journée, une page « Comités d'Entreprises » a été créée, sur notre site internet, en direction des élus sur ces questions spécifiques.

Concernant l'égalité professionnelle, une journée d'études a été organisée le 11 juillet 2017, en coopération avec le collectif confédéral Femmes/Mixité. A l'issue de cette journée, un collectif a été mis en place, avec pour objectif d'aider les syndicats, à plus et mieux traiter les questions liées à l'égalité professionnelle et à la place des femmes dans les syndicats de la métallurgie.

Je rappelle que l'écart de salaire entre femmes et hommes est toujours en moyenne de 20%. Les femmes, continuent d'être cantonnées aux petits boulots, précaires et peu qualifiés, alors qu'elles aspirent à tout autre chose.

Concernant la formation syndicale, la loi de mars 2014, a profondément modifié la prise en charge des salaires des syndiqués en formation syndicale, cela a été extrêmement préjudiciable à la nécessaire formation de nos élus.

2015 fut donc une année difficile dans toute l'organisation. Afin d'éviter des annulations de formation, la Fédération a publié un livret « Guide du militant - formation syndicale », décodant précisément, les « Pourquoi et comment », de la procédure à suivre pour une formation syndicale.

Plusieurs formations syndicales décentralisées, ont été réalisées, comme par exemple le stage direction syndicale, à Toulouse ou encore Brest.

La formation des titulaires de comités d'entreprises a été entièrement refondue, mettant résolument l'accent entre les CE et l'activité syndicale. Cette nouvelle formation, à jour des derniers textes légaux, a été expérimentée avec succès à Brive-la-Gaillarde, puis à Courcelle et Strasbourg.

Il en est de même pour la formation syndicale DSC, qui est proposée deux fois par an par notre Fédération.

Vivre l'engagement pour la Paix et la fraternité

Ce thème a fait l'objet du dossier de notre Mensuel de la Métallurgie de juin 2017. Nous avons également

consacré un Comité exécutif fédéral à ce sujet. C'est donc tout naturellement que, nous avons intégré le collectif confédéral Paix et désarmement, réactivé il y a peu.

Alors qu'il y a dans le monde un regain de conflits armés, avec toutes les conséquences que l'on connaît pour les populations, l'exigence d'une paix durable est indispensable et urgente. Obtenir la paix, passe aussi inévitablement par une justice sociale.

Connaitre et valoriser notre histoire

Une rubrique « Histoire » a été créée dans Le Mensuel des Métallurgistes. De même, une brochure Actualité de l'Histoire a été éditée, et un colloque s'est tenu en 2014, avec pour thème « Les Métallos face à la grande guerre ».

Avec l'installation du tableau restauré La femme à la presse de Jean Amblard dans le patio de la CGT à Montreuil, la Fédération s'emploie à récupérer et préserver ses archives, tout en apportant une aide aux syndicats qui souhaitent s'emparer de ce sujet.

J'aime à dire cette phrase d'Aimé Césaire « un peuple sans mémoire est un peuple sans avenir ».

Sur les libertés syndicales, le collectif fédéral, a élaboré un guide pour caractériser et prévenir les différentes formes de discriminations syndicales. La première action de groupe visant à dénoncer les discriminations syndicales, a été lancée contre le groupe Safran, conjointement avec les syndicats, la Confédération et la Fédération.

Un travail expérimental avec l'USTM de Corrèze, et une formation des syndiqués sont en cours d'élaboration. Pour favoriser l'implication de la jeunesse, le collectif s'est rendu à Oradour-sur-Glane, pour les 120 ans de la CGT, afin de ne jamais oublier les horreurs causées par le fascisme. Notre collectif s'est également impliqué dans la célébration du 75ème anniversaire de la fusillade du 21 octobre 1941, à Châteaubriant.



Les Assises Confédérales des Jeunes à Montreuil, ont vu une participation active importante des jeunes métallos et métallottes, tant dans l'organisation, que dans le déroulement de la rencontre.

La Fédération s'est emparée du livret « Apprenti », afin de s'adresser aux jeunes qui sont déjà dans la vie active. La lutte contre la loi travail a vu l'émergence de nombreux jeunes métallos et métallottes, comme leur participation au 51^{ème} congrès confédéral.

Des visites ont eu lieu en territoires pour débattre de la place des jeunes dans l'organisation et travailler au renforcement de notre collectif.

Près de 80 camarades bénéficient d'un détachement fédéral, totalement ou à mi-temps, afin de leur permettre d'assurer leurs responsabilités pour développer l'activité syndicale, dont nos syndicats ont besoin.

En ce sens, le collectif « Politique des Cadres » a pour objectif d'optimiser ces moyens pour la mise en œuvre des orientations décidées lors de notre congrès, et pour la recherche de futures dirigeantes et dirigeants ou d'animatrices et animateurs fédéraux.

Permettez-moi de revenir sur nos cinq engagements.

Notre premier engagement était de poursuivre le travail interfédéral sur les enjeux liés au développement industriel, au niveau local, national, européen et mondial. L'activité Europe/International de notre Fédération, pendant ce mandat, a beaucoup été consacrée aux nombreuses rencontres de syndicats, dans le monde, qui partagent nos constats, sur les raisons de la crise, nos propositions revendicatives comme des alternatives aux systèmes libéraux, et notre volonté d'élever le rapport de forces.

Ces rencontres ont permis de consolider deux groupes de réflexion : l'un au niveau européen et l'autre au niveau mondial. Ils ont été complétés par la participation de plusieurs dizaines de camarades de la Fédération et de ses syndicats aux différents Comités Politiques d'IndustriAll Europe et IndustriAll Global Union, qui servent de relais à nos propositions, que ce soit en matière d'emploi dans l'industrie ou de garanties collectives de haut niveau.

Cela permet également de renforcer ou créer des convergences de luttes, dans les entreprises de la métallurgie, dont la plupart sont des multinationales, ayant des activités partout dans le monde.

La création de réseaux syndicaux dans les multinationales, la négociation d'accords Cadres mondiaux, le soutien aux élus des CE Européens, sont autant de moyens à développer pour favoriser les échanges entre les organisations syndicales, de la planète, et créer les convergences de luttes.

Depuis le 40^{ème} congrès, notre Fédération n'a pas ménagé ses efforts, pour partager l'enjeu du travail interfédéral et favoriser les mobilisations.

En octobre 2014, nous avons édité et diffusé un dossier « Industrie », portant notre réflexion et nos propositions, afin de sensibiliser et armer les militants. Celui-ci a été diffusé à plus de 12 000 exemplaires.

Le travail de convergence avec les autres fédérations CGT, s'est notamment matérialisé par un fascicule en 2015, intitulé Industrie, Energie, Transport, ainsi qu'une journée d'études, le 14 mars 2016 à Montreuil, pour partager les enjeux et pistes de travail avec la Confédération.

La Fédération a également participé activement à l'organisation des Assises sur la Filière Nucléaire, en lien avec la FNME-CGT, dans plusieurs initiatives en région.

La lutte pour le maintien du site Alstom de Belfort, a encouragé le travail commun sur la filière ferroviaire, avec l'IUT et les cheminots.

Tout ce travail interfédéral, dans lequel notre Fédération a joué un rôle important, a permis de faire grandir l'idée d'une campagne de fond de la CGT, sur la ré-industrialisation, en convergence avec les services publics

Cette décision confédérale a été marquée, par l'organisation des Assises de l'Industrie à la Cité des sciences et de l'industrie, le 22 février 2017, auxquelles plus de 500 camarades ont participé.

De nombreuses autres initiatives nationales, ou en territoires, ont ponctué l'engagement fédéral pour le développement de l'industrie.

Les syndicats des filières Automobile, du Spatial et des Services de l'Automobile, se sont réunis lors de différentes assises thématiques.

Il en a été de même lors de la tenue de deux journées d'études, sur les enjeux de l'industrie du futur, du numérique, pour construire notre usine du futur.

Notre deuxième engagement était de franchir une étape, dans cette démarche de coopération dans les territoires, pour rendre toute sa place à l'industrie, dans la création et la répartition des richesses.

Des projets alternatifs ont été portés, par exemple dans l'Aéronautique, autour d'Airbus et Latécoère en Rhône-Alpes, des initiatives ont été impulsées autour de la filière car et bus, ou de l'électronique.

Notre ambition, au 40^{ème} congrès, était de dépasser une posture uniquement défensive, dans notre démarche revendicative.

Le développement d'alternatives, et de projets industriels concrets, portés dans nos groupes et nos filières, avec l'appui de notre Fédération, nous aura placés, sur une démarche plus offensive, autour de laquelle, il reste à consolider la mobilisation des salariés et des populations des bassins d'emplois.

Notre troisième engagement était de poursuivre et amplifier la construction de propositions de conventions collectives régionales avec les syndiqués, et la mobilisation des salariés, dans le but d'obtenir une convention collective nationale.

Le Conseil National d'avril 2015, avait décidé d'engager une campagne pour la revendication d'une convention collective nationale pour tous les métallos et métallottes, d'un haut niveau, avec un statut unique, de l'ouvrier



à l'ingénieur et cadre, pour donner de l'attractivité à nos métiers et répondant au besoins de tous les salariés.

La revendication d'une convention collective de la Métallurgie rassemblant l'ensemble des salariés des différentes filières et industries qui la composent ne date pas d'hier.

Plus de 60 journées d'études ont été organisées par la Fédération, pour informer et former les militants, que ce soit dans les territoires ou à la Fédération. Ainsi, plus de 3 500 camarades ont été rassemblés, pour construire une convention collective, avec nos militants sur tous les thèmes, afin d'être force de proposition sur les sujets.

Notre fédération assume sa première place d'organisation syndicale dans la branche, en formulant des propositions novatrices, sur les classifications, notamment par l'élaboration d'une grille à double entrée, reconnaissant à la fois les diplômes et l'expérience acquise.

Notre fédération a informé les métallos et métallottes en continu, avec les comptes rendus de chaque rencontre, diffusés par mail, dans L'écho des Négos, afin d'aider les camarades à s'emparer des enjeux de la négociation.

Nous avons diffusé plusieurs supports, dont un livret expliquant le projet de convention collective nationale. Différents tracts ont été notamment diffusés dans les entreprises à tous les salariés.

Ce sont trois semaines d'actions et d'initiatives revendicatives, organisées dans les territoires, sous l'impulsion de notre fédération, afin d'alerter les salariés des tentatives de casse du droit conventionnel dans notre branche, et afin de mettre en perspective nos propositions revendicatives.

Le 13 octobre dernier, ce sont plus de 4 500 salariés, venus de toute la France, qui ont manifesté à l'appel de notre seule Fédération, devant le siège de l'UIMM, pour réclamer les garanties d'une convention collective de haut niveau pour tous les métallos et métallottes.

Notre quatrième engagement était de poursuivre et amplifier la campagne CGT sur le coût du capital, pour proposer aux salariés des alternatives à son dépassement et réorienter les richesses créées par le travail en direction des salariés, de l'investissement dans l'appareil productif et des emplois.

Là encore, ce sont plusieurs journées d'études organisées dans les territoires, au cours desquelles nous avons échangé avec plus de 2 500 camarades, afin d'apporter une aide à la maîtrise des enjeux du coût du capital.

Si la campagne a connu un développement fort, les syndicats se sont emparés de cette question, avec la diffusion des tracts fédéraux et la multiplication des questions des élus de comités d'entreprise, intégrant dans la rédaction du cahier des charges pour leurs expertises la demande de la mesure de ce coût. C'est aussi la mise à disposition du dossier « Stop aux paradis fiscaux ! ».

Pour ce faire, un travail spécifique a été réalisé à destination des administrateurs salariés, ainsi qu'une campagne nationale pour dénoncer le coût du capital, qui a participé activement à gagner la bataille des idées. Ce sujet est plus que jamais d'actualité.

Notre cinquième engagement était de maintenir la progression annuelle du nombre de syndiqués, en améliorant de partout notre qualité de vie syndicale, en consacrant au moins 50 % de notre temps CGT à cet objectif. Il est nécessaire également de franchir une étape dans la syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens, pour porter plus et mieux leurs revendications et être la CGT de tous.



L'UFICT a mis à disposition des syndicats, des outils pour les aider à élaborer les spécificités de ces catégories. Des publications ont été complétées par un grand nombre de rencontres avec les syndicats, ainsi que l'organisation de journées d'études thématiques sur la syndicalisation des ICT. Des formations ont été proposées aux syndicats, que se soit des formations d'accueil, ou des modules pour aider à la syndicalisation des ICT. Neuf temps forts de syndicalisation ont été proposés en parallèle des journées de mobilisations, afin de conjuguer en permanence l'action revendicative et la syndicalisation.

Concernant le travail spécifique en direction des retraités, les efforts doivent se poursuivre. Nous perdons encore 7 syndiqués sur 10, lors du passage à la retraite. C'est beaucoup trop ! Nous devons mettre en place, collectivement, les outils afin de les accueillir.

Près de 16 000 nouvelles adhésions ont été réalisées depuis notre 40ème congrès, dont 2 300 ingénieurs, cadres et techniciens.

Pour conclure, mes chers Camarades, voilà ce que nous avons accompli, tous ensemble, au cours de ce dernier mandat. Nous avons su nous adapter, garder le cap et construire ensemble ce qu'il nous faut continuer et amplifier.



Jean-Jacques ERHEL

Dans mon entreprise, nous menons chaque année des luttes sur les salaires mais nous avons du mal à mobiliser. Comment expliquer ces difficultés ? Parmi les salariés qui ont manifesté avec nous, je citerai notamment les soudeurs qui, par leur mobilisation, ont obtenu des augmentations individuelles et fait de nouveaux adhérents qui ont été aussitôt envoyés en formation de niveau 1. Le bilan que je tire de cela, c'est que nous arriverons à mobiliser sur les grands enjeux à partir de notre travail de terrain auprès de nos collègues. Je tiens aussi à souligner l'importance du travail de suivi des USTM, que nous avons peut-être un peu abandonnée ces dernières années.

Ludovic BOUVIER, animateur régional Nord-Pas-de-Calais

Le bilan d'activité est maigre. Le constat, c'est que nous ne gagnons pas sur les grands enjeux nationaux, ce qui dure depuis plus de vingt ans. Pourtant, les travailleurs se mobilisent, dans leur entreprise comme sur ces grands enjeux, comme le montre la présence d'un million de personnes dans les rues de Paris l'année dernière. Il est donc nécessaire de faire converger les luttes et de travailler à des grèves puissantes et durables. Or nous n'entendons pas nos responsables nationaux appeler à la grève générale. Je sais qu'il ne suffit pas d'appuyer sur un bouton et que cela se construit mais le dire pourrait nous aider et je pense que la stratégie de lutte consistant à appeler à des journées d'action à répétition, qui ne nous font pas gagner, dure depuis trop longtemps. A un moment donné, il va donc falloir impulser autre chose.

Olivier TEN, Legrand

Chez Legrand, notre bilan d'activité est assez différent d'un établissement à un autre. Sur un site, nous comptons 30 % de syndiqués, ce qui suscite de fortes mobilisations et notre direction accuse la CGT de mettre le site en péril par son action. D'un autre côté, lors des NAO, nous voyons des établissements capables de se mobiliser et de gagner des luttes. Nous sommes attaqués par le patronat mais quand on se mobilise et qu'on s'organise, on est capable de faire des choses. Il faut donc rester mobilisés et s'organiser (les DSC sont là pour cela) car cela mène à de belles conquêtes.

Jean-Claude CURATOLO, STMicroelectronics

Dans notre entreprise, nous avons un gros souci pour arriver à mobiliser les salariés et même les syndiqués. En

octobre dernier, il y avait deux mobilisations prévues la même semaine, l'une contre les ordonnances, l'autre sur une question salariale locale. Nous avons donc choisi de nous mobiliser le même jour, celui de la mobilisation contre les ordonnances, en rappelant aussi nos revendications salariales, ce que les salariés ont très bien perçu. Les luttes nationales sont une bonne chose mais il faut aussi mobiliser localement avec des revendications qui concernent directement les salariés.

Fabien TRAILLAUD, Ratier Figeac

Après les mobilisations de 2016 contre la loi El-Khomri et dans le contexte actuel de mobilisation contre les ordonnances Macron, le syndicat CGT de Ratier-Figeac souhaite que les instances dirigeantes de la fédération de la Métallurgie soient à l'écoute des bases syndicales. Il nous semble en effet que les syndicats de la base sont de moins en moins entendus par nos instances dirigeantes.

Premier point : le syndicat CGT de Ratier Figeac et les syndicats CGT de la Mecanic Vallée ne cessent de dire, dans toutes les réunions auxquelles ils participent, que nous avons beaucoup de mal à mobiliser les salariés pour les AG du personnel et pour les manifestations et nous savons que nous ne sommes pas les seuls à le faire remonter.

Malgré cela, la fédération de la Métallurgie ne cesse de lancer des actions qui sont autant de coups d'épée dans l'eau. Pour preuve, dans le cadre de l'action du 21 septembre, devant le congrès du patronat de la Métallurgie à Decazeville, alors que la Mecanic Vallée compte près de 1 000 syndiqués CGT et 14 000 salariés, nous nous sommes retrouvés à 80 salariés à manifester. Que dire également de la mobilisation du 13 octobre : six mois d'organisation pour aboutir à 4 500 métallos à Paris ? Les patrons peuvent dormir tranquilles.

Deuxième point : la multiplication des journées d'action, un coup en intersyndicale contre les lois Macron, un coup Métallurgie pour la convention collective, un coup fonctionnaires pour le point d'indice, un coup retraités pour les pensions, un coup routiers pour les primes, un coup Santé pour les conditions de travail, etc., est contre-productive pour faire émerger de grands mouvements de grève et faire converger les actions. Les salariés ne s'y retrouvent pas et ne suivent pas. Pourtant, n'avons-nous pas tout intérêt à manifester ensemble pour lutter contre une seule chose : le capitalisme ?

Troisième point : les propositions revendicatives de la CGT paraissent trop utopiques pour les salariés. Alors

que nos acquis sociaux sont en train de fondre comme neige au soleil, ils ne comprennent pas que nous puissions revendiquer les 32 heures, le SMIC à 1 800 euros bruts ou la retraite à 60 ans pour tous.

En conclusion, pour peser et mobiliser le plus grand nombre de salariés, nous devons organiser des manifestations interprofessionnelles sur des revendications cohérentes. Chers dirigeants de la fédération de la Métallurgie, écoutez-nous ! Écoutons les salariés !

Rémi BAZALI, Airbus Hélicoptères

Cela faisait longtemps qu'il n'y avait pas eu de mobilisation chez Airbus Hélicoptères, une entreprise qui n'a pas une grande tradition de lutte. Ce que je note, c'est qu'entre 2005 et 2016, le syndicat des actifs est passé de 89 à 185. Cela reste modeste par rapport aux 9 000 salariés de mon entreprise mais je note qu'à chaque fois que la syndicalisation a progressé, c'est parce que notre syndicat a mené des petites luttes offensives et revendicatives qui exprimaient la colère des salariés. Quand la direction a voulu nous imposer un accord de compétitivité, nous avons réussi à organiser des mobilisations, ce qui a donné le moral à des salariés soumis pendant des années à la pression de la direction et d'autres organisations syndicales. Contre la loi EL-Khomri et les ordonnances, nous avons aussi réussi à faire sortir les salariés de leur entreprise. Quand la CGT s'empare des revendications et mène la lutte, les salariés voient la différence avec les autres organisations et nous rejoignent.

Olivier THOMNET, Snecma Gennevilliers

Le bilan d'activité est un peu maigre mais il faut garder le moral. Une bonne partie de nos militants ne croit en effet pas en la victoire et lorsque les salariés voient des militants qui ne sont pas en grève, cela nous fait du mal. La fusion des instances et les ordonnances Macron vont donc peut-être nous permettre de « faire le ménage » dans notre organisation.

Sur la continuité syndicale, j'ai cru comprendre que nous perdions sept adhérents sur dix au moment de leur départ en retraite et j'ai du mal à comprendre pourquoi. Pour moi, il n'y a pas lieu de poser la question de la continuité syndicale aux camarades qui partent en retraite. Quand on est syndiqué, c'est pour la vie ! Dans notre syndicat, nous ne demandons plus à nos camarades qui partent en retraite s'ils veulent rester syndiqués mais transmettons directement leurs coordonnées bancaires à la section retraités et nous avons vu nos chiffres évoluer significativement.

Jean-Bernard ETCHEMENDY, Syntertech

Il y a aujourd'hui des débats – au congrès, dans les réunions du Conseil national ou de la Commission exécutive fédérale – mais ils doivent être suivis de décisions communes, qui ont ensuite besoin de l'implication de tous. Malheureusement, nous ne sommes pas tout le temps au niveau espéré. Nous n'avons par exemple pas tous été au même niveau pour les journées d'actions devant les chambres patronales. J'en appelle donc à des réflexes différents sur les décisions que nous prenons ensemble.

Gilles PONT, Aubert & Duval Pamiers

Comme nous l'avons vu lors des luttes contre la loi EL Khomri ou les ordonnances, le combat est difficile, nous avons du mal à faire sortir les salariés dans la rue, mais quand on explique les choses, il n'est pas difficile de leur faire comprendre tous les méfaits de ces textes. Je crois donc si nous y croyons, nous pouvons faire bouger les choses. Il suffit d'être motivé et clair dans sa tête.

Luis RODRIGUEZ, USTM 93

J'ai adhéré à la CGT en août 2015, monté ma section syndicale en janvier 2016 et nous avons gagné toutes les élections professionnelles, grâce à l'aide de mon UL et à l'USTM de Seine-Saint-Denis. Nous avons mené beaucoup d'actions, négocié de nombreux accords et les salariés ont bien vu que, contrairement à d'autres organisations, nous étions vraiment là pour eux. Il ne faut donc pas baisser les bras car les gens attendent beaucoup de nous, mais si vous attendez dans votre local syndical que les salariés viennent s'encarter, vous n'y arriverez pas. Il faut aller dans les bureaux, discuter avec les salariés, leur expliquer ce que nous faisons, ce que nous avons gagné, etc. Nous sommes toujours là, même si le combat est dur, et nous pouvons en être fiers.

Christine CIOL

Je ne pense pas que le mouvement du 13 octobre ait été un coup d'épée dans l'eau. Rassembler 4 500 camarades devant l'UIMM est en effet loin d'être ridicule et peut peser sur les négociations. Certains disent que nos propositions ne convainquent pas. Pourquoi ? Parce que nous sommes face à un raz-de-marée libéral contre lequel nous ne pouvons opposer que notre capacité à convaincre – dans les ateliers, les bureaux, la rue, etc. Il faut donc vraiment travailler avec les salariés, les convaincre et la bataille pour la convention collective peut nous aider à construire le « tous ensemble » que nous attendons.

Election de la présidence de la troisième séance

Lamia Bégin, Miguel Salles et Aurélie Mahout.
La proposition est approuvée à l'unanimité.

Vote du bilan d'activité

Inscrits : 55 139
Votants 54 475 (98,80 %)
Exprimés : 52 143 (95,72 %)
Nuls et blancs : 0
Abstentions : 2 332 (4,28 %)
Pour : 47 740 (91,56 %)
Contre : 4 403 (8,44 %)





Louis DRONVAL, retraités Ufict STX Saint-Nazaire

En 1988, Michel Rocard, alors Premier ministre, dit ceci : « il faut que les luttes laissent un goût amer dans la conscience des salariés ». Cela voulait dire que les luttes des salariés s'opposant aux différentes politiques d'austérité de l'époque ne trouveraient pas d'issue. Austérité sociale mais aussi industrielle car la casse des entreprises se poursuivait.

Les espoirs de 1981, nés pour une part du programme commun de gouvernement, s'étaient envolés avec le tournant de la rigueur de 1984. Cela n'a pas empêché les salariés de continuer à se battre et conduisit au conflit national de 1995, entraîné par les cheminots.

Quelques exemples : aux chantiers de l'Atlantique de Saint-Nazaire, en 1988, sous le gouvernement Rocard, avec la particularité que le ministre de la Santé était Claude Evin, député de Saint-Nazaire, l'inventeur de la CSG. La CGT faisait monter la conscience collective sur la nécessité d'augmenter les salaires de 1 500 francs. En contre-feu, le patronat nous invente un plan de licenciement sous forme de congé de conversion en vigueur dans la Navale à l'époque. Un mois de grève générale qui a fait reculer le plan mais n'a pas conduit à totalement le retirer. Le conflit sur les salaires rebondit un an plus tard. Commencé en septembre 1989, celui-ci s'est terminé en décembre avec un mode lock-out. C'est peu dire qu'il nous a fallu de l'énergie, de la conviction et des consultations pour en arriver là, et avec des avancées significatives.

Deuxième exemple : la grève des mensuels de 1967 à Saint-Nazaire. D'aucuns diront que c'est de l'histoire ancienne, de vieux combattants, des nostalgiques, sauf qu'il est important de connaître notre propre histoire pour en tirer les éléments positifs mais aussi négatifs pour les corriger le cas échéant. En 1967 donc, pas une génération spontanée mais une bataille de convictions de plus d'un an avec assemblées, débrayages et pétitions pour aboutir à deux mois de grève de 3 000 salariés sur les 4 000 concernés dans la métallurgie nazairienne. Grève victorieuse de ce que l'on appelait pas encore les ICT mais les ETDA. Je ne développerai pas ici mais vous renvoie à quelques documents sur le sujet : une exposition réalisée pour le 40ème anniversaire de ce conflit au congrès de l'Ufict à Nantes en 2007, mais aussi des interventions que j'ai prononcées au colloque sur la grève au Creusot à l'initiative de notre IHS et au dernier congrès de l'Ufict dans l'hommage aux disparus (les deux camarades en question étaient des acteurs de 1967).

Juste deux aspects : ce conflit, au-delà des augmen-

tations de salaires, a abouti à un accord de classification dans la métallurgie nazairienne et a servi de tremplin aux négociations nationales sur la grille de classification que nous connaissons encore aujourd'hui pour l'essentiel. La FTM ne l'avait pas signée sur la base de l'opposition entre acquis et requis. Ce sujet est au cœur des négociations actuelles avec l'UIMM : ne lâchez rien ! Lors de ce conflit, Benoît Frachon, Secrétaire général de la CGT, disait : « Les mensuels de Saint-Nazaire ne sont que les signes avant-coureurs d'une masse de millions de salariés » et nous avons connu mai 68.

Pour conclure, à partir de ce que je viens de développer, j'exprime mon accord avec la formule du texte préparatoire (paragraphe 6) : un des enseignements de notre lutte contre la loi El-Khomri et de notre échec à imposer sa non-promulgation, c'est que l'ancrage des luttes dans les entreprises sur le lieu de travail nous a fait défaut. Aussi louable que soit l'aspiration au tous ensemble, il ne faut jamais oublier de travailler notre terrain, notre territoire. Pour reprendre les mots d'Henri Krasucki : cultivons notre jardin syndical !

Marianne PROFETA, Thales Alenia Space Cannes La Bocca

Les salariés de Thales Alenia Space ne sont pas trop mal lotis. Leurs conditions salariales et de travail ne sont pas trop mauvaises, d'où leur difficulté à se sentir concernés par le combat contre les ordonnances Macron. Dans ce cadre, nous avons rédigé des tracts et mené des actions de sensibilisation auprès des salariés mais seuls cinq d'entre eux (sur deux mille) ont participé à la manifestation du 16 novembre. Beaucoup d'entre eux n'étaient pas au courant du contenu des ordonnances Macron. Ils pensent aussi être couverts par la convention collective de la Métallurgie ou leurs accords d'entreprise. Enfin, beaucoup pensent que manifester ne sert à rien. Ils ne voient pas le syndicat comme une organisation de salariés mais comme une entité extérieure qui sera toujours là pour les représenter et les soutenir. Il faut donc leur faire comprendre que le syndicat n'existe pas sans eux.

Par ailleurs, de nouvelles formes de lutte apparaissent (Nuit Debout, #OnVautMieuxQueÇa) qui témoignent de l'aspiration des salariés, et de la population dans son ensemble, à s'exprimer. Je me demande comment nous pouvons prendre en compte ces nouvelles formes d'expression et peut-être les porter.

Concernant enfin la place des femmes au sein de la CGT, je suis un peu interloquée de voir que seule l'une

d'elles (sur quinze interventions) s'est exprimée ce matin. J'invite donc les femmes de cette assemblée à s'exprimer.

Mickaël LAMBREY, *Punch Powerglide Strasbourg*

En 2016, il y a eu seize journées d'action dans lesquelles le syndicat CGT de Punch s'est inscrit pleinement. Cinquante salariés en moyenne par manifestation ont répondu à notre appel. En 2017, nous nous sommes engagés dans l'amélioration de la convention collective par la signature de la pétition, ce qui nous a permis de nous rapprocher des salariés. Puis il y eut les dernières manifestations contre la loi Travail XXL avec toujours une cinquantaine de salariés.

Nous savons tous que si le patronat ne perd pas d'argent du fait de grèves et d'occupation d'outils de fabrication, il sera difficile de contrer ses attaques successives et d'obtenir de nouveaux acquis. Pourtant, les actions de la CGT sont nécessaires et importantes, mais ne devrions-nous pas réfléchir à des actions communes à tous les travailleurs ?

Depuis septembre, la dispersion des actions a pu décourager certains de nos camarades. Dans notre syndicat, nous pensons à la convergence des luttes et à éviter l'éparpillement, dans l'espoir d'aboutir un jour à des grèves massives de l'ensemble des salariés de tous les corps de métiers afin de gagner, mais cela demande une longue préparation.

Lors de l'hommage aux disparus, il a été rappelé que mai 68 a été préparé par des années de lutte. Un tel mouvement ne se décrète donc pas. Nous avons aussi entendu Jacqueline Timbaud dire combien il était difficile de militer avant la deuxième guerre mondiale, mais cela reste difficile aujourd'hui. Il reste en effet difficile de « cracher des seaux de salive » pour convaincre les salariés de se défendre par la lutte mais c'est notre devoir, notre tâche essentielle pour préparer le tous ensemble afin que tous les travailleurs puissent gagner.

Thierry MAUBIAN, *Société d'exploitation de la Tour Eiffel*

Le syndicat CGT de la Tour Eiffel compte 147 syndiqués pour 320 salariés. Nous ne sommes pas les plus mal lotis ; pourtant, nous trouvons la force de mobiliser les salariés, d'abord contre des patrons voyous, ensuite contre la politique financière de la Ville de Paris, qui est notre seule actionnaire et propriétaire. C'est une bagarre de tous les jours. Il ne faut pas lâcher, être proche des salariés de terrain et l'on voit que cela paye. Ainsi, après notre dernier mouvement (du 13 au 17 décembre 2016), nous avons obtenu gain de cause sur 43 de nos 51 points. Nous avons aussi obtenu de notre directrice générale que les caissiers ne perdent pas leur emploi jusqu'en 2024.

La situation actuelle est certes très compliquée mais nous avons des forces partout. Il suffit d'arriver à les animer, et c'est notre rôle. De ce point de vue, la multiplication des appels à manifestation est difficile à comprendre pour les salariés. Il est incompréhensible qu'il n'y ait pas un seul mot d'ordre interprofessionnel – et, dans l'idéal, intersyndical – pour mettre du monde dans la rue.

Dominique SAVIGNON, *ST Microelectronics Grenoble*

Une dizaine de salariées de mon entreprise ont porté plainte devant le tribunal des prud'hommes pour discrimination. Nous savons que nous en avons pour plusieurs années, que cela sera très dur, mais j'espère que nous allons gagner.

Je pense par ailleurs que nous devons changer de regard sur certaines catégories car nous avons beaucoup

de préjugés. Quand j'entends des opérateurs ou des techniciens dire que le droit à la connexion ne concerne que les cadres, cela me fait froid dans le dos.

Quand on travaille pour une multinationale comme STMicroelectronics, on ne peut pas mener son activité syndicale uniquement en France. Ainsi, depuis deux ans, nous sommes en train de mettre en place une intersyndicale internationale, avec l'appui d'IndustriAll et de l'ONG React. Nous avons réussi à établir des liens avec des syndicats en Malaisie, à Malte, au Maroc et en Italie – mais pas en Chine, en Inde ni aux Philippines, pays où les droits syndicaux sont inexistantes. Nous avons organisé une rencontre avec eux et nous sommes fixés deux objectifs : obliger la direction à ouvrir des négociations sur un accord international qui garantisse des droits syndicaux à tous les salariés du groupe, quel que soit son pays. Nous voulons aussi mettre en place un réseau pour savoir très rapidement ce qui se passe (notamment les accidents) sur tous les sites du groupe.

Mais il n'y a pas que la CGT en France. Il y a aussi la CFDT et la CGC et nous devons travailler avec eux et les convaincre. Nous devons aussi convaincre notre propre base CGT de l'importance de travailler à l'international et, surtout, notre direction de s'asseoir à la table des négociations.

Federico MONTOYA, *centre Jean-Pierre Timbaud (association Ambroise Croizat)*

Le syndicat du CRP Jean-Pierre Timbaud est affilié à la Métallurgie pour des raisons historiques mais la CGT est aussi connue pour avoir mené des expériences dans les secteurs sanitaires et médico-social, comme elle l'a fait avec l'hôpital des métallurgistes ou les centres de formation pour travailleurs handicapés. C'est en 1937 qu'a été créé, dans le 12ème arrondissement de Paris, le centre de formation qui deviendra le centre Bernard Jugo, puis le centre Suzanne Masson. 1947 vit la création de l'hôpital Pierre-Rouquès puis, en 1977 fut signé un accord d'entreprise. En 1984 fut créé le centre Jean-Pierre Timbaud, puis en 1985 le centre Louis Gatignon.

Depuis, les modes de financement du secteur sanitaire ont changé et c'est pourquoi notre maternité est en déficit structurel, ce qui met en péril la pérennité financière de l'Association. Ces difficultés nous amènent à nous interroger. La CGT n'a pas vocation à gérer des établissements du secteur médico-social et sanitaire et si elle le fait, ce doit être en fonction d'une certaine mission. Aujourd'hui, le projet syndical de la Fédération doit poser les bonnes questions. En tant que salarié de l'association Ambroise Croizat, j'ai besoin de ce projet pour savoir vers quoi nous voulons aller et s'il est encore possible de faire des démonstrations dans ce secteur au vu des contraintes budgétaires grandissantes imposées par le ministère de la Santé et l'ARS.

Dans de telles conditions, il n'existe qu'une seule solution : résister tous ensemble, grâce à des syndicats de salariés forts, pour combattre les politiques qui tournent le dos aux besoins de l'ensemble des salariés.

Eric CISSAC, *Matière SA*

Le partage du travail est pour moi une idée très importante, mais la moitié des salariés travaillent 39 heures ou plus par semaine et il est difficile de revendiquer les 32 heures auprès de salariés qui ne sont même pas aux 35 heures. Il ne faut cependant pas baisser les bras et montrer que cela est possible, ce qui demande beaucoup de discussion avec les salariés, certains d'entre eux trouvant que se battre pour les 32 heures est utopique.

Sébastien BENOIT, *chantiers navals de Saint-Nazaire*

Le chantier naval de Saint-Nazaire compte 8 000 travailleurs dont 5 000 à 6 000 sous-traitants, dont la moitié sont des travailleurs détachés. Sur ces 8 000 travailleurs, on compte seulement 900 ouvriers en CDI à statut STX et c'est essentiellement parmi eux que nous sommes présents, ainsi qu'au sein du deuxième collège. Cela nous impose de militer auprès de l'ensemble des travailleurs du site, ce qui n'est pas simple car ces derniers sont très divisés (intérimaires, CDD, travailleurs détachés, ouvriers, techniciens et cadres, sous-traitants). L'une de nos principales tâches est de contrer ces divisions et de montrer que la CGT milite pour l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut ou leur nationalité.

Nous connaissons une période difficile, avec un plan de charge important (plus de dix ans de commandes) et l'exploitation est de plus en plus dure. Malgré cela, on voit des sous-traitants se syndiquer face à la dégradation de leurs conditions de travail imposée par leurs patrons. On voit aussi des travailleurs se battre à travers les syndicats CGT de notre entreprise. Nous distribuons par ailleurs aux travailleurs détachés des tracts montrant la nécessité pour eux de s'unir. Nous tenons à faire ce travail car chaque idée défendue par la CGT ressortira le jour où il y aura une lutte d'ensemble à mener.

Aurore METAIS, *PSA Sochaux*

A l'aube de Sochaux 2022, le projet d'usine du futur annoncé récemment par la direction, le nombre de contrats intérimaires (2 600) dépasse depuis septembre le nombre d'ouvriers en CDI (2 300), avec toujours des salaires bien trop bas, notamment pour les salariés de l'équipe de week-end récemment mise en place, où les salaires annoncés initialement par la direction ne sont pas ceux versés réellement aux salariés, ceci sans compter tous les salariés des entreprises extérieures présents sur le site de Sochaux Belchamp.

Notre syndicat, avec l'USTM de Belfort-Montbéliard, notre UL et les UD du Doubs et du territoire de Belfort, a décidé de réunir les camarades des entreprises travaillant directement et indirectement avec PSA afin de s'organiser collectivement, et ce sur le long terme.

Les plans de compétitivité successifs n'ont fait qu'aggraver nos conditions de travail, avec toujours plus de flexibilité et des cadences de plus en plus dures à suivre, au détriment de notre santé. Désormais, pour suivre la production, il faut être jeune, sportif et en bonne santé. L'accès aux postes devient encore plus compliqué pour les femmes, mais aussi pour les salariés ayant des restrictions médicales.

Pourtant, l'annonce de l'usine du futur et les nouvelles technologies l'accompagnant devraient servir à améliorer nos conditions de travail, notamment par l'aménagement des postes de manière à accueillir tous les salariés sans aucune discrimination, et les bénéfiques records annoncés devraient aussi permettre l'embauche de tous les intérimaires qui le souhaitent.

Notre syndicat compte 450 adhérents, dont 300 actifs, et 78 mandatés CGT au total. En 2014, 45 % des salariés du premier collège, 19 % de ceux du deuxième collège et 6 % de ceux du troisième collège ont donné leur voix au seul syndicat représentant les salariés : la CGT. Sur 7 600 salariés, nous avons donc encore une grande marge de manœuvre pour syndiquer.

La tâche ne sera pas aisée lors de nos élections professionnelles en 2018 puisqu'avec la mise en place du CSE, avec le même résultat qu'en 2014, ce ne seront plus 78 mandatés CGT présents aux côtés des salariés mais seulement 12 mandatés titulaires et 12 mandatés sup-

pléants qui devront se partager entre les réunions de la direction et être aux côtés des nombreux salariés – tous contrats entreprises et collèges confondus – présents sur le site.

Si les ordonnances restent en l'état, il faudra alors se poser des questions, notamment sur notre façon de militer. Peut-être pourrions-nous prendre conseil auprès de nos prédécesseurs, sans qui nous n'aurions pas eu tous les droits que nous avons aujourd'hui et qui, au passage, n'avaient pas d'heures pour militer. Nous concernant, nous en aurons l'occasion puisque nous organiserons l'année prochaine les cinquante ans de mai 68 durant les mois de mai et juin, le but n'étant pas de faire une réunion d'anciens combattants mais plutôt de faire un rapport direct avec notre actualité, afin que les générations actuelles se retrouvent dans ce combat que nos anciens ont mené. Ce sera aussi l'occasion de se « culturer » car il est important de savoir d'où l'on vient pour savoir où l'on va.

J'entends parler de la place des femmes dans la CGT. Le gouvernement prend les choses à l'envers en imposant la parité dans les listes électorales, sans pour autant permettre, dans les métiers dits « masculins », l'accès des femmes aux postes. Nous devons continuer à revendiquer de meilleures conditions de travail pour tous et toutes. Notre représentativité est le reflet de nos effectifs dans les entreprises. En attendant, dans nos structures syndicales, devons-nous mettre en place la parité et nous retrouver avec des camarades qui ne se sentent pas à l'aise dans la mission qui leur est confiée ? Ne pensez-vous pas que mettre une femme pour une femme n'est pas dévalorisant pour chacune de nos camarades ? J'entends souvent dire dans la CGT : « il faut trouver des femmes ! ». Cela me laisse sceptique. Pour ma part, je n'aurais pas trouvé insultant ni rabaisant de voir en tribune aujourd'hui et cette semaine uniquement des hommes s'il n'en avait pas été possible autrement. Pour ma part, j'ai toute confiance en ma CGT qui, je le sais, prend à cœur le combat pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui, je le rappelle n'est pas le propre de la femme.

Sur le rajeunissement de la CGT, même combat : nous sommes le reflet de l'état des embauches en CDI dans nos entreprises. Je suis assez d'accord sur l'attention que nous devons porter au taux de précarisation dans nos entreprises. Il faut, pour les salariés en contrat précaire, une communication bien spécifique.



Jean-Luc BIELITZ, *Smart Moselle*

Je souhaiterais rétablir une certaine vérité sur le passage des salariés de Smart aux 39 heures. Il faut savoir que le questionnement d'un passage à 39 heures qui s'est fait le 11 septembre 2015 n'était pas un référendum. Un référendum tel que le prévoit la loi EL-Khomri ou la loi Travail XXL se fait après la signature d'un accord. Or le 11 septembre 2015, il n'y avait pas d'accord signé. L'accord a été signé le 15 octobre 2015 et dénoncé le jour même par la CGT – qui représentait 38 % des salariés – et la CFTD. Pour contourner l'accord dénoncé, la direction générale a menacé de délocaliser la production et de fermer le site de production de Moselle.

Le 15 décembre 2015, la direction de Smart a envoyé à chaque salarié un avenant au contrat de travail et voulait un retour de 75 % d'avenants signés sous peine de mettre en œuvre la délocalisation dès janvier 2016. C'était bien un chantage à l'emploi et quelques 98 % des salariés ont retourné leur avenant signé.

La CGT Smart a mené une bataille exemplaire. Elle a fait signer des pétitions, a lancé des appels à la grève et tenté des actions juridiques mais malgré toutes ces actions, nous avons perdu cette bataille mais nous continuerons à nous battre car à la CGT, nous ne lâchons rien. Cette bataille, nous l'avons menée avec les UL, les UD et la Fédération et je tiens à les remercier.

Aux dernières NAO, la direction a proposé de travailler sur un poste à dix heures et un blocage de quelques heures. Avec distribution de tracts, on l'a faite reculer. Cela prouve que le rapport de forces est la seule solution pour gagner.

Sur les retraites, avec la réforme que le président Macron veut mettre en place, elles seront revues à la baisse et réajustées selon le taux de cotisation des entrants. Ce sont des réformes que la Commission européenne nous impose, comme elle l'a fait en Grèce, en Italie ou en Espagne. Il faut donc continuer à lutter contre les réformes à venir.

Fabrice LALLEMENT, *Soitec*

Aujourd'hui, nous menons beaucoup de luttes défensives, c'est-à-dire contre des fermetures d'entreprise ou les contre-réformes libérales mises en place par le haut, ce qui est nécessaire mais insuffisant. Je suis fier d'appartenir à un syndicat dont le Secrétaire général parle clairement de dépasser le capitalisme et nous devons travailler à cela mais je tiens quand même à dire qu'il faut être vigilant sur le fait de toujours parler d'indépendance de la CGT vis-à-vis des organisations politiques quelles qu'elles soient. Nous ne devons sûrement pas être imperméables à tout ce qui se fait autour de nous et c'est une nécessité pour nous d'accroître la réflexion politique au sein de notre syndicat. Il faut aussi que nous sachions sortir d'un certain isolement.

Pour accroître le rapport de forces, il faut partir de ce qui existe : sept millions de voix se sont portées sur un projet en rupture avec le libéralisme, il y a eu Nuit Debout, nous avons nous-mêmes fait descendre du monde dans la rue. Il faut être capable de rassembler et de faire converger tout cela pour proposer une alternative crédible, en rupture avec le libéralisme, ce qui passe par une mutation sociale et écologique, et je pense que la CGT n'est pas au niveau de conscience nécessaire sur la crise civilisationnelle que nous connaissons aujourd'hui.

Aujourd'hui, il faut faire face à trois crises : crise financière, crise environnementale et crise de la complexité. Pour sortir de cette triple crise, il faut être capable de raisonner collectivement et sur cette problématique, le syndicalisme a un rôle clé à jouer, à tous les niveaux de



l'entreprise, avec le travail que chacun d'entre nous peut faire au quotidien dans les filières, dans les professions et entre fédérations.

La CGT est un syndicat confédéré. La Fédération doit donc avoir une vision à long terme et proposer un modèle en rupture avec le modèle productiviste, qui répondait à une demande d'après-guerre. Aujourd'hui, il faut être capable de faire mieux avec moins et ne pas mettre notre écosystème en danger, ce qui passe par des revendications sur la sécurisation des parcours, un nouveau statut des travailleurs salariés, la Sécurité sociale professionnelle ou la réduction du temps de travail. Mais nous avons besoin d'aller au-delà en réfléchissant déjà, par exemple, au concept de salaire à vie.

Il nous faut un nouveau Conseil de la Résistance car même si celui-ci a travaillé dans un contexte particulier, nous sommes à nouveau aujourd'hui dans un contexte particulier et nous devons être en capacité de construire, sans être forcément d'accord sur tout.

Jean-Pierre MERCIER, *PSA Poissy*

Les droits syndicaux sont très menacés chez PSA. Depuis plus d'un an et demi, la direction de PSA a décidé d'attaquer les militants de la CGT sur le terrain judiciaire, ce qui est assez nouveau pour nous. Il y a un an, nous sommes entrés dans une campagne électorale que nous avons payée très cher : un jeune militant licencié, soixante-et-un jours de mise à pied distribués à quatorze militants différents, une mutation disciplinaire et neuf demandes de licenciement (toutes refusées par l'Inspection du travail). Nous avons aussi fait l'objet de deux plaintes au pénal, la première contre l'un de nos camarades qui a été condamné à six mois de prison avec sursis et 2 600 euros de dommages et intérêts, la deuxième contre neuf camarades accusés de séquestration et de violences psychologiques en réunion pour avoir discuté pendant dix-sept minutes avec un chef d'équipe.

En agissant ainsi, la direction avait pour objectif de faire exploser le syndicat de l'intérieur et de décourager nos militants qui sont les seuls à contester sa politique, mais elle s'y est cassée les dents. Non seulement notre syndicat n'a pas explosé de l'intérieur mais nos camarades ont la rage et veulent se venger, mais pas n'importe comment.

Depuis le début, nous avons toujours eu pour politique de garder le contact avec les salariés. Pour les soixante-et-un jours de mise à pied, nous avons fait une collecte financière et 11 000 donateurs ont remboursé la

totalité des journées de mise à pied. Il y a eu 1 500 signatures pour défendre l'arrêt de la procédure de licenciement de l'un de nos camarades. Nous avons aussi voulu montrer hors des murs de PSA ce qui se passait à l'intérieur de nos usines pour que nos responsables politiques en aient conscience et c'est pour cela que nous avons mené ce rassemblement qui a très bien marché.

La situation actuelle est compliquée mais elle le sera encore plus demain car la mise en place du CSE est une véritable machine de guerre pour démoraliser les militants les plus combatifs et casser les syndicats CGT dans les usines, avec la réduction et la limitation du nombre de mandats. Ce qui fait la différence entre la CGT et les autres syndicats, c'est qu'elle est un syndicat de lutte. Il faut être fier de ces idées et ne pas les laisser tomber.

Reynald KUBECKI, Sidel Octeville-sur-mer

Début septembre 2015, la direction du groupe a annoncé un plan de casse sur le site d'Octeville, près du Havre, avec plus de 190 licenciements prévus sur les 850 salariés que comptait l'Entreprise à ce moment-là. Dès l'annonce de la direction, le syndicat CGT organise un rassemblement devant les portes de l'Entreprise pour préparer la riposte. Une intersyndicale est créée avec les syndicats qui veulent nous rejoindre sur la base de nos revendications. La CFE-CGC et la CFDT, qui représentent respectivement 32 % et 12 % à l'époque, se joignent à nous. Le même jour, nous lançons une campagne de boycott de tous les emballages Tetra. Dans le même temps, une pétition est lancée et une manifestation organisée dans les rues du Havre le samedi suivant.

Les AG vont se succéder et, à chaque fois, entre 500 et 600 salariés y participent. Des opérations coup de poing sont également organisées dans les supermarchés pour retirer les produits Tetrapack des rayons. Notre lutte est bien médiatisée. Sidel est la vitrine industrielle du Havre. Nous en profitons et faisons parler de notre lutte : T-shirts, autocollants, affiches sont lancés. Les rendez-vous avec les politiques s'enchaînent aussi : Fabius, Philippe, Macron, le PS, Les Républicains ; tout le gratin du patronat défile devant l'intersyndicale et son insuffisance sera confirmée.

Edouard Philippe, maire du Havre, et son conseil sont régulièrement perturbés. L'intersyndicale lance une action en justice au TGI et nous arrachons un délai supplémentaire de quatre semaines pour l'examen du PSE, ce qui nous permet aussi de scinder les différentes phases d'information/consultation du plan, l'objectif étant de pouvoir parler de stratégie, puis d'économies, avant d'aborder le social.

Une véritable bataille industrielle se met alors en place : la machine est lancée. L'intersyndicale déroule sa stratégie lors de cette première phase d'information-consultation et nous lançons une démarche participative avec tous les salariés. Nous élaborons des propositions alternatives en face de toutes les suppressions de poste prévues par le groupe. Cela nous amène à écrire un livre de propositions concrètes pour pérenniser l'activité sur le site avec de meilleures conditions de travail pour les salariés. Au final, ce sont des créations et non des suppressions de poste qui sont proposées par les salariés et les syndicats.

Pendant ce temps, les actions continuent : AG, manifestations, distributions, opérations de boycott, concert de soutien, réunions à Bercy, etc. Face à la détermination et au sérieux de notre analyse économique, la direction est mise en difficulté et rompt les discussions. Le 14 décembre 2015, la grève et le blocage total du site sont votés à l'unanimité des grévistes. Fraternité, grâce aux syndicats CGT du 76 qui viennent sur les piquets apporter leur soutien

aux grévistes. Solidarité, grâce aux commerçants, syndicats, salariés, qui viennent apporter leur soutien financier, logistique ou autre sur le piquet pour tenir chaque jour et chaque nuit. Détermination des salariés qui tiennent le piquet et bloquent l'entrée du site. Ils s'occupent du maintien du feu, de l'approvisionnement en nourriture, gèrent les roulements, les concerts et les spectacles tous les soirs. Des AG sont organisées chaque matin à 9 heures 30, puis à 13 heures 30 au changement des services en grève, puis chaque jour à 15 heures 30 pour le vote de la reconduction de la grève. La grève est tournante : à chaque demi-journée, les services en grève changent. Dix jours de blocage et seulement trois jours et demi de grève pour les salariés.

Mi-janvier, les négociations reprennent avec le PDG du groupe et permettent de repositionner des postes sur le site et d'annuler les suppressions de poste. Cela ne suffit cependant pas pour que les salariés lèvent le blocage et la grève reprend de plus belle le 1er février. Le piquet est de nouveau mis en place devant les portes de la boîte mais dans un contexte différent de celui de décembre : répression, menaces de poursuites judiciaires envers les responsables syndicaux, intimidation envers les grévistes par la direction. Cependant, chaque soir, la grève est reconduite à la grande majorité des salariés. Pendant le blocage du site, les négociations reprennent sous l'égide de la Dirrecte. Cinq jours plus tard, les négociations arrivent à leur terme et les mesures du PSE sont présentées aux salariés lors d'une AG et finalement adoptées lors d'un vote par plus de 80 % des salariés. Au final, ce sont 92 postes maximum qui sont supprimés : 33 personnes accepteront un plan de départ anticipé en retraite dès 57 ans, 35 personnes seront volontaires au départ et 24 seront licenciées contre 190 prévues initialement. Six mois de lutte, une trentaine d'AG, trente tracts intersyndicaux, vingt-cinq actions locales et quinze jours de blocage total du site ont abouti à cela.

Notre lutte n'a pas permis d'empêcher 24 licenciements et les suppressions de poste mais a permis de maintenir et de pérenniser notre activité sur le site d'Octeville et même de rapatrier des postes qui étaient prévus initialement en Roumanie, en Pologne, etc. Notre lutte a surtout permis aux salariés de se réapproprier leur outil de travail, de le défendre et de montrer son utilité pour le groupe. En faisant participer les salariés à l'écriture de ces propositions alternatives au plan de casse de la direction, les salariés ont pris conscience de l'importance de la place que doit avoir le syndicat dans l'entreprise, de la place qu'il doit prendre pour contrer les attaques portées par le patronat.

Les élections de juin 2016 ont confirmé la place majoritaire de la CGT chez Sidel avec 56 % des suffrages tous collègues confondus (et avec 50 % de cadres dans l'entreprise), cinq élus CGT au CE (sur sept) dont un élu cadre depuis trois mandats. Nous sommes passés durant cette période de 90 syndiqués à 130 aujourd'hui.

La lutte paye quand elle est menée avec et pour les salariés. La lutte, c'est classe, surtout quand elle est de masse.

MISE EN CONFORMITE DES STATUTS

Christine Ciol

Bureau Fédéral



Vous avez entre les mains un document qui vous a été remis à l'entrée de la salle, concernant la mise en conformité de nos statuts.

En effet, le 51^e congrès confédéral qui s'est tenu en avril 2016 a apporté plusieurs modifications aux statuts de la CGT.

En lien avec ces évolutions, nous nous devons de mettre à jour nos statuts fédéraux. Par ailleurs, nous avons aussi besoin de corriger dans les statuts, le nom des organisations syndicales auxquelles la Fédération est affiliée au niveau européen et international.

Tout d'abord, sur notre activité internationale et l'adhésion correspondante

L'article 9 de nos statuts précise les adhésions de la Fédération au niveau européen et international. Cet article mentionne la FEM (Fédération Européenne de la Métallurgie) et la FIOM (Fédération Internationale des Organisations de la Métallurgie), deux organisations qui ont évolué et qui sont devenues en mai et juin 2012 IndustriAll European Trade Union, et IndustriAll Global Union.

La mise à jour de l'article 9 de nos statuts est donc nécessaire sur la forme, en mentionnant l'affiliation de la FTM à IndustriAll European Trade Union, et à IndustriAll Global Union.

Ensuite, sur les liens de la fédération avec les organisations ultramarines

La loi du 20 août 2008 a considérablement modifié les règles relatives à la représentativité des organisations syndicales. Afin que les suffrages exprimés en faveur des confédérations des départements d'Outre-Mer soient agrégés aux suffrages exprimés en faveur de la CGT en métropole, ces confédérations et la CGT ont conclu en mai 2014, une convention de coopération désormais annexée aux statuts fédéraux.

Le 51^e congrès confédéral a confirmé cette orientation en ajoutant aux statuts le principe d'une affiliation des confédérations d'Outre-Mer à la CGT et de leur participation au Comité confédéral national (CCN).

Cette régularisation, dans nos statuts, donne la rédaction suivante de notre article 11, qui traite de la composition de la Fédération, au 3^eme alinéa de la liste :

« Les fédérations métallurgie, composant les Confédérations des départements d'Outre-Mer signataires de la convention de coopération entre la CGT de France et les CGT des départements d'Outre-Mer et dépendant du champ d'activité couvert par la Fédération, sont affiliées à la FTM-CGT.

A cet effet une convention de coopération est établie, pour chaque département d'Outre-Mer, entre la FTM-CGT et chaque fédération métallurgie d'Outre-Mer »

Cette mise à jour de la composition de la Fédération, implique de régulariser également l'article 28 de nos statuts, traitant du rôle et de la composition du Conseil National. Dans le même esprit que précédemment, il est ajouté dans la liste des membres du conseil national : « d'un re-



présentant pour chaque département d'Outre-Mer lié par une convention de coopération telle que prévue à l'article 11 ».

Sur la place du syndicalisme retraité dans nos congrès

Le 51^e congrès a intégré le principe du 1% pour les syndiqués retraités. Une mise en conformité des statuts fédéraux conduit à la rédaction suivante de l'alinéa 2 de l'article 15 : «La cotisation syndicale est calculée à raison de 1% du salaire mensuel net, toutes primes comprises, ou de sa pension ou retraite nette (régime de base + complémentaire).»

Concernant le décompte des voix des syndicats dans les congrès confédéraux, le 51^e congrès a aligné le régime des retraités sur celui des actifs. Nous nous devons de répercuter cette actualisation dans nos statuts fédéraux.

Chaque syndicat représenté au congrès a droit à un nombre de voix calculé sur la base des cotisations réglées à Cogétise. Jusqu'à ce jour, à l'article 22 de nos statuts, il était cependant prévu un calcul différent pour les votes des camarades, selon qu'ils soient actifs ou retraités. Le décompte des voix pour les actifs était obtenu en divisant par 10 le nombre total des timbres payés pour l'année précédant le congrès, alors qu'il était obtenu pour les retraités, en divisant par 3 le nombre total des timbres payés pour l'année précédant le congrès.

Désormais, chaque voix de camarade retraité comptera pour une dans nos congrès, de la même manière que pour les camarades actifs. A l'image des statuts confédéraux, l'article 22 des statuts fédéraux précise désormais que « le décompte des voix par syndicat s'obtient en divisant par 10 le nombre total des timbres payés », et ce pour l'ensemble des camarades, actifs ou retraités. Cette réécriture met en application ce qui n'est pas qu'un slogan à la CGT, soit « un-e syndiqué-e, une voix ».

Cette mise en conformité ne sera effective qu'une fois les statuts déposés en préfecture. Elle ne prendra donc effet que pour notre 42^e congrès.

INDUSTRIALL Luc Triangle

Secrétaire général IndustrAll Europe



chers camarades, je vous salue au nom d'IndustriALL Europe, la fédération syndicale européenne qui représente sept millions de travailleurs affiliés à 200 organisations syndicales. IndustriALL Europe a été créée en 2012 à la suite d'une fusion entre les syndicats européens des

secteurs de la Métallurgie, de l'Énergie, de la Chimie, des Mines, du Textile, de l'Habillement et du Cuir. Cette fédération européenne est la véritable voix des travailleurs de l'industrie européenne et je tiens à remercier la FTM-CGT de m'avoir invité à votre congrès et de me donner l'opportunité de vous adresser quelques mots.

IndustriALL Europe est du côté de tous les citoyens et travailleurs qui souhaitent construire une Europe meilleure, une Europe plus égalitaire, une Europe inclusive, une Europe ouverte et accueillante. Mais l'Europe subit actuellement des pressions de plusieurs natures. Au cours des dix dernières années, nous avons perdu à travers toute l'Europe plus de quatre millions d'emplois dans l'industrie. Le chômage reste au plus haut et atteint 25 %, voire 30 % dans certains pays d'Europe, plus particulièrement chez les jeunes où il atteint des niveaux inacceptables.

Chez vous, en France, malgré une forte tradition industrielle, la part de l'industrie dans le PIB ne dépasse pas plus de 13 % et des dizaines de milliers d'emplois industriels ont disparu au cours des dernières années. La réindustrialisation est un sujet sur lequel nous travaillons et nous battons. Si nous voulons préserver notre Etat-Providence et notre protection sociale, l'Europe doit remettre l'Industrie sur le devant de la scène. Le secteur des services ne peut survivre que s'il y a une industrie pour faire appel à ses services. C'est pourquoi nous attendons beaucoup plus de l'Europe.

Depuis 2008, et aujourd'hui encore, nous nous trouvons dans une crise industrielle profonde, non pas parce que les coûts salariaux sont trop élevés, ni parce que nous ne sommes pas assez productifs. Nous avons été entraînés dans cette crise parce que ce sont les travailleurs et les citoyens d'Europe qui ont dû payer pour l'effondrement d'un système financier complètement déréglementé. Les banques ont été soutenues à coup de milliards d'euros au cours des huit dernières années. Cette crise financière nous a plongés dans une crise industrielle parce que la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds monétaire international avaient pour seul et unique programme l'austérité : baisse des salaires, augmentation du temps de travail, gel des négociations collectives au niveau sectoriel, recul de l'âge de la retraite ont été les seules réponses de ces institutions, des réponses qui ont fait plonger la consommation. De nombreux hommes et femmes ont perdu leur emploi ou se sont retrouvés dans des emplois précaires.

Cette année, l'Europe célèbre le soixantième anniversaire du traité de Rome. C'est une nouvelle occasion, pour nous, syndicats européens, de réclamer, avec la société civile, un changement de cap dans les politiques européennes.

Permettez-moi quand même de souligner aussi les bienfaits de l'Europe. La création de l'Union européenne



nous a apporté la garantie que l'Europe resterait plus ou moins un continent en paix, après une guerre désastreuse qui a pris fin douze ans seulement avant la fondation de l'Union européenne. Mais depuis ces trente dernières années, l'Europe est sous l'emprise de discours néo-libéraux. Alors que le marché unique continue de se développer et que des entreprises peuvent délocaliser leurs usines d'un pays à l'autre, des millions de travailleurs considèrent de plus en plus l'Europe comme une menace. Le capital et les entreprises se sont servis des disparités sociales en Europe, des inégalités dans les conditions de travail et les salaires pour affaiblir les conditions de travail et diminuer les salaires dans toute l'Europe et ceci n'est pas acceptable pour nous.

Si l'Europe veut regagner la confiance de ses citoyens et des travailleurs, il faut une harmonisation à la hausse des salaires et des conditions de travail. C'est ce que nous, syndicats européens, demandons. L'Europe doit être le moteur pour de meilleures conditions de travail et des niveaux de vie plus élevés, pas le contraire. Il est inacceptable qu'au sein de l'Union européenne, le salaire minimum ne dépasse pas 270 euros dans certains pays. Il est inacceptable qu'en Europe, 10 % des travailleurs soient des travailleurs pauvres. Il est inacceptable qu'en Europe, de plus en plus de contrats de travail soient de courte durée et précaires. Il est absolument inacceptable que nos systèmes de conventions collectives aient été sapés par les politiques européennes, comme cela a été le cas en Grèce, en Espagne et en Roumanie, et que dans d'autres pays, les attaques continuent comme ici en France actuellement, et cela doit changer.

Il y a également la demande de réduction du temps de travail. Nous avons des discussions intenses à ce sujet au sein de notre Fédération parce que les avis divergent mais soyons clairs sur un point : avec le niveau actuel de bénéfices des entreprises, avec le nombre de travailleurs actuellement au chômage, avec la numérisation qui accentuera la pression sur de nombreux emplois dans notre industrie et augmentera la productivité de ses travailleurs, il n'est pas seulement inévitable mais aussi logique, correct et juste que nous, en tant que syndicats de l'industrie, mettions sur la table de nouvelles revendications en termes de réduction du temps de travail. En Allemagne par exemple, IG Metall a proposé récemment, dans certaines circonstances et pour une période limitée, une réduction du temps de travail à 28 heures par semaine, et cela presque sans perte de salaire. En plus, pour ce qui concerne l'Europe, nous, syndicats, appelons l'Europe

à être une région démocratique, une région où les citoyens et les travailleurs sont impliqués et participent à la construction de leur société. Nous réclamons une Europe qui crée plus d'égalité et de justice sociale, une Europe qui accueille et non pas une Europe qui ferme ses frontières aux personnes en quête de paix et d'une nouvelle vie, une Europe qui crée une vraie solidarité et respecte pleinement les droits de l'Homme pour tous ses citoyens et nouveaux arrivants.

En cette période d'incertitude, les citoyens européens aspirent à une Europe qui se recentre autour de ses valeurs fondamentales. Elle aspire à un bien-être économique, social et environnemental.

- Un bien-être économique grâce à la prospérité pour tous et à la redistribution des richesses.

- Un bien-être social grâce à des services de qualité, abordables pour tous, et à un tissu social renforcé entre nous tous. Nous avons besoin d'une Europe qui investisse dans l'éducation et la formation, dans les soins de santé, dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités. Nous avons besoin d'un socle social solide qui garantisse des emplois de qualité et des salaires équitables, qui lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes et qui s'oppose à toute forme de discrimination.

- Un bien-être environnemental, grâce à un environnement naturel sain qui préserve toute forme de vie sur terre et protège la propreté de notre eau et de notre air, en nous dirigeant vers une économie plus verte et plus moderne. Nous devons veiller sur les travailleurs et leurs familles qui pourraient être affectés par cette évolution. Une transition juste est, pour nous syndicats, cruciale. C'est pourquoi un virage est vraiment nécessaire.

Nous avons besoin d'une Europe pour qui les intérêts de tous les citoyens et des travailleurs soient une priorité et pas seulement les intérêts d'une poignée de grandes entreprises ou de groupes de pression. En tant que syndicats, c'est à nous d'endosser un rôle plus important dans la société. Oui, nous devons défendre les droits de nos membres et de leurs familles. Oui, nous devons lutter pour les droits des travailleurs à des salaires décents, à des conditions de travail sûres et à des lieux de travail sains. Nous devons nous assurer que les travailleurs et les travailleuses aient la place qui leur revient dans l'économie, qu'ils puissent se faire entendre à leur juste valeur et que leurs opinions soient prises en compte au même titre que celles des entreprises et du capital. Mais les syndicats se doivent aussi de défendre tous les citoyens et toutes les personnes qui en ont besoin. Les syndicats ont une responsabilité dans la défense de salaires décents pour les personnes pauvres. Nous devons défendre les droits de toutes celles et de tous ceux qui souffrent de discrimination dans notre société, que celle-ci repose sur le genre, l'orientation sexuelle, la religion ou la condition physique.

En tant que syndicats, nous sommes le plus grand mouvement social en Europe. Nous sommes en mesure de mobiliser des millions de travailleurs et de citoyens. Notre champ d'action ne peut pas se limiter au lieu de travail ou aux travailleurs et aux travailleuses. Nous devons mettre en œuvre tous nos moyens pour lutter pour un monde meilleur et défendre toutes les personnes qui sont dans la précarité.

IndustriAll Europe représente les intérêts de ses 200 organisations affiliées, dont la FTM-CGT. Nous comptons sept millions de membres mais notre responsabilité va au-delà. Les organisations de défense des droits des femmes, les réfugiés, les étudiants, les personnes victimes de discrimination doivent pouvoir compter sur nous aussi. C'est un point de vue que tous les syndicats ne partagent peut-être pas en Europe mais soyez certains que c'est la fédération européenne à laquelle nous devrions tous croire et à laquelle j'aspire.

Si nous unissons nos forces, si, ensemble, nous développons notre pouvoir, alors personne ne pourra nous arrêter. Une autre Europe, une autre société est certainement possible. Et pour y parvenir, je sais que je peux compter sur la FTM-CGT. Je tiens d'ailleurs à remercier votre organisation pour son engagement si fort au sein de notre fédération.

Mais derrière une organisation, il y a bien sûr des hommes et des femmes et l'un de vos collègues partira pour une retraite bien méritée après ce congrès. Daniel Pellet-Robert, membre de votre bureau fédéral, permets-moi de te remercier pour la formidable contribution que tu as apportée au mouvement syndical européen. Pendant tant d'années, je n'exagère pas en disant que tu as été l'un des acteurs-clés au sein de notre fédération européenne. Je connais Daniel depuis de nombreuses années et j'ai toujours apprécié de travailler avec lui. Avec votre secrétaire général, Daniel était votre premier porte-parole au niveau européen. Nous le connaissons tous pour ses grandes compétences en tant que syndicaliste qui a toujours défendu les valeurs fondamentales de notre mouvement syndical. Toujours prêt à trouver un compromis, mais jamais au détriment des valeurs fondamentales qu'un mouvement syndical devrait avoir. Ton expérience, Daniel, nous manquera, j'en suis sûr, mais aussi tes prises de parole très claires, ta volonté de trouver une solution ou un compromis, ta conviction intime que nous avons besoin d'une organisation syndicale européenne de l'Industrie forte et unie. Et à titre plus personnel, ton soutien personnel me manquera. Je suis toutefois convaincu que dans votre organisation, de nouvelles personnes se mobiliseront pour lutter avec la même ferveur et le même message que tu as transmis. Daniel, je te remercie et te souhaite beaucoup de bonheur dans cette nouvelle étape de ta vie.

Merci beaucoup. Je vous souhaite à tous un congrès productif, riche d'échanges et d'idées.



INDUSTRIALL

Valter Sanches

Secrétaire général
IndustrAll Global Union

N

ous vivons une période de grandes difficultés, où des programmes populistes sont au service des grandes entreprises et du capital pour attaquer les droits des travailleurs à travers le Monde. En Amérique latine, nous avons connu ces dernières années une forte attaque contre les avancées sociales, qui frappe de plein fouet l'ensemble des travailleurs. Nous assistons actuellement à des réformes du marché du travail identiques à celles survenues en France. Depuis la crise de 2008, 117 pays ont connu une réforme de leur marché du travail, sous promesse de créer des emplois et de générer des investissements. La conséquence majeure de ces réformes est d'augmenter encore plus l'exclusion et la concentration des richesses, à tel point que huit personnes détiennent aujourd'hui autant de richesses que la moitié de la population mondiale.

Les grands groupes transnationaux contrôlent les gouvernements, qui ne sont que des marionnettes entre leurs mains. Les pays en voie de développement sont obligés d'entrer en compétition les uns avec les autres afin d'obtenir des investissements ou une partie de la production. Le but des patrons est d'obtenir ainsi des salariés au coût le plus faible possible. Pour cela, ils n'hésitent pas soit à acheter des syndicats, soit à réprimer ceux qui contestent ces politiques. Cette politique a contribué notamment à faire bouger les productions du Nord au Sud et de l'Ouest à l'Est de la planète.

En France, on constate une forte pression sur les syndicats et dans les pays du Sud, à une répression des syndicats qui essayent de s'organiser. L'un des points du plan d'action d'IndustrAll adopté lors du dernier congrès est donc de défendre les droits des travailleurs. Lors de la dernière conférence de l'OIT, en juin, nous avons produit quarante cas de pays qui attaquent les droits des travailleurs. Au Mexique, il existe par exemple des « contrats de protection des travailleurs » qui sont plutôt des contrats de protection du capital contre les travailleurs. Dans une mine du Mexique, nos camarades ont fait grève pendant dix-sept jours juste pour avoir le droit de s'organiser et d'adhérer au syndicat Los Mineros. Samedi dernier, ils ont fait l'objet d'une dure répression de la part de leur entreprise et du syndicat jaune CTM qui ont assassiné deux travailleurs. Il arrive donc encore, au XXI^{ème} siècle, que des travailleurs soient assassinés pour avoir défendu le droit de se syndiquer. Deux camarades de Los Mineros sont présents parmi nous et nous devons tous condamner l'attaque qui a été portée contre eux.

Ce que nous devons faire, c'est défendre les droits des travailleurs et combattre l'emploi précaire dans toute la chaîne de valeur. Nous allons également devoir faire face dans les prochaines années à de nouveaux défis, liés notamment au dérèglement climatique en raison de la production d'énergie à par-



tir de combustibles fossiles, de l'exploitation minière, de la chimie ou de la sidérurgie. Nous assistons aussi à une transformation avec l'industrie 4.0, l'OIT estimant que 60 % des emplois industriels actuels sont potentiellement promis à la mécanisation.

Ce n'est pas la première fois que nous faisons face à une révolution industrielle qui va entraîner des gains de productivité et de nouveaux défis pour les travailleurs. Seule notre résistance permettra que ce mouvement ne conduise pas à une concentration des richesses et à une nouvelle remise en cause des droits des travailleurs. Dans tout ce que nous faisons au niveau international, nous essayons de trouver des accords cadres mondiaux avec les grandes entreprises. Nous en avons aujourd'hui 47 et je voudrais remercier nos affiliés français, notamment la FTM-CGT, pour le rôle qu'ils ont joué dans la renégociation des accords cadres avec Safran, PSA et, bientôt, Engie et EDF.

Notre objectif est de faire en sorte que les droits des travailleurs soient respectés dans l'ensemble de la chaîne de valeur, notamment grâce à un suivi et à un monitoring extrêmement fort. La chose la plus importante que nous puissions faire est la lutte syndicale et internationale. Il y a deux semaines, notre comité exécutif s'est réuni à Colombo, au Sri-Lanka, et nous avons décidé de lancer deux campagnes mondiales contre deux entreprises transnationales (Glencore et Shell), ainsi qu'une campagne contre les violences faites aux femmes. J'invite tous les adhérents de la FTM-CGT à se mobiliser contre les entreprises multinationales qui remettent en cause les droits des travailleurs.

Missions légales récurrentes

Consultation annuelle sur
la situation économique
et financière

Consultation sur la
politique sociale, les
conditions de travail et de
l'emploi

Orientations Stratégiques
de l'entreprise

Missions légales ponctuelles

Licenciement

Alerte

O P A

Concentration

Missions conventionnelles

Tenue de comptabilité

Révision des comptes

Etablissement des états
financiers

Social (Paies et déclarations
sociales)

Conseil

Assistance à la rédaction du
rapport de présentation des
comptes

60 Rue Racine
69100 VILLEURBANNE

04 78 69 17 81

www.mericassocies.com

&

58 A Rue du Dessous des Berges
75013 PARIS - 01 56 59 13 50



BILAN FINANCIER ET ENJEUX DES RESSOURCES FINANCIERES

Michel Ducret

Secrétaire fédéral



A

u nom de la Direction Fédérale sortante, je suis chargé de vous présenter le Bilan Financier. C'est un moment important de notre congrès puisque nous allons revoir ensemble, l'activité de la politique financière sur les trois années passées. Lors du précédent congrès, nous nous étions

fixés plusieurs objectifs ambitieux, dans le cadre du déploiement de notre activité fédérale avec, au cœur de ce dispositif, le nombre et le rôle des syndiqués de la Métallurgie. Cela est souvent répété, mais la qualité de notre vie syndicale, le renforcement et le développement d'une vie démocratique permanente dans nos syndicats doivent être les objectifs communs à chacun d'entre nous.

Nous ne devons donc jamais perdre de vue notre ambition **d'atteindre les 100 000 adhérents**. Tout au long de ce mandat, la Fédération a organisé plusieurs temps forts de syndicalisation, sous forme de semaines ou de quinzaines, avec des ciblage en direction de la Jeunesse, des Ingénieurs Cadres et Techniciens et des Femmes. Des résultats intéressants ont été obtenus dans certains départements et régions. Ces temps forts ont été construits en parallèle des journées de mobilisation, notamment celles organisées contre la loi travail, sachant que notre démarche consiste à conjuguer l'action revendicative et la syndicalisation. Depuis le 40^e congrès, le secteur de la politique financière a essayé de se développer essentiellement sur 2 axes principaux.

Le premier est l'augmentation des recettes et la diminution des dépenses, avec l'objectif de ne pas réduire l'activité fédérale. Comme vous le verrez dans la présentation, la moyenne des recettes concernant les cotisations syndicales sur les trois années est de 32 %. Cela nous renvoie au travail développé, abordé plus haut sur la syndicalisation et au débat que nous devons avoir sur notre autonomie et indépendance financière.

Dès le début de cette mandature, nous avons développé les conventions de partenariat, afin d'améliorer les recettes mais également d'avoir un plan de travail en commun et un suivi en cours d'année. Nous avons toujours été clairs lors de nos entrevues avec nos partenaires sur le fait que la Fédération peut aider à la rencontre d'élus et mandatés, tout en n'interférant pas sur les choix des syndicats qui restent les seuls décisionnaires.

Tous nos partenaires sont d'ailleurs présents dans notre **exposition commerciale** et je vous invite à passer les saluer lors des pauses.

Un dossier de Fonds de Solidarité Européen a été monté par la Fédération afin de pouvoir bénéficier d'aides financières pour les activités européennes. L'ensemble

des secteurs d'activités de la Fédération ont participé, avec le secteur de la Politique Financière, à l'élaboration du budget prévisionnel de façon à débattre des initiatives fédérales à construire dans l'année, en fonction du budget alloué.

Les recettes, c'est le nerf de la guerre et nous avons pu constater une véritable évolution des consciences de l'ensemble de nos militants CGT, dans les syndicats, notamment sur la recherche de mutualisation des moyens financiers afin de diminuer les coûts liés aux déplacements mais également à l'augmentation des recettes par secteurs.

Des recettes également de la part des groupes industriels.

Comme à chaque congrès, vous pourrez aller faire une visite dans notre **exposition industrielle** pour la réalisation de laquelle bon nombre de Délégués Syndicaux Centraux ont fait la démarche de débattre et proposer à leur employeur d'y participer sous diverses formes (financières ou matérielles) de façon à exposer ici notre savoir-faire dans les entreprises.

La conquête de droits nouveaux, tant humains que financiers, est donc posée mais j'y reviendrai plus loin dans cette présentation. La Commission Financière et de Contrôle a un rôle de contrôle des dépenses mais doit également être un moteur pour la bonne tenue des comptes. Nous pouvons dire que le travail en commun, durant cette mandature avec les camarades de la CFC aura permis d'améliorer et réduire les dépenses du budget fédéral.

Le second axe a été de développer, en territoire, des initiatives fédérales du secteur de la politique financière.

Ainsi, en 2015, nous avons organisé les Assises des Trésoriers, avec la participation de plus de 70 camarades.

Ces Assises nous ont permis de débattre de la mutation du rôle des Trésoriers de Syndicats vers celui de Responsable à la Politique Financière, de développer et expliquer les droits face aux nouvelles règles comptables, et de débattre d'une éventuelle formation spécifique. Ces échanges constructifs auront permis de débattre notamment de la mise en place de budgets prévisionnels dans les syndicats, du rôle bien souvent réducteur du trésorier de syndicat alors que celui-ci devrait être justement le moteur de l'activité. Enfin nous avons eu des débats francs, notamment, sur la bataille pour gagner un taux de cotisation syndicale à 1 % du salaire net. Ces Assises ont été dé-

centralisées à deux reprises, l'une en région Poitou-Charentes et l'autre en Normandie.

Nous aurons à poursuivre ce travail engagé lors de la prochaine mandature.

Voilà mes camarades quelques éléments d'appréciation que je souhaitais vous livrer en amont de la présentation du bilan financier.

Je souhaite insister sur le fait que si nous devons avoir la connaissance des chiffres et comprendre ce qu'est un budget et un bilan, nous avons surtout besoin de faire de la Politique Financière avec l'objectif de gagner de nouveaux moyens et cela à quelque niveau que ce soit.

Pour ce qui est du tableau* : Comparatif recettes/dépenses 2013-2016

En 2014, nous constatons une évolution négative des recettes (3,68 %, soit 210 257 €) mais de façon différenciée selon les postes.

Cette baisse s'explique en plusieurs points :

- Une diminution des rentrées de cotisations syndicales qui régressent assez fortement soit 210 626 € ;
- Une baisse de participation financière de nombreux partenaires également.

En revanche, nous constatons une augmentation des dépenses globales (+ 8,82%, soit + 506 402 €). 2014 étant l'année du 40^e congrès fédéral, cette augmentation est donc logique.

Les frais liés au Congrès Fédéral représentaient 275 004 € soit 54,31 % de cette hausse et 4,40 % du total des dépenses. Hors congrès, les dépenses progressent de 4,03 %, soit + 231 398 €.

Cette progression s'explique également par :

- Une **progression du poste salaires** (et cotisations sociales) : + 9,23 %, soit + 259 523 €, essentiellement en raison du développement des détachements syndicaux, (+ 76,06 %, soit + 99 945 €) ;
- Une **augmentation de la ligne de dépense solidarité** (+ 12 820 €, soit + 32,49 %) ;
- Une **augmentation des frais de l'activité confédérale** (réunions et déplacements) soit + 9 412 € par rapport à l'année 2013.

L'année 2014 se termine avec un déficit de 748 140€. Hors dépenses congrès nous aurions eu un déficit de 473 136 €.

En 2015, nous constatons une évolution positive du total des recettes (+ 5,47 %, soit + 300 763 €).

Cette progression peut s'expliquer par :

- Une **augmentation des recettes liées aux conventions de partenariat**, avec la signature de nouvelles conventions puisqu'un travail a été mis en place par le secteur pour aller à la recherche de recettes et surtout l'augmentation des versements de certains partenaires déjà présents ;
- L'**augmentation des recettes liées aux droits syndicaux** également.

En revanche malgré cette progression, les recettes liées aux cotisations perçues régressent légèrement (1,38 %, soit 24 432 €), ainsi que les recettes liées aux formations, du fait de la baisse significative de la formation professionnelle. Je vous rappelle que la nouvelle loi mettant en place l'AGFPN a fortement impacté notre budget fédéral (96,57 %, soit 788 736 €).

En parallèle, par rapport aux dépenses de l'année 2013 (hors congrès fédéral), nous avons une nouvelle progression des dépenses (+ 12,44 %, soit + 714 342 €) qui s'explique par :

- Une progression du poste salaires (et cotisations sociales) : + 18,74 %, soit + 527 148 € en parallèle des détachements syndicaux, qui sont en hausse (détachements-direction fédérale).

- L'augmentation des frais de fonctionnement FTM :

. **Augmentation de la provision IDR** (indemnité de départ à la retraite) versée en cas de départ à l'initiative du salarié (+ 71,69 %, soit + 14 862 €).

La conséquence comptable de cette opération va au-delà de la simple constatation d'une charge au moment du versement de l'indemnité.

Nous sommes soumis à l'obligation de provisionner cette indemnité chaque année.

. **Augmentation des frais liés aux activités confédérales** notamment avec l'implication de camarades de la fédération dans les collectifs (+ 18 350 €) par rapport à 2013.

. **Développement du secteur politique revendicative** notamment (Industrie, Aéronautique, Automobile et Navale) + 2,67 %, soit + 8 632 € par rapport à l'année 2013.

En 2015, les cotisations représentent 30 % du total des recettes. L'année se termine avec un déficit à 655 317 €. **Pour conclure, et vous donner des informations sur l'année 2016**, nous constatons une augmentation des recettes (+ 2,09 %, soit + 121 045 €).

Celle-ci s'explique par :

- L'augmentation des recettes liées aux cotisations. On observe une hausse générale sur toutes les catégories (Ouvriers, UFR & UFICT) + 1,60 % soit + 27 938 € ;
- L'augmentation des recettes liées aux droits syndicaux (+ 11,27 % soit + 152 845 €) par rapport à 2015 ;
- Versement du Fonds de Solidarité Européen en 2016 soit 229 447 €.

À l'inverse, nous avons une **diminution des dépenses** par rapport à 2015 (- 7,63 %, soit 492 647).

Celle-ci peut s'expliquer pour les raisons suivantes :

- Régression du poste salaires (et cotisations sociales) : - 6,45 %, soit - 215 289 €, en raison d'une diminution des détachements syndicaux et du poste personnel FTM (Techniques, Conseillers, Personnels détachés). Quelques départs de camarades expliquent cette situation ;
- On observe une diminution des dépenses dans le secteur de la Communication (- 34,30 %, soit 106 242) qui s'explique par une modification des publications, notamment pour l'activité UFR, et le passage du Courrier Fédéral au Mensuel des Métallurgistes.
- Légère diminution par rapport à 2015, notamment au niveau de l'activité Europe (10,49 %, soit 30 833 €).

Par ailleurs, nous observons également une diminution des frais de réunions et de déplacements, puisque nous avons développé le principe de conférences téléphoniques. Nous investirons prochainement dans l'audio conférence (13 827 €, soit 27,81 %) par rapport à l'année 2015.

Les dépenses du secteur UFR sont aussi en régression 109 441 € soit 51,71 % ce qui s'explique par le fait que 2016, n'est pas une année congrès mais également par le fait que les camarades ont diminué le nombre de Conseils Nationaux et par conséquent de frais de déplacements.

Enfin, on constate une baisse sur certains secteurs de la Politique Revendicative (Automobile, Aéronautique

et Electronique). Nous vous avons mis dans le graphique un point sur l'année 2016 avec un déficit à 41 625 €.

Evolution des encaissements des cotisations

En 2014, les recettes liées aux cotisations régressent de 10,64 %, soit 210 626 € par rapport à l'année 2013. Une baisse visible principalement sur les cotisations Ouvriers (11,87 %, soit 194 864 €).

En 2015, on observe la même tendance sur l'ensemble des catégories. Finalement en 2016, on observe une croissance générale sur toutes les catégories.

Evolution des formations

En 2014, nous constatons une hausse des recettes liées aux formations, malgré un fort recul des reversements de la confédération pour les stages de formation ATMP réalisés par la Fédération et une diminution des reversements de l'Union Régionale IDF pour les stages ATMP réalisés par l'Union des Syndicats de la Métallurgie IDF. Ces baisses sont compensées, en quelques sortes, par une augmentation des recettes liées aux organismes de la formation professionnelle et des formations syndicales (CHSCT, ECO/CE...).

Contrairement à 2014, sur l'année 2015 nous constatons une baisse significative des recettes liées aux formations, dues pour 90 % à une forte diminution des recettes concernant la formation professionnelle (97 % soit 789 000 €). Comme expliqué plus haut, le délai de la mise en place du nouveau dispositif AGFPN aura privé la fédération de cette somme importante. On observera la même tendance pour l'année suivante (2016).

Evolution du montant mensuel des cotisations versées à la Fédération*

Nous constatons une évolution permanente entre 2013-2015 du montant mensuel des cotisations versées à la Fédération pour :

- Ouvriers (3,19 € 3,25 €) ;
- Retraités (2,32 € 2,33 €) ;
- Ingénieurs/Cadres/Techniciens (4,48 € 4,56 €).

Evolution du montant mensuel des cotisations encaissées par les syndicats

Nous constatons une évolution permanente entre 2013-2015 du montant mensuel des cotisations encaissées par les syndicats pour :

- Les Ouvriers (10,98 € 11,22 €)
- Les Retraités (7,99 € 8,02 €)
- Les Ingénieurs/Cadres/Techniciens (16,42 € 16,73 €).

Evolution des cotisations par quantité*

En 2014, nous constatons une diminution de la quantité des cotisations perçues par rapport à 2013 (3,39 % soit 19 583 €) avec une diminution des cotisations reçues pour les catégories d'Ouvriers et de l'UFICT.

En revanche en 2015, nous enregistrons une légère augmentation du nombre de cotisations perçues par rapport à 2014, (+ 1,95 % soit + 10 891 €) justifiée par une augmentation du nombre des cotisations (quantité) perçues par :

- l'UFICT (+ 5,81 % soit + 3 263 €) ;
- les retraités (+ 13,09 % soit + 12 961 €).

En 2016 nous observons une baisse générale du nombre de cotisations perçues pour l'ensemble des catégories, qui s'explique par un grand nombre de syndicats qui n'ont toujours rien réglé.

Aides aux départements*

Sur les exercices 2014 à 2016, nous constatons une baisse des dépenses, liées aux demandes d'aide des syndicats/USTM par rapport à 2013. Cela s'explique par la diminution des demandes aux aides au fonctionnement mais également par le fait que dès sa mise en place la Fédération a mis tout en œuvre pour aider les USTM à pouvoir exercer dans de bonnes conditions (achat ordinateur, aides diverses). Nous œuvrons également à pouvoir aider nos collectifs régionaux notamment lors de déplacements pour les réunions.

Manifestations : évolutions des aides aux territoires.

Depuis l'année 2014, une nouvelle aide est allouée aux territoires au titre des manifestations. Entre 2014 et 2015, il y a une augmentation de celle-ci (+ 64,69 %, soit + 7 591 €). Une aide qui sert notamment lors de décisions de manifestations nationales afin de contribuer au déplacement des camarades en bus ou train.

Par exemple, la Fédération aura participé au paiement des déplacements lors de la manifestation nationale organisée le 14 juin 2016 à PARIS contre la loi travail. Cette aide aux territoires correspond également aux conférences régionales ou assises qui peuvent être organisées en région.

Evolution des droits syndicaux*

En 2014, nous constatons une augmentation significative des recettes liées aux droits syndicaux par rapport à 2013, du fait d'une participation plus importante de certaines entreprises ou organismes pour l'exercice du droit syndical. En 2015, nous enregistrons une baisse légère des recettes liées aux droits syndicaux, du fait de la baisse si-



gnificative de la participation de deux de ces organismes (participation qui repartira à la hausse en 2016).

Je passerai un moment sur les droits syndicaux qui, comme vous le savez, sont des accords signés entre les organisations syndicales et les directions d'entreprises afin d'octroyer des fonds pour le fonctionnement. Nous constatons une baisse de ces fonds depuis 2016 pour deux raisons.

La première étant que les directions n'hésitent pas à remettre en cause, souvent unilatéralement, nos accords signés. C'est notamment le cas chez ARCELOR où la direction a annoncé l'arrêt des versements du jour au lendemain sans information des OS.

La seconde est la baisse de représentativité de la CGT dans certains groupes qui impacte notre pourcentage sur le budget alloué.

Evolution des partenaires*

En 2014, nous constatons une baisse, voire une cessation de la participation de plusieurs partenaires par rapport à 2013. En 2015, un travail conséquent a été effectué pour gagner des signatures de nouvelles conventions de partenariat, et pour gagner l'augmentation des versements de certains partenaires déjà présents. Nous enregistrons une augmentation significative. Le renforcement de la participation financière est de + 47,67 %.

Comparatif salaires/cotisations*

En 2014 et 2015, nous constatons que le poste salaires (et cotisations) progresse de + 9,23 %, soit + 259 524 €, essentiellement du fait du développement des détachements syndicaux par rapport à 2013.



À l'opposé, les recettes des cotisations perçues par la Fédération ne compensent pas cette hausse et diminuent de 10,64 %, soit 210 626 €. Entre 2014 et 2016, l'évolution est quasi-similaire entre les cotisations et les salaires.

Pour conclure cette présentation, vous l'aurez compris, la Fédération est bien dans l'orientation d'une politique financière conquérante et offensive de façon à rester en adéquation avec notre activité fédérale visant à son développement afin d'obtenir un rapport de forces à la hauteur des attentes. **Gagner une syndicalisation de haut niveau** pourra permettre de renforcer encore plus notre activité notamment en territoire, comme à la Fédération. Des recettes peuvent être gagnées en Territoires et Régions avec des partenaires commerciaux. La Fédération a travaillé en commun avec la Fédération de la FILPAC à l'élaboration d'un second FSE sur le thème de la numérisation de l'industrie qui permettra d'améliorer nos recettes fédérales.

Le plan de syndicalisation en territoire élaboré par le secteur de la vie syndicale afin d'obtenir une aide du FNI, permettra également de développer des moyens humains et financiers dans les territoires. Malgré cela, nous devons **rester vigilants sur nos dépenses** tout en étant exigeants et créatifs sur nos recettes. Le secteur de la politique financière aura un rôle déterminant pour ce prochain mandat avec plusieurs objectifs.

- **Informé, impulser sur la syndicalisation de toutes les catégories de salariés** avec le secteur de la Vie Syndicale afin d'atteindre notre objectif des 100 000 adhérents tout en tendant vers le 1 % de la cotisation.

- **Poursuivre la démarche engagée** durant ce mandat par le développement des Assises des Trésoriers en Territoires tout en essayant de construire un véritable **Collectif Fédéral Politique Financière** qui aura pour rôle d'**impulser et former nos trésoriers** des syndicats notamment avec une formation fédérale spécifique.

- **Conquérir des droits syndicaux nouveaux** avec l'aide des DSC et des groupes, de façon à obtenir des accords cadres visant à gagner des moyens financiers.

- **Poursuivre et amplifier notre activité revendicative** notamment pour la bataille de la Convention Collective Nationale, avec un suivi budgétaire approprié.

Un budget qui devra prendre en compte les besoins de chacune et chacun d'entre nous. Au final, c'est **plus de recettes pour développer nos différentes activités fédérales** afin de soutenir une démarche revendicative et des actions à la hauteur des enjeux.

Voici mes Cher(es) Camarades, le chemin de fer et la ligne politique que je vous propose de suivre pour les trois prochaines années.

COMMISSION FINANCIERE ET DE CONTROLE

Naïl Yalcin

Comité Exécutif Fédéral



Avant de commencer, je voudrai rappeler le rôle d'une Commission Financière et de Contrôle. Cette commission n'est pas un « super expert comptable », ni un « super commissaire aux comptes ». La CFC a un rôle qui est précisé dans les statuts de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie. *« Elle a pour tâche de veiller à la bonne gestion financière de la Fédération. Elle examine la politique financière de la Fédération et vérifie la comptabilité. Elle se soucie de la rentrée régulière des cotisations. Elle a compétence pour formuler toutes suggestions, remarques, propositions et critiques qui relèvent de ses attributions. »*

Les membres de la CFC tiennent à remercier l'ensemble des salariés en charge de la comptabilité, l'administrateur financier qui nous ont réservé un bon accueil à l'occasion des contrôles. Je veux également rendre hommage aux membres de la CFC sortante qui ont travaillé pendant ce mandat.

Pour faire face aux enjeux revendicatifs, notre outil syndical a besoin de l'investissement de femmes et d'hommes, mais aussi de moyens financiers conséquents pour mener nos activités.

La cotisation syndicale est un élément structurant de notre politique financière, car les syndiqués en versant régulièrement les cotisations financent l'activité et garantissent l'indépendance financière de leurs organisations, en tenant compte de leurs orientations et revendications, leurs modes de fonctionnement et leurs stratégies. Le règlement de la cotisation et sa répartition, aussi importants soient-ils, doivent être replacés dans un ensemble plus large, celui de la politique financière à laquelle nous devons donner une approche plus collective et transparente pour favoriser son appropriation par le plus grand nombre.

La loi de 2008 sur la représentativité, qui prévoit notamment une publication des comptes, et une certification au-delà du seuil de 230 000 €, nous oblige à consacrer plus de temps, plus de vigilance. La tenue d'une comptabilité qui était déjà pour les syndicats et organisations de la CGT une obligation statutaire est devenue une obligation légale pour toute organisation qui veut être représentative.

La Commission Financière et de Contrôle (CFC) doit aider les syndicats, et nos organisations territoriales, à appliquer cette obligation légale. Elle est un élément moteur pour aider toute la CGT à se doter des moyens financiers nécessaires.

La CFC est aussi partie intégrante des directions d'organisations. C'est à partir de ces orientations que la Commission Financière et de contrôle Fédérale a mené son activité depuis notre dernier congrès en juin 2014 au Mans. Elle a participé à l'élaboration du budget fédéral avec un suivi régulier de son exécution, elle a participé à l'impulsion de toutes les questions touchant de près ou de loin à la politique financière. Elle a suivi régulièrement les comptes fédéraux et a vérifié que les pièces justificatives soient en conformité avec les opérations comptables.



Les contrôles et les vérifications auxquels la Commission Financière et de Contrôle ont procédé, nous permettent d'attester de la régularité des opérations. Globalement, les budgets ont été maîtrisés et anticipés sur les dépenses à venir, ce qui correspond à un processus entamé depuis plusieurs années. Si les préoccupations financières s'inscrivent dans le cadre des orientations fixées par notre 40e Congrès pour développer l'activité de la CGT, il semble important de souligner l'équilibre fragile sur lequel elle repose. Nous devons continuer dans ce sens et rester très vigilant si nous voulons garder notre indépendance.

En effet, l'importance de la place des recettes externes dans les finances fédérales nous met dans une situation aléatoire voire dépendante par rapport aux montants attribués. Par exemple, la baisse des fonds du paritarisme sur la Formation professionnelle attribués par le ministère du Travail a des conséquences sur la gestion du budget fédéral.

Lier les questions financières aux préoccupations politiques est une nécessité pour toute la CGT. C'est la raison pour laquelle le renforcement de la CGT et la régularité des règlements doivent être l'intérêt de toutes et tous pour assurer l'ensemble des activités et initiatives qu'exige la situation sociale.

Cher-e-s camarades, pour se donner les moyens de lutter pour gagner des avancées, nous devons par tous les moyens nous organiser et renforcer notre organisation CGT. Cela doit permettre à l'ensemble des structures constituant la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie, c'est-à-dire aux syndicats, aux USTM, aux CCM de relever tous les défis qui se présentent et permettre de créer toutes les conditions pour que tous les salariés puissent se retrouver dans une organisation disposant d'une réelle efficacité, avec un fonctionnement démocratique avéré.

Pour conclure, nous préconisons à l'ensemble des structures d'utiliser les CFC pour :

- Contribuer au renforcement de notre syndicalisation ;
- Animer une politique financière dynamique au service d'une plus grande efficacité revendicative ;
- Et de proposer ou adapter des procédures financières précises pour sécuriser au maximum nos finances.

Après vérification et contrôle des comptes de la Fédération, la CFC peut assurer de la régularité des comptes.

La CFC suggère donc au congrès de donner QUITUS au rapport financier qui vient de vous être présenté, relatif à la gestion de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie au cours du mandat écoulé.



Marianne PROFETA, *Thales Alenia Space Cannes-la-Bocca*

Mon syndicat aimerait savoir si les salariés de la Fédération touchent tous au moins 1 800 euros bruts, conformément à nos revendications.

Sébastien BOURDONNAIS, *Dassault Aviation Argenteuil*

Le syndicat CGT Dassault d'Argenteuil m'a chargé de vous interroger sur le reversement injuste de 66 % des cotisations aux différentes structures de la CGT, qui nous amène à n'avoir que des représentants de grandes entreprises à notre congrès. De plus, la règle du 1 % est totalement respectée dans mon syndicat, mais pour participer à ce congrès, il lui en coûtera un tiers de son budget, soit environ 900 euros pour la semaine. Cette difficulté de fonctionnement pèse dans notre activité syndicale de tous les jours, dans notre entreprise comme à l'extérieur. Chaque semaine, nous publions deux tracts qui ont un coût. Je sais que cette question est toujours compliquée à aborder mais il faudra la régler rapidement. Le thème de ce congrès est « pour une industrie et des droits nouveaux » mais il faut aussi qu'on nous laisse les moyens de militer correctement dans nos entreprises.

Gérard BRION, *Tenneco*

Je valide le bilan dressé par Michel Ducret. Je voudrais aussi interpeller les syndicats qui gardent l'argent des cotisations pour eux. Il faudra bien leur faire comprendre que cet argent doit être reversé à la Fédération pour que nos instances fonctionnent correctement. Cet argent ne doit pas servir à constituer un trésor de guerre mais à soutenir nos actions. Concernant les Pays de la Loire, les USTM 53, 85, 72 et le collectif 49 n'ont aucun moyen pour financer leurs actions revendicatives. Je vous ai déjà souvent interpellé sur cette question car je voudrais que tous les départements aient les mêmes moyens de fonctionner.

Michel DUCRET

Il existe à la Fédération une grille de salaires qui est supérieure à celle de la convention collective. Nous tendons évidemment à rejoindre nos revendications mais il faut aussi tenir compte de ce qui est possible. Il y a à la Fédération des salariés, qui ont un déroulement de carrière, des entretiens individuels annuels et une reconnaissance de leurs diplômes à l'embauche. Il ne s'agit donc pas d'une entreprise comme les autres.

Par ailleurs, le slogan « politique financière : des

moyens pour agir et gagner » veut dire beaucoup de choses. Les moyens financiers sont le nerf de la guerre de l'activité revendicative. La question du 1 % fait effectivement débat mais c'est surtout parce que certains camarades n'osent pas l'affronter par peur de perdre des syndicats. Il faut donc que nous en débattions dans nos syndicats.

Je partage enfin ce qui a été dit sur l'aide au fonctionnement. La Fédération reçoit en effet de plus en plus de demandes de la part de camarades qui n'ont pas les moyens de participer au congrès. Elle a prévu un budget à cet effet mais nos syndicats ont des difficultés à y participer par leurs propres moyens. Cela nous renvoie à la question de la syndicalisation et des zéros réglés car cela pénalise les moyens de la Fédération. Pour que la Fédération puisse mener son activité, il faut en effet qu'elle en ait les moyens.

Olivier THOMNET, *Snecma*

Notre première mission est d'informer les salariés. Il faut donc s'occuper de photocopieurs, souvent loués par entreprises « partenaires » qui nous proposent des contrats très coûteux. Sur ce sujet, la Fédération a élaboré un questionnaire qui devrait être diffusé largement dans nos syndicats pour que vous ne soyez pas victimes de cette escroquerie.

Election de la présidence de la quatrième séance

Grégory Khiati, Ouria Belaziz et Pascal Guinet.
La proposition est approuvée à l'unanimité.

Vote du bilan financier

Inscrits : 55 192
Votants : 54 691 (99,09 %)
Exprimés : 50 874 (93,02 %)
Nuls et blancs : 0
Abstentions : 3 817 (6,98 %)
Pour : 49 938 (98,16 %)
Contre : 936 (1,84 %)

SOIREE



INTER

INTERNATIONAL

Frédéric Sanchez

Secrétaire général de la Fédération



Cette session internationale est devenue un moment incontournable de nos congrès. Elle a pour but d'appréhender l'évolution de la situation des travailleurs et d'envisager la construction des convergences. Nous sommes face à des enjeux comme nous n'en avons jamais connus depuis la seconde guerre mondiale. La montée des inégalités fragilise notre société. Les attaques sont sans précédent et mettent à bas des décennies de construction. Les syndicats, les services publics, les droits des travailleurs connaissent un recul généralisé. Dans le même temps, nous assistons au recul des libertés collectives et individuelles, en un mot de la démocratie

Au fur et à mesure qu'augmentent les inégalités, l'extrême droite, les nationalistes de toutes sortes et les replis sur soi ne font que progresser. Nous, organisations syndicales, sommes aujourd'hui menacées par ce repli sur soi. Les attaques, les réformes, nos questions politiques internes et le manque de moyens peuvent nous conduire à laisser de côté la recherche des convergences au-delà de nos frontières. L'internationalisme est un élément pourtant fondamental et central du syndicalisme depuis sa création. L'ignorer, le marginaliser ou l'oublier reviendrait à terme à faire une croix sur l'avenir du syndicalisme.

Revendiquer, agir, lutter dans les usines ou dans un territoire permet d'obtenir des avancées mais n'est pas suffisant à la transformation de la société dont nous sommes porteurs. La construction du syndicalisme sans frontières que nous appelons de nos vœux n'est pas un travail facile. Elle nécessite patience et un grand effort d'ouverture pour appréhender les différences culturelles qui sont souvent à la base de nos incompréhensions.

Ce travail a permis à la fédération des travailleurs de la Métallurgie CGT de devenir une organisation avec laquelle il faut compter dans la construction syndicale internationale, à travers des relations qui se fortifient avec un grand nombre d'organisations, dans l'unité des travailleurs de la Méditerranée, des organisations européennes, dans la construction du syndicalisme international alors que beaucoup, notamment en France, voulaient nous cantonner à un syndicalisme uniquement contestataire.

Comme vous le constaterez, la situation des travailleurs français n'est pas isolée. Elle est très proche de celle de nos camarades de tous les continents qui sont frappés par les mêmes politiques. Sans plus attendre, je laisse la parole à nos camarades internationaux et vous demande de les accueillir chaleureusement.

Constant KOUMBONIS, POEM (Grèce)

Kalispera syntrofi ! « Syntrofi » est un mot à double sens, qui veut à la fois dire « camarade » et « compagnon », et ces deux mots prennent aujourd'hui tout leur sens. Le mot « camarade » a tout son sens car dès les premiers instants de la crise, nous avons ressenti la solidarité des métallos de la CGT qui sont venus nous aider fortement dans notre combat de tous les jours afin de conserver les droits des travailleurs que nous avons perdus. Nous l'avons aussi ressentie – ainsi que celle d'autres fédérations européennes, notamment IndustriAll – lorsque seize syndicalistes ont été emprisonnés et jugés pour banditisme.



Le mot « compagnon » prend lui aussi tout son sens. Au début de la crise, on disait que la Grèce servirait de laboratoire et que son exemple se répandrait aux pays du Nord. Maintenant, nous sommes des compagnons de lutte. En Grèce, on a éliminé les conventions et les négociations collectives ; en France, les lois Macron les attaquent de plein fouet.

Nous avons encore un autre point de commun puisque nous avons été traités de « fainéants ». Au début de la crise, les Grecs étaient traités de fainéants par quelques pays ignares qui les croyaient uniquement capables de danser le sirtaki et de boire de l'ouzo. Vous, c'est votre président qui vous a traités de fainéants, ce qui est encore pire !

Je vais vous expliquer en deux mots ce que signifie la perte des conventions collectives. Le combat le plus important aujourd'hui est de conserver les conventions collectives sectorielles. Certains pensent que puisque leur entreprise va bien, il serait bon de ramener les conventions collectives dans l'entreprise. Or sachez que dans ce cas, ce sont les patrons et non les travailleurs qui prennent l'initiative. En Grèce, il y avait plus de 300 conventions collectives sectorielles avant la crise ; il n'y en a plus aujourd'hui que six ou sept, avec une loi qui permet à toute entreprise de signer des conventions moins intéressantes, ce qui fait qu'elles ne servent à rien. Il y a ainsi eu plus de 1 900 conventions d'entreprises uniques ; il y a même aujourd'hui des conventions individuelles, à travers lesquelles les travailleurs peuvent négocier individuellement leur salaire et leurs conditions de travail avec leur patron. Pire encore : à partir de quinze personnes, on peut créer une association de personnes et négocier directement avec l'entreprise. Or toutes ces conventions ont entraîné une perte de salaire, d'où la baisse de 30 % à 40 % du salaire des Grecs. Voilà ce qu'entraîne la perte des conventions collectives !

On a pris la Grèce pour un laboratoire. En fait, il s'agit d'un laboratoire où l'on cherche un virus antisocial et antisyndical qui se répand aujourd'hui dans toute l'Europe, comme le montrent toutes les attaques contre les syndicats et les droits des travailleurs. Il faut donc dire aux travailleurs qu'il y a un vaccin à tout virus et que ce « vaccin », c'est le syndicat. Pour se vacciner, les travailleurs doivent se vacciner et l'antidote, c'est le syndicalisme européen. Et ce virus, il ne suffit pas de l'analyser ; il faut passer à l'action, de manière coordonnée et à l'échelle européenne. C'est cela qui amènera cette Europe antisociale à écouter les travailleurs.

Il est sûr et certain que ce virus est là pour éliminer les

syndicats. Quand on enlève à un syndicat toute possibilité de négocier ou de protéger les travailleurs, pourquoi ces derniers se syndiqueraient-ils ? Nous ne sommes pas des syndicats « boîtes au lettres » mais des syndicats contestataires, défenseurs des travailleurs et des revendications, mot qui pour certains est presque devenu criminel.

Il est vrai que les travailleurs grecs ont été attaqués de plein fouet mais nous ne sommes pas ici pour pleurer. Nous sommes ici pour constater les faits, essayer de redonner de l'espoir et de repartir de l'avant. Cette Europe néolibérale essaye d'assombrir le ciel social et de ne plus nous faire voir le soleil. Or le soleil appartient à tout le monde. Alors comme le disait Diogène à Alexandre le Grand : « ôte toi de mon soleil car le soleil m'appartient aussi ». Camarades, le soleil nous appartient parce que nous sommes le monde du travail. C'est nous qui créons les richesses et c'est à nous qu'elles doivent revenir !

Marlène ROTH, IG Metall

En Allemagne, le parti populiste AfD (Alternative für Deutschland) est devenu très fort. C'est le premier parti d'extrême droite à arriver au Bundestag depuis les années 50. Ce fut pour nous un choc mais ce n'était pas inattendu car les sondages l'avaient prédit. Les chrétiens-démocrates et les socio-démocrates ont perdu des voix, le Parti de gauche et les Ecologistes sont restés stables et ceux qui ont gagné le plus de voix sont le Parti libéral et l'AFD qui, avec 12 % des voix, est devenu le troisième parti au Bundestag. C'est surtout en Allemagne de l'Est que l'AFD a enregistré ses voix. En effet, les revenus sont encore plus bas et le chômage plus élevé en ex-Allemagne de l'Est qu'en ex-Allemagne de l'Ouest. Les conditions de travail n'y sont pas non plus les mêmes.

Plusieurs éléments permettent d'expliquer la montée de l'AFD : numérisation, mondialisation, réchauffement climatique, guerres civiles dans de nombreux pays... Ce sont des défis énormes qui nous concernent tous et posent pas mal de problèmes. Dans le même temps, une grande partie de la population allemande est dans une situation précaire : beaucoup d'Allemands ont un emploi très mal payé ce qui ne leur permet pas d'épargner. Il y a aussi la répartition très inégale des revenus et des fortunes, ce que beaucoup de gens trouvent injuste. C'est pourquoi beaucoup de mes compatriotes ont perdu confiance dans la politique et ne croient plus qu'elle pourra améliorer leur situation personnelle, ni régler les problèmes de la société.

Il faut aussi constater qu'il y a en Allemagne une tendance xénophobe, nationaliste et raciste parmi 20 % de la population, ce qui explique qu'ils soient prêts à suivre les arguments d'un parti d'extrême droite lorsque la situation est difficile. Les observateurs ne s'étonnent pas que les sujets sociaux et liés à l'immigration aient animé la campagne électorale. L'un de ces sujets était la fracture sociale, 70 % des Allemands se disant préoccupés par les inégalités grandissantes au sein de la société. Une grande partie d'Allemands a aussi peur pour sa retraite, pensant que leur pension sera faible à cause de salaires bas. Ils se font aussi du souci pour le système éducatif car force est de constater que les écoles allemandes ne sont pas capables de compenser les différences sociales entre enfants. D'autres sujets ont occupé une place importante dans la campagne électorale tels que la lutte contre le terrorisme, l'accueil des réfugiés ou la place de l'Islam dans la société, et les réponses les plus simples à ces problèmes viennent des partis de droite.

Beaucoup de personnes qui s'étaient abstenues lors des élections de 2013 sont allées voter pour l'AFD en 2017, souhaitant ainsi exprimer leur déception vis-à-vis des partis politiques traditionnels. D'autres sont d'anciens élec-

teurs de la CDU ou du SPD. Ainsi, la majorité de ceux qui ont voté pour l'AFD ne l'ont pas fait pour qu'il accède au pouvoir mais parce qu'ils étaient déçus de la politique menée par les partis traditionnels.

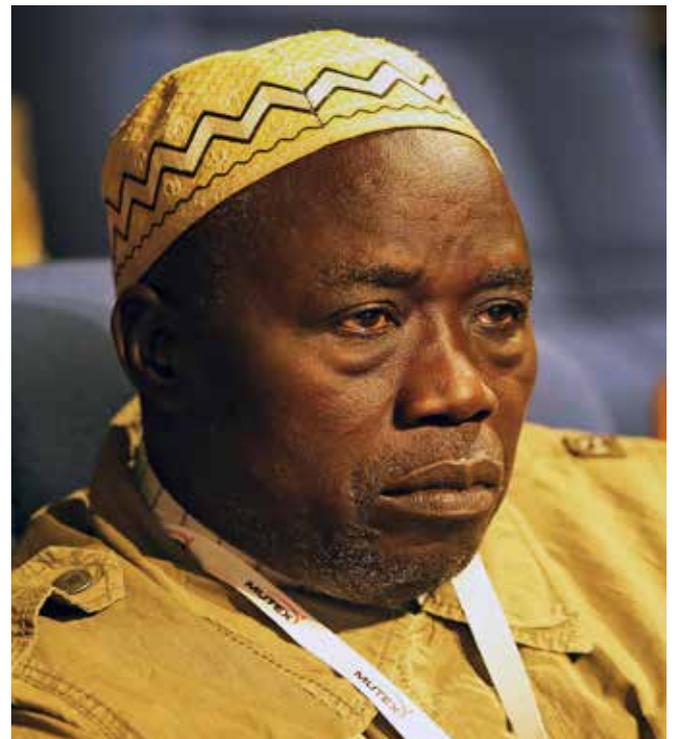
Nous pensons que la politique a la possibilité de trouver des solutions aux problèmes qui se posent (répartition inégale des richesses, intégration des réfugiés, réglementation des activités des entreprises multinationales, etc.) mais il faut aussi le vouloir. Nous pensons que la progression de l'AFD n'est pas une fatalité mais qu'il faut quand même changer beaucoup de choses.

Andrew CHIRWA, NUMSA

NUMSA est un syndicat d'orientation socialiste qui lutte contre le capitalisme et vise à le remplacer par un système humaniste socialiste. Nous sommes contre l'impérialisme et le colonialisme qui sont au cœur des problèmes en Afrique aujourd'hui. A NUMSA, nous croyons que nous devons libérer la classe ouvrière de l'exploitation, de la discrimination et de tous les maux sociaux qui nous affligent et nous pensons qu'elle ne pourra pas l'être en Afrique du Sud tant qu'elle ne le sera pas dans les autres pays du Monde.

Les travailleurs sud-Africains souffrent du système capitaliste qui utilise toujours l'Etat pour faire passer des lois qui vont à l'encontre de leurs intérêts. L'Afrique du Sud lutte pour la démocratie, elle s'est battue contre l'apartheid mais cela ne s'est pas traduit par une meilleure vie pour la majorité. Ceux qui ont bénéficié du régime de l'apartheid, qui était basé sur la discrimination raciale, ont bénéficié aussi de la période post-apartheid. Notre économie est toujours colonisée. Sa gestion n'est pas entre nos mains et c'est pour cette raison que nous luttons contre l'impérialisme.

Certaines des sociétés multinationales qui dominent l'économie du pays appartiennent à des capitaux européens ou américains. Il existe aussi des disparités énormes et grandissantes dans la répartition des richesses. La moitié de la population souffre de pauvreté. 80 % des richesses du pays sont détenues par 10 % de la population. Les patrons utilisent la crise pour maximiser leurs profits en versant des salaires de misère. De son côté, le gouvernement impose un salaire minimal national très bas, en deçà du



seuil de pauvreté. Dans le même temps, il attaque le droit de grève en intervenant lorsqu'il estime qu'une grève est trop longue. Parallèlement, il ne lutte pas contre la corruption. Nous n'avons donc pas d'autre choix que de continuer à lutter car sinon, nous allons être totalement écrasés.

Pour nous, le capitalisme ne répond pas aux besoins de l'Humanité et n'a pas de solution à apporter. Il est donc nécessaire que la classe ouvrière s'organise et défende ses droits. Il s'agit de lutter contre un système barbare qui maximise les profits aux dépens de l'Humanité et NUMSA pense que la classe ouvrière ne pourra que se libérer par elle-même, ce que n'a pas su faire la classe ouvrière. Nous pensons donc que nous devons continuer à lutter contre le patronat et le confronter à son avidité, et ce dans tous les pays du Monde. Pour y parvenir, nous avons besoin de la solidarité de la classe ouvrière dans le Monde entier.

Obon TABRONI, FSPMI (Indonésie)

Le premier problème en Indonésie concerne les salaires minimums et les retraites. Le gouvernement a édicté une réglementation sur le salaire minimum qui ne suit pas la croissance économique et nous n'avons pas de moyen de négocier ce point. Afin d'améliorer la situation, nous allons donc faire du lobbying, militer et adopter une nouvelle stratégie.

Rogério SILVA, CGTP

Le Portugal a traversé entre 2008 et 2015 une situation très compliquée. Nous avons vu comment la Grèce s'est transformée en laboratoire pour attaquer les droits, réduire les salaires et faire croire que l'austérité était la seule voie possible. Durant cette période, il y a eu au Portugal une tentative de montrer à l'Europe toute entière que les mesures d'austérité allaient permettre de créer des emplois et de relancer l'économie. Or ce fut un désastre complet. Nous avons vu un gouvernement qui fut un excellent élève pour le capital, les bureaucrates de l'Union européenne, le FMI ou la Banque centrale européenne, mais il a mené une politique d'austérité très mauvaise pour les travailleurs et les citoyens portugais. Il y a aujourd'hui au Portugal des enfants qui ont faim, des familles qui n'ont pas d'argent pour rembourser leurs emprunts – et l'on ne parle pas des personnes qui, comme les banquiers, volent les richesses créées par les travailleurs pour résoudre les problèmes qui ont été posés avant la crise financière.

Chers camarades, nous avons montré qu'il était possible de suivre une autre voie. Depuis 2015, après beaucoup d'années de luttes dans la rue, nous avons pu démontrer qu'il était possible de changer de gouvernement et de politique. On voit au parlement un nouveau rapport de forces politique, avec un nouveau gouvernement minoritaire auquel participent le parti socialiste, le parti communiste, d'autres partis de gauche et les Verts.

Aujourd'hui, la situation est différente. Nous sommes en train de récupérer des productions, ainsi que nos droits. En décembre, les fonctionnaires portugais vont par exemple récupérer la moitié de leur treizième mois de salaire, grâce à la lutte que les travailleurs portugais ont menée dans les secteurs de la Métallurgie, de la Chimie, de l'Industrie graphique, de l'Energie, etc. Nous avons beaucoup contribué à ce changement de politique. Tout n'est cependant pas résolu, bien entendu. Il y a des points qui doivent changer, sur des problématiques structurantes telles que le blocage des négociations collectives.

Aujourd'hui, nous avons un seul accord collectif qui a été imposé de façon unilatérale par les patrons. Ce n'est pas la fin de l'Histoire, ni la fin du monde. Ils ont attaqué les accords collectifs. Alors nous avons décidé de présenter nos exigences aux patrons, à savoir le respect de



nos salaires, de nos droits et de meilleures conditions de travail. Et bien que les principaux droits aient été détruits, ils commencent à s'appliquer à nouveau dans les entreprises de notre secteur car la lutte a empêché les patrons d'appliquer cet accord collectif, ce qui est très important. Ils peuvent détruire des accords collectifs mais ils ne peuvent pas détruire l'unité des travailleurs ni les syndicats. Aujourd'hui, comme toujours, nous trouvons des alternatives pour soutenir l'unité et défendre nos droits.

Pour conclure, nous avons un problème au Portugal, en Espagne, en France et dans tous les pays d'Europe : le temps de travail et la répartition des richesses. Il est inadmissible que la richesse mondiale soit concentrée entre les mains de 1 % de la population et que tout le reste doive travailler pour l'enrichir. Il est nécessaire de construire un autre monde, une Europe unie, pas une Europe des riches et une Europe des pauvres. Pour notre part, nous luttons pour une autre Europe qui rende possible de créer des entreprises, de développer l'industrie et de profiter de nos ressources naturelles. Nous avons le droit de décider de notre destin. C'est pour cela que nous allons lutter chaque jour avec tous les travailleurs du monde car nous savons que beaucoup de camarades et d'organisations ont été solidaires de nous pendant la période d'austérité la plus dure. Nous allons donc lutter chaque jour pour une autre société, plus juste, plus solidaire, une société de liberté, et contre toutes les dictatures – économiques, politiques ou du capital.

Ben DAVIS, ESW (Etats-Unis)

Comment avons-nous pu en arriver à avoir Donald Trump à la Maison Blanche et comment pouvons-nous lui faire face ? La polarisation politique aux Etats-Unis n'a rien de nouveau. Notre électorat est très divisé depuis plusieurs années. Certains se rappellent du dénouement de l'élection qui eu lieu en 2000 et en 2016 : le sort de l'élection s'est joué à 77 votes près dans trois états. Et comme vous le savez, le parti qui a remporté le plus de voix, à savoir le parti démocrate, n'a pas décroché la présidence en raison de notre système électoral. Il est également important de se rappeler que lors de ces élections, 13 millions d'Américains ont voté pour un candidat socialiste, en l'occurrence Bernie Sanders, soit treize fois plus que pour un candidat socialiste lors de toutes les précédentes élections. Il reste donc de l'espoir.

Si nous nous sommes retrouvés dans cette situation, c'est parce que le parti démocrate a appliqué des politiques néo-libérales et a perdu le soutien de la classe ouvrière. Des millions d'électeurs afro-américains qui avaient

voté en 2012 n'ont en effet pas voté en 2016 car ils estimaient que ce parti ne les représentait pas. Même dans une période de redressement économique, le gouvernement démocrate a suivi des politiques libérales, déporté des milliers de migrants et affaibli les syndicats. Il n'a pas redistribué la richesse créée dans le pays et a signé des accords commerciaux qui ont accru le chômage dans l'industrie. Nos membres ne sont pas stupides : le parti démocrate ne les ayant pas soutenus, ils ne l'ont pas soutenu en retour et voilà comment Donald Trump est arrivé au pouvoir.

Aujourd'hui, notre syndicat et le mouvement des travailleurs dans son ensemble sont confrontés à une tâche très difficile. Nous devons reconstruire la crédibilité du mouvement syndical avec nos membres, tout en étant attaqués avec plus de vigueur que par le passé. Le gouvernement est divisé entre une aile néo-libérale, composée de banquiers et d'experts politiques, et une aile néo-fasciste. La seule chose sur lesquelles ces deux ailes sont d'accord, c'est leur haine du mouvement syndical et leur souhait de le détruire. Ce sera leur première priorité car les syndicats sont les seules institutions entre les riches et leur volonté de domination complète.



Nous avons encore quelques forces et nous allons nous battre. Nous rejetons tout racisme et sexisme dans le mouvement syndical, les attaques contre les immigrants et les Afro-Américains, qu'ils soient métallos ou joueurs de football. Nous rejetons l'ordre néo-libéral qui détruit les emplois de nos membres, permet un dumping avec l'acier venant de Chine et rejetons les accords commerciaux tels que l'Alena ou le Ceta qui sont anti-démocratiques. Mais nous ne pouvons pas faire cela seuls et demandons la solidarité des syndicats européens, qui mènent eux aussi bataille contre les néo-libéraux et les néo-fascistes. Nous avons besoin de solidarité avec les sociétés européennes qui, comme Renault, sont soumises à des contraintes sociales et qui, lorsqu'elles viennent aux Etats-Unis, essayent de miner les syndicats. Nous avons besoin de solidarité pour nous opposer au statut d'économie de marché de la Chine et pour protéger les emplois des travailleurs en Europe et en Amérique du Nord.

Nous n'avons pas de conflit avec les travailleurs chinois, qui appartiennent eux aussi à la classe ouvrière,

mais les politiques de dumping menées par la Chine ont fait perdre des milliers d'emplois aux travailleurs américains. Or quand on perd son emploi aux Etats-Unis, on perd aussi son assurance santé, ses droits à la retraite, sa maison, ce qui conduit souvent à la toxicomanie, au divorce, etc. En conséquence, nous avons la responsabilité de créer un « filet social » et nous vous demandons votre solidarité afin de rendre cela possible et de mettre en place les conditions nécessaires pour pouvoir lutter. Enfin, nous vous demandons votre solidarité dans la lutte contre les mauvais accords commerciaux tels que le CETA ou l'accord social en cours de négociation entre les Etats-Unis et le Mexique. Nous devons lutter ensemble et je vous remercie pour votre soutien.

Matti KOSKINEN, PRO (Finlande)

Depuis 2015, la Finlande a un gouvernement « difficile ». Depuis 2008, nous sommes en récession et le gouvernement de droite ne constitue pas un bon partenaire pour le mouvement syndical et les travailleurs. Il a engagé des réformes en augmentant le temps de travail de 100 heures par an sans augmentation de salaire, malgré l'opposition du mouvement syndical. Après cela, il a proposé aux partenaires sociaux d'accepter des baisses de 5 % dans les industries d'exportation, avec une augmentation du temps de travail, mais là encore, le mouvement syndical a dit d'une seule voix « non merci ». Après cela, le gouvernement a décidé qu'il publierait des réformes obligatoires sans négociation. Il a instauré un système par lequel les conventions collectives ne pouvaient pas offrir des conditions supérieures à celles établies par la nouvelle législation. Cela serait allé à l'encontre des réglementations de l'OIT mais le gouvernement n'a pas écouté les experts juridiques sur ce point. Cette proposition a beaucoup énervé les travailleurs et le peuple finlandais. Nous avons donc organisé de grandes manifestations dans toutes les principales villes de Finlande, ce qui a entraîné une crise politique, mais le gouvernement est resté au pouvoir et a continué à faire des propositions.

Ensuite, le mouvement syndical a engagé des négociations avec les organisations patronales et après cinq séances difficiles, nous sommes parvenus à un accord temporaire entraînant une augmentation du temps de travail de 24 heures par an sans augmentation de salaire. Par la suite, nous avons regretté cet accord car le PIB de la Finlande a connu une forte croissance cette année mais une forte pression pesait sur nous à ce moment-là. A l'automne dernier, nous avons donc eu de nouvelles négociations et sommes tombés d'accord pour abroger cet accord.

En fait, le gouvernement n'a pas essayé à réduire le coût du travail mais à réduire le pouvoir du mouvement syndical parmi la société, et je peux vous dire qu'il n'a pas réussi. Nous avons pu faire en sorte qu'il ne participe pas aux négociations sur les conditions de travail qui se sont déroulées entre les syndicats et les organisations patronales. L'une des principales raisons à cela est liée au fait que tous les syndicats finlandais étaient unis et nous avons réussi à éloigner le gouvernement de tout ce qui touchait aux conditions de travail.

Autre point : le mouvement syndical a réussi à informer les médias de ce qui était réellement derrière cette nouvelle législation. Comme dans beaucoup de pays, il n'est pas facile de faire entendre la voix des travailleurs dans les médias mais je crois que nous avons réussi. Dernier moyen pour combattre les tentatives du gouvernement : faire une démonstration de force. Nous avons eu de grandes manifestations dans les années 70, puis au début des années 90. Il semblerait donc que nous soyons obligés de descendre dans la rue tous les vingt ans pour démontrer notre force.

Autre point : les travailleurs sont de plus en plus éduqués. Malheureusement, les ingénieurs et cadres ont des conditions de travail de plus en plus difficiles. Par exemple le coût des heures supplémentaires est beaucoup plus faible quand la proportion de cadres est forte. Les employeurs font donc changer leurs employés de statut pour changer aussi leur charge de travail. Il y a aussi des secteurs dans lesquels n'existe aucun accord collectif. Nous sommes donc en train de nous battre contre cela afin de faire avancer les intérêts des travailleurs – il y a par exemple eu des fusions de syndicats. Et si rien ne fonctionne, nous organiserons des grèves.

Hernandez FUENTE, Los Mineros (Mexique)

Notre organisation syndicale, qui ne regroupe pas seulement des mineurs mais également des métallurgistes et des sidérurgistes, est indépendante. Nous n'appartenons à aucune fédération ou confédération. Elle existe depuis 84 ans et pendant tout ce temps, nous n'avons jamais arrêté notre lutte, face à des ennemis extrêmement puissants. Nous avons au contraire avancé fermement dans la recherche quotidienne de meilleures conditions de travail, l'augmentation des salaires et l'amélioration permanente des acquis sociaux – en matière de sécurité, d'hygiène, d'éducation, etc. – des employés et de leur famille. Telle est la différence importante entre le syndicat minier et les autres organisations syndicales de notre pays.

Notre politique a toujours été d'obtenir des augmentations de salaire pour compenser l'inflation, qui est très forte au Mexique. La réalité, c'est que nous avons perdu notre arme la plus importante, à savoir l'unité, car les autres syndicats préfèrent souvent parvenir à des accords avec le gouvernement et des entreprises capitalistes et ne sont pas solidaires pour unir leurs forces afin que les travailleurs puissent avoir de plus grands bénéfices sociaux, économiques et politiques, avoir une force représentative auprès du gouvernement et du congrès pour empêcher ainsi les réformes structurelles qui touchent de manière négative les citoyens.

Pour le capitalisme, le syndicat est une chose avec laquelle il est obligé de vivre. La meilleure chose serait sa disparition pour établir un contrat direct avec les ouvriers, perspective qui n'est pas possible aujourd'hui et ne le sera jamais. La politique de notre président et de notre secrétaire général, c'est que les travailleurs doivent avoir un syndicalisme accommodant avec leurs besoins, qui ait la force politique et la capacité de négocier et d'arriver à des objectifs substantiels en faveur de tous ses membres.

Les dirigeants des syndicats corporatistes, c'est-à-dire des autres syndicats jaunes et blancs, sont des bureaucrates à la botte du gouvernement, qui cherchent leurs propres canaux de dialogue avec les entreprises et le gouvernement. C'est pourquoi ils ne représentent pas vraiment la réalité des intérêts des ouvriers. C'est pourquoi un syndicat d'avenir est nécessaire, qui soit en accord avec les intérêts des travailleurs, qui porte une vision révolutionnaire de rupture avec le système capitaliste et qui permette également une discipline, une responsabilité, une loyauté et une grande unité car si nous sommes unis, rien ne sera vraiment insurmontable. Un syndicat responsable pour pouvoir développer les efforts qui nous permettront d'atteindre tous nos buts, toujours dans un cadre de dignité et de loyauté. Avec ces principes, le syndicat aura un chemin très stable, avec une certitude et les différentes générations le suivront et lui permettront de croître.

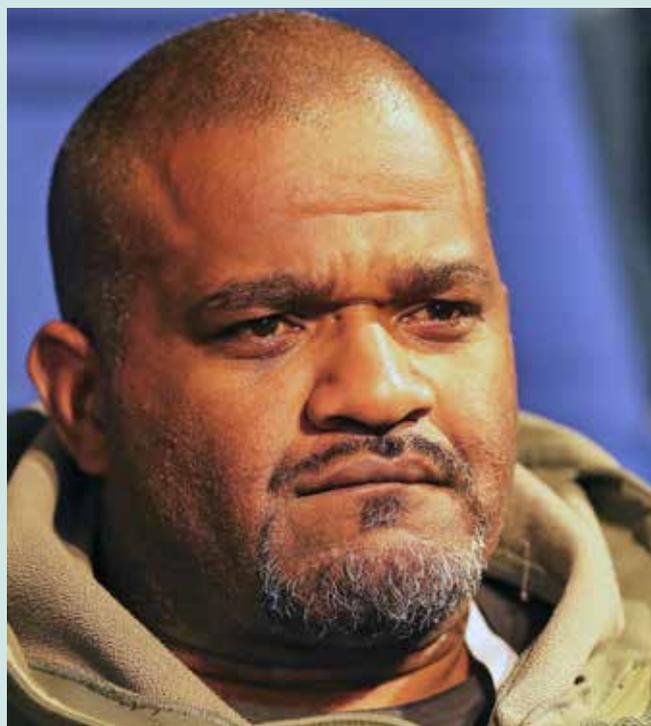
Notre syndicat est indépendant et lutte contre les contrats de protection. Depuis 84 ans, nous n'avons jamais favorisé un contrat de ce type, bien au contraire. Tous les

travailleurs jouissent de la couverture sociale légale prévue par la loi. Cela a toujours été notre préoccupation. Nous sommes solidaires avec chacun d'entre vous et vous remercions tous pour le soutien que vous nous avez témoigné durant les douze années d'exil de notre président. Sachez que nous serons toujours avec vous, même si nous sommes de l'autre côté de l'Atlantique. Nous vous souhaitons un grand succès dans vos travaux et espérons que les résolutions qui seront adoptées ici le seront pour le bien de l'organisation et soient un exemple pour tous les travailleurs.

José ANGEL, Los Mineros (Mexique)

Depuis 2006, le gouvernement de la république mexicaine attaque brutalement notre organisation syndicale. Pour quelles raisons ? Parce qu'il y a eu une explosion dans une mine de charbon qui a causé la mort de 65 travailleurs. Or le gouvernement fédéral voulait protéger l'entreprise qui était pourtant responsable de cette explosion, ce dont nous avons la preuve, préférant nous faire disparaître. Il a ignoré le comité exécutif de notre syndicat et créé un autre comité national avec des employés de l'entreprise qui ne faisaient pas partie de notre organisation. Nous avons été confrontés à ce problème pendant un an mais avons réussi, par chance, à le résoudre. Outre cela, il a fermé les comptes de notre organisation et même les comptes personnels de certains dirigeants nationaux. Il a aussi lancé une campagne de persécution politique contre nos dirigeants nationaux, plus particulièrement contre notre président, Napoleon Gomez Urrutia.

Ensuite, ils sont venus avec des bâtons, il y a eu des homicides, et nous avons dû les faire sortir par la force. Depuis 2006, nous avons eu de très nombreux affrontements, des militants ont été emprisonnés et nous avons vécu une situation très dure que je ne souhaite à absolument personne. Notre président a fait l'objet d'onze ordres d'arres-



tation et nous croyons qu'il n'y a jamais eu de précédent de la sorte dans le monde. Mais nous avons lutté contre ces ordres et, en 2014, la Cour suprême du Mexique a reconnu qu'ils n'avaient pas lieu d'être. Notre lutte avait presque abouti mais le gouvernement ne veut toujours pas donner de garanties pour que notre président et notre secrétaire général puissent revenir au Mexique.

Voilà où nous en sommes aujourd'hui. Heureusement, grâce à l'union des travailleurs et aux conventions collectives que nous avons avec les entreprises, nous sommes en train de parvenir à obtenir des améliorations en termes de salaires et de protection, ce qui est un motif de grande fierté pour nous. Notre organisation a aussi une école de cadres syndicaux qui sont formés comme des fonctionnaires nationaux, et nous avons formé un groupe avec des employés de nos différentes sections. La République mexicaine compte 32 états et nous avons des sections syndicales dans 22 d'entre eux.

Chaque année, nous organisons une réunion – au Canada – avec les entreprises qui font travailler des adhérents de notre syndicat pour voir comment les choses se sont passées durant l'année écoulée et ce qui arrivera l'année suivante. Vu la loi mexicaine, nous devons parvenir à éluder l'intervention du gouvernement fédéral. Notre législation du travail le permet. Tant que les employés et les patrons arrivent à se mettre d'accord, il peut y avoir des pactes collectifs.

Nous sommes sûrs que si nous avons pu mener des luttes, c'est grâce à l'unité interne que nous avons réussi à maintenir, mais ceci n'est pas suffisant. Nous avons également constaté que la solidarité internationale était une condition essentielle pour que le mouvement ouvrier remporte les justes luttes pour lesquels il se bat.

Récemment, suite à la répression du gouvernement fédéral, deux de nos camarades mineurs ont été assassinés. Ils n'étaient pas affiliés à notre syndicat mais étaient en grève car ils se sentaient abandonnés au bon vouloir de leur patron et qu'on les empêchait d'adhérer à notre syndicat. Vendredi dernier, l'entreprise, avec la complaisance du gouvernement, a commencé à faire travailler quelques personnes en les faisant venir par hélicoptère de différentes régions du pays pour remettre le site en marche. Cela a engendré un chaos total et malgré les barrages, ils ont réussi à rentrer sur le site. Avec l'aide des communautés locales qui soutenaient les grévistes, ces derniers ont réussi à les faire partir mais le lendemain, il y a eu une répression qui a causé la mort de deux ouvriers, tout ceci

à cause d'entreprises qui voulaient avoir des contrats de protection.

Le mouvement ouvrier mexicain n'est pas bien organisé. La centrale la plus importante s'est rendue coupable de complaisance avec les entreprises. Tout cela est détaillé dans un ouvrage écrit par notre président intitulé *El Colapso de la dignidad*, ainsi que dans un autre intitulé *Antes de la próxima revolución* et dont nous laisserons un exemplaire à votre secrétaire général.

Ben RICHARDS, *Unite (Grande-Bretagne)*

Le Brexit a été un choc et a laissé le pays divisé. La campagne pour la sortie de l'Europe a été dominée par la xénophobie et le racisme et le référendum a finalement porté sur l'immigration, pas sur le futur de notre pays. Pour sa part, Unite a fait campagne pour que le Royaume-Uni reste dans l'Union européenne. Nous avons en effet toujours été pro-européen, même si nous avons aussi été critiques envers la politique d'austérité menée par la Commission européenne. Nous restons aujourd'hui pour l'Europe car nous pensons que cela va dans l'intérêt de nos membres, surtout à cause de l'impact qu'aura le fait de quitter l'Union européenne sur nos emplois, la solidarité et la paix, car le nationalisme n'a jamais aidé la classe ouvrière et n'a jamais été bon pour nos droits sociaux et nos droits au travail.

Le résultat a été très serré mais nous allons quitter l'Europe, ce qui va avoir un très grand impact sur notre économie et notre société. Le Brexit est en effet une menace énorme pour le progrès social, non seulement au Royaume-Uni mais également au sein de l'Union européenne.

Le droit du travail au Royaume-Uni est parmi les plus faibles en Europe. Il est plus facile qu'ailleurs d'y licencier un ouvrier et nous avons bénéficié de beaucoup de progrès grâce à l'Europe. Une grande partie de notre droit du travail est en effet influencé et structuré par les directives européennes et la Cour de justice européenne.

Malgré le soutien que nous avons apporté au parti travailliste, c'est encore le parti conservateur qui est au pouvoir. Il est constitué par ceux qui supportèrent Margaret Thatcher et nous savons ce que nous pouvons attendre de leur part. Ils mettent en avant une législation qu'ils disent protectrice pour nos droits. Mais même s'ils protègent nos droits le premier jour du Brexit, que se passera-t-il le deuxième ? Quel est notre rôle en tant que syndicats ? Nous avons besoin de faire tout ce qui est possible pour nous assurer que le Brexit fera le moins de dommages possible. Peu importe comment nos membres ont voté ; ce qui est sûr, c'est qu'ils n'ont pas voté pour perdre leurs emplois ou leurs droits. Nous devons faire tout notre possible pour que le Brexit fasse le moins de dommages possibles.

Nos priorités sont très claires. Pour l'emploi, nous devons avoir accès au marché unique et signer un accord douanier. Pour nos droits, nous devons garder nos droits sociaux, nos droits au travail et nous assurer qu'ils se développent comme dans le reste de l'Europe. Nous devons continuer à faire partie d'instances telles que Euratom ou l'Agence de sécurité de l'aviation européenne. Et nous devons soutenir le droit des citoyens européens à rester au Royaume-Uni et réciproquement.

Nous pensons essentiel de travailler à tout cela, solidairement avec vous et tous les syndicats européens. Le gouvernement britannique va tenter de faire de notre économie un modèle à bas salaire, avec peu de réglementation, ce qui fera du tort non seulement aux ouvriers du Royaume-Uni mais empêchera également le développement des droits partout en Europe et créera un risque énorme de dumping social. Nous pensons donc qu'il est



crucial que l'Europe insiste pour que le Royaume-Uni continue à respecter les droits sociaux et le droit du travail européens s'il veut continuer à commercer avec elle de manière privilégiée après le Brexit. Et il sera important que nous puissions conserver nos droits cinq ou dix années après le Brexit. Malheureusement, les intérêts des travailleurs sont la dernière préoccupation de notre gouvernement.

Il y a eu jusqu'à présent six tours de négociation sur le Brexit et la seule conclusion que nous puissions en tirer est que le gouvernement du Royaume-Uni est totalement incompétent et incapable de gérer ce processus en préservant les intérêts de notre pays. Je ne peux pas vous dire ce qui va se passer au final mais nous allons continuer à lutter pour nos membres et pour les travailleurs partout en Europe.

Si le Royaume-Uni va sortir de l'Union européenne, Unite ne quittera jamais la famille syndicale européenne. Il est dans l'intérêt de tous nos adhérents que nous continuions à travailler en solidarité, en Angleterre, en France, en Europe et dans le reste du monde. Si nous restons ensemble, je suis sûr que nous avons la possibilité de créer un monde meilleur pour tous. Vive la CGT et la solidarité internationale !

Nico CUE, FGTB (Belgique)

Depuis 2014, nous avons en Belgique un gouvernement de droite et d'extrême droite qui applique la même politique que les autres gouvernements européens. Il cherche lui aussi à casser les conventions collectives de travail, s'attaque aux pensions, etc. Tout cela va extrêmement vite et le temps que nous avons pour réagir est de plus en plus court. Ainsi, en un mois, il a reculé l'âge où l'on peut prétendre à une pension de retraite de 65 à 67 ans, nous prenant de vitesse. Après deux ans de négociation sur l'abaissement de l'âge du départ, il est passé en force, a balayé toutes les options possibles et remis en cause les périodes dites « assimilées », après avoir porté le taux de pensionnés vivant sous le seuil de pauvreté de 20 % à 25 % à trois ans.

Parallèlement, il fait des cadeaux au patronat, qui est pourtant responsable des problèmes de notre société à travers l'accumulation du capital. Le rapport entre capital et travail va dans le sens du capital. En Belgique, l'ensemble des entreprises paye 15 milliards d'euros mais les déductions de cotisations, d'impôts et autres niches fiscales leur permettent d'en récupérer 15,5, ce qui veut dire qu'elles ne contribuent plus à l'équilibre des finances publiques. Nous avons donc l'impression que ce n'est pas une crise que nous sommes en train de vivre mais une véritable arnaque, entre le soutien de la BCE aux banques et le transfert de l'argent qui se trouvait dans les caisses des travailleurs ou de l'Etat vers les entreprises qui, elles, battent des records de bénéfices et de dividendes distribués à leurs actionnaires.

Répondre à cela est difficile. Nous avons mené nombre de batailles mais n'arrivons pas à retrouver l'unité nécessaire pour faire front contre cette offensive. Nous essayons quand même de continuer à résister et avons participé à la grève générale des services publics le 10 octobre dernier, ainsi qu'à une manifestation locale à Charleroi. Nous avons aussi manifesté à Bruxelles pour défendre une vision européenne favorable aux droits sociaux et ce matin, la région de Liège était totalement à l'arrêt, avec une manifestation de plus de 15 000 personnes.

Nous continuons à lutter mais l'offensive vient aussi sur le terrain syndical car on remet en cause le droit de grève et criminalise les militants. Ainsi, quinze militants qui

avaient bloqué une autoroute de la région liégeoise pendant une matinée sont accusés d'homicide involontaire et doivent passer en procès car une personne est décédée dans un hôpital des environs. Nous n'avons plus vu ce genre de procès depuis la deuxième guerre mondiale, ce qui montre la volonté du gouvernement de criminaliser les organisations syndicales et de remettre en cause les droits des militants syndicaux.



Nous allons devoir faire en sorte que le syndicalisme soit encore plus européen. Nous pensons aussi que le syndicalisme européen devrait se « secouer » car l'offensive patronale est la même partout en Europe. Il faut que nous rassemblions nos forces pour faire en sorte que le syndicalisme européen puisse rendre la pareille dans l'ensemble des pays d'Europe. De ce point de vue, nous avons des instruments. A l'époque de la Fédération européenne de la métallurgie, nous avons des revendications communes ; pourquoi ne les reprendrions-nous pas dans nos cahiers de revendications ? Nous sommes par exemple favorables à la réduction du temps de travail, alors pourquoi ne pas demander à tous les métallos de l'inscrire dans leur cahier de revendications ? Comme cela, le syndicalisme européen se sentira renforcé et le patronat se rendra compte que nous avons des échanges entre nous et des revendications communes. Sinon, nous n'y arriverons pas et serons battus pays par pays. Or la force qui se trouve face à nous mérite non seulement plus d'unité entre nous mais aussi de passer à l'offensive.

La CES mène aussi campagne en faveur d'un salaire minimum de 14 euros de l'heure dans tous les secteurs. Alors reprenons aussi cette revendication partout en Europe et allons à la confrontation avec le patronat sur la base d'une position commune. Sans des revendications communes, nous n'y arriverons pas car le rapport de forces ne nous est pas favorable et nous ne pourrions pas compter sur une sociale démocratie qui est en train de se décomposer et qui n'a plus la force d'imposer au patronat un équilibre entre le capital et le travail.

Nous devons aussi aller vers la société civile, vers ces secteurs qui ont historiquement créé la gauche : artistes, intellectuels, agriculteurs, professions libérales. Nous devons rassembler l'ensemble de ces forces pour constituer face au patronat une force suffisamment puissante et revendicative pour que la peur change de camp. Pour leur

part, les métallos de Wallonie et de Bruxelles s'efforcent de constituer un mouvement citoyen baptisé « Acteurs des temps présents » en travaillant avec des agriculteurs, des artistes, etc. Nous avons pris pour référence la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen, qui stipule dans son premier article que le but de la société est le bonheur commun, puis, dans son article 35, que quand le gouvernement viole les droits du peuple, l'insurrection est le devoir élémentaire de chaque citoyen. Il faut donc appeler à la contestation, à la révolte, mais celle-ci doit être organisée et la plus unitaire possible. Alors camarades, au combat !

Pablo MURA, *Union métallurgique de la république d'Argentine*

En Argentine, comme dans d'autres pays sud-Américains, le gouvernement Macri travaille à une réforme du travail dont l'essence même obéit à l'agenda libéral à l'œuvre dans cette région, ce qui se traduirait par un véritable attentat contre les ouvriers. Ce projet de loi supprimerait en effet une véritable perte des droits des ouvriers obtenus après des années de lutte syndicale. C'est une tentative évidente de la part du pouvoir exécutif de changer le paradigme des relations au travail, prolongeant ainsi l'offensive ininterrompue du capital contre le travail engagée dans notre pays dans les années 70 avec la dictature civico-militaire.

Il est évident que ce projet modifiera non seulement différents articles du Code du travail actuel en retirant des droits aux ouvriers. Il doit aussi être analysé comme un élément d'un programme de gouvernement qui va au-delà des changements introduits dans le droit du travail. Les réformes proposées en matière de fiscalité et de précarisation du travail sont en effet une sérieuse offensive contre les droits acquis. En d'autres termes, cette réforme suppose une réorganisation du rôle de l'Etat en en faisant clairement un garant de l'accumulation capitaliste et en affaiblissant sa fonction de protection. En l'analysant, on voit en effet le bénéfice qu'en retireront les entreprises puisqu'elles pourront embaucher et débaucher sans aucune limitation.

Ce projet vise à changer la définition même du travail,

en reconnaissant une relation plus égalitaire entre travailleurs et employeurs, ce qui va contre la notion de protection prévue aujourd'hui dans le droit du travail argentin et cherche à établir une responsabilité partagée entre travailleurs et employeurs. Malgré les difficultés, l'Union métallurgique de la république Argentine continuera à soutenir les travailleurs et demande au gouvernement argentin de mener une politique d'inclusion, de justice sociale, de développement national, de création d'emplois, de juste répartition des richesses et de défense de l'intégration nationale, pour que les travailleurs puissent vivre dans la dignité.

Peter FARON, *Safran Transmission Systems*

La CGT a toujours combattu l'injustice. Actuellement, des migrants venus d'Afrique essayent de rejoindre l'Europe en passant par le Maroc et la Libye, pays où plusieurs témoignages ont révélé qu'ils étaient vendus comme esclaves. J'aimerais donc que la CGT se solidarise pour dénoncer cet état de fait et combattre cette injustice. La peste brune revient aussi en Europe et nous devons absolument la combattre. La CGT a une aura internationale, notamment dans les pays d'Afrique francophone, et doit s'associer à ce combat.

Je souhaiterais aussi parler du pillage organisé par le gouvernement et les grandes entreprises françaises dans les pays d'Afrique francophone. A travers le franc CFA, ils asservissent leur économie. Sur le plan politique, nous sommes face à des gouvernements fantoches qui asservissent l'économie de leur pays. Il me semble donc important de mettre en relief le combat contre le CFA et contre le pillage organisé des nations africaines par les grandes entreprises européennes.

Wassila AYACHI, *Union générale tunisienne du Travail (Tunisie)*

J'ai insisté pour être présente parmi vous pour porter la parole de la Tunisie, ce pays tout petit mais qui a fait une révolution. Je tiens aussi à vous saluer au nom du bureau exécutif national de l'Union générale des travailleurs tunisiens – ce syndicat qui a fait tant d'efforts pour assurer la transition démocratique et faire face aux attentats qui ont



failli faire de la Tunisie un pays martyr – pour notre coopération réussie depuis cinq ans.

En Tunisie, nous avons des conventions sectorielles et des négociations sociales avec le patronat et l'Etat mais dans le secteur privé, ces négociations sont très difficiles. L'objectif de l'UGTT – qui a reçu le prix Nobel de la paix, avec d'autres acteurs de la société civile tunisienne – est d'assurer aux Tunisiens une meilleure vie, basée sur les principes de la révolution, à savoir le travail, la liberté, la dignité nationale et la redistribution des richesses. Mais jusqu'à maintenant, nous sommes très loin de tout cela car ce sont les riches qui ont profité de la Révolution, pas ceux qui l'ont faite. Il y a des richesses dans notre pays mais elles sont captées par l'Etat et le patronat. Nous vivons une vraie crise économique à laquelle nous n'arrivons pas à échapper, avec un taux d'endettement très élevé et un niveau de vie très bas (le SMIC est de 150 euros par mois).

On peut donc imaginer les conditions de vie des travailleurs dans ces circonstances, surtout dans le secteur privé. Les travailleurs sont loin du travail décent et sont victimes d'exploitation (semaine de travail de 48 heures, maladies professionnelles, salaires bas, absence de Sécurité sociale, de pension de retraite ou de panier de soins) alors que de leur côté, les grandes entreprises, qui sont pourtant exonérées d'impôts, délocalisent leurs productions vers l'Asie, mettant au chômage des centaines de familles.

Que faire ? Nous devons lutter ensemble pour changer ce monde d'inégalités. Travailleurs de tous les pays, unissez-vous car un monde meilleur est possible.

Frédéric SANCHEZ

Merci à tous nos camarades. Cela fait plusieurs congrès que notre fédération cherche à mettre en avant cette dimension internationale. Il faut maintenant que nos syndicats se l'approprient pour que nous puissions construire les solidarités dont nous avons besoin. Les garanties collectives, les libertés syndicales et le droit d'expression sont en effet attaqués partout dans le monde. Il faudra donc avoir un syndicalisme offensif, qui ouvre

des perspectives et redonne un peu d'espoir aux salariés confrontés à ces situations. Dans ce cadre, des réunions sont déjà prévues pour travailler à des convergences sur le temps de travail ou sur un salaire minimum européen.

Je tiens enfin à remercier Daniel Pellet-Robert pour tout ce qu'il a apporté à la Fédération sur les questions internationales et pour avoir su construire avec les autres syndicats européens des liens que son équipe continuera à développer.

Daniel PELLET-ROBERT

Je vous remercie moi aussi car un homme seul ne pouvait rien. Nous sommes une équipe. J'ai beaucoup travaillé pour que la CGT se développe et je l'ai fait avec passion, en travaillant avec les autres. Nous avons établi beaucoup de relations en Europe et dans le Monde et j'encourage tout ceux qui le souhaitent à participer à ce travail qui s'avère très enrichissant.



TABLE RONDE « INDUSTRIE »

Table ronde animée par Stéphane Flégeau avec :

- Béatrice Renault du syndicat Snop, Croisilles (61) ;
- Sylvain Delaitre du syndicat Thalès, TRG Rungis (94) ;
- Fabrice Lallement du syndicat Soitec, Bernin, Le Mans (38) ;
- Fabien Gache du syndicat Renault (72) ;
- Olivier Ten du syndicat Legrand, Limoges (87).



Stéphane Flégeau, *membre du Bureau fédéral*

Bonjour à toutes et à tous, je me présente Stéphane Flégeau membre de la direction fédérale et du Bureau fédéral sortant sur les questions industrielles.

Après ce petit film d'introduction, je veux vous amener quelques éléments supplémentaires avant de vous présenter les participants à la table ronde.

L'industrie fait aussi l'objet d'une attaque en règle... À l'exemple d'Alstom, qui après avoir vendu au géant Américain General Electric sa branche Énergie, voit sa branche ferroviaire bradée à l'Allemand Siemens. Ce sont les chantiers navals STX qui passent maintenant sous pavillon italien. S'y ajoutent les multiples attaques contre l'emploi chez Alcatel Lucent, la Sam, Bosch, Delphi, Tim, GM&S...

Nous faisons face à un démantèlement de nos industries, que ce soit dans les filières de hautes technologies ou dans les filières traditionnelles. Pour la Fédération et la CGT, on ne peut pas opposer la dite « vieille industrie » et l'usine du futur. Au vue de l'évolution de l'emploi dans la métallurgie avant 2008, après et maintenant, nous avons perdu plusieurs milliers d'emplois. Les prévisions mises en avant par le patronat qui évoque un rebond de l'activité. Nous connaissons tous la réalité de la lutte contre ces stratégies mortifères qui n'ont qu'un objectif satisfaire les actionnaires en ayant une logique financière néfaste, comme le démontre notre campagne sur le coût du capital.

Maintenant, pourquoi ce thème sur les évolutions technologiques. Depuis, maintenant plus de 2 ans, la fédération a décidé d'organiser des demi-journées d'études sur différents sujets en direction des élus de la commission exécutive et plus largement des animateurs de groupes et des territoires, afin de favoriser les échanges ainsi que la réflexion commune sur des sujets auxquels sont confrontés nos élus dans les entreprises. Nous avons également fait le choix de travailler avec des intervenants extérieurs à la CGT (chercheurs, sociologues, philosophes, associations...) pour enrichir notre travail et se réapproprier notre capacité de réflexion. C'est dans ce sens que 2 demi-journées d'étude ont été organisées le 7 septembre 2016

et le 7 décembre 2016 avec la participation de personnes extérieures à la CGT : Jean Lochkine, Bernard Stiegler, Jean Pierre Escaffre et Raphaël Favier (vous avez à votre disposition les comptes rendus de ces 2 journées sur le stand de la Fédération et s'il n'y en plus, vous pouvez en commander. Nous vous les ferons parvenir ou vous pourrez les récupérer à la Fédération).

Le patronat et le gouvernement ont lancé autour de « l'usine du futur » une vaste opération de communication et d'apparente négociation, où des milliards d'euros de fonds publics seraient débloqués. Il s'agit, nous dit-on, « de réussir la ré industrialisation française, d'accompagner la transformation du modèle économique des entreprises par le numérique ». Au-delà du champ de négociation, des champs d'expérimentations sont ouverts notamment dans les PME, dans les territoires pilotés par les grands groupes, plongeant souvent les camarades des entreprises impliquées dans l'expectative. Notre champ professionnel connaît des négociations sur l'ensemble du champ conventionnel où ce sujet est en toile de fond et le patronat s'appuie sur le développement du numérique pour anticiper soi-disant des pertes d'emplois (notamment d'emplois productifs) qui serait inéluctable.

Alors que l'on parle de développer les technologies numériques, on ne parle pas du contenu des politiques industrielles à mettre en œuvre, et dans celles-ci, l'importance de posséder/partager une maîtrise de l'industrie des composants (matière première en quelque sorte, de la filière du numérique), la situation de Micro Electronics en est un bon exemple. L'industrie est quasi absente des débats, au mieux elle est abordée sans contenu.

Pour nous cette bataille industrielle est au cœur de notre démarche. Aujourd'hui, nos camarades subissent ces évolutions technologiques. Notre démarche est d'aller vers une anticipation de ces problématiques en partant de la réalité du travail effectué par les salariés. D'amener nos syndicats vers une construction des cahiers des charges, pour que ces évolutions technologiques soient construites avec les salariés et pour les salariés.

Nous devons intervenir dans la stratégie des entre-

prises. Face à ce fatalisme ambiant, nous avons besoin de montrer que des actions sont possibles, comme cela a été le cas pour les aiguilleurs du ciel dans les années 90 ou encore avec le combat pour une filière industrielle du médical.

Nous avons également besoin de sortir de ces termes « usine du futur » ou « industrie du futur ». Nous devons mettre en avant le futur de nos industries qui ont un avenir avec l'ensemble des salariés qui les composent. Les nouvelles technologies traversent l'ensemble de nos filières et je dirais même l'ensemble de la CGT. D'où l'importance de nous organiser pour ne pas subir ces nouvelles technologies mais bien s'en saisir pour être force de propositions pour de véritables avancées sociales tant au niveau national, des filières que dans les syndicats d'entreprises. Nous devons construire des repères revendicatifs en s'appuyant sur la réalité des situations vécues par les salariés afin d'amener une dynamique qui permette la construction d'un rapport de forces autour de la question, quel futur pour nos industries ? Le fil rouge du débat qui va suivre sera par conséquent comment intervenons nous syndicalement dans la stratégie des entreprises pour construire le futur de nos industries en s'appuyant sur le quotidien des salariés et construire des projets revendicatifs force de progrès qui se place dans l'anticipation avec un travail syndical qui implique toutes les catégories de salariés.

Je vais maintenant passer la parole aux participants de la table ronde pour une première intervention puis la parole sera donnée à la salle pour les camarades qui ont fait des demandes d'interventions.

Fabrice LALLEMENT, Soitec

A la CGT, la filière numérique se décompose en deux grandes parties : l'amont (fabrication des composants) et l'aval (logiciels, infrastructures réseaux, big datas). Pour nous, il est primordial de ne pas se concentrer uniquement sur la partie applicative et de ne pas oublier l'amont, sous peine d'être confronté à des dangers réels. Il est en effet important de maîtriser la fabrication des composants pour sécuriser toutes les filières.

Pendant des dizaines d'années, la France a développé un savoir-faire en matière de micro-électronique avec des entreprises de pointe telles qu'Alcatel ou Thomson. Or avec la privatisation de ce secteur, toutes ces entreprises ont développé une stratégie propre plutôt que de coopérer. Elles ont alors perdu des milliers d'emplois alors que la filière est en plein développement.

Le numérique peut créer des emplois à tous les niveaux de qualification. Ainsi, mon entreprise (1 000 salariés) compte un tiers d'opérateurs, un tiers de techniciens et un tiers d'ingénieurs. Par ailleurs, alors que certains pensent que nous devrions nous concentrer sur la R&D, dans le numérique, il faut des échanges entre sites de R&D et de production si l'on veut produire correctement. Il faudrait aussi des stratégies de coopération entre acteurs pour créer un « Airbus » du numérique car les enjeux sont multiples et concernent toutes les filières.

Par ailleurs, contrairement à ce qui se passait dans le passé, où le secteur militaire tirait l'innovation, la situation s'est inversée. Il est donc important d'avoir une filière européenne capable de suivre la démantèlement du secteur.

Enfin, la coopération entre états européens n'est plus une option mais une obligation.

Autre point important : la problématique environnementale. On parle souvent de dématérialisation de l'économie, ce qui est une hérésie totale. Il faut en effet savoir que la consommation de matières premières, la consommation énergétique et la pollution liées à l'industrie numérique sont énormes. Il faut sortir de l'obsolescence

programmée et du consumérisme, qui pousse à changer de téléphone chaque année, car on ne peut pas imaginer qu'une croissance infinie soit possible sur une planète finie.

Les technologies de l'information et de la communication bouleversent notre quotidien, nos relations humaines et nos loisirs. Nous sommes impactés sur notre lieu de travail avec la robotisation, l'automatisation, l'intensification des rythmes de travail, l'interconnexion entre vie professionnelle et vie privée, le contrôle des travailleurs.

Les enjeux soulevés dépassent complètement la filière. Il faut donc avoir une vision critique, au sein de la CGT et avec toute la société civile, pousser nos revendications, faire appel à des experts indépendants pour nous éclairer et toujours penser à la réponse aux besoins.

Sylvain DELAITRE, Thales

On nous fait croire que le numérique permettrait la dématérialisation et la désintermédiation, mais cela relève beaucoup du mythe. Il y a des choses sur lesquelles nous avons commencé à travailler voilà trente ans et qui commencent à avoir des vraies applications aujourd'hui. Le problème, c'est que l'on ne parle que des applications et des logiciels. Or en septembre 2015, les data centers représentaient 9 % de la consommation électrique en France, et ce chiffre devait être de 15 % en 2016. Pour vous donner un autre exemple, en une année, le compte Facebook d'une personne décédée consomme autant d'énergie qu'une maison familiale pendant une semaine. Or tout cela est bien ancré dans le matériel. Par ailleurs, il ne sert à rien de se préoccuper de cyber-sécurité si les composants eux-mêmes ne sont pas sécurisés. Il faut donc remettre les choses à l'endroit dans la filière industrielle et imposer que les composants soient fabriqués en France.

Stéphane PUECH, Bosch Rodez

Lors de notre dernier congrès fédéral en 2014, le syndicat CGT de Bosch Rodez était intervenu pour informer nos camarades du projet de loi déposé en 2013 par les sénateurs écologistes visant à taxer le diesel en France et à éradiquer la filière à court terme, avec le soutien de l'ensemble de la classe politique. Dès 2013, nous nous inquiétions de l'impact de cette loi sur l'emploi au sein de la filière automobile. Nous dénoncions le fait que cette problématique était complètement absente des débats sur le sujet.

A travers notre intervention, nous voulions que notre fédération s'empare de cette question et évite de s'enfermer dans un débat d'experts sur la motorisation diesel. Nous regrettons qu'elle n'ait pas trouvé plus d'écho au sein de notre fédération et qu'il ait fallu attendre l'effondrement du marché, dû au scandale Volkswagen et à la diabolisation du diesel, pour qu'elle s'empare de la question et décide de réunir un collectif motorisation en 2016. En 2014, la CGT Bosch a de son côté interpellé la ministre de l'Ecologie de l'époque par courrier et lors de sa venue dans notre département.

Aujourd'hui, le syndicat CGT de Bosch est le moteur d'une intersyndicale dans notre usine. L'ensemble des syndicats a en effet décidé de rejoindre sa position sur la défense de l'emploi, le maintien et le développement de nouvelles productions car sous couvert de décisions politiques, la direction menace de ne plus investir à Rodez dès 2018 et se sert de ce prétexte pour menacer à court terme les 1 600 emplois du site.

Alors que le groupe Bosch est, avec 73 milliards d'euros de chiffre d'affaires, le premier équipementier mondial, la France, avec plus de 3,7 milliards d'euros de chiffre d'affaires, représente le deuxième marché européen pour Bosch après l'Allemagne, mais sur les trois dernières an-

nées, elle n'a représenté que 1 % des investissements du groupe dans le Monde. C'est pourquoi nous continuons à revendiquer un développement des emplois et des investissements industriels en France, notamment sur le site de Rodez. Dans le même temps, nous avons sensibilisé l'ensemble des politiques locaux et nationaux sur le risque à très court terme de voir disparaître les emplois au sein de notre ville car vouloir revoir notre politique énergétique en matière de transport est en soi louable mais il faut en parallèle, et avant toute décision, en examiner sérieusement toutes les conséquences. Il faut surtout voir comment peuvent et doivent se mettre en place des alternatives permettant de maintenir un haut niveau d'emplois qualifiés au moins en équivalence, voire en développement, car l'amateurisme en termes de transition énergétique et industrielle dans le groupe Bosch France a conduit cette année à l'annonce de la fermeture du site de Vénissieux, qui représentait il y a dix ans plus de 800 emplois, et nous ne souhaitons pas la même issue pour notre usine.

François ROCHE, *Airbus Hélicoptères Marignane*

En tant que militant syndical, on ne peut qu'être touché par les évolutions technologiques et par ce qu'est capable d'inventer le génie humain. Dans le secteur des hélicoptères notamment, on peut voir les progrès réalisés depuis vingt ou trente ans mais dans le cadre d'un système fonctionnant uniquement pour le profit, ces progrès se retournent contre nous. De plus, la technologie de pointe est mise en danger par le capitalisme pour des raisons de rentabilité. Il faut donc rappeler que tant que les capitalistes géreront l'économie, nous ne serons jamais à l'abri des licenciements. Il est également important de réaffirmer que nous ne pourrions pas avoir un développement harmonieux de l'économie tant que celle-ci sera guidée par le profit, d'où la nécessité de réfléchir à une société sans exploitation.

Vincent LABROUSSE, *GM&S*

On essaye de faire passer GM&S pour une vieille industrie alors que la réalité ne correspond pas du tout à cela. Cela fait en effet plus de trente ans que nous avons des robots dans notre usine et ce que nous demandions pour faire fonctionner notre usine représentait à peine 1 % du chiffre d'affaires global de l'emboutissage en France. L'automobile va bien et il est encore possible de faire autrement ; ce n'est qu'une question de choix.

Actuellement, 120 salariés devraient être repris par GMD mais 156 autres resteront sur la touche. La situation dans laquelle nous nous trouvons est due à nos actionnaires précédents. Elle est le résultat du coût du capital et des instruments juridico-économiques à sa disposition, ce que nous devons continuer à dénoncer. Elle est aussi due à la politique des donneurs d'ordres que sont PSA et Renault, que nous allons attaquer juridiquement car ce sont eux qui dirigent de facto notre site, d'où la nécessité de travailler en filière et de renforcer nos liens.

Autres sujets : la compétitivité et la productivité. Nous étions prêts à en discuter mais nos propositions ont toujours été balayées par le gouvernement.

La lutte a été construite avec tous les salariés, ainsi qu'avec la Fédération et les syndicats des donneurs d'ordres qui nous ont toujours bien accueillis. Cela met en évidence l'importance de fédérer les luttes et je tiens à remercier les camarades des syndicats de Sept-Fons, Ville-roy, le Mans, Poissy et Flins qui nous ont permis de bloquer leurs sites pour dénoncer notre situation. Nous avons en revanche constaté qu'il y avait eu des appels à la grève sur certains sites mais pas sur d'autres, en particulier les gros sites, où d'autres syndicats étaient majoritaires. Il faut donc

renforcer nos liens entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants. Il est important de nous rencontrer, de discuter, d'échanger.

Dernière chose : nous avons remporté une victoire puisque le parquet vient de classer sans suite les poursuites engagées contre le réalisateur Lech Kowalski.

David MEYER

Comme le montre le témoignage de Vincent Labrousse, la filière automobile a connu beaucoup de restructurations, avec des donneurs d'ordres et des actionnaires qui suivent des stratégies visant uniquement à satisfaire les intérêts des actionnaires. Les rapports entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants sont d'ailleurs la toile de fond de tous nos débats. Sur ce sujet comme sur d'autres, la Fédération a réalisé plusieurs publications, notamment un livret sur l'Industrie et un autre sur le coût du capital.

Fabien GACHE, *Renault Le Mans*

Aborder des questions relatives aux évolutions technologiques, c'est aborder de fait la question de la stratégie des entreprises et, au fond du pouvoir. Qui décide de quoi, pour qui et pour quoi faire ? Si on laisse le capital décider de la finalité de ce que produisent les salariés avec pour seul objectif l'augmentation constante du niveau de rentabilité pour les actionnaires, on lui laisse la main pour imposer ses seules vues aux salariés et, plus globalement, à la société. C'est donner du crédit aux propos patronaux qui considèrent le monde du travail comme incapable de gérer les questions industrielles. Pour notre part, nous considérons que ce sont les salariés qui doivent décider eux-mêmes de la finalité de leur entreprise, pour répondre aux besoins des populations.

D'autre part, contrairement à ce que disent les directions d'entreprise, les travailleurs s'intéressent à ce qu'ils font ou pourraient faire. Cela relève précisément du syndicalisme qui doit le mettre en discussion avec ceux qu'il représente. Si l'on prend la question du diesel, et si l'on s'en tient aux affirmations des responsables politiques et dirigeants d'entreprise, cette motorisation tendrait à baisser considérablement, voire à disparaître à plus ou moins long terme au prétexte de son niveau de pollution, et Renault prône l'avenir du seul moteur électrique. Or on sait que d'ici à 2022, les moteurs diesel ne pollueront pas plus que les moteurs essence, mais que leur coût de dépollution sera beaucoup plus élevé, ce qui affectera les marges des entreprises. On voit donc bien que les choix des constructeurs ne sont pas nécessairement liés à la technologie mais uniquement basés sur des critères de rentabilité.



Ces choix ont des conséquences considérables et toute la filière automobile est affectée. Des conséquences sociétales car au-delà des questions d'emploi, c'est aussi celle du financement des infrastructures qui est posée avec le développement du moteur électrique. Des conséquences environnementales car dans l'hypothèse d'une électrification du parc automobile, il faudrait l'équivalent d'au moins quatre centrales nucléaires, ce à quoi s'ajoute la question de la fabrication des batteries qui contiennent des ressources périssables et très peu recyclées telles que le lithium, dont l'extraction s'effectue dans des conditions sociales épouvantables pour les travailleurs.

Le syndicalisme ne peut pas se désintéresser de ces questions au risque de laisser faire les multinationales qui nous gouvernent. Il y a donc nécessité de travailler conjointement au niveau de toute la filière automobile, ainsi qu'avec nos camarades d'EDF. L'objectif n'est pas de trouver des solutions techniques aux problèmes posés mais de construire avec les salariés d'autres perspectives qui ne soient pas assises uniquement sur des critères de rentabilité mais aussi sur la prise en compte du bien commun, qui porte sur les questions sociales, de l'emploi, du contenu du travail, sociétales et environnementales. Fondamentalement, c'est la question de la répartition et de l'utilisation des richesses qui est posée, ce qui suppose de remettre en cause le pouvoir patronal.

La Fédération a organisé en juillet 2017 une rencontre destinée à avancer des pistes de réflexion sur l'avenir de l'industrie automobile française, en particulier sur les évolutions qui touchent le moteur diesel. Je pense d'ailleurs à cet égard qu'il va falloir accélérer ce travail commun en l'élargissant à d'autres camarades d'autres fédérations. Chez Renault, nous avons créé un collectif de camarades travaillant sur l'ingénierie, les systèmes de dépollution ou la fabrication des moteurs pour essayer d'apporter une aide plus active à la filière automobile, à partir des éléments dont nous disposons, des travaux en cours au sein de l'entreprise et des perspectives sur lesquelles il sera nécessaire de travailler d'ici peu.

Béatrice, Renault SNOP (Orne)

Nous sommes tous friands des nouvelles technologies, mais nous interrogeons-nous sur leur fonctionnement et leurs conséquences ? Usine nouvelle, nouvelles technologies... où est la place des salariés dans tout cela ? Sur mon site, les technologies numériques se sont mises progressivement en place et le patron les présente comme un moyen d'améliorer les conditions de travail. Mais la réalité est tout autre car cette mutation est purement financière. Il s'agit d'améliorer la compétitivité, de réaliser des gains de productivité et d'avoir des salariés à moindre coût sans reconnaître leurs compétences.

Il est certain que des changements arrivent dans notre organisation de travail. L'idée du syndicat CGT de la SNOP 61 a été d'interroger nos collègues sur leur vie professionnelle au quotidien et la réalité du terrain. Nous sommes allés les voir et il en ressort que les salariés s'interrogent sur leur avenir, leur outil de travail et leur place réelle au cœur de notre métier. Hier, le salarié était considéré comme un presse-bouton. Les tâches étaient simples, entourées d'agents de qualité et de régleurs. Même si des personnes avaient eu des difficultés scolaires, elles pouvaient s'adapter à la vie de l'usine et vivre de leur salaire. Cette évolution numérique est perturbatrice pour les salariés. Se mettre à l'informatique n'est en effet pas simple. Il faut donc donner les moyens à chaque salarié de s'adapter aux nouvelles technologies.

Aujourd'hui, sur notre site, l'opérateur occupe plusieurs fonctions : opérateur, contrôleur de qualité, ré-

gleur... Plus de tâches, c'est plus de responsabilités, avec aucune reconnaissance à la hauteur de cette technologie et, bien entendu, sans requalification réelle. Nous sommes amenés à vivre avec des machines, sans alternative. Un changement en profondeur est en train de se mettre en place. Notre organisation de travail sera complètement bouleversée. La numérisation n'apportera pas de connaissances car il n'y aura pas besoin de comprendre, pas de diagnostic, pas d'échanges puisque c'est la machine qui donnera les instructions. On dépossède le salarié de son savoir-faire et de ses compétences.

Combien de salariés pourront s'adapter à cette technologie du futur, sachant que nous serons obligés d'y rentrer ? Sur le terrain, nous constatons que les formations ne sont pas à la hauteur ; nous devrions avoir un travail de groupe afin d'apporter une réponse à chaque question et de mettre le salarié en confiance. Cette étape est primordiale pour la compréhension de cette évolution.

L'évolution informatique et la robotisation ne supprimeront pas le travail mais limiteront le nombre d'emplois : combien d'emplois préserverons-nous ? Et les autres, où seront-ils demain ? Face à cette réalité, la CGT doit prendre le dossier en main afin de trouver des solutions pour maintenir l'emploi. Il est important de mettre en place un outil revendicatif et d'avoir un échange sur les expériences faites afin de construire une base sur laquelle toutes les IRP pourraient s'appuyer. Le cerveau humain a besoin de comprendre le pourquoi et le comment, en apportant des solutions.

Il est clair que la polyvalence est devenue courante dans nos professions. Nous devons être vigilants et force de proposition quant au maintien de nos activités, sur leur adaptation au monde du travail de demain, sur le développement de nos emplois, dans le contexte environnemental et économique actuel. Toutes ces nouvelles technologies sont des accélérations pour revendiquer une formation professionnelle continue tout au long de la vie des salariés et un salaire décent pour tous nos métiers. La CGT a le devoir de donner confiance aux salariés car cela leur donnera la force de combattre le capitalisme.

Marianne PROFETA, Thales Alenia Space Cannes

Les nouvelles technologies vont plus vite, sont plus massives et touchent plus de métiers que par le passé. Deux voies sont donc possibles – aller soit vers plus d'exploitation, soit vers plus d'émancipation – et l'action de la CGT est déterminante pour choisir celle dans laquelle s'engager.

Je n'ai pas de réponse toute faite mais quelques pistes de réflexion. Je pense tout d'abord que nous avons des choix – sociétaux, politiques – à faire sur ce que nous voulons ou non robotiser et numériser. Ensuite, il est important que nous formions et que nous accompagnions la transformation des métiers, qui se sont toujours transformés dans l'histoire de l'Humanité mais le font beaucoup plus rapidement aujourd'hui.

Dernier sujet de réflexion : le dialogue avec les jeunes. Nés avec Internet, ils maîtrisent les outils numériques mais pas forcément les enjeux qu'ils recouvrent. Ainsi, Internet peut être vu soit comme un outil de surveillance massif, soit comme un outil d'échange et de partage. Il faut donc dialoguer avec eux pour récupérer leurs idées et discuter de ces enjeux. La CGT doit s'emparer de ce débat et y réfléchir pour le court comme pour le long terme.

Birgit BRUNNERMEIER, Borg Warner Eyrin

Autrefois, on communiquait par télex ou par courrier. Maintenant, on communique par e-mail, ce qui a permis d'accroître la vitesse de communication. Les demandes de

nos clients nous arrivaient après deux jours et alors que nous avions le temps de réfléchir à notre réponse, nous devons maintenant répondre tout de suite. Les stylos et les machines à écrire ont aussi été remplacés par des ordinateurs, ce qui a entraîné des gains de temps et de productivité énormes qui devraient en principe nous profiter. Mais il faut au contraire s'adapter à ce nouvel outil technologique et réaliser de plus en plus de tâches, ce qui entraîne des effets néfastes comme les TMS, les troubles visuels, etc. Tout est devenu virtuel et nous ne voyons plus ce que nous faisons. La déconnexion est donc de plus en plus forte avec le travail réel et nos supérieurs.

Yannick DUGOU, Dassault Aviation Argenteuil

Il y a un an, notre PDG nous annonçait un plan de transformation – que nous avons très vite vu comme un plan de restructuration – dont l'idée était de regrouper plusieurs activités industrielles sur quelques grands sites, en dépouillant certains établissements, deux d'entre eux étant particulièrement menacés (Argenteuil et Poitiers). Comment devons-nous réagir ? Nous avons vu ce qui s'est passé sur le site PSA d'Aulnay-sous-Bois, où 3 000 familles se sont retrouvées sur le carreau. Nous avons donc pris les choses en mains et recherché une autre solution. Nous avons réuni les salariés et les syndiqués et réfléchi à ce que nous voulions pour notre usine. Nous avons pris toutes les idées et rédigé un projet centré sur l'humain, qui prévoirait la création d'une nouvelle usine à Argenteuil.

Paulo COSTA, Safran Aircraft Engines

Chez Safran Aircraft Engines, la négociation sur un accord de télétravail entre la direction et les organisations syndicales représentatives a commencé le 8 décembre 2016. Pour la préparer, la CGT a effectué un vrai travail de fond : analyse de différents accords existants et de différents accords nationaux, implication des salariés sous forme de questionnaires, mise en place de collectifs pour échanger et construire nos revendications.

La neuvième et dernière réunion, le 26 octobre 2017, a permis d'aboutir à un projet d'accord qui a été soumis à signature le 8 novembre 2017. Beaucoup des revendications portées par la CGT ont été retenues. Malgré tout, tout n'a pas non plus été retenu et il reste du travail à effectuer pour encore progresser. La CGT a regretté l'accord de positionnement des autres organisations syndicales sur ces revendications, ce qui aurait permis de les faire avancer encore plus.

Cet accord étant conclu pour une durée de trois ans, toutes ces revendications seront à reprendre en temps voulu mais aujourd'hui, cet accord propose une possibilité nouvelle dans l'organisation du travail pour les salariés qui

le souhaitent, sachant que bon nombre de ceux-ci sont en attente de cet accord.

Si cet accord est l'un des plus complets sur ce sujet, il ne doit pas masquer la réflexion à mener sur la nature même du travail. Qu'est-ce que le travail ? Comment risque-t-il d'évoluer dans les années futures ? Comment le télétravail peut-il changer l'organisation du télétravail ? De même que la mise en place de l'horaire variable a désorganisé le travail collectif, ouvrir la porte au télétravail ne risque-t-il pas de modifier à terme le travail en réduisant le collectif de travail ?

Le télétravail deviendra-t-il un palliatif aux open spaces où il est difficile de se concentrer pour fournir le travail individuel nécessaire à la créativité ? L'ajustement de la durée télétravail/travail devra alors être savamment dosée pour conserver le travail de groupe car le travail dans une grande société comme la nôtre est essentiellement collectif et doit être organisé comme tel.

Comment les gains de productivité apportés par une nouvelle organisation du travail doivent-ils être répartis ? Si la direction ne souhaite pas que la question sur la répartition des richesses créées soit abordée sur le lieu de travail, notamment en l'imposant par le biais d'une charte de neutralité philosophique et politique dans le règlement intérieur, la CGT réaffirme la nécessité pour tous les salariés de s'exprimer librement.

La CGT continuera à développer réflexion et débat. Les syndiqués CGT de tous les sites ont été conviés à se positionner sur l'accord relatif au télétravail. Le « oui » en est sorti majoritaire. La CGT a donc signé cet accord.

Maël LE GOFF, Fonderies de Bretagne

Après l'avoir laissé tomber en 1998, le groupe Renault a repris notre site en 2009 après un long combat. Il y a apporté des évolutions technologiques mais pas pour tout le monde car à travers l'automatisation, il reste toujours des emplois qui ne sont pas adaptés et ce sont les ouvriers et les intérimaires qui sont à ces postes qui en pâtissent car leur travail est toujours plus ingrat.

Notre fonderie fabrique des pièces automobiles pour Renault et la baisse de production de pièces pour moteurs diesel est très rapide. Il est grand temps de prendre les devants car cela va très vite. Les emplois sont impactés puisqu'une vingtaine d'intérimaires ont déjà quitté l'entreprise la semaine dernière et une trentaine la quitteront à la fin de la semaine prochaine.

Sur les évolutions technologiques, il va falloir que les ICT nous aident. Il est grand temps qu'ils suivent notre voie, même si nous avons du mal à les convaincre, car nous avons besoin d'eux pour travailler sur les évolutions technologiques et lutter contre la précarité.

Franck MOREL, Iveco Bus Annonay

Mon entreprise fait partie du groupe CNHI qui fabrique des machines agricoles, des machines de chantier, des camions, du matériel contre les incendies ou pour l'armée. Iveco Bus emploie 2 000 personnes en France et nous avons eu des soucis avec la technologie. Nous avons donc mis en place un groupe de travail, aidés en cela par la région Rhône-Alpes. Nous avons aussi mis en place un groupe pour la filière autocars/autobus avec la Fédération.

La politique de Hollande pour les véhicules propres a été confortée par la maire de Paris qui a fait savoir qu'à partir de 2022, la ville de Paris n'aurait que des véhicules propres – du moins sur place car qu'en sera-t-il de la production d'électricité, de la fabrication et du recyclage des batteries ?

41^e congrès
La CGT Dijon
20 au 24 novembre
Des droits et une industrie de haut niveau

**GAGNER
UNE CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE
AVEC DES DROITS NOUVEAUX
DE HAUT NIVEAU**

ensemble
conquérir
statut
niveau

Jean-François PIBOULEAU, Renault Guyancourt

Dans nos entreprises, nous sommes confrontés aux logiques patronales qui amènent à privilégier la financiarisation des entreprises et la rémunération des actionnaires au détriment du travail et des salariés.

Les fondements de la CGT sont de toujours favoriser des projets industriels d'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés. Nous ne devons pas laisser aux seuls patrons le débat sur l'industrie. Leur bilan est catastrophique : dégradation des conditions de vie et de travail des salariés et de leur famille, plus de six millions de chômeurs et l'appauvrissement de millions de familles.

Anticiper les projets et l'avenir de l'industrie n'est pas de la collaboration de classe. C'est au contraire construire notre avenir et celui de nos métiers. Bien sûr, ce sont les entreprises donneuses d'ordres qui construisent l'avenir des entreprises sous-traitantes et de leurs usines. Il nous faut être force de proposition pour l'avenir des emplois industriels, tant en France que dans le monde.

Améliorer les conditions de travail et de vie des salariés en France et en Europe, c'est aider à l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés sur la planète. Pour répondre aux besoins des populations, nous devons, dans le respect de l'environnement, construire des projets.

David MEYER

Beaucoup de camarades de la filière automobile sont intervenus, ce qui prouve que nous allons devoir continuer à réfléchir à la notion de mobilité, qui pose beaucoup de questions sur les types de motorisation, la place et l'utilisation de la voiture ou les emplois de demain dans cette filière.

D'autres aspects ont été évoqués, notamment les conditions de travail car l'utilisation des nouvelles technologies est liée au lean manufacturing et aux autres formes d'organisation que nous avons combattues. Elles peuvent donc générer une dégradation des conditions de travail.

Par ailleurs, comment travailler à l'avenir avec tout le monde, c'est-à-dire avec toutes les catégories de salariés ? Comment aller vers les ingénieurs et cadres ? Comment travailler avec d'autres fédérations pour porter nos propositions, pérenniser et développer l'emploi ?

Philippe VERBEKE, Arcelor Mittal Mardyck

Notre débat de ce matin est orienté vers l'industrie du futur. Quel est le sens de l'industrie dans notre pays ? A quoi répond-elle ? Quels sont les besoins du futur ? Nous sommes confrontés, en France et dans le Monde, à des enjeux très profonds en matière de climat et d'énergie. Parallèlement, les métiers et les filières que recouvre notre fédération répondent à des besoins fondamentaux.

La question des transports est au centre de ces enjeux. Or il se trouve que certains groupes phares sont actuellement attaqués par une logique financière et menacés par des délocalisations. Si nous voulons élever le rapport de forces, nous avons besoin de dire sur la place publique à quoi correspondent les compétences des salariés de groupes tels qu'Ascométal ou Alstom et de rappeler la place majeure qu'ils occupent dans cette filière. Quand on parle d'industrie du futur, sur quelles bases sera-t-elle établie ? Nous avons besoin de porter ces enjeux devant les salariés car il s'agit d'un problème de fond.

Cela nous pose aussi la question du travail au niveau des filières. Avoir un collectif sidérurgie au sein de notre fédération ou des territoires suffit-il ? N'avons-nous pas aussi besoin d'avoir autour de la table nos fournisseurs et nos clients ? Comment travailler en commun de l'amont à l'aval de la filière ?

Une autre question a émergé ce matin : le sens du



travail. Je pense que cette question peut-être abordée avec les salariés dans le cadre de notre vie syndicale.

Un autre point est la maîtrise des processus. Nous sommes confrontés, dans beaucoup de nos entreprises, à des cadres qui sont chargés de faire remonter des gains de gestion et le fossé qui les sépare des opérateurs ne cesse de se creuser.

Dernier point : le rapport entre donneurs d'ordres et sous-traitants. Ces derniers mois, nous avons été confrontés à des problèmes importants dans différentes filières. Nous avons donc besoin de croiser les relations entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants et je pense que les USTM et les UL ont un rôle essentiel à jouer, sachant que les sous-traitants risquent d'être particulièrement mis en difficulté face aux évolutions technologiques. Nous avons donc besoin de resserrer les relations entre eux.

Olivier TEN, Legrand

Les patrons français n'investissent plus dans les entreprises depuis 2007. Ils sont en retard et restructurent leurs usines à coup de licenciements. Nous devons nous emparer de ce sujet et être force de proposition. Le lean, qui conduit à exploiter les salariés et leur fait perdre leurs conditions de travail, est un outil pour syndicaliser et faire grandir les luttes. Ces réorganisations mettent aussi des métiers en danger, ce qui nous permet d'aller voir ceux qui les exercent et de les syndiquer.

Il faut penser à s'organiser. Chez Legrand, nous réfléchissons depuis cinq ans au lean, sachant que nos établissements français ne sont pas tous touchés de la même façon. Il était donc important de faire venir la Fédération, avec le module sur l'usine du futur, pour que tous les syndicats aient une bonne compréhension de ce sujet et puissent élaborer une plateforme revendicative. Certaines entreprises sont en danger. La digitalisation peut mettre à mal certains métiers, comme Uber l'a fait avec les taxis. Il doit donc y avoir un lien entre Fédération et syndicats, sachant que les DSC sont là pour impulser la réflexion dans tous les établissements, collecter les idées et les faire remonter à la Fédération pour que nous puissions y travailler tous ensemble.

Boris AMOROZ, Alstom Saint-Ouen

Les Chantiers de l'Atlantique, Alcatel, Alstom Power, la SACM, De Dietrich Ferroviaire, Brisonneau, Saft, Creusot-Loire, Nexans-Câbles de Lyon sont des noms familiers qui, à un moment, ont formé un tout. En effet, les grands conglomérats n'ont cessé de se transformer par des opérations capitalistes financières. Aujourd'hui, l'opération

de donation d'Alstom à Siemens n'a qu'une vision financière et l'aspect activité industrielle ou perspectives technologiques n'a pas encore été abordé. Mais la question que la CGT d'Alstom est la seule à poser est celle de la stratégie d'industrialisation, d'activité et de développement des technologies dont nous voulons en France, en Europe et dans le monde, celle des directions et des actionnaires, court-termiste et ignorant le renouvellement des savoir-faire et laisse moisir l'outil ? A Valenciennes par exemple, il pleut dans les ateliers où sont produits les métros neufs de la RATP. A Belfort, les découpeuses laser trentenaires qui produisent les motrices TGV prennent feu régulièrement. Quant à une réelle volonté de travailler sur les évolutions technologiques, elle n'est même pas abordée par la direction. Ou bien une stratégie de développement industriel, avec une maîtrise publique et démocratique des salariés, mais aussi des populations ?

Tout ceci pour des besoins énormes et qui vont progresser, malgré la volonté publique de ne pas les satisfaire et de saboter le système ferroviaire français. Ces besoins ferroviaires ne pourront être satisfaits que via de nouvelles technologies, comme l'électricité a remplacé le charbon, comme les automatismes ont permis de faire un saut dans les métros ou la grande vitesse.

Le secteur ferroviaire est malade de l'état industriel de la France, victime du virus capitaliste. Le manque de volonté de nos directions en nouvelles technologies en est un symptôme. Aujourd'hui, l'industrie représente 10 % du PIB français, contre 16 % en moyenne en Europe. C'est pour cela que la campagne de la CGT sur l'avenir de l'industrie est de première importance et qu'il faut la renforcer. C'est aussi pour cela que la CGT d'Alstom pense qu'il y a autre chose à faire que donner notre entreprise clés en mains à Siemens et qu'il faudrait plutôt faire du développement industriel et améliorer les technologies.

Xavier PETRACHI, *Airbus Toulouse*

Le site Airbus de Toulouse emploie 15 000 salariés à statut Airbus, ainsi que 7 000 sous-traitants appelés « travailleurs mis à disposition ». Il travaille aussi avec une chaîne de sous-traitance très élargie qui alimente les entreprises du territoire. Ainsi, dans l'ex-région Midi-Pyrénées, 85 % des salariés de la Métallurgie travaillent exclusivement pour l'aéronautique et plus précisément pour un seul client : Airbus. La CGT Airbus a essayé de traiter le problème en se rapprochant des syndicats de sous-traitants et en créant une coordination.

Cette coordination a pu mettre en évidence les conséquences des choix des donneurs d'ordres vis-à-

vis des sous-traitants et de leurs salariés. Les donneurs d'ordres sont en train de modifier l'ensemble de cette filière, ce qui donne des réorganisations, des consolidations ou des plans de licenciement, comme chez Latécoère, entreprise qui a pourtant cinq ans de travail devant elle. Ce n'est donc pas un problème de manque de visibilité mais de profit.

Je ferais pour ma part trois suggestions : que la Fédération des travailleurs de la Métallurgie porte des projets industriels dans la filière aéronautique, crée des comités inter-entreprises et utilise le droit de vigilance qui oblige les donneurs d'ordres à respecter certaines règles, notamment celles de l'OIT, auprès des sous-traitants.

Ange NITSIDEMBELE, *DF Massy*

L'entreprise Glencore, connue pour l'extraction de terres rares, notamment en république démocratique du Congo, est responsable de milliers de morts, toujours sous le prétexte d'aller vers le progrès technologique. Il est bon que la CGT mette ce point en avance pour que ce progrès ne se fasse pas au détriment des populations. Nous devons nous battre pour allier développement technologique et émancipation des travailleurs, sans oublier l'avenir de notre planète car toutes ces pratiques détruisent nos écosystèmes.

Certains disent par ailleurs qu'il faut passer au tout électrique mais est-ce vraiment viable ? Si les 33 millions de véhicules particuliers et les 7 millions de véhicules utilitaires immatriculés en France devaient passer à l'électrique, quelles en seraient les conséquences concrètes pour notre planète ? Construire de nouvelles centrales nucléaires serait-elle vraiment la voie à suivre ?

Franck PERRIN, *Thales*

Tous les grands groupes de l'électronique ou de la santé investissent massivement dans la numérisation de la santé, pas pour améliorer la condition de l'humanité mais parce qu'ils y ont identifié d'énormes gisements de rentabilité sur le long terme. Cela pose déjà plusieurs problèmes : cela donne d'abord l'obligation aux hôpitaux d'acheter ou de louer sur catalogue du matériel très coûteux et inadapté aux besoins des médecins, ce qui a un impact non négligeable sur les fonds publics et explique le sous-équipement des établissements français en appareils d'imagerie médicale. Cela entraîne ensuite une complexification du travail du personnel médical et son détournement du soin vers la gestion des outils numériques. Enfin, la création de valeur ne se fait plus sur la vente de matériel mais sur la gestion des données, qui sont marchandisées. Quant à la recherche médicale, elle est privée et aboutit à des traitements qui ne sont plus accessibles à l'ensemble de la population. Au-delà de ce constat, la CGT doit être à l'offensive, être force de proposition et soutenir une filière industrielle allant des composants aux systèmes, qui sécurise la propriété des données.

Thierry GONOD, *Renault*

Depuis que je suis entré chez Renault, nous avons vu les robots remplacer les hommes pour des tâches répétitives mais cela n'a pas apporté d'amélioration car en contrepartie, on a augmenté les cadences. Au final, chaque amélioration technique se retourne contre nous. On met en place des robots et on diminue le temps de travail nécessaire pour fabriquer un véhicule mais, dans le même temps, on réduit aussi le personnel et on augmente sa charge de travail. Je suis pour la recherche et le développement des technologies au profit de tous, dans une société débarrassée de la propriété privée et du capitalisme.



Benoît COMTE, *Blanc Aéro Industrie*

Les nouvelles technologies amènent une réduction du temps de travail mais aussi du chômage, qui doit être pris en charge par la société. On ne peut pas s'opposer à des procédés qui éliminent des tâches pénibles mais ils rendent aussi certains métiers inintéressants. On en arrive donc là encore à la question du partage des bénéfices apportés par le travail et par les machines.

Notre système social est fondé sur les contributions sociales liées au travail, pas sur les bénéfices des entreprises. Même les revendications de la CGT sont fondées sur la part du salaire reversée aux salariés et je pense que nous pourrions interpeller les citoyens sur ce sujet car quand il y a un gain, il doit se répercuter sur les conditions de travail.

Un gros dossier est devant nous : celui de la transformation des métiers. On nous dit de nous adapter à de nouveaux métiers, à de nouvelles machines entièrement numérisées, mais ce ne sont pas les métiers auxquels nous aspirons. Il faut donc aussi prendre l'aspiration des salariés sur le travail aujourd'hui, qui ne se trouve pas seulement dans l'industrie car j'ai du mal à penser que c'est grâce à elle que nous pourrions atteindre le plein emploi.

Ludovic BOUVIER

Les mutations technologiques existent depuis toujours mais si nous ne réaffirmons pas notre volonté d'expropriation et de nationalisation, nous sommes à côté de la plaque. Nous devons donc réaffirmer cette revendication avant toute autre chose. Si nous parlons de projets industriels, nous ne ferons qu'expliquer aux patrons comment nous exploiter demain. Il faut donc revendiquer l'expropriation des outils de production car sinon, nous savons très bien ce qui va se passer, à savoir que les patrons vont réaliser des gains de productivité et licencier en masse. Nous devons donc absolument appeler à la mobilisation générale pour défendre l'emploi sous peine de « crever » chacun de notre côté.

Fabrice LALLEMENT

Quand on parle de filière et de produits numériques, on ne pense pas toujours aux conditions d'extraction des matières premières. Il faut donc que nous nous emparions du droit de vigilance, que nous réfléchissions à ces conditions d'extraction et à leur impact sur les travailleurs. On sait en effet que les téléphones portables sont fabriqués avec le sang des travailleurs et nous avons pour responsabilité de rappeler la dimension politique de tout cela.

Il faut également que nous nous emparions de la question du recyclage. Aujourd'hui, la France ne recycle que 35 % de ses objets numériques. Vous pouvez donc facilement imaginer les conséquences environnementales de tout cela.

Fabien GACHE

Sur la question de la motorisation, nous sommes face à une stratégie qui n'est pas axée sur des évolutions technologiques mais sur des critères financiers. Or je pense qu'il y a encore un avenir pour les moteurs à combustion et les moteurs diesel. Nous ne croyons en effet pas au développement exclusif des motorisations électriques et je pense que nous avons tout intérêt à y travailler en considérant que les réponses sont multiples car les choses évoluent en matière de mobilité. On parle en effet beaucoup de mobilité dans les villes mais nous faisons abstraction de la mobilité dans les campagnes, où résident souvent les travailleurs. Nous devons bien sûr travailler à ces questions au niveau de ces structures mais il faut d'abord le faire avec les salariés car ils ont beaucoup de choses à dire



sur ce qu'ils font et sur ce qui constituerait pour eux des évolutions positives.

Enfin, la révolution ne se décrète pas ; elle se construit et cela ne peut se faire que si notre activité syndicale prend racine dans le travail qu'effectuent les salariés.

Louis DRONVAL, *retraité, Ufict Saint-Nazaire*

Nous ne pouvons dissocier bataille industrielle et temps de travail. Cela impacte directement les conditions de travail et de vie. En activité, j'avais pour habitude de traiter cette question sous trois dimensions :

- quotidienne et hebdomadaire

Les deux sont liées. Selon que l'on travaille 35 ou 40 heures par semaine, sur 4, 4,5 ou 5 jours, ce n'est pas la même chose en temps de travail quotidien et en repos.

- annuelle

Cela tient compte des congés payés, de l'ancienneté, des ponts acquis – payés ou pas – et des avantages acquis dans certains secteurs ou entreprises.

- sur la carrière

C'est le départ en retraite ou le départ anticipé de l'Entreprise dans quelques situations (amiante, carrière longue, travaux pénibles, etc.).

Mesurons bien que le patronat, avec l'aide inconditionnelle des derniers gouvernements, est en train de faire exploser cette situation et de faire reculer les acquis de plusieurs décennies de lutte.

Mon propos vise à articuler bataille industrielle, évolutions scientifiques et techniques et temps de travail. J'entends aujourd'hui parler de l'usine du futur et vois cela comme un épouvantail à bannir. Regardons bien l'évolution industrielle. De tout temps, l'usine d'hier n'était déjà plus celle d'avant-hier. Que chacun regarde son secteur d'activité et il constatera ces évolutions.

Pour ma part, au bureau d'études des chantiers de l'Atlantique de Saint-Nazaire, j'ai commencé au tire-ligne et à la plume à palette, puis suis passé au rapidographe, pour finir sur des terminaux ordinateurs qui ont progressivement remplacé les planches à dessin.

Dans les années 80, l'arrivée des premiers terminaux – qui faisaient environ un demi mètre cube, à comparer aux écrans plats d'aujourd'hui – nous a entraîné à livrer bataille. Sous couvert du coût d'achat, il aurait fallu travailler en 2x8 dans les bureaux d'étude. Nous avons gagné sur une double idée : le meilleur temps de travail est celui qui se rapproche le plus du cycle solaire et l'amortissement de l'investissement se ferait au maximum sur cinq ans. Au moment des 35 heures, le patronat a voulu remettre le

couvert mais s'est vite rendu compte que l'Ufict CGT avait la capacité de mobiliser pour s'y opposer. Il n'y a donc pas de fatalité à ce que le progrès soit synonyme de misère et de suppression d'emplois.

Mesurons ensemble que les machines automatiques qui envahissent les supermarchés, les gares et bien d'autres choses encore sont le fruit du travail hautement qualifié des ingénieurs et des techniciens. En investissant, le patronat a effectivement envie de licencier mais qu'est-ce que cela en réalité, sinon une réduction du temps de travail global ? Reprenons l'avantage sur le terrain du progrès industriel. L'augmentation de la productivité doit profiter à tous. C'est le sens du repère de 32 heures – et pourquoi pas moins là où cela est possible.

Les salariés ont déjà payé ces avancées. « Ayez peur du capitalisme, pas des robots ! » pour reprendre la citation du physicien britannique Stephen Hawking. Revendiquons le nécessaire et obtenons le maximum.

Philippe AYACHE, *Airbus Defence & Space Toulouse*

Je souhaiterais vous parler de transfert orbital par propulsion électrique, un exemple d'innovation technologique initiée hors temps de travail. Cette innovation permet un transfert en orbite final en quatre mois alors que cela prenait entre six et dix mois avec d'autres types de propulsion électrique. L'idée consiste en un bras robotisé au bout duquel est placé le propulseur, ce qui permet de mieux diriger la propulsion et de la rendre plus efficace. Or cette belle idée aurait été initiée dans un garage. L'ingénieur qui l'a développée n'est pas parvenu à convaincre d'emblée sa hiérarchie. Il décida alors de s'équiper lui-même d'un tour, d'une fraiseuse et réalisa son idée chez lui. Chez Airbus Defence & Space, on n'est pas contre les avancées technologiques mais à condition que leur initiative ne coûte pas un sou.

Je vous livre trois pistes de réflexion.

- Avec l'innovation hors temps de travail, les droits sont abandonnés par le salarié au profit d'Airbus.
- Il n'existe aucune garantie de reconnaissance par la suite pour le salarié initiateur.
- Tout cela se fait au mépris du droit à la déconnexion et au repos.

Pour votre information, le salarié en question a fait un burn-out, il en est revenu et, depuis son retour, est devenu une « star », mais à quel prix ?

Stéphanie GWIZDAK, *Gemalto*

Gemalto (15 000 salariés dans le monde, dont 2 000 en France) réalise environ 400 millions d'euros de bénéfices et a perçu ces quatre dernières années 75 millions d'euros d'aides publiques au titre du CICE et du CIR. Nos prévisions étant plus élevées que ce que nous allons réaliser cette année, notre PDG a annoncé un plan d'économies de 50 millions d'euros (dont 18 en France), qui a commencé par la suppression de quarante postes dans une filiale.

Avec d'autres camarades travaillant pour des entreprises du secteur, nous nous sommes aperçus que beaucoup de nos concurrents étaient rachetés par des fonds de pension étrangers, en particulier américains, et des rumeurs de ce type courent sur Gemalto. L'Etat est en train d'abandonner ce secteur pourtant stratégique. Face à cela, il est important pour l'ensemble de la société de garder une souveraineté sur ce secteur. Nous aurions donc intérêt à ne pas cantonner le débat aux salariés de ces entreprises mais à faire en sorte que toute la population s'en saisisse.

J'ajoute qu'en tant qu'ingénieur, nous avons des difficultés à mobiliser nos camarades et je pense que la CGT devrait se pencher sur cette question.

Stéphane FLEGEAU

Merci pour toutes vos interventions. Nous voyons bien, à travers elles, les enjeux liés non seulement aux évolutions technologiques mais à l'évolution de l'industrie en général. Il était important que nous puissions échanger sur ce sujet ce matin et nous avons maintenant des pistes de travail pour le mandat à venir. Cela pourra aussi faire l'objet d'un module de formation afin d'informer nos camarades de toutes ces évolutions technologiques et de les armer pour en débattre avec les salariés.

Nous allons aussi continuer à travailler avec des personnes extérieures à la CGT, comme nous l'avons fait lors de nos demi-journées d'étude. Cela me semble important pour faire grandir notre réflexion et donner des outils à nos syndicats pour travailler sur ces questions.

On peut voir que ce sujet est transverse à beaucoup de filières, même si nous avons beaucoup parlé de la filière automobile ce matin. Voilà pourquoi je pense que, dans les prochaines semaines, le collectif industrie de la Fédération aura pour mission de centraliser les travaux qui pourront être menés autour de cette question. Il s'efforcera ensuite de produire du matériel pour les syndicats afin de les aider à aller au débat et à construire des plateformes revendicatives autour de ces sujets.

Les DSC seront l'une des pièces principales pour assurer le lien entre les syndicats et la Fédération. Il faut que nous nourrissions mutuellement pour que nous puissions avancer sur ces thèmes. Les salariés sont en effet les meilleurs experts de ce qui est réalisé dans les entreprises. Il est donc important d'amplifier le lien entre la Fédération, les syndicats et nos structures. Cette démarche a aussi pour objectif de construire des repères revendicatifs que les syndicats pourront s'approprier et à construire des projets revendicatifs au plus près des salariés.

La question de la stratégie des entreprises a également été abordée dans nos débats. Nous faisons face à une stratégie financière qui met à mal notre industrie. Cela fait le lien avec notre campagne sur le coût du capital, qui est l'un des arguments centraux de toute notre bataille revendicative.

Cela nous amène à travailler non seulement à ces questions mais aussi à celle des garanties collectives, d'où l'enjeu de la bataille que nous menons pour une convention collective nationale. Enfin, cela pose bien évidemment la question de la vie syndicale, qui est le point central qui nous permettra de faire un travail efficace avec l'ensemble des salariés et des syndiqués pour être force de proposition et faire en sorte que les évolutions technologiques entraînent un progrès social pour les salariés, avec un développement des emplois, des savoir-faire et des compétences dans nos entreprises.



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

IHS

Claude Ven

Président de l'Institut CGT d'Histoire Sociale de la Métallurgie



onjour à tous. Je tiens avant tout à remercier la direction fédérale de permettre à notre Institut d'Histoire Sociale de prendre la parole à l'occasion de ce congrès.

Vous avez sans doute eu l'occasion de découvrir, dans les espaces du palais, les expositions proposées par l'IHS. L'une d'elle est consacrée au parc de Baillet qui fut propriété des métallos parisiens de 1937 à 1972. C'est en ce lieu que, durant quelques décennies, ils ont pu se reposer, se retrouver, se distraire, donnant une autre dimension à la lutte syndicale.

Alors, avant que je ne rajoute des mots à tous ces mots que vous avez échangés ce matin, je vous propose ce petit intermède.

Le film de l'IHS Jours de fête est projeté.

Ces images, issues du fonds photographique de la Fédération, ont été montées par notre archiviste et historien Emeric Tellier que nous remercions pour l'impressionnant travail qu'il accompli, notamment, au sein de notre institut. Je n'oublie pas également Rudy Jean-François, secrétaire administratif de l'IHS et qui travaille actuellement pour le staff technique du congrès.

Nous l'avons dédié à notre camarade Jacqueline Timbaud. Permettez-moi d'inscrire mon intervention comme témoignage de notre gratitude et de notre affection à cette grande dame.

Je vous adresse le salut d'autres camarades dont la santé ne permettait pas la présence parmi nous : Cécile Rol-Tanguy, Liliane Croizat, Hélène Stern et Michèle Gautier. Michèle est la fille de notre camarade Henri Gautier dont nous travaillons à raviver la mémoire et qui sera en quelque sorte le fil rouge de mon propos. Le parc de Baillet évoqué par le film portait son nom.

Par ces images, nous ne cultivons pas une nostalgie funèbre. Elles rappellent une période où les salariés avaient à cœur de se rassembler, de se battre et de cultiver leur solidarité. Mais il n'y a pas de paradis perdu. Chaque époque a ses difficultés, ses inquiétudes. La notre n'en manque pas. Mais les livres d'histoire ne recèlent pas de solutions.

Bien que président de l'IHS de la Métallurgie, je ne peux vous apporter de réponses toutes faites à vos interrogations du moment. Comme l'écrivait l'ami Prévert : « Le monde est comme il est. Ne me demandez pas la clef. Je ne suis pas concierge. Je ne suis pas géolier ».

Mais l'histoire peut toutefois nous aider à être un peu plus lucides. Car même aux époques glorieuses où la classe ouvrière était victorieuse, elle s'interrogeait, doutait et parfois se trompait.

N'oublions pas que ces métallos figurant sur les photos vivaient la guerre froide, la division syndicale, la chasse aux sorcières, la guerre d'Indochine et d'Algérie. Les images de la fête de 1962 suivent le drame du 8 février où neuf militants CGT ont trouvé la mort au métro Charonne.

Mais, avant de poursuivre mon propos, je ne résiste pas, comme nous sommes accueillis dans cette belle ville de Dijon, à évoquer deux personnalités qui ont marqué l'histoire de la localité.



Mon camarade et ami Cédric Boisson a réussi le tour de force de faire l'impasse sur une figure à qui l'on doit ce nectar dont on nous abreuve sans mesure depuis deux jours, je veux parler du chanoine Kir, bien sûr. L'un des rares élus de France qui n'hésita pas à inonder une partie de sa commune pour que ses concitoyens barbotent allègrement aux beaux jours. Je vous invite d'ailleurs à profiter des rives du lac Kir. Avouons que ce curé là valait le détour. Député d'un diplôme de résistant, il sera député-maire de Dijon durant 23 ans. Encarté au CNI, parti de la droite dure, il n'hésitera pas à rendre visite à Khrouchtchev en 1960 et se verra cataloguer comme le plus « anticommuniste pro-bolchévique de l'histoire de France ». Ce corbeau-là fut le dernier prêtre à porter la soutane sur les bancs et à la tribune de l'Assemblée nationale. Il eut même cette formule : « Mes chers confrères, on m'accuse de retourner ma veste et pourtant, voyez, elle est noire des deux côtés ».

Doit-on s'enorgueillir d'un tel personnage ? À chacun de voir. Mais le maire actuel, bien plus austère, mérite-t-il de rester dans nos mémoires ? Ce monsieur participa activement à la casse du Code du travail. Je ne peux que vous conseiller, si ce n'est déjà fait, de voir le film de Gilles Perret, La Sociale. La séquence où apparaît monsieur le ministre Rebsamen ne grandit pas le personnage. Elle témoigne de son ignorance et de son mépris pour notre organisation syndicale qui fut pourtant à l'origine de tant d'avancées sociales dans ce pays.

Non, monsieur Rebsamen, ce n'est pas le général de Gaulle qui a créé la Sécurité sociale. Il s'est bien gardé d'en signer les ordonnances de création, convaincu qu'il s'agissait d'une totale utopie. Il fallut toute la détermination du ministre Croizat et l'investissement de toute la CGT sur l'ensemble du territoire pour donner corps à cette grande idée issue du programme du Conseil National de la Résistance. Décidément, vous n'étiez pas digne d'occuper le fauteuil du ministre des travailleurs.

Dans notre exposition sur l'histoire de la convention collective nationale, vous avez peut être fait le constat que les avancées pour un statut pour tous n'ont pu être réalisées que dans les moments où le rapport de forces était en faveur des salariés. Comment pourrait-il en être autrement ?

Ces grands moments se comptent sur les doigts d'une main : le lendemain de la Première Guerre mondiale, avec ses deux millions de morts et les débuts de la concentration ouvrière dans les industries naissantes qu'étaient l'automobile et l'aéronautique, la victoire du

Front populaire en 1936, puis 1944 et la Libération et enfin les retombées de mai-juin 1968. Quatre moments fatidiques de notre histoire.

Faudra-t-il attendre un grand soir pour obtenir satisfaction ? Peut-être. En tout cas, aucun de ces grands moments n'est le fruit spontané d'une prise de conscience, mais le résultat d'un travail de fond.

Paraphrasant Voltaire, Henri Krasucki préconisait il y a plus de 25 ans, aux militants et syndiqués, dans ces périodes difficiles, incertaines et saturées de doutes, de cultiver leur jardin syndical. Agissons sur le concret, persévérons à creuser le sillon qui mène à la conscience de classe. Nous pouvons tenir de grands et beaux discours, mais rien ne pourra se concrétiser si nous ne nous confrontons pas à la réalité. La route est longue, difficile, désespérante parfois. Le sentiment évoqué par Saint-John Perse nous accable : « Nos œuvres sont éparses, nos tâches sans honneurs et nos blés sans moissons ».

Mais rien de grand ne se fait sans labour ni persévérance. Les militants des années trente s'épuisaient à vouloir faire adhérer les salariés, contraints d'user de faux papiers pour trouver un emploi, maintenus dans l'angoisse de pouvoir conserver un toit à leur famille et de donner à manger à leurs enfants, poursuivis par les forces de l'ordre et les hommes de main du patronat à chaque prise de parole ou distribution de tracts. Ils voyaient les ligues d'extrême droite parader dans les rues, les fascistes s'emparer du pouvoir en Italie, en Allemagne et leurs camarades républicains espagnols assassinés par les hordes de Franco.

C'est pourtant leur travail obscur et quotidien pour convaincre qui permit la victoire du Front populaire.

Henri Gautier était de tous ces combats. Formé au Havre, sa ville natale, il fut l'un des leaders de la grande grève des métallos de 1922, 100 jours de lutte pour refuser les réductions de salaire, 10 000 grévistes et quatre morts parmi les ouvriers. Henri sera emprisonné.

Devenu permanent de la métallurgie sur Paris dans les années trente, il fut chargé par Ambroise Croizat et Benoît Frachon d'investir les recettes des cotisations après la victoire de 1936, dans la réponse aux besoins des métallos. Ainsi sera créé le patrimoine, toujours vivant, des centres de vacances, de formation, de santé et de lutte. Il sera le détenteur de la carte portant le numéro 1 de la Mutuelle des métallurgistes, créée en 1937 et à l'origine de la Mutuelle familiale.

Aujourd'hui nous nous interrogeons. Nous nous désolons du peu de prise en compte des dangers par les citoyens, du manque de mobilisation, du doute qui gagne les militants les plus aguerris.

Les salariés en lutte sont trimbalés, usés jusqu'à

l'épuisement par des annonces mensongères. Patronat et gouvernement jouent le pourrissement, à l'image du sort des GM&S dont je salue la combativité.

Et pendant ce temps-là, Bernard Arnault termine les finitions de son domaine de 450 millions d'euros au nord de Londres. Cet homme a fait fortune en faisant miroiter le développement industriel pour mieux virer les salariés. Ces milliards sont issus pour partie des aides publiques et il cherche désespérément à échapper au fisc.

Oserais-je un parallèle ? En 1887, le baron Eugène Roger lance la construction d'un château de style renaissance de 2 000 m², luxe et modernité à tous les étages, dans sa propriété de Vouzeron dans le Cher. C'est ce même château dont Henri Gautier, trésorier des métallos CGT, prendra possession en 1937. La crise de 1929, les impôts et la victoire du Front populaire avaient eu raison de l'arrogant aristocrate. Les métallos en feront un lieu de repos pour les travailleurs, une colonie de vacances pour leurs enfants et un refuge pour les républicains espagnols en lutte contre les franquistes.

Nous n'avons que faire des 4 300 m² du château de monsieur Arnault. Mais il n'a peut être pas tort de craindre le fisc et de vouloir fuir le pays. Balzac disait que derrière chaque fortune il y a un crime. Monsieur Macron, vous le savez très bien, vos premiers de cordée sont tous des criminels. Ils peuvent, du haut de leur suffisance, nous faire la leçon, nous reprocher de vivre au-dessus de nos moyens, de n'être que des assistés, d'être obnubilés par une lutte des classes qui appartiendrait au passé. Nous ne serions que l'ancien monde qui refuse le nouveau. Mascarade que tout cela.

Rappelons-nous les propos de Cavaignac à la chambre, en 1830, après la révolte des canuts lyonnais : « Il faut que les ouvriers comprennent qu'il n'y a de salut pour eux que dans la patience et la résignation ». La patience et la résignation. C'était il y a près de deux siècles. Et depuis deux siècles, il nous faut encore attendre que les grandes fortunes daignent rapatrier nos milliards pour créer de l'activité. L'avenir est à la théorie du ruissellement : plus ils seront riches là-haut et plus nous aurons de chance que quelques miettes leur échappent et nous parviennent.

Mais ce qui est peut être le plus terrible, c'est que ces gesticulations malhonnêtes des économistes libéraux, cette hypocrisie officielle, ces discours fallacieux ne semblent pas révolter l'opinion publique. Il est un fait que la misère n'est pas révolutionnaire. On se fait à la dureté de la vie, on s'entraide, on compatit aux malheurs du voisin, on partage sa paillasser et son quignon de pain. On pourrait croire que l'injustice qui frappe, qui indigne, qui éveille la colère, pousserait les masses dans l'action.



Mais ce n'est pas l'indignation qui fait se lever le peuple, c'est la conscience. La prise de conscience que la lutte des classes est bien une réalité concrète et permanente. Fernand Pelloutier, fondateur des bourses du travail, le déclamaient il y a plus d'un siècle : « Que manque-t-il à l'ouvrier français ? Ce qui lui manque, c'est la science de son malheur ». Voilà notre responsabilité. Permettre aux salariés de prendre la pleine mesure de leur exploitation.

Pour Bertolt Brecht, auteur dramatique allemand, qui évoquait la bête immonde : « Celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu. Nos défaites d'aujourd'hui ne prouvent rien, si ce n'est que nous sommes trop peu dans la lutte contre l'infamie, et de ceux qui nous regardent en spectateurs, nous attendons qu'au moins ils aient honte ».

Certaines organisations syndicales n'ont honte de rien. C'est avec l'ensemble des salariés, mais aussi avec elles, qu'il faut travailler à construire l'unité. Rien de grand, aucune victoire ne fut possible tout au long de notre histoire en dehors d'un large rassemblement.

La volonté d'unité n'est pas une lâcheté, un abandon ou une trahison. Mesurons l'effort des camarades des années trente pour entraîner dans la campagne de rassemblement populaire les socialistes de Blum et les radicaux de Daladier. Daladier qui livra la Tchécoslovaquie aux appétits d'Hitler et participera dès novembre 1938 à l'arrestation de milliers de salariés et à la condamnation de centaines de militants. L'auteur des décrets scélérats et de l'interdiction en 1939 des organisations d'obédience communiste et de leurs publications.

Croyez-moi, les camarades n'avaient aucune illusion. Mais la victoire était à ce prix. Et la victoire du Front populaire reste une référence absolue et un moment essentiel de notre histoire contemporaine.

Ils n'en restèrent pas là. En pleine Occupation, dans la clandestinité, au milieu des périls, dans les heures les plus sombres, ils travaillèrent à l'unité fracturée de la CGT. Ils tendirent la main à la CGT de Léon Jouhaux qui avait choisi Pétain, la collaboration et la charte du travail. Henri Gautier, encore lui, évadé du camp de Châteaubriant où il avait assisté aux derniers instants de ces 27 camarades, fusillés le 22 octobre 1941, et qui avait rejoint la Résistance, participa à renouer les contacts qui débouchèrent sur les accords du Perreux et la réunification de 1943. Léon Jouhaux lui, s'empressa, dès 1947, de créer Force Ouvrière (FO) avec les financements de la CIA.

Car l'unité peut se révéler être un piège. Un piège pour les réformistes. Car elle ne nous lie pas les mains. Elle est un atout. Elle raffermi chez les salariés le sentiment de puissance, elle renforce l'espoir et multiplie les appétits revendicatifs. C'est le rassemblement qui permit aux salariés de larges mouvements de grève et d'occupation des usines au lendemain de la victoire aux élections législatives de 1936. Rien n'aurait été possible sans cette volonté et cet enthousiasme populaire. C'est l'unité qui sera le ciment du Conseil National de la Résistance et permettra la concrétisation de son programme.

Henri ne verra pas la victoire. Arrêté, torturé, déporté, il croisera dans les camps de travail un camarade nommé Henri Krasucki qui témoignera de son engagement et de sa solidarité. Il sera des marches de la mort lorsque les SS videront les camps devant l'avancée de l'Armée rouge. Ne cherchons pas à imaginer ce qu'ils ont pu ressentir. Pour la plupart, ils étaient au-delà de la souffrance et de la peur. L'épuisement, les privations, le manque de soins, d'hygiène, les coups, les tortures... l'organisme en vient à se protéger à sa façon. Il s'éteint, se retire du réel. Après la liberté, la dignité, on leur retira la conscience. Des fantômes lâchés sur les routes. Un système fou qui se délite et continue malgré

tout de les détruire. Primo Levi, déporté, dessinera ainsi « tout le mal de notre temps, résumé dans une image : un homme décharné, le front courbé et les épaules voûtées, dont le visage et les yeux ne reflètent aucune trace de pensée ». Henri a disparu, comme tant d'autres sur ces routes de l'enfer, perdu dans son inconscience. S'est-il effondré d'épuisement ou a-t-il été abattu sommairement dans un fossé ? Nous ne le saurons sans doute jamais. Les camarades attendront longtemps des nouvelles du camarade Gautier. Lors du premier congrès des métallos parisiens en 1946, c'est une enfant qui se tient aux côtés d'Alfred Costes à la première place sur la tribune. Une gamine à la place d'honneur. Sa fille Michèle.

Voilà. C'est ce parcours que nous voulons rappeler dans le livre auquel nous travaillons. Une vie de militant confronté aux réalités de son temps. Ni un exemple, ni un modèle. Un des nôtres, qui ne mérite pas l'oubli. Merci à ceux qui nous aideront, par leur souscription, à mener ce projet à terme.

Mais au-delà de ce projet, je ne peux que vous inciter à rejoindre notre IHS afin de perpétuer la mémoire, de témoigner, d'écrire votre histoire. Comme l'ont fait des camarades présents à notre stand, ceux des Ducellier qui ont sorti un livre sur leurs batailles, les métallos de Côte-d'Or, les Citroën, les Snecma, les Dassault. Comme Alain Tacquin qui, dans un autre registre, accédera de la fédération à l'ENA. C'est à vous de transmettre vos combats. Nos moyens, nos capacités, nos publications sont à votre disposition, mais nous sommes encore trop peu nombreux.

Permettez-moi de terminer cette intervention avec le souvenir de celle qui me manque cruellement : Jacqueline Timbaud. Lors de ses obsèques, lorsque nous avons répandu ses cendres au jardin du souvenir du cimetière du Père-Lachaise, à quelques mètres de la tombe de son père, on nous a demandé si nous voulions lui adresser un dernier mot. Alors, un des camarades présent a lancé un œillet rouge sur le gazon en criant : « On ne lâchera rien ! »

J'espère avoir la force de ne rien lâcher. Ce serait le plus bel hommage à lui rendre.

Alors vive notre Institut d'Histoire Sociale !
Vive la Fédération des travailleurs de la métallurgie !
Vive le 41^e congrès et vive la CGT !

Election de la présidence de la cinquième séance

Edith Biechlé, Denis Bréant et Serge Journoud.

La proposition est approuvée à l'unanimité.





DEVOIR DE VIGILANCE, ÇA VOUS PARLE ?

Aujourd'hui, les grandes entreprises, leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs doivent prévenir l'impact de leurs activités sur les libertés fondamentales, les droits humains, la santé et sécurité, l'environnement

***Représentants des salariés,
vous êtes concernés !***

VOS CONTACTS

> Emmanuel Reich : 06 68 71 52 66 / e.reich@syndex.fr
> Nicolas Weinstein : 06 19 89 84 34 / n.weinstein@syndex.fr



CONSEILLE ET ACCOMPAGNE LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

**SYNDEX, PARCE QU'IL
VAUT MIEUX ÊTRE BIEN
ACCOMPAGNÉ**

www.syndex.fr

TABLE RONDE « CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA METALLURGIE AVEC DES DROITS NOUVEAUX DE HAUT NIVEAU »



Table ronde animée par Alain Hébert avec :

- Aurélie Mahout, Conseillère fédérale,
- Jean-Jacques Desvignes, membre du Bureau fédéral,
- Grégory Khiati, membre du Comité exécutif fédéral,
- Alain Hébert, Conseiller fédéral,
- Eric Pancoup, USTM 76, Greif France,
- Jean-Luc Ruffin, ArcelorMittal Fos.

Alain HEBERT

La revendication d'un statut unique pour tous les métallos, porteur de hautes garanties sociales, ne date pas d'hier et fait partie de notre ADN. La CGT lutte en effet pour de nouveaux acquis sociaux répondant aux besoins des salariés et aux exigences de notre temps, allant de pair avec la défense et le développement de notre industrie pour l'emploi et l'attractivité de nos métiers. Depuis le 40ème congrès, nous avons décidé ensemble d'amplifier cette bataille en impulsant une grande campagne nationale afin de construire avec les salariés les revendications, les luttes et les actions pour une convention collective nationale de haut niveau social.

Loin de moi l'idée d'énumérer le contenu de cette campagne engagée depuis maintenant trois ans ou d'exprimer son intensité. Je crois que nous pouvons dire que notre fédération a « mis le paquet » sur cette question, pour que les salariés puissent se réapproprier cette notion de convention collective et construire avec eux les revendications et les actions pour les faire aboutir. Nous avons par exemple organisé plus de 60 journées d'étude, réuni plus de 4 000 syndiqués et élaboré de nombreuses publications. Cette campagne, nous proposons au congrès non seulement de la poursuivre, mais surtout de l'amplifier pour qu'elle soit à la hauteur de nos ambitions et des enjeux d'aujourd'hui. Pour cela, elle doit concerner tous nos syndiqués et syndicats.

La bataille pour les conventions collectives ne concerne pas que la métallurgie ni seulement la France. C'est un enjeu mondial pour beaucoup de salariés, simplement pour vivre dans la dignité. De même, à toutes les époques, le patronat de la métallurgie s'est toujours opposé à cette revendication. Il fait de la mise en concurrence des salariés le pilier central de sa stratégie pour baisser le coût du travail et augmenter les profits. Or dans le contexte actuel, face à l'offensive généralisée contre les garanties collectives, l'enjeu de cette bataille est encore décuplé et il ne suffit pas de faire le dos rond et d'attendre que l'orage passe. L'enjeu se résume à une alternative : soit le patronat impose un retour en arrière de plusieurs décennies, soit

nous serons en capacité de construire avec les salariés le rapport de forces pour faire aboutir nos revendications. C'est tout l'enjeu de la négociation que le patronat de la métallurgie a décidé d'ouvrir voilà vingt mois dans ce qu'il appelle le « nouveau dispositif conventionnel ».

Jamais l'UIMM ne prononce les mots « convention collective nationale » ; elle parle à la place de « dispositif conventionnel » avec l'objectif de donner aux entreprises une véritable « boîte à outils » pour flexibiliser et précariser le travail et les salariés. Depuis vingt mois, le patronat se sent pousser des ailes. Il croit avoir les coudées franches grâce aux gouvernements qui ont mis en œuvre les lois qu'il a lui même élaborés pour « libérer » l'entreprise du Code du travail, des conventions collectives et des accords.

Cette offensive contre nos garanties collectives prend tout son relief dans les premiers thèmes qui sont sur la table de négociation depuis vingt mois et qui touchent la vie quotidienne des salariés, ainsi que l'attractivité de nos métiers. Sur les classifications par exemple, l'UIMM a la volonté de provoquer une véritable rupture sociétale, en réduisant la classification du salarié à la fonction tenue et en supprimant toute référence au diplôme et à l'expérience. Sur le temps de travail, il veut un véritable sabotage des 35 heures. C'est donc un projet politique d'un autre temps, qui tourne le dos à l'histoire et nécessite une riposte à la hauteur de l'attaque.

Dans cette négociation, notre fédération est à l'offensive, force de proposition sur l'ensemble des thèmes abordés, en partant de notre projet de convention collective nationale. Mais il ne suffit pas d'avoir raison et de porter de justes revendications. La question centrale est de construire avec les salariés un rapport de forces suffisant pour les faire aboutir, un rapport de forces à la hauteur de notre ambition, qui est de gagner.

Nous ne partons pas de rien, avec notamment trois grands moments de lutte initiés par la Fédération depuis 2016, une pétition qui a recueilli 60 000 signatures et la montée à Paris de plus de 4 500 métallos pour exiger une convention collective nationale de haut niveau social.

Gagner est possible. Tout ce qui sera gagné dans cette négociation permettra la mise en échec des ordonnances Macron et du projet de rupture sociétale de l'UIMM. La construction du rapport de forces sur nos revendications spécifiques contribue à la recherche permanente de convergences de lutte pour le tous ensemble. Cette lutte, personne ne la mènera à notre place.

Aujourd'hui, nous proposons de poursuivre notre campagne pour gagner une convention collective nationale. Dans cette perspective, notre 41^{ème} congrès a la responsabilité d'écrire une feuille de route dynamique et offensive, donnant le cap à notre nouvelle direction fédérale, ceci pour débattre avec les salariés de notre projet, élaborer avec eux leurs revendications à partir de nos repères revendicatifs, débattre avec eux pour qu'ils soient acteurs de cette négociation et faire en sorte que celle-ci porte sur notre projet de convention collective nationale.

Eric PANCOUP, *Greif*

Les quatre sites de mon entreprise sont régis par quatre conventions collectives différentes. Cela fait donc dix ans que nous nous battons pour tous avoir la même chose. Au niveau de mon USTM, nous avons commencé par des informations sur la convention collective. Nous avons ensuite publié un quatre-pages, en plein combat contre la loi El-Khomri, que nous avons distribué aux salariés de mon entreprise. Or à ma grande surprise, certains d'entre eux m'ont demandé ce qu'était une convention collective. D'autres m'ont dit que leur statut était supérieur à la convention collective, d'autres encore qu'ils n'étaient pas concernés parce que cadres. Suite à cela, nous avons donc repris les différents thèmes liés à la convention collective – hiérarchie des normes, prime de transport, prime d'habillement, prime d'ancienneté – et distribué un premier tract sur le sujet, puis un deuxième sur les classifications, en montrant que certaines personnes étaient au même coefficient depuis vingt ans. Nous avons ensuite publié un autre tract sur les 32 heures en reprenant tous les documents dont nous disposons sur ce thème. Nous avons ainsi vu qu'en 1972, les gens travaillaient 48 heures par semaine, étaient cinq fois plus nombreux que nous et que leur production était deux fois moins importante qu'aujourd'hui, ce qui nous a permis de montrer que la revendication pour la semaine de 32 heures n'était pas si utopique que cela. Nous avons ensuite lancé une pétition qui a recueilli 234 signatures (avec celles des intérimaires) alors que mon entreprise ne compte que 207 salariés.

Suite à notre quatre-pages, les membres du bureau de mon USTM ont suivi la même méthode que nous et obtenu les mêmes résultats. Sur sept sociétés, nous avons ainsi recueilli 2 700 signatures. Nous avons ensuite mené une action en juin, en tractant devant les entreprises de la Métallurgie de mon département, puis participé à une assemblée organisée devant les locaux de notre UIMM, ainsi qu'à celle devant le Siège de l'UIMM à Paris.

Alain HEBERT

Dans beaucoup des débats que nous avons dans nos entreprises, certains camarades se demandent, avec les lois Macron et El-Khomri, à quoi servent les accords de branche, à quoi sert de négocier un nouveau dispositif conventionnel et si ces textes ne remettent pas en cause la notion même de branche. Quelle est la vision de la Fédération sur ce que nous voulons dans notre branche ?

Aurélié MAHOUT

Le droit de la négociation collective a beaucoup évolué depuis la loi Fillon de 2004 qui a permis les premières dérogations. Le changement de décor est le fruit d'un

« ménage à trois » entre Myriam El-Khomri, Emmanuel Macron et l'UIMM.

La loi El-Khomri a ouvert le bal en faisant disparaître le principe de faveur et en inversant la hiérarchie des normes pour la durée du travail, les congés payés et les jours fériés. En clair, avec cette réforme, l'accord d'entreprise n'est plus tenu par les dispositions prévues par la convention de branche. La branche ne constitue donc plus un garde-fou pour les salariés et les ordonnances Macron ont revu la « posologie » en élargissant les sujets pour lesquels les accords d'entreprise priment sur les conventions de branche.

On peut ainsi distinguer aujourd'hui trois blocs différents de sujets de négociation :

- un premier pour lesquels l'accord de branche reste impératif (minimas, classifications, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, financement du paritarisme, égalité professionnelle) ;

- un second qui regroupe tous les sujets sur lesquels l'accord de branche peut s'imposer sur les accords d'entreprise (prévention de la pénibilité, emploi des travailleurs handicapés, primes pour travaux dangereux et insalubres) ;
- un troisième, qui regroupe tous les sujets où l'accord d'entreprise prévaut (préavis, prime d'ancienneté, treizième mois, indemnités de rupture du contrat de travail).

Le cadre juridique de la négociation a donc beaucoup évolué et c'est pour cela que notre fédération porte l'idée que notre branche doit être forte – économiquement à travers notre campagne en faveur de la réindustrialisation et des investissements de recherche, et socialement par l'exigence de garanties collectives constituant un filet de protection que les patrons ne pourront pas franchir. Nous voulons une branche avec des garanties collectives qui couvrent tous les métallos, des ouvriers aux cadres, et constituent un rempart contre le dumping social.

Une branche forte économiquement et socialement est aussi un moyen pour que les métiers de la Métallurgie retrouvent de l'attractivité, notamment auprès des jeunes qui sortent des centres de formation, ce qui passe par des garanties collectives de haut niveau.

La bataille que nous menons actuellement pour la convention collective nationale est loin d'être finie. Nous devons nous mobiliser pour que tout ce qui sera négocié au niveau de la branche soit rendu impératif et prévoie un socle minimal de droits sociaux, à l'image de ce qui s'est passé récemment chez les dockers ou les routiers.

Jean-Yves LOMBARD *Manitowoc Dardilly*

Le groupe Potain, leader mondial de la grue à tour, existe depuis 1928 et a été racheté par un groupe américain en 2001. Depuis 2007, nous avons connu dix ans de disette, avec quatre plans de licenciements, mais depuis un an, notre activité repart très fortement, suivant ainsi la progression des gros chantiers, mais au lieu de nous proposer des embauches, notre direction nous propose de travailler 48 heures par semaine, ce qui est très mal perçu par nos collègues. Nous n'avons donc pas signé l'accord qui nous était proposé mais deux autres organisations syndicales l'ont fait

Pour ce qui est des ICT, nous avons beaucoup de mal à nous implanter parmi eux. Il est très difficile de les convaincre car ils pensent que la CGT est le syndicat des ouvriers et nous « galérons » à les attirer chez nous.

Eric BEAUJEAN, *Prysmian Agon*

En 2008, le congrès de Lyon s'est engagé à construire des conventions collectives régionales dans le but d'établir une convention collective nationale. En parallèle, la

pseudo-crise fait la une des journaux et pléthore de réformes nous arrivent au fil des années, réformes contre lesquelles nous nous sommes battus et n'avons rien gagné. Au mieux, nous avons légèrement limité la casse sans pour autant savoir le valoriser auprès des salariés et de la population.

Quelles étaient nos propositions ?

- Un nouveau statut du travail salarié, intégrant la Sécurité sociale professionnelle, terme vite récupéré par le gouvernement dans sa communication et dévoyé. La Sécurité sociale, Macron et son gouvernement s'en occupent : suppression des cotisations et fusion des régimes, donnant les mêmes droits aux travailleurs indépendants, sans porter leurs cotisations à la hauteur de celles des salariés. C'est du vol manifeste. Il n'y a qu'à lire le projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2018 pour comprendre que notre Sécu à la sauce Macron vit ses dernières années.

- La durée légale du temps de travail, portée à 32 heures. Là aussi, Macron s'en charge en inversant la hiérarchie des normes. Des accords d'entreprise pourront déroger à la durée légale du travail et à la rémunération des heures supplémentaires. De toute façon, les salariés et même nos élus n'y croient pas. Et pourquoi ne pas viser les 28 heures, comme le demande IG Metall ? Nous aurions au moins une revendication commune.

- Une grille unique, avec changement de coefficient tous les quatre ans. L'UIMM veut supprimer les références au diplôme et appliquer la rémunération au poste de travail ? Comment le justifie-t-elle ? Il n'est pas normal qu'un nouvel embauché diplômé gagne plus qu'un ancien sans diplôme et les salariés applaudissent.

- Un SMIC à 1 800 euros. Même si nous pouvons légèrement le justifier auprès des salariés, nombreux sont ceux qui ne comprennent pas que cela n'est pas un tassement des salaires mais une évolution de l'ensemble avec un minima.

- L'organisation et la santé au travail. Macron a tout prévu : suppression des CHSCT, responsabilisation des élus dans la conception du DUERP, financement des expertises, etc. Mais le plus beau, c'est l'amendement porté par Aurélien Taché, qui vient d'être adopté par la Commission des affaires sociales et qui renforce les attributions du CSE pour contourner les délégués syndicaux en lui confiant le pouvoir de négociation collective.

Aujourd'hui, j'ai peur pour notre avenir et pour celui de nos enfants. Comme nous avons pu le constater lors des interventions de nos camarades internationaux, nous sommes entrés dans une guerre mondiale contre le système capitaliste organisé, qui attaque de toutes parts et dans tous les pays, avec le même objectif : faire de nous ses esclaves. Le capitalisme nous a déclaré la guerre, une guerre éclair qui avance à la vitesse de la lumière, mais même s'ils ont déjà remporté une bataille, ils ne remporteront pas la guerre. La lumière est au bout du tunnel et c'est la CGT qui sera l'étincelle en allumant la flamme. Alors camarades, retrouvons nos manches ! Un seul objectif : la syndicalisation, qui est notre seule force contre le pouvoir de l'argent roi !

Réda YAHIAOUI, Socomec

Fin janvier, notre USTM nous a réunis en AG pour nous alerter sur les négociations de l'UIMM et la casse de nos conventions collectives. Nous avons voté un plan de travail simple pour créer le rapport de forces : alerter les salariés. Nous avons organisé des tractages la même semaine dans les entreprises de la Métallurgie de notre région et avons posé des questions en réunion de DP. Exemple : Socomec cautionne-t-elle la casse de la convention col-

lective ? Va-t-elle supprimer les primes d'équipe et de 13ème mois ? Va-t-elle revoir les qualifications ? Notre direction, paniquée, n'a pas su répondre et a même appelé l'UIMM au secours. Même notre direction a reconnu que la CGT en savait plus qu'eux sur la question et les autres organisations syndicales, qui ont déserté cette question, sont obligées aujourd'hui de raser les murs.

Nous avons lancé une pétition qui a recueilli 15 000 signatures dans le Grand Est (dont 600 pour la seule entreprise Schaeffler) et les salariés ont apprécié qu'on leur demande leur avis sur cette question. Nous avons mené plusieurs actions à Metz, à Strasbourg, à Paris et j'ai vu l'UIMM paniquer. Notre position est claire : pas touche aux acquis des métallos ! Et même si les mobilisations ne sont pas à la hauteur des attaques de l'UIMM, je reste convaincu que tous ensemble, nous pouvons obtenir une convention collective nationale de haut niveau.

Alain HEBERT

Depuis septembre, l'UIMM a engagé la renégociation de tous les accords de branche et parle d'un nouveau dispositif conventionnel. Où en sommes-nous ? Comment la délégation de la Fédération porte-t-elle notre revendication pour une convention collective nationale ?

Jean-Jacques DESVIGNES

Pour nous, gagner une convention collective nationale avec le contenu que nous voulons lui donner s'inscrit totalement dans notre engagement pour une société du bien-être – au travail et dans la vie – pour tous et pour une société de paix. Nous visons une transformation de la société mais cela ne se fait pas en un clin d'œil. Nous avons donc besoin de nous y mettre et de définir une stratégie.

Peut-être est-il utile de verser au débat notre conception de la négociation. En effet, pour nous, elle n'est pas une fin en soi mais une phase d'un processus revendicatif pour conquérir de nouveaux droits, de nouvelles garanties et des moyens. Elle s'inscrit dans la construction d'un rapport de forces, sachant que le système capitaliste dans lequel nous vivons est basé sur une opposition d'intérêt entre employeurs et salariés. Celle-ci est caractérisée par le contrat de travail qui place le salarié dans un rapport de subordination et non d'égalité. Il n'est rien qui s'obtienne sans lutte et toute lutte se finalise par une négociation. A ce titre, les plus grandes avancées sociales sont bien le fruit de mouvements revendicatifs forts qui se sont terminés par des négociations. Pour nous, l'objet de la négociation actuelle n'est pas la signature coûte que coûte d'un accord mais la conquête de droits sociaux conformes aux besoins humains du XXIème siècle.

Dans quel type de négociations sommes-nous ? Les négociations actuelles ont la particularité de ne pas avoir été ouvertes dans un contexte de lutte. Elles ont été ouvertes à l'initiative de l'UIMM qui, dans la situation politique actuelle et avec un syndicalisme divisé, a considéré que le vent était favorable pour remettre en cause tout notre existant. Le développement de la robotique et des outils numériques dans une économie mondialisée lui sert également d'argument pour justifier tout son dessein inscrit dans une rupture sociétale pour une refondation profonde de la société dans un gigantesque lean social.

Comment se déroulent les négociations ? Pour notre part, nous nous y sommes engagés dès le début avec un esprit de conquête. Cela signifie être porteur de propositions cohérentes, en phase avec les besoins humains, les possibilités que nous ouvrent les nouvelles technologies, en lien avec les questions environnementales. Une première étape a été de définir une procédure pour négocier l'ensemble des thèmes à traiter. C'est de là qu'est sortie

une architecture générale constituée d'un socle commun et de onze thèmes à négocier : classifications, organisation et temps de travail, formation, rémunération... Chaque thème ouvre une négociation à part entière.

A ce jour, le socle commun a été acté. Il articule l'ensemble et définit les bases du dialogue social dans la branche et ce n'est qu'au terme de la négociation de tous les éléments que se posera la question de la validation de l'ensemble. Rien n'est encore figé, y compris le socle commun. Où en sommes-nous plus d'un an après l'ouverture de ces négociations ? Alors que l'objectif initial était de les conclure fin 2017, nous n'avons à ce jour traité que deux éléments : la base du socle commun et les classifications, thème qui vient d'être clos par l'accord des autres organisations syndicales. Le temps mis pour en arriver là reflète d'une part l'ampleur de la tâche et, d'autre part, une certaine résistance des organisations syndicales face à un patronat extrêmement déterminé dans ses prétentions, résistance dont la CGT est l'élément moteur et fédérateur. Il est utile de considérer que les deux éléments traités sont les fondements même, avec les rémunérations, des garanties collectives dans la Branche. Il convient maintenant de tirer quelques enseignements.

Rappelons que nous avons face à nous un patronat déterminé. Un fait remarquable : il est indéniable que la délégation CGT joue un rôle essentiel, et ce pour plusieurs raisons.

- La première, c'est que la CGT est la première organisation syndicale de la Métallurgie avec près de 30 % de représentativité, ce qui lui donne une certaine force, mais pas celle de bloquer ces négociations.
- La deuxième, c'est que la CGT est force de proposition, avec un projet solide et cohérent autour d'une vision de progrès social de la société et du monde, et une maîtrise des sujets abordés qui lui permet à tout moment d'intervenir, d'argumenter, de pointer les contradictions et de rebondir dans les débats, ce qui fait qu'elle est reconnue et respectée par l'ensemble des partenaires dans la négociation.
- La troisième, c'est que sans jamais lâcher sur ses bases revendicatives, elle bouscule par son attitude persistante à faire grandir les convergences avec nos partenaires sociaux. Sans pouvoir parler d'unité syndicale, il y a eu des temps forts de front syndical qui ont ébranlé l'UIMM, ce qui s'est traduit notamment par la durée de négociation du premier thème.
- Enfin, la CGT est la seule à faire le lien avec ses syndicats et les salariés, avec un ensemble de moyens de communication, de formation et d'initiative dans les entreprises et territoires, ou nationalement comme la pétition ou la mobilisation du 13 octobre à Paris.

La CGT élargit aussi son champ d'intervention avec ses autres fédérations telles que la FERC ou la FNTE, qui ont participé à la manifestation du 13 octobre, mais aussi à l'échelle européenne et internationale au sein d'IndustriAll ou à travers ses contacts avec d'autres syndicats. Ce sont des points forts sur lesquels nous ne devons rien lâcher et poursuivre le travail. L'Histoire nous a appris que rien ne tient à la puissance d'un discours ou d'une posture radicale mais bien dans notre capacité à échanger, à débattre, à rassembler des salariés qui s'approprient nos repères revendicatifs. De ce point de vue, la manifestation du 13 octobre a été une grande leçon qui nous montre la voie du possible. Ceci dit, nous sommes lucides : le rapport de forces n'est pas encore au niveau nécessaire, mais rien n'est écrit d'avance même si la situation semble à l'avantage de l'UIMM. L'objet de ce débat est donc d'amplifier ce que nous avons déjà initié et de continuer à peser sur ces négociations.

Christine FAGE

Le 14 novembre se sont ouvertes en Corrèze les négociations sur la convention collective territoriale, dans le contexte de négociation nationale que nous connaissons. Après un point sur les salaires à travers leur enquête annuelle auprès de leurs adhérents, dans laquelle ils nous cachent la misère des bas salaires sous prétexte de confidentialité, nous avons rappelé notre revendication de créer une convention collective régionale pour le Limousin, que nous portons depuis plusieurs années. En effet, entre la Haute-Vienne, la Creuse et la Corrèze, il y a jusqu'à 1 253 euros de différence par an selon la grille de 2016.

L'UIMM répond à cette revendication à sa manière, c'est-à-dire en remettant en cause les primes de vacances et de fin d'année de la Corrèze et en cherchant à imposer une harmonisation vers le bas. Nous avons abordé aussi les propositions de l'UIMM nationale. Ils n'étaient soi-disant pas au courant mais leur mutisme nous a fait croire le contraire. Seule une RH qui appartenait à la délégation de l'UIMM a sorti sa calculette pour nous dire qu'un forfait de 283 jours pour les cadres n'était pas possible. Nous leur avons donc fait remarquer que c'était leur revendication !



Depuis toujours, la CGT de la Corrèze revendique un treizième mois pour tous. Aujourd'hui, grâce à l'UIMM, nous avons découvert qu'il n'y avait que douze mois dans une année. Cette année, ils ne comprennent pas cette revendication. Ils ne comprennent pas que l'on réclame treize mois alors qu'il n'y a que douze mois dans une année. C'est une attaque de plus contre les salariés, en lien avec les négociations sur la convention collective nationale.

L'USTM a été de toutes les initiatives pour combattre les propositions de l'UIMM dans ces négociations. Malgré toutes nos interpellations, force est de constater que la mobilisation n'est pas là. Le 13, nous avons traversé deux régions et trois départements mais notre car ne s'est pas rempli et est arrivé à Paris à moitié vide. Cela ne nous semble pas acceptable, sachant que si tous les élus et mandatés des entreprises de la Métallurgie avaient participé, nous aurions largement rempli un car.

Je voudrais d'ailleurs interpellier tous les camarades qui pensent que les journées à répétition ne sont pas la bonne façon de revendiquer et les appelle à faire des pro-



positions sur d'autres moyens d'action. Je voudrais aussi rappeler que si nous laissons partir nos garanties collectives, nous aurons perdu la bataille et, surtout, nous aurons encore augmenté les différences entre les salariés des entreprises de la Métallurgie. Alors ressaisissons-nous, allons au combat, allons au débat avec les salariés et gagnons cette bataille !

Julien GUYOT, *Aperam Gueugnon*

La semaine dernière, notre syndicat a remporté les élections professionnelles, en progression par rapport aux dernières élections, avec 53 % des voix pour le CE et 60 % pour les DP (premier et deuxième collèges). Les travailleurs ont fait le choix de voter pour un syndicat qui lutte au quotidien pour le progrès social, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau national. Grâce à un travail de terrain long et prenant pour les militants, nous arrivons à faire comprendre l'impact qu'aurait une convention collective sacrifiée aux intérêts du patron. Ce travail a commencé dès le début de l'année 2017 et nous a permis d'expliquer clairement les revendications portées par la CGT pour une convention collective nationale de haut niveau.

Nos appels à la grève sont plutôt bien suivis. Pourtant, nous avons du mal à emmener avec nous les grévistes en manifestation. Nous savons que l'opinion publique a les yeux rivés sur les chiffres des manifestants, ce qui détermine à ses yeux la réussite d'un mouvement. Pour nous, l'essentiel n'est pas là. Il est bien d'appeler à faire la grève : pas de travail, pas de création de richesses. Dernièrement, notre direction nous a convoqués pour trouver des compromis afin que nous cessions nos appels à la grève. Aucun compromis n'est possible avec la CGT sur des sujets aussi graves que la casse du Code du travail. Nous avons donc conseillé à notre direction de se rapprocher de son syndicat, l'UIMM, et de demander à Macron de prendre en compte les revendications des salariés portées par la CGT.

Tous nos militants doivent s'emparer des revendications sur la convention pour aller à la discussion avec les salariés. En 2016, trente salariés de notre entreprise ont, avec la CGT, mené une lutte victorieuse en bloquant l'usine trois jours. En nous appuyant sur la grille de salaires de la CGT, nous avons obtenu une revalorisation des salaires allant jusqu'à 500 euros par mois pour les plus jeunes. Comme quoi la lutte paie.

Le travail de terrain au quotidien permet la construction du rapport de forces. La grève ne se décide pas, elle se construit. Vive la CGT et vive la grève !

Yves-Marie BILBO, *Néotis*

Voilà trois ou quatre ans, des techniciens ont été embauchés par notre entreprise bien en deçà de la grille de la convention collective. Nous sommes donc allés voir notre service RH pour leur demander d'appliquer la convention, sous peine d'en référer à l'UIMM et à l'Inspection du travail. Au final, notre direction s'est pliée à notre demande et a appliqué les salaires et coefficients prévus par la convention collective.

Dans mon entreprise, notre travail a été entièrement codifié, avec des modes opératoires et des séquences bien définies pour chaque poste. C'est une manière de dire que l'expérience et le diplôme ne servent plus à rien et qu'une chèvre pourrait tout aussi bien faire tourner nos machines. Nous leur rappelons donc sans cesse que le savoir-faire ne s'acquiert pas simplement en appliquant un mode opératoire et en nous apprenant à être des « presse-boutons ».

Alain HEBERT

Nous sentons bien que nous avons tous envie de gagner cette convention collective nationale. L'enjeu, c'est la manière de construire le rapport de forces. Vous dites avoir du mal à mobiliser, à faire le lien entre revendication dans votre entreprise et négociation pour une convention collective nationale, entre questions générales et questions spécifiques, etc. Nous avons besoin, dans nos interventions, de regarder ensemble comment on dépasse les contradictions, comment on construit cette convention collective nationale avec les salariés, ce qui implique qu'ils se l'approprient par le biais de journées d'études, de débats, de pétitions, etc.

Eric MOULIN, *Thyssen Krup Mavilor*

La question des classifications est la pierre angulaire de nos conquêtes sociales dans la branche. C'est la raison pour laquelle l'USTM de la Loire a décidé de s'emparer du sujet, avec les syndicats du département, pour répondre aux interrogations des militants et des salariés sur les négociations en cours à l'UIMM.

La crise financière de 2008 a particulièrement impacté les bassins d'emplois de notre département par des restructurations destructrices d'emplois. Suite à cela, nous n'avons plus d'entreprise de plus de 400 salariés et cela induit inévitablement des reculs en matière de droits sociaux, préjudiciables aux salariés présents dans les entreprises, qui ne sont plus aujourd'hui que des PME et TPE sous-traitantes des grands groupes. Les salariés sont donc directement concernés par la convention collective départementale et par les accords nationaux de la Métallurgie. Les classifications et les minima départementaux sont la référence en entreprise et donc le quotidien des salariés.

Cette situation a conduit l'USTM à impulser la tenue de plusieurs demi-journées d'études au cours de l'année pour aider les camarades à se réapproprier la convention collective de la Loire et, bien évidemment, le sujet des classifications. Ce travail de terrain a permis de sensibiliser les camarades sur les enjeux en cours, sans toutefois nier que le travail est encore conséquent à réaliser pour que toutes nos bases organisées du département soient au même niveau d'information.

Le sujet est certes difficile et il n'est pas aisé d'en débattre sereinement avec les salariés et les militants, d'où la nécessité d'armer les camarades pour qu'ils en aient la pleine maîtrise. Le projet de la Fédération répond à cet enjeu. Il est en phase avec la réalité du besoin des salariés, salariés acteurs dans leur métier en lien avec leur savoir et leur savoir-faire.

A contrario, le projet de l'UIMM est en totale rup-

ture avec les besoins de notre société, niant l'individu, ce qu'il est, ses qualifications et prônant une idéologie rétrograde avec l'objectif de nous renvoyer au XIX^{ème} siècle, à l'époque des tâcherons. Pour construire une maison, on ne choisit pas le papier peint avant de couler les fondations. Encore heureux pour notre pays que l'UIMM ne sévisse pas aussi dans le BTP !

Cette situation générée par l'UIMM nous oblige tous à nous emparer de la construction revendicative fédérale pour se l'approprier, en discuter et la déployer dans nos syndicats et auprès des salariés. Notre USTM s'est engagée dans ce travail.

Le projet de classification de l'UIMM n'est pas encore signé par les autres organisations syndicales. Nous devons tous continuer à le combattre pied à pied au quotidien, dans nos territoires et nos entreprises. Il faut continuer à déployer notre projet CGT et en faire la priorité de nos discussions et instances territoriales. Les outils existent, la revendication CGT est construite, notre détermination est sans faille. Camarades, nous gagnerons cette bataille contre nos ennemis de classe de toujours ! Vive le congrès ! Vive la CGT !

Gérard BRION, *Tenneco*

Notre combat pour une convention collective nationale de haut niveau se poursuit et doit être ancré dans toutes les actions que nous sommes en train de mener contre le patronat et le gouvernement. Pour contrer tout ce petit monde, nous devons construire nos luttes et porter nos revendications. Ce combat a commencé en 2015 même si depuis l'ouverture des négociations, beaucoup de choses ont évolué. Nous devons nous adapter, malgré la succession des nouvelles lois que nous avons vu naître au fur et à mesure des changements de gouvernement. Ce combat, on nous l'a proposé, nous l'avons tous acté lors du CN d'avril 2015.

Dans la région Pays de la Loire, nous avons pris ce sujet à bras-le-corps, afin de mettre en garde les syndiqués de la région sur les dégâts sociaux que tout cela allait engendrer. Nous avons informé les syndicats, fait des journées d'étude durant lesquels nous avons mis en avant les acquis mis en danger et souligné que sans prise de conscience de tous les syndiqués sur cette question, nous allions perdre tout ce que la CGT a construit depuis plusieurs années.

Il a été mis en avant les principaux points de discussion : grille de salaires au poste et non au diplôme, remise en cause des primes de panier, des primes d'ancienneté et des jours de carence. Lors de notre conférence régionale du 8 juin 2017, nous avons fait une priorité de nos axes de travail pour combattre la régression sociale qui nous est proposée par l'UIMM. Ces journées ont été bénéfiques. Elles ont fait prendre conscience à tous les syndiqués du danger que représente cette négociation si elle n'est pas combattue.

Dans mon département, j'ai demandé à faire un état des lieux pour voir dans les entreprises où l'on se situait par rapport à la convention collective départementale et force est de constater que dans beaucoup d'entreprises, certains accords étaient rigoureusement au niveau de la convention. Cette étude a permis de mettre en avant que même dans les grandes entreprises où nous sommes implantés, nous sommes concernés par cette négociation, que la convention collective ne sert pas qu'aux petites entreprises.

Lors des appels nationaux à manifestation, nous avons interpellé l'UIMM sur ce sujet. Dans la Mayenne, nous avons organisé un rassemblement devant les locaux de l'UIMM, avec barbecue, pour porter nos revendications

le jour d'une réunion sur la négociation de la grille des salaires. Au vu de ce rassemblement, l'UIMM a reporté la réunion, ne souhaitant pas nous écouter sur ce sujet. Ce n'était que partie remise car nous sommes revenus avec nos revendications. L'UIMM nous a alors dit ne pas comprendre nos propos, que nous fabulions sur la remise en cause de nos acquis.

Lors de cette réunion, nous avons aussi pu interpellé les autres organisations syndicales. Les membres de la CFDT nous disaient qu'ils ne savaient pas de quoi il retournait, qu'ils n'étaient pas au courant des négociations, que pour l'instant celles-ci se déroulaient au niveau national et qu'ils ne se sentaient pas concernés et se rangeaient aux côtés de l'UIMM pour dire que nous tenions des propos incohérents et imaginaires.

Aujourd'hui, nous sommes toujours dans le combat, même s'il est difficile de faire bouger les salariés. Lors de la manifestation à Paris, nous n'avons certes pas atteint notre objectif de faire venir 10 000 métallos à Paris mais avec 4 500 camarades mobilisés, ce mouvement a eu de la « gueule ». Ne lâchons rien !

Mohamed BOURA, *MBF Aluminium Saint-Claude*

Lors des NAO de 2017, l'une de nos revendications était la mise en place d'une nouvelle grille de classification et de salaire, la précédente ayant été dénoncée lors de la reprise de notre entreprise en 2012. Cette revendication a été difficilement acceptée par notre patron, au prétexte que ce sujet était abordé dans les négociations en cours avec l'UIMM. Nous lui avons fait comprendre que même si ces négociations aboutissaient, cela serait forcément nocif pour les travailleurs et que nous ferions le nécessaire pour empêcher leur application dans notre entreprise.

Bien évidemment, nous avons connaissance de la négociation nationale en cours sur la convention collective nationale et savions que la Fédération portait le projet d'une grille de classification et de salaire. Pour être à l'offensive, nous nous sommes emparés du projet. Nous l'avons d'abord travaillé avec la Fédération pour l'adapter à la réalité d'aujourd'hui, avec les coefficients appliqués dans la convention collective de la Métallurgie. Ensuite, pour obtenir l'adhésion des salariés, nous avons tenu compte de leurs attentes, à savoir :

- un traitement équitable entre personnes ;
- un besoin de reconnaissance des savoirs et savoir-faire ;
- une visibilité sur les évolutions professionnelles possibles.

Avec cela, nous avons obtenu une grille de classification construite sur une méthode juste et équitable, basée sur les savoirs et les savoir-faire et, contrairement à l'UIMM, nous ne négligeons pas la reconnaissance et la prise en compte des diplômes de l'Éducation nationale.

Concernant la grille des salaires, nous sommes partis d'une double évolution mécanique, l'une liée à l'évolution du SMIC, l'autre à un changement de coefficient tous les quatre ans. Nous avons présenté notre projet à la direction et aux autres organisations qui n'ont pas caché leur stupéfaction. Elles pensaient en effet que nous n'y parviendrions jamais. La direction a été très intéressée par l'aspect classification et un peu moins par l'autre partie, mais l'un ne va pas sans l'autre.

Nous pensons que le projet porté sera finalisé dans les mois qui viennent, sera au niveau des attentes des salariés et en phase avec ce que la Fédération porte. Nous partons du principe que si nous portons le projet de la Fédération dans notre entreprise, cela donnera plus de crédibilité et d'arguments à nos camarades qui participent aux négociations pour faire valoir notre projet et ne pas

succomber aux différents projets nocifs du patronat. Nous conseillons donc à l'ensemble des syndicats de la CGT de s'emparer des différents outils mis à disposition par la Fédération pour proposer des solutions alternatives et être à l'offensive face au patronat qui ne cherche qu'à détruire nos conquies sociaux.

Luc, Gemalto

Dans le monde entier, les gouvernements et les patronats veulent détruire les conventions collectives, les codes du travail et les normes de l'OIT. L'UIMM est à l'offensive et propose un cadre de négociation d'un dispositif conventionnel. Il existe plus de deux cents conventions collectives dans la Métallurgie que, par tradition, le patronat ne peut pas dénoncer unilatéralement. Celui-ci propose donc un supposé cadre de négociation pour les détruire.

Malgré la puissance de la CGT dans la Métallurgie, nous n'avons pas réussi à faire reculer le gouvernement comme y sont parvenus les dockers et les routiers. Pourtant, 70 % de la population est contre. C'est donc à partir de la discussion avec les salariés que l'on peut généraliser la mobilisation. Pour ce faire, il faudrait peut-être publier un document dressant la liste de tout ce que l'UIMM souhaite détruire et le dénoncer fermement.

Si nous nous engageons dans une renégociation nationale en passant par des étapes régionales sans rapport de force, nous allons difficilement éviter certains écueils. Nous pouvons discuter d'une convention collective nationale mais c'est par le rapport de forces que nous obtiendrons ce que nous voulons. Nous pourrions aussi entraîner les autres organisations syndicales si nous avons la liste exhaustive de toutes les mesures que l'UIMM veut détruire. Peut-être pourrions-nous établir ce document à partir du six-pages de l'Ugict.

Alain BIZET, Delphi La Rochelle

La situation n'est pas nouvelle : le patronat est toujours à l'offensive pour augmenter ses profits. Nous devons, nous allons gagner ! Aujourd'hui, la négociation du dispositif conventionnel doit être appréhendée comme un enjeu majeur et nécessaire pour les salariés de la Métallurgie de ce pays. En effet, c'est pour nous l'occasion de proposer et de construire avec les salariés la convention collective nationale de la Métallurgie. Nous n'avons pas d'autre choix que de débattre avec les salariés, d'expliquer encore et toujours. Cela reste le seul moyen pour créer le rapport de forces nécessaire pour qu'enfin, il n'y ait plus de différence de salaire selon la région et l'entreprise selon laquelle on travaille.

Nous avons aujourd'hui encore plus qu'hier besoin de coordonner l'activité de notre USTM afin de porter des revendications communes, seul moyen de contrer le patronat de la Métallurgie qui cherche encore et toujours la division des salariés pour atteindre ses objectifs d'accumulation de profit au détriment de nos acquis. Pourquoi ne serait-il pas possible de porter les revendications sur la convention collective dans nos négociations territoriales ? Nous avons un projet de grille salariale nationale ; portons le à la connaissance des salariés et déposons le dans les chambres patronales.

Gagner une convention collective nationale ne doit pas avoir pour incidence la suppression des acquis spécifiques territoriaux. Gagner une bonne convention collective nationale, c'est se donner la possibilité de gagner de bons accords d'entreprise. J'en profite d'ailleurs pour mettre en garde les salariés qui se penseraient intouchables parce qu'ils travaillent dans des grands groupes. Je rappelle que le patronat cherche à augmenter ses profits, notamment



en réduisant ses charges et là où il a le plus à gagner, c'est là où nous avons, suite à nos luttes antérieures, gagné de bons accords d'entreprise.

Gagner une convention collective nationale de haut niveau social, c'est se placer dans un axe qui permettra de gagner de bons accords d'entreprise. Malgré les ordonnances, il me semble qu'aucune loi n'empêche de faire mieux que la loi. Tous ensemble, nous allons gagner !

Peter FARON, Safran Transmission Systems

Hier, notre camarade grec nous a fait part de son expérience quant à la destruction des conventions collectives. La direction de Safran a fait de ce groupe un « laboratoire », sous couvert de mettre en place des normes identiques dans toutes les entreprises, en retenant systématiquement les moins-disantes. Or face à cette attaque en règle, chacun, au niveau syndical, s'occupe avant tout de sa « paroisse ». Pour la contrer, il faut donc absolument que nous travaillions tous ensemble et trouvions des synergies.

Je souhaiterais par ailleurs revenir sur le terme « utopiste », qui est utilisé par certains pour qualifier nos revendications pour un SMIC à 1 800 euros et la semaine de 32 heures. Pour ma part, je ne suis pas un utopiste mais un visionnaire et je participerai à la lutte pour les faire aboutir.

Alain HEBERT

Nous sentons bien que nous avons vraiment besoin de réfléchir à la façon de créer des synergies entre nous et de les concrétiser dans la lutte. Je pense que nous avons besoin, entre autres, de travailler sur certaines spécificités, en particulier celles des ingénieurs, cadres et techniciens, qui ont une convention collective nationale, ce que nous réclamons pour l'ensemble des salariés de la Métallurgie.

Jean-Luc RUFFIN, Arcelor-Mittal Fos-sur-Mer

La convention collective nationale des ingénieurs et cadres concerne en premier lieu la reconnaissance de leurs qualifications et de leur évolution de carrière. Or les ordonnances vont remettre en cause leur temps de travail, qui est défini pour la plupart d'entre eux par des forfaits jours. Elles pourraient aussi avoir un impact sur leur rémunération et leur imposer de la mobilité. Malheureusement,



beaucoup d'ingénieurs et cadres ne connaissent même pas cette convention collective qui leur est spécifique et qui leur garantit des droits en matière de mobilité ou de prestations sociales. Il faut donc en discuter avec eux et l'Ufict et l'Ugict, avec l'aide des éléments de communication publiés par l'Ufict et l'Ugict, car ce n'est que comme cela que nous pourrions les faire venir sur nos positions et intégrer leurs spécificités dans la convention collective que nous souhaitons.

François ROCHE, Airbus hélicoptères

Nous sommes tous très préoccupés par le recul que représentent les attaques d'Emmanuel Macron, qui veut nous proposer des accords d'entreprise parfois conditionnés par un vote des salariés. Il fait en réalité pression sur nous pour nous faire accepter n'importe quoi. Nous devons tous montrer que nous sommes contre cette évolution négative et contre la destruction des conventions collectives acquises par la lutte.

Auparavant, chez Airbus Hélicoptères (anciennement Aérospatiale), tous les métiers étaient assurés en interne. Aujourd'hui, une multitude de sous-traitants interviennent dans tous les corps de métiers. Ils appartiennent souvent à de grands groupes de sous-traitance, dont les patrons – grassement rémunérés – font les lois actuelles. Je pense que notre préoccupation devrait être de tisser des liens avec les salariés de ces entreprises pour nous défendre tous ensemble. Nous sommes mille fois plus légitimes que nos patrons qui s'enrichissent sur notre travail et, surtout, plus nombreux. La victoire peut donc être au bout.

Jérémy RONDEAU, Airbus Nantes

Le projet de convention collective de l'UIMM représente une réelle menace et traduit la volonté du patronat d'accélérer le dumping social. Quelques exemples concrets. Chez Airbus, avec un BTS, on est embauché au coefficient 255. Après six mois, on passe au coefficient 270 et douze mois plus tard, au coefficient 285. Avec le projet patronal, les seuils d'accueil sont remis en cause. Le patronat soumet la rémunération au poste occupé. Il n'y a donc plus de garantie d'évolution.

Autre exemple : un salarié payé 2 000 euros bruts par mois, avec un bac professionnel, classé au coefficient 255

et ayant dix ans d'ancienneté, touche une prime d'ancienneté de 173 euros par mois. Avec le projet patronal, cette prime pourrait passer à zéro euro. On voit bien les dégâts occasionnés avec ce projet. Qu'en sera-t-il dans des petites entreprises qui ne bénéficient pas des avantages d'Airbus ?

Comment attirer les jeunes vers nos métiers avec une telle régression ? Comment être attractifs sans reconnaissance des diplômés ni de l'expérience acquise au cours de sa carrière ? Voulons-nous des ingénieurs payés comme des techniciens, des techniciens payés comme des ouvriers et des ouvriers payés comme des manœuvres ?

De plus, le relationnel sera l'un des critères pris en compte dans l'évaluation des salariés. Autrement dit, le comportement sera noté par le supérieur direct. Pas la peine de faire un dessin pour comprendre quelle sera l'évolution d'un salarié qui fera un débrayage, une grève, ou qui refusera de faire des heures supplémentaires.

Ce projet patronal est un laboratoire national pour les autres fédérations. La CGT doit donc interpeller l'Éducation nationale car c'est la remise en cause des diplômes et donc de l'éducation nationale qui est en jeu. Comment motiver les jeunes pour étudier quand aussi peu de reconnaissance sera accordée à leurs efforts durant leur scolarité ?

Soutenons le projet de la CGT, avec une grille unique de l'ouvrier au cadre pour la rémunération, avec un changement minimal de coefficient tous les quatre ans. C'est le seul moyen de rendre nos métiers attractifs.

Gilles SCHERRER, Safran Aircraft Engines Corbeil

La sous-traitance est une arme utilisée par le patronat afin de créer une double population et de tenter de faire régresser le statut des salariés des entreprises. Dans la plupart des cas, elle est utilisée dans les métiers ouvriers, des métiers difficiles permettant aussi aux patrons de déroger à leurs devoirs en matière de santé des travailleurs et d'amélioration des conditions de travail.

Aujourd'hui, cette sous-traitance à outrance dans nos entreprises nous a fait perdre des métiers et, petit à petit, le savoir-faire de nos salariés. Si nous prenons l'exemple de Safran Aircraft Engines, seule 20 % de la production de notre nouveau moteur (le leap) est réalisée dans nos usines ; les 80 % restants sont sous-traités en France où à l'étranger. Les ingénieurs et cadres ne sont pas épargnés et les bureaux d'étude sont le plus souvent mis en concurrence internationale avec des bureaux d'étude indiens ou marocains, sans oublier les contrats de service qui, dans notre industrie, ont été abandonnés et négociés au rabais par nos patrons et remis dans les mains de sociétés de services qui affaiblissent sans cesse les conditions de travail des salariés. Ce fléau dure depuis déjà trop longtemps dans nos entreprises et nos métiers.

Cette démarche de convergence entre les salariés doit nous permettre de combattre le patronat dans son désir de mise en concurrence des salariés et cela rejoint entièrement notre campagne pour une grande convention nationale. C'est pour toutes ces raisons que nous souhaitons inscrire l'égalité des travailleurs et des travailleuses au cœur des négociations de notre convention collective nationale pour l'avenir de notre profession, de notre fédération et de notre CGT.

Michel MAISONNET, IBM Provence-Méditerranée

A l'origine, 50 % des salariés d'IBM appartenaient à la Métallurgie car nous avions des usines de composants et petit à petit, IBM a segmenté son activité et échappé à la convention de la Métallurgie, de façon à réduire ses coûts. Cela pose la question de l'application de la conven-

tion collective quand les entreprises deviennent tentaculaires et jouent sur la répartition de leur activité entre pays, filiales et sous-traitants. Même si les cadres d'IBM ont la chance d'être couverts par une convention collective nationale, nous en avons quand même été détournés par une organisation tentaculaire, avec une fragmentation des métiers. Il faut donc toujours se demander, quand on élabore une convention collective, comment feront les entreprises pour chercher à y échapper.

Sébastien PEREZ, *Velan Lyon*

Force est de constater que nos manifestations s'esoufflent, qu'il y a de moins en moins de monde dans la rue, et que les mouvements se sont multipliés au lieu de se concentrer, ce qui nous a fait perdre en efficacité et agace les Français. Je pense donc que ce serait le bon moment de s'emparer de ces négociations sur la convention collective nationale, de les remettre au centre de la lutte et, pour une fois, de gagner.

Pascale VIGNERON, *Sames Kremlin Meylan*

Chez Sames, nous étions toujours au-dessus des conventions ; la question des minima ne se posait donc pas. Mais notre entreprise a décidé de fusionner avec une autre et ouvert des négociations sur tous nos accords. Dans ce cadre, nous avons eu l'occasion de négocier avec notre direction un accord plus favorable que la convention collective mais avec l'arrivée des ordonnances Macron, celle-ci a interrompu les négociations. Tout le discours sur le fait que nous négocierons au plus près des entreprises n'est donc que du « pipeau ».

Notre entreprise fait des bénéfices mais nos acquis se rapprochent de plus en plus des minima, en particulier sur les ICT. Nous avons en effet négocié des minima supérieurs à ceux de la convention collective nationale (15/12ème) mais quand nous sommes passés en forfait jours, notre direction est revenue sur ce principe.

La négociation de la convention collective nationale est vraiment un élément qui peut nous aider à attirer des cadres à nous. Quand la pétition a circulé, nous avons rencontré les cadres de l'entreprise et ce sont eux qui l'ont le plus signé car ils ne veulent pas que leur classification dépende de leur poste mais de leur diplôme. C'est donc un levier pour entraîner les cadres dans notre combat.

Jérémy BROCHARD, *Airbus Nantes*

Depuis le début de l'année, nous avons informé les salariés des négociations en cours sur la convention collective à l'aide de tracts, d'affiches et de vidéos. Tous ces supports nous ont permis d'aller au plus près du terrain et de les convaincre. Nous avons aussi tenu une assemblée générale en présence de David Meyer, qui a réuni environ 200 personnes. Notre syndicat, en lien avec l'USTM, a parrainé une entreprise proche de chez nous où nous espérons créer bientôt un syndicat CGT.

Récemment, nous avons eu une négociation sur le management en milieu de production. C'est la convention collective qui arrive dans notre entreprise via le management. Ils nous ont expliqué que le rôle du manager était trop vaste, qu'il fallait le soulager et que pour cela, il fallait transférer sa charge administrative vers les salariés travaillant sur les chaînes via les outils numériques. Ils veulent revoir leur rôle et leurs responsabilités en renégociant le statut, la rémunération, le temps de travail et le grade du manager. Lors de cette discussion avec la direction, certaines organisations syndicales ont déjà affirmé que les coefficients n'existeraient plus demain. Elles auraient donc déjà abdiqué.

Nous avons par ailleurs organisé différentes manifestations, dont une qui a rassemblé 250 des 1 300 syndiqués de notre département. Au niveau national, nous n'avons réuni que 4 500 personnes alors que nous comptons 67 000 syndiqués, ce qui est peu. Il faut absolument que nous convainquions sur le terrain car nous ne gagnerons la convention collective que nous voulons qu'avec les salariés.

Jean-Claude TAILLANDIER, *Kuhn Huard Châteaubriant*

Suite à la diffusion du dernier quatre-pages de l'Ufict sur la suppression du statut cadres et de la prime d'ancienneté, un cadre dirigeant de mon entreprise est venu me voir pour savoir ce qu'il en était. Le lendemain, la CFDT a publié un quatre pages qui n'en parlait pas, ce qui a généré de l'incompréhension chez les salariés. D'autres salariés s'interrogent sur leur classification. En effet, d'après le projet de l'UIMM, l'employeur pourra définir sa classification selon six critères, trois basés sur le poste et trois autres relationnels. Il pourra aussi modifier la classification du salarié ou du cadre si elle ne correspond pas à son travail, ce qui fait qu'un cadre pourra redescendre d'un cran pour devenir ouvrier. Il faut donc réagir.

Jérémie GABRYS, *SNWM*

La convention collective nationale est un beau projet sur le papier mais je pense que nous prenons le problème à l'envers. Depuis le début de ce congrès, on peut en effet noter que quand il y a une mobilisation de la CGT et des salariés, nous gagnons. Or aujourd'hui, nous nous mettons autour de la table de négociation sans créer le rapport de forces nécessaire, avec des personnes qui font tout pour nous « tuer ». La régression sociale est partout. Il faut s'appuyer sur des bases fortes et la Fédération doit fédérer les luttes pour créer un rapport de forces. On le voit dans les manifestations : nous avons du mal à mobiliser, même chez nos militants. Nos orientations doivent donc être basées sur la construction du rapport de forces avec nos bases. La convention collective nationale est un beau projet mais essayons déjà de lutter pour garder l'existant. Si nous avons réussi, dans mon établissement, à obtenir des résultats en termes d'emploi et de formation, c'est parce que nous avons réussi à mobiliser les salariés sur leurs préoccupations et ce qui les touche au quotidien. C'est là dessus qu'il faut s'appuyer pour avoir des orientations claires et nettes et le congrès doit en tenir compte.



Jérôme FOULTIER, *Nokia Nozay*

Vous avez sans doute entendu parler du plan de suppression de 600 emplois lancé par la direction de notre groupe, qui est en fait un plan de délocalisation, et qui concerne aussi des cadres, dont les emplois sont transférés en Hongrie, en Pologne ou au Portugal. Même les ingénieurs de maintenance qui travaillent sur les antennes mobiles en France pourront maintenant être des travailleurs détachés venant du Portugal.

Nous avons une convention collective nationale mais beaucoup d'ICT ne sont pas au courant de son existence ni des avantages qu'elle leur offre. La première chose à faire est donc de le leur expliquer et c'est ce que nous avons essayé de faire dans nos tracts.

Le point sur lequel nous avons particulièrement insisté est le déroulement de carrière, avec les possibilités de baisse de catégorie induites par les demandes de l'UIMM et l'introduction de critères relationnels. Autre conséquence : comme un certain arbitraire sera reconnu, cela permettra d'empêcher les recours pour discrimination.

Les multinationales ont déjà des grilles d'évolution de carrière qu'elles appliquent partout dans le monde. Ce projet de convention de l'UIMM est fait pour qu'ils puissent appliquer leurs grilles d'évolution de carrière par entreprise.

Grégory KHIATI

Pour construire un rapport de forces, il va falloir continuer à informer les syndiqués et les salariés, que ce soit par le biais de tracts ou de journées d'étude, car cela participe à la construction du rapport de forces.

Sur la sensibilisation des salariés précaires, nous n'avons peut-être pas assez pris en compte cette spécificité dans nos écrits mais à vous écouter, nous ne pourrions pas nous éviter d'intervenir auprès d'eux, ainsi qu'auprès des sous-traitants.

Troisième point qui me vient à l'esprit : la lutte car nous n'avons jamais rien gagné sans nous battre. Il y a eu la journée du 13 octobre et les trois semaines de mobilisation qui l'ont précédée mais nous n'étions pas assez nombreux et nous allons devoir nous battre dans nos entreprises pour démontrer que nous voulons une convention collective nationale de haut niveau.

Un autre défi sera de nous réapproprier les droits spécifiques de la Métallurgie. Aujourd'hui, très peu de personnes connaissent la convention collective. Il va donc falloir que nous continuions à expliquer et à informer car la connaissance est le début de la résistance.

Alain HEBERT

Nous voyons bien que nous avons tous identifié les enjeux de cette bataille pour une convention collective nationale et de la négociation en cours sur le nouveau dispositif conventionnel. Contrairement à nous, le patronat n'a pas de projet de convention collective nationale ; il veut en fait détruire toutes les conventions collectives nationales et territoriales et les remplacer par une boîte à outils qui plongera notre pays dans l'insécurité sociale.

Nous sommes tous d'accord pour amplifier la campagne que nous avons lancée voilà trois ans en y ralliant tous nos syndicats, ce qui confère une responsabilité particulière à nos organisations territoriales et nos animations régionales. Notre souci majeur, c'est que nous ne gagnions pas sans les salariés. L'objectif de cette campagne est donc de faire que l'ensemble des salariés de notre branche s'empare de cette revendication en faveur d'un statut unique pour toutes les catégories, ce qui redonnerait un sens à la notion de hiérarchie des normes. Il faut donc que les salariés deviennent acteurs de cette cam-

pagne, dans l'objectif qu'ils « musclent » notre projet.

Notre ambition est d'obtenir une convention collective qui reprenne l'ensemble de nos revendications, fondées sur les exigences des salariés. Notre objectif n'est pas de discuter du projet de nouveau dispositif conventionnel du patronat mais d'engager une négociation sur notre projet de convention collective nationale, dans l'idée que nous pouvons et que nous allons gagner. Notre feuille de route devra donc s'attacher à poursuivre le travail sur la réappropriation de la notion même de convention collective nationale. Il faut multiplier les journées d'étude pour que nous amenions tous nos syndiqués et, au-delà, les salariés, dans cette bataille. Il faut également débattre grâce aux supports que nous avons publiés et je vous engage à discuter tous les quinze jours de l'Echo des négos que nous vous envoyons, d'une part pour que les salariés soient informés de ce qui se passe, et d'autre part pour qu'ils s'en emparent pour mener les négociations.

Et puis il y a urgence à mener la lutte. Notre nouvelle direction fédérale aura la responsabilité de proposer de nouvelles initiatives d'actions et de nouveaux rendez-vous de lutte sur l'ensemble des sujets qui seront discutés, en s'appuyant sur ce qui se passe dans les entreprises – je pense notamment aux NAO – et en lien avec la question des rémunérations. De nouvelles initiatives d'actions sur les classifications, les rémunération et la question du temps de travail. Je pense que nous devons nous emparer de celle-ci dès maintenant sachant que la première session de négociation sur ce sujet aura lieu dans la deuxième semaine de janvier 2018 et que nous voulons voir des milliers de travailleurs de la métallurgie dans la rue à cette occasion pour véritablement gagner.

Vous interpellerez vos directions sur cette question, d'une part pour dénoncer leurs objectifs et, d'autre part, pour porter nos revendications. Ces premiers rendez-vous pourraient être de nouvelles étapes. Il faut poser le débat avec les syndiqués et les salariés dans l'idée que les métallos viennent à Paris pour exiger que notre projet de convention collective nationale soit enfin à l'ordre du jour des négociations.

Cette démarche revendicative que nous proposons pose la question de notre qualité de vie syndicale, du renforcement qualitatif et quantitatif de la CGT. Je vous donne donc rendez-vous demain pour un débat sur ce sujet.

Election de la présidence de la sixième séance

Fabien Gâche, Isabelle Héroult et Aurélie Mahout.

La proposition est approuvée à l'unanimité.

« SE RENFORCER, SE FORMER, S'ORGANISER POUR CONSTRUIRE LA CGT MÉTALLURGIE D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN »



Table ronde animée par Abdelaziz Bouabdellah, Alpaci Imbsheim, avec :

- Lucien Grimault, secrétaire général de l'UFR métallurgie,
- José Doliget, individuels métaux Alençon,
- Christine Ciol, Sidel
- Nail Yalcin, MBF Aluminium Saint-Claude.

Abdelaziz Bouabdellah présente les invités et introduit le débat.

Christine CIOL

L'activité fédérale formation syndicale repose sur un collectif d'une quinzaine de camarades que je tiens à saluer ici. Ensemble, nous avons dégagé plusieurs axes de travail. Le premier est de placer la formation syndicale au cœur de l'activité revendicative car c'est le moyen d'accroître le rapport de forces. Nous travaillons aussi sur la formation de nos élus et militants pour les armer dès leur prise de responsabilités, et ce dans un cursus cohérent, pour les aider à progresser et à finir par gagner.

Yail NALCIN, *MBF Aluminium Saint-Claude, animateur régional Franche-Comté*

Les territoires prennent de plus en plus d'importance dans le quotidien des salariés. C'est là qu'ils vivent, travaillent, s'organisent et luttent. C'est là que se jouent les questions de développement économique, industriel et social, avec la mise en place de comités stratégiques de filière, de conventions de revitalisation ou de pôles de compétitivité.

Nous avons connu récemment en France une évolution territoriale qui nous a bousculés dans nos pratiques syndicales. Pour ne pas être en décalage avec cette nouvelle configuration territoriale, neuf conférences régionales se sont tenues en 2017 et les dernières doivent se tenir dans les mois à venir.

Pour faire face à ce changement, ont été mises en place, dans chaque région, des coordinations regroupant l'ensemble des collectifs Métallurgie des anciens périmètres régionaux, dont les principaux objectifs seront d'apporter leur aide aux USTM et CCM dans leur fonctionnement, leur animation et leur action auprès des syndicats.

En Bourgogne-Franche-Comté, nous avons tenu la conférence régionale de la Métallurgie le 18 mai dernier, avec la participation d'une centaine de camarades. Nous y avons débattu de la nécessité d'être organisés en territoires.

Tout en restant réaliste, nous n'allons pas écarter les difficultés que rencontrent nos camarades pour faire fonctionner nos outils de proximité. Ceci ne doit pas être une fatalité. Il faut au contraire continuer la démarche entreprise et améliorer notre qualité de vie syndicale.

Contribuer à notre renforcement est la clé de notre réussite mais il faut aussi une implication plus forte de nos syndicats, USTM et CCM, pour tisser un réseau CGT plus dense, construire avec les syndicats les futures luttes et créer des solidarités entre eux pour qu'ils ne restent pas isolés.

Restons soudés pour être à l'offensive sur nos revendications et créer un rapport de forces indispensable afin d'être utiles et efficaces pour atteindre nos ambitions revendicatives, ouvrir des perspectives aux salariés et placer la CGT en ordre de marche pour affronter les défis de demain. C'est dans cette perspective que l'animation régionale Bourgogne-Franche-Comté a mis en place une USTM dans la région de Belfort-Montbéliard et, une autre dans l'Yonne et a pour projet de créer une USTM en Côte-d'Or.

Lucien GRIMAULT, *secrétaire général de l'Union fédérale des retraités*

Même les retraités ont du travail et des revendications. Nous avons une grande responsabilité en matière de continuité syndicale.

Le capital s'occupe de nous de notre naissance à notre mort. Il nous faut donc être organisés. Trop souvent, nos camarades qui quittent l'entreprise quittent aussi leur syndicat, alors que les revendications des retraités sont très importantes.

On compte 16 millions de syndiqués en France, dont 10 % de métallos. Or nous n'avons que 10 000 syndiqués. On voit donc tout l'espace qu'il y a pour nous organiser. Les retraités participent à la construction du rapport de forces dans ce pays.

Richard LORENT, *Alcatel-Lucent (Nokia) Nozay*
Nokia fait l'objet d'un plan social qui impacte 600

personnes, cadres et non-cadres. La CGT est comme un arbre, avec des racines, des branches et des feuilles, c'est-à-dire une base à partir de laquelle des revendications sont construites au niveau de l'entreprise, de la région et de toute la Métallurgie pour pouvoir mieux se défendre contre le patronat. Notre réseau doit aussi inclure actifs, chômeurs, salariés et retraités, jeunes et vieux, ouvriers et ICT, base et direction. Tous ensemble, on peut construire quelque chose car seul on ne fait rien.

Les ennemis d'hier sont les ennemis de demain. Ce sont les mêmes que ceux qui ont éliminé Zapata et Pancho Villa au Mexique, Salvador Allende au Chili, Patrice Lumumba au Congo, Thomas Sankara au Burkina-Faso qui sont en train de casser le Code du travail en Grèce, en Espagne, en Allemagne ou en France.

Enfin, j'apporte mon soutien à mon collègue Karl Lefèvre, d'ASM Calais, qui s'est fait licencier sans indemnités cette année et pour lequel une pétition de soutien a été lancée.

Mon dernier message sera celui des Républicains espagnols : « No pasarán ! »

Jennifer ROBERT, Grenbach Médical

Si j'interviens, c'est pour vous parler de l'avenir des jeunes au sein de la CGT. Je pense que les camarades les plus expérimentés devraient être vigilants et rester proches des salariés, qui peuvent facilement être intimidés. Si je n'avais pas la chance d'avoir été élevée dans une famille où l'on vous apprend les valeurs de la CGT et de la lutte comme le respect et la politesse, je ne serais peut-être pas si convaincue. Il faut être plus proche des salariés et continuer à les soutenir pour qu'ils osent s'unir à nous en plus grand nombre.

J'ai trente ans et je crois en la CGT, celle qui a permis à nos anciens et qui nous permet aujourd'hui d'impulser de nouvelles conquêtes sociales.

Notre président veut tuer les syndicats. C'est la raison pour laquelle il est indispensable d'impliquer les jeunes dans la formation pour faire face aux enjeux. Personnellement, je compte avant tout sur l'expérience et le savoir de mes aînés pour nous soutenir et nous orienter pour les années à venir. Je pense plus particulièrement au passage au CSE, où il est indispensable d'imposer nos conditions. Pour les plus jeunes, les mandats risquent de se limiter à douze ans. Que deviendront-ils ensuite ?

La limitation des mandats va réduire notre puissance de frappe dans les entreprises. J'attends donc de la Confédération qu'elle s'impose par tout moyen possible, même juridique ou constitutionnel, pour protéger la lutte effectuée jusqu'à aujourd'hui.

Je finirai en citant Victor Hugo : « ceux qui vivent, ce sont ceux qui luttent ».

Benjamin LOFFICIEL, Kership Lorient

Mon entreprise, ancienne filiale du groupe STX, recourt massivement à de la main d'œuvre détachée. En dix ans, le nombre de salariés détachés en France a été multiplié par treize, principalement dans trois secteurs : la construction, le travail temporaire et l'industrie.

En 2017, Kership a travaillé sur des contrats financés par de l'argent public, avec le soutien de nos responsables politiques locaux, et au plus fort de l'activité, les travailleurs détachés étaient plus de 150, au mépris total de la sécurité et des conditions de travail et au détriment de nos emplois locaux.

Les départs en retraite ne sont pas remplacés. Le patronat nous dit ne pas trouver de main d'œuvre qualifiée sur notre bassin d'emplois mais ce discours n'est pas acceptable quand on sait que le taux de chômage y est de

23 %. Il faut former les jeunes et les privés d'emploi à nos métiers pour leur permettre d'avoir un emploi stable et les amener à se syndiquer.

Les salariés payent très chers la stratégie industrielle de notre groupe. Après le PSE de 2014, nous pourrions en connaître un nouveau car la charge de travail n'est pas au niveau annoncé.

Jean-Jacques CALVET, Caumont Castres

Depuis la mise en place des ruptures conventionnelles en 2008, notre entreprise a connu un large turnover et fortement rajeuni sa moyenne d'âge. Nous avons fait un deal avec notre employeur pour que chaque départ soit compensé par une embauche, mais nous nous sommes tirés une balle dans le pied en perdant beaucoup de camarades syndiqués qui souhaitaient anticiper leur fin de carrière. Pour compenser ces départs, nous nous sommes tournés vers les jeunes salariés, qui nous opposent souvent un refus. Au-delà de la déductibilité fiscale de la cotisation, leur première question est « qu'est-ce que cela va me rapporter ? ». Je pense qu'il y a là une grande lacune du système éducatif et scolaire car on ne leur parle jamais des syndicats à l'école, alors qu'on leur apprend à être très individualistes et compétiteurs.

Après réflexion avec nos élus, nous avons travaillé à un quatre-pages expliquant ce qu'est la CGT, nos revendications, le détail des cotisations, des informations pratiques. Il ne s'agit certes pas d'une solution miracle mais il y a un début à tout. Et prendre sa carte de la CGT peut être un pas difficile à franchir quand on voit le matraquage dont fait l'objet notre organisation.

Steven SKULIN, Lorient Laser Industrie

Depuis 2008, je travaille pour de petites entreprises de 20 à 50 salariés. Après une première tentative malheureuse pour y organiser des élections de délégués du personnel, j'ai contacté une union locale qui m'a mis en contact avec des syndicats de la Métallurgie qui m'apportent beaucoup. Je pense qu'il y a dans beaucoup de petites entreprises des salariés prêts à se battre pour défendre leurs droits mais qu'ils hésitent car il leur manque un ancrage. La CGT doit aller à leur rencontre pour les aider et les conseiller, faire preuve de solidarité, ce qui les encouragera à se lancer dans le syndicalisme.

Grégory LEWANDOWSKI, CGT Thales

Depuis le début du congrès, nous parlons de convergence des luttes mais la première étape n'est-elle pas de se former syndicalement ? Si nous voulons établir un rapport de forces avec l'aide des salariés, il ne suffit pas d'appeler à la grève générale ; il faut d'abord les convaincre de nous rejoindre mais pour cela, il faut avoir des propositions et c'est en cela que la formation syndicale est indispensable. Elle doit donc faire partie intégrante de notre vie syndicale, d'autant qu'elle n'est pas réservée aux seuls militants. Il faudrait définir un cursus de formation et le respecter pour ne pas connaître de problèmes dans la construction politique de nos revendications. La formation syndicale permet aussi d'anticiper le renouvellement des responsables syndicaux.

Sylvain ROY, PSA Poissy

La fédération des travailleurs de la Métallurgie, via l'animation régionale Ile-de-France des USTM, m'a confié en juin 2016 une mission dont je vous propose de partager avec vous les enseignements.

Partant du constat que beaucoup de syndicats ou sections syndicales ont peut, voire pas du tout de contact avec les USTM ou les unions locales, cette mission consiste

à créer ou renforcer les liens avec eux, sur un territoire allant de Poissy à Mantes.

Un détachement d'une journée par semaine, payé par la fédération de la Métallurgie, a été négocié avec mon employeur pour accomplir cette mission. Celle-ci s'effectue en lien avec les UL concernées (Poissy, Les Mureaux, Mantes), qui sont systématiquement conviées aux rencontres avec les syndicats, qui ont souvent lieu dans les locaux de ces derniers. Cette mission a permis d'obtenir des résultats concrets chez Sagem (Safran), dont le syndicat a été relancé, chez MC Synchro, fournisseur de roues pour l'usine de Poissy, qui a connu une grève de cinq semaines en décembre et janvier dernier, ou chez Buffet-Crampon. Des échanges réguliers, bien plus directs que des e-mails ou des courriers, contribuent à enrichir les syndicats, et donc la CGT. C'est à mon sens ce que la CGT doit développer et amplifier.

Christelle LAURET, *Willow Samson France*

Je suis secrétaire de mon syndicat et me bats au quotidien contre la discrimination syndicale et salariale. Je multiplie les mandats (CE, CCE, CHSCT, DP, conseiller prud'homal, CA de l'UD...) et mon investissement est pour moi un enrichissement personnel. Je suis une convaincue !

David PICO, *Cummins Filtration*

L'attaque du gouvernement via le Medef est sans précédent. Le contexte économique et social compliqué et beaucoup de nos camarades sont en lutte, mais comment les organiser ? Dans le processus de construction des luttes, la vie syndicale a une très grande importance. Elle est d'ailleurs mise en avant dans le document préparatoire, à travers différents outils tels que le cahier revendicatif. Existe-t-il dans tous les syndicats ? Comment le construire ? Comment conduire un projet ? Quelle est la différence entre travail réel et travail prescrit, entre un chiffre d'affaires et un produit d'exploitation brut ? Il y a des réponses pour toutes ces questions : la formation syndicale doit être une priorité à tous les niveaux de la CGT.

Le collectif fédéral propose des formations à la préparation aux mandats, à l'animation de syndicats ou la formation de DSC. Le collectif est disponible pour répondre aux attentes des syndicats mais pour le bon fonctionnement de ces formations, il faut une vraie vie syndicale, avec le respect d'un cursus et l'élaboration d'un plan de formation dans tous les syndicats.

Le collectif a travaillé sur une formation éco CE pour aider nos camarades qui ont pris des mandats à mettre en application la démarche CGT au sein des IRP, afin de

construire dans nos entreprises nos revendications et le rapport de forces pour lutter et gagner.

Tout le monde a conscience d'un réel besoin de formation. Il faut maintenant avoir la volonté d'agir pour redonner sa place à la formation syndicale dans nos syndicats.

Abdessama BELGHAZI, *Gaguenau Industrie (groupe Bosch)*

Comment expliquer qu'en un an, mon syndicat soit passé de quinze à cent adhérents ? Voilà quatre ans, nous avons renouvelé notre équipe d'élus et lancé une grande campagne de syndicalisation, en partant du principe que le syndicalisme est une plante et les syndiqués ses racines. Nous nous sommes fixés des règles simples, la première étant de ne plus distribuer de tracts mais de favoriser la discussion avec les salariés et d'être à leur écoute sur tous les sujets, ce qui n'est pas une démarche innée pour certains d'entre nous. La deuxième est de ne pas dénigrer les autres organisations syndicales mais de mettre en avant d'abord notre travail. Enfin, notre ligne de conduite générale est de privilégier le terrain.

Pour finir, je répondrais aux camarades qui demandent aux membres de la direction fédérale de prendre leur retraite par un proverbe arabe : « l'expérience est la clé de la science comme la crédulité est la porte de l'erreur ». J'en profite pour remercier Daniel Pellet-Robert qui a participé à ma formation, formation que je transmets maintenant à mes camarades.

Christine CIOL

Ce qui ressort de nos débats, c'est que nous avons du mal à convaincre et à mobiliser. Comment faire ? Certains camarades en responsabilité n'ont pas suivi de formation. Quand on voit le battage médiatique ultra-libéral qui nous entoure, comment un syndiqué peut-il aller à la syndicalisation ? Quelles sont les propositions et les valeurs de la CGT ? Où les entend-on sinon en formation de niveau 1 ? Or cette formation est en baisse de vitesse car seuls 2 % des syndiqués en suivent une chaque année. Dans cinquante ans, nous aurons donc peut-être formé tous nos syndiqués et ce constat peut expliquer nos difficultés à mobiliser. La formation est donc essentielle si nous voulons que chacun de nos syndiqués soit l'émissaire de la CGT.

José DOLIGET

Beaucoup pensent qu'il faut avoir une communication spécifique envers les ICT. Pour ma part, avec la remise en cause du statut cadre, je pense qu'il est nécessaire de cibler toutes les catégories de salariés dans nos tracts. Ainsi, il ne faut plus dissocier notre revendication pour la semaine de 32 heures de celle d'un forfait annuel de 230 jours par an pour les cadres.

J'ajoute que l'Ufict a décidé de se déployer dans les territoires, en nommant dans chaque région des référents qui aideront les USTM et les collectifs régionaux à développer la syndicalisation des ICT en adaptant notre discours à chaque entreprise.

Stéphane CHEVALIER, *Delisle*

Depuis quelques années, notre section syndicale était assise sur la ténacité de deux membres esseulés, ce qui nous avait conduit à perdre de nombreux syndiqués. Lors des dernières élections, nous avons présenté une liste ambitieuse, avec de nouvelles personnes et des idées plein la tête. Nous avons, par la même occasion, décidé de changer de délégué syndical, de constituer un nouveau bureau et de mieux répartir les tâches entre ses membres.

Il a fallu expliquer à certains qu'ils devaient passer



la main et cela n'a pas toujours été simple... Nous avons aussi adopté une autre façon de communiquer, avec tous les outils à notre disposition, à commencer par le contact direct avec les salariés, tous ces fondamentaux parfois oubliés. Nous avons aussi émis le souhait de développer l'USTM de Haute-Loire qui est depuis passée de trois à une dizaine de personnes et mène de multiples projets.

Nous avons fait le choix de mieux impliquer nos nouveaux élus, particulièrement les jeunes, dans des mandats de suppléants. Nous avons négocié des accords de NAO, nous sommes battus pour que chaque départ en retraite soit compensé par une embauche mais comme cela ne suffisait pas à attirer les jeunes vers notre syndicat, nous avons accentué nos actions sur la reconnaissance des jeunes et nos résultats sont satisfaisants. Depuis notre prise de mandat en 2015, nous avons enregistré 36 % d'adhésions en plus.

Le syndicalisme n'est pas qu'une affaire de conviction mais surtout un travail d'équipe et de terrain. Il faut que les choses bougent. Certains d'entre nous ont fait de leurs mandats un plan de carrière, d'autres font le choix de les partager pour attirer des jeunes, féminiser notre organisation et avoir des idées nouvelles car c'est dans la diversité que l'on puise toutes les valeurs de notre CGT.

Franck ROTHAIS, USTM 85

L'USTM 85 a toujours fait de son renforcement une priorité, en allant au plus près des salariés. Nous tenons une AG par mois et, depuis trois ou quatre ans, organisons un déploiement toutes les deux réunions. Grâce à cela, nous avons réussi à entrer dans des entreprises de la Métallurgie de plus de 1000 salariés, en y créant deux sections qui comptent respectivement trente et soixante syndiqués.

Lors de notre dernière AG, nous avons décidé de lancer un déploiement au moins une fois par trimestre. En matière de formation, nous avons organisé des journées d'étude à destination des syndiqués. Nous avons malheureusement un problème de moyens pour mener nos actions et aller au plus proche des salariés.

Stéphane GAUGET

L'USTM de Corrèze a fait de la qualité de vie syndicale son cheval de bataille depuis des années. Pour autant, on constate qu'elle est marginale, voire inexistante dans les syndicats et sections syndicales. L'USTM cherche à changer cette tendance et porte l'idée que les syndiqués doivent être informés et formés, pour qu'ils soient vraiment acteurs et décideurs, ainsi que les relais du syndicat auprès des salariés.

Je voudrais d'ailleurs insister sur la notion de « chouchoutage » des syndiqués. Quand je visite des sections syndicales et que ses responsables me disent qu'ils n'arrivent pas à faire des syndiqués, je leur demande ce que leurs syndiqués ont de plus que les autres salariés et aucun d'eux ne sait me répondre.

Les nouvelles technologies ont aussi une incidence sur notre vie de militants. Je prends l'exemple du prélèvement automatique, dont j'ai été un fervent défenseur. J'ai œuvré pour que les syndicats y passent mais avec le recul, j'ai constaté que cela posait d'autres problèmes. Nos anciens allaient en effet récupérer leur cotisation auprès des syndiqués, ce qui permettait d'établir un dialogue. Ils étaient aussi soucieux d'élever le niveau de conscience des salariés.

Guy BERTHIER, Mecahertz Haute Garonne

Depuis 2009, le syndicat de Mecahertz est passé de quatre à quinze adhérents. Pour développer la syndicalisa-

tion, il faut à l'écoute de tous les salariés et d'agir sur leurs revendications, sans occulter celle de la CGT, prendre le temps de construire un outil utile à tous les salariés pour se défendre dans l'entreprise et au dehors, consulter les syndiqués sur tous les sujets, et rendre compte du mandat des élus.

Stéphane HOBRECHT, Schaeffler France Bas-Rhin

Mon entreprise fait partie d'un grand groupe mondial, qui est passé de 80 000 à 240 000 employés après le rachat de Continental. Depuis 2012, notre syndicat est passé de 160 à 380 adhérents mais pour arriver à ce chiffre, il a fallu « bouger son cul ». Nous avons compris que le travail de terrain et la proximité étaient primordiaux. Chacun des camarades de l'équipe dépasse largement ses heures de délégation et n'hésite pas à entrer en conflit avec la direction dans le seul but d'aller au contact des salariés.

Notre équipe est composée de personnes d'origines différentes, qui nous renforcent sur plusieurs points : cohésion, combativité, ouverture d'esprit... Mais il est vrai que le tempérament de certains nous caractérise également. Nous ne sommes pas des voyous mais quand il faut y aller, nous sommes là, et quand la CGT est attaquée, c'est la guerre. Nous faisons beaucoup d'autres choses – tracts, affichages, communication – mais nous privilégierons toujours la proximité. Nous avons eu nos élections professionnelles le mois dernier et les résultats (première organisation de l'entreprise) montrent que nous sommes sur la bonne voie.

André KUNSTLER

Depuis janvier, j'ai pris la responsabilité de l'USTM de Belfort-Montbéliard, qui regroupe plus de 1 200 syndiqués. Pour être efficaces, nous avons besoin d'être proches des syndicats sur le terrain. Pour faire vivre l'USTM, je dois donc prendre sur mon temps libre, voire mes congés. Même si nous avons pu mettre en place quelques initiatives, quand on cumule vie personnelle, vie syndicale, vie professionnelle et temps pour l'USTM, on est vite débordé et on a parfois l'impression que rien n'avance. Cela fait un an que ça dure et sur le terrain, nos camarades cumulent fatigue et stress. Depuis longtemps, j'entends parler de qualité de vie et de conditions de travail. J'aimerais que l'on parle aussi de qualité de vie syndicale. J'ai, au sein de mon syndicat, défendu l'USTM depuis le début et je ne voudrais pas voir celle-ci disparaître car si on ne se penche pas sérieusement sur le problème, c'est la chronique d'une mort annoncée.

Quoi qu'il arrive, cette responsabilité m'apporte énormément, tant sur le plan personnel que syndical, car je croise beaucoup de camarades motivés, ce qui donne la pêche. La CGT a été pour moi une réponse quand je me suis posé des questions durant ma vie de militant. Alors comme vous tous, je dis « vive la CGT ! » et surtout « vivent les camarades ! » car la CGT, c'est vous.

Yves DEVEDEC, USTM 44, Airbus Nantes

Au lendemain des résultats sur la représentativité, une vaste campagne nationale a été validée par la Confédération. Cette campagne de conquête électorale est bâtie sur deux axes : renforcer le vote CGT là où nous sommes présents ; implanter le vote CGT là où nous sommes absents. Ce dispositif, organisé autour d'outils opérationnels, a permis de dégager des pistes de travail sur notre département. Nous avons notamment fait une analyse professionnelle des territoires, des champs professionnels et plus particulièrement de la Métallurgie (30 000 inscrits, 2 200 syndiqués), ce qui nous a permis de cibler 68 entreprises de plus de cent salariés, dont 25 où

ne nous sommes pas encore présents. Nous n'abandonnerons pas pour autant les entreprises de moins de cent salariés si l'opportunité de s'y implanter se présente.

Nous avons récemment tenu nos assises départementales de la syndicalisation durant lesquelles un camarade est venu nous présenter la démarche de la Confédération. Un travail croisé entre UL, Fédération et syndicats a été décidé et tous sont repartis avec un plan de travail et des cibles précises. Nous n'avons à ce jour pas assez de recul pour mesurer l'impact de cette démarche mais une chose est sûre : elle nous rapproche de la réalité du terrain et des difficultés que rencontrent nos camarades. La formation est un axe primordial et le suivi des bases demandera rigueur et moyens humains. Les visites de syndicats, les distributions, les AG, les consultations, tous ces temps forts où nous rencontrons syndiqués et salariés, nous permettent de mesurer le chemin qui nous reste à parcourir pour faire gagner nos revendications.

Il ne doit pas y avoir de place pour la résignation. La période est sans doute difficile mais nous ne pouvons pas abdiquer car nous n'en avons pas le droit. Tous ensemble, nous allons nous jeter dans cette bataille et gagner le renforcement de notre CGT.

Jessy BROGNIEZ

Dans le Finistère, depuis notre dernier congrès, nous efforçons d'être présents dans tous les protocoles préélectoraux de la branche. Nous avons créé plusieurs sections syndicales et d'autres sont en perspective. Mais sur le territoire, force est de constater que nous avons du mal à obtenir les informations utiles. Il nous manque des moyens humains et matériels pour coordonner notre action et être efficaces. Nous nous sommes servis de l'outil fédéral mis à notre disposition mais cela reste insuffisant car cet outil manque d'informations sur les entreprises du territoire où nous ne sommes pas implantés. Nous avons besoin d'un véritable outil d'alerte aux élections professionnelles sur les territoires afin de coordonner projets de syndicalisation et de tractage.

Nous devons militer différemment et retravailler notre mode de communication pour en revenir aux fondamentaux et recréer la cohésion entre salariés. Pour les métaux du Finistère, la priorité passe par la syndicalisation, ce qui suppose de saisir toute opportunité de syndiquer, dans tous les collèges. Il existe aussi des formations à la syndicalisation ou à l'animation de syndicats et il faut s'en saisir.

Soyons force de proposition et communiquons pour que la société de demain privilégie l'humain au capital financier.

Fabien FRANCOIS

Pour contrer le matraquage médiatique dont fait l'objet la CGT, nous avons des outils, en particulier youtube. Or la chaîne youtube de la CGT, créée en 2009, n'a que 1 267 abonnés pour 517 vidéos publiées, ce que je trouve très peu. Mieux gérer ces outils générerait pourtant des profits qui permettraient de financer des formations ou des initiatives locales.

Abdelaziz BOUABDELLAH

La question des élections professionnelles va devenir centrale pour notre fédération. La Confédération a d'ailleurs travaillé à une cartographie des élections professionnelles dans toutes les entreprises de France, que la CGT y soit implantée ou pas. Aujourd'hui, 250 000 salariés de la Métallurgie votent pour la CGT mais nous ne comptons que 60 000 adhérents. Il y a des gens qui font confiance à la CGT mais qui n'ont pas encore franchi le pas de l'adhésion. Nous avons également recensé 810 entre-

prises de plus de cent salariés dans lesquelles nous ne sommes pas organisés. Nous avons donc besoin de passer un moment sur cette question.

A partir de cette cartographie, nous avons travaillé à un projet de déploiement via la commission FNI, en ciblant pour le moment trois grandes régions : Grand Est, PACA et AURA. Nous avons notamment défini un plan de travail pour les camarades qui seront détachés. Ce travail se conjuguera avec celui mené par les structures interprofessionnelles (UD, UL).

Christine CIOL

Depuis son dernier congrès en 2014, la Fédération a accueilli en moyenne 400 stagiaires par an, soit 2,5 % de nos 60 000 syndiqués. Sur ces 2,5 %, pour des questions de qualité exceptionnelle et de financement, les élus de CHSCT se taillent la part du lion (1,8 %). Je crois donc qu'il existe une véritable urgence à s'emparer de la formation syndicale et de la formation de formateurs car le renforcement de notre organisation passera par là.

Lucien GRIMAULT

La question de la continuité syndicale est très peu revenue dans nos débats. Cela démontre bien notre interrogation face au constat que sept syndiqués sur dix quittent la CGT après leur départ en retraite. Comment les conserver ? Il faut aller les chercher là où ils sont, c'est-à-dire soit dans la section de leur entreprise – qui a parfois disparu –, soit au niveau local. Plutôt que d'opposer ces deux voies d'approche, il faut les travailler en complémentarité.

La direction de l'UFR est disponible pour aller sur le terrain et aider les syndicats à améliorer la continuité syndicale. Si vous avez besoin d'aide, n'hésitez pas à contacter notre secrétariat.

Joseph SERRA, Unicor

Mon entreprise compte 100 syndiqués pour 170 salariés et nous avons recueilli 83 % des voix lors des dernières élections professionnelles. Il y a eu un litige pour le mandat de DSC et nous avons eue deux rendez-vous à la Fédération avec Patrick Bernard qui a réglé le problème démocratiquement. Il m'a proposé de suivre une formation de DSC et si j'étais un peu sceptique au départ, je n'ai eu aucun regret au final. Je conseille donc à tous de suivre les formations de la CGT et d'y envoyer nos jeunes pour qu'ils soient mieux armés pour faire face à l'avenir.

Julien LESCOUR, Descours et Cabaud Atlantique

Turnover incessant, accidents du travail à répétition, arrêts maladie à la pelle, licenciements abusifs, humiliations et brimades entraînant dépressions ou ruptures conventionnelles, désorganisation du travail, hiérarchie incompétente et sécurité digne du XIX^{ème} siècle. Tel est le constat dans mon entreprise. Lors des dernières NAO, nous avons un fort espoir d'améliorer nos salaires et nos conditions de travail mais ces négociations n'ont pas été à la hauteur de nos attentes. Afin d'établir un rapport de forces, nous avons lancé, avec l'aide de l'UL de Nantes et de l'interpro, une action le 27 février, avec 100 % des ouvriers en grève. Après plusieurs négociations, nous avons signé le protocole de fin de grève et obtenu une prime d'équipe, un changement de coefficient, une augmentation du salaire de base, une revalorisation du panier, ainsi que la non-perte des jours de grève, la mise en place d'une réglementation sur la sécurité.

Suite à cette grève, de nombreux salariés se sont syndiqués et notre section compte maintenant vingt syndiqués sur vingt-trois ouvriers. Grâce à notre combat, nous avons gagné cinq embauches et l'objectif de notre section

est de syndiquer chaque embauché.

Nos conditions de travail s'améliorent grâce à un rapport de forces incessant. Nous sommes passés au XX^{ème} siècle en l'espace d'un an et souhaitons vite rejoindre le XXI^{ème}, au besoin en organisant une nouvelle action.

Yannick PIAT, *Lisi Automotive Former*

La coordination entre syndiqués de donneurs d'ordres et de sous-traitants ne fonctionne pratiquement pas. Pensons, si nous voulons définir des pistes d'amélioration, qu'il y a des sous-traitants de sous-traitants. La coordination au sein de mon groupe est une force. L'élaboration des revendications pour les NAO nous fait parler d'une seule voix. Ce n'est pas parfait au CCN de mon département et de ma région mais il ne faut pas baisser les bras.

La question des 32 heures, impulsée par notre syndicat, et l'aménagement du travail amené par le patronat suscitent des réflexions. De grands travaux sont obligatoires pour que ce progrès social ne soit pas la suite des 35 heures qui n'a fait qu'engendrer fatigue physique et mentale par l'intensification du travail et la précarisation des travailleurs. Soyons précis et ensemble pour mobiliser les esprits pour la syndicalisation et les mouvements à venir.

A la question d'une adaptation pour être plus nombreux, je répondrais que notre couleur est le rouge, jamais le rose ou l'orange. La lutte des classes est notre ADN. Oui, il faut du courage pour être militant CGT quand on est ingénieur ou cadre mais sans être trop virulent, j'aimerais quand même dire que la mise en place des rêves du patronat passe par ce collègue. Le lean, les augmentations de cadence, la classification des postes et autre relèvent de votre implication. Alors soyons ensemble pour l'intérêt commun du travail.

Les enjeux sont de taille. Les réflexions, analyses et prises de position devront répondre à nos attentes. Le doute face à l'enjeu qui se présente à nous est légitime mais aucun de nous ne peut penser que tout est joué d'avance.

Patrick PERETTI, *Airbus Marignane*

En terme de syndicalisation, notre progression s'est un peu ralentie après avoir fait 54 adhésions en 2016, ce qui est toujours mieux que de reculer. Lors de la journée d'action du 16 novembre, notre banderole a été vue dans la rue. Notre cortège (40 personnes) pouvait sembler faible vu la taille de notre entreprise mais nous ne doutons pas que ceux qui viennent à nous le font sur des bases combattives. Ils seront sûrement une relève solide pour les années à venir.

Concernant la sous-traitance, nous avons proposé à des syndicats CGT de sous-traitants de rencontrer leurs salariés sur site. Après avoir organisé plusieurs réunions et un an après avoir largement diffusé un quatre-pages sur l'Aéronautique, nous avons participé à un collectif aéronautique à l'UL de Vitrolles, auquel participaient deux nouveaux mandats. Un nouveau quatre-pages est maintenant prévu avec PMA, sous-traitant historique d'Airbus sur qui pèsent de grosses menaces. Cette entreprise est un symbole puisqu'elle est la dernière entreprise industrielle des quartiers Nord de Marseille et que sa fermeture serait une catastrophe sociale.

Je voudrais profiter de ce congrès pour remercier la Fédération et l'USTM 13 qui nous ont permis de former de jeunes syndiqués qui sont aujourd'hui des relais de terrain pour notre organisation et nous ont permis de faire beaucoup de nouvelles adhésions.

Fabrice FARGHEOT, *Valeo Isovoire*

En matière de vie syndicale, nous ne pouvons plus



nous contenter de semaines de déploiement et de campagnes de syndicalisation. Construire la CGT de demain passera par la responsabilisation de notre corps militant. Etre à la CGT donne en effet des droits mais aussi des devoirs. Par exemple, on ne peut plus accepter qu'un élu de CE s'occupe de sa commission mais ne soit jamais disponible pour aider l'UL. Aujourd'hui, nous avons des élus qui sont de très bons techniciens mais de moins en moins de militants pour faire fonctionner nos structures de proximité. Il faut éradiquer ce militantisme « de confort » qui nuit au fonctionnement de nos syndicats. Peut-être serait-il temps de réaffirmer haut et fort le principe consistant à consacrer 50 % de son temps de délégation à la CGT pour que cela ne reste pas de belles paroles. Il faut opérer un changement radical dans la vie syndicale de nos bases organisées. Il n'est plus tolérable, lors des journées d'action interprofessionnelles, que des syndicats n'aillent pas au contact des salariés pour ancrer la lutte dans leur entreprise. J'ai l'étrange impression que la conscience de classe est en net recul dans notre corps militant. La formation peut être un moyen d'y remédier, mais il faudrait que nous parlions de son contenu car d'après certains témoignages, on n'y ferait que survoler l'histoire de la CGT. Or il faut savoir d'où nous venons pour savoir où nous allons, tout cela dans le seul but de mieux armer nos futures générations de cadres militants.

Aline SAINTILLAN

L'USTM 77 s'est dotée en 2014 d'un document d'orientation qui stipule que la création d'une base nouvelle nécessite de suivre les syndiqués, répondre à leurs attentes et travailler à leur autonomie. Cette feuille de route fait du parrainage des bases nouvelles par les syndicats existant à proximité une piste à explorer, de même que le renforcement des liens avec les UL. Nous nous devons de travailler en interaction avec toutes les structures CGT de proximité, mais j'y ajouterai bien la Fédération car la présence d'un référent fédéral aux réunions de notre CE nous serait bénéfique pour donner de l'élan à cette profusion d'outils. Nous avons déjà un membre du collectif Ufict à notre CE et son apport est indéniable. Nous aurions apprécié qu'il soit aussi notre référent fédéral mais cela ne sera pas le cas.

Concernant notre travail collectif, nous nous donnons des objectifs. Pour la syndicalisation, il s'agit de deux déploiements par mois. Pour l'instant, nous avons créé neuf bases nouvelles, représentant une trentaine de syndiqués, en un peu plus de trois ans. Une participation financière de nos syndicats a été votée lors de notre congrès mais n'est pas appliquée.

De mémoire, nous avons toujours travaillé de manière constructive et fraternelle avec les structures inter-professionnelles de proximité mais cela devient compliqué. Certains s'interrogent sur la place de notre structure dans l'organisation de la CGT, sur notre légitimité, voire sur notre lien de subordination avec l'UD. Je rappelle donc que l'USTM est un outil fédéral au service de nos syndicats et mis en place par les syndiqués. Nous avons besoin de coordination, de cohésion, de respect de chacun et chacune pour pouvoir gagner ensemble.

Thierry BOUET, NTN-TE

Chez Surio, une entreprise de connectique de la Sarthe, après deux jours et demi de grève, les salariés ont obtenu une AGS de 2,5 % et la mise en place de mesures contre les mauvaises conditions de vie au travail. Suite à ces actions, la CGT a fait 40 syndiqués. Autre entreprise : chez NTN, en 2016, 200 salariés, dont une trentaine d'intérimaires, ont fait grève et nous sommes là aussi arrivés à renforcer la CGT. Avec le collectif Vie syndicale, nous avons mis en place des plans formations et permis à des camarades d'en suivre une avant même d'avoir un mandat.

Pierre DERVAL, Calibac Aluminium

Je pense qu'il faut tenir compte des petites structures. Je pense aussi que nous devons bien faire notre travail dans nos entreprises pour syndiquer un peu plus chaque jour. Il faut aller vers les salariés pour les convaincre de rejoindre la CGT. Dans les petits syndicats, nous avons besoin de la Fédération et nous aimerions avoir un peu plus de soutien de sa part.

Tony RIMBAULT, Airbus Saint-Nazaire

Après la cession d'une partie de notre usine, nous nous étions retrouvés à moins d'une centaine de syndiqués. Nous avons donc engagé un travail pour nous renforcer, avec l'aide, il est vrai, d'un droit syndical très avantageux chez Airbus, et aujourd'hui, nous avons 240 syndiqués. Nous avons même pu présenter des listes complètes dans les trois collèges lors des dernières élections professionnelles.

Nous avons aussi entrepris de nous rapprocher de nos sous-traitants, ce qui a permis de faire des syndiqués dans différentes entreprises, avec l'aide de l'USTM 44 et de l'UL de Saint-Nazaire.

Je voudrais mettre ici en avant l'importance des formations. Le stage d'accueil est très important pour faire comprendre comment les congés payés ont été acquis.

Magali FAIRISE, Trane Golbey

La vie syndicale est pour moi un élément essentiel dans notre action syndicale. La démarche démocratique entreprise par la CGT dans notre entreprise m'a donné envie de m'y investir pleinement. Nous mettons en place des initiatives pour multiplier les rencontres avec nos syndiqués, leur famille, et les salariés (repas de fin d'année, journées pêche, galettes, sorties randonnées) et organisons tous les deux mois une demi-journée de formation sur différents thèmes. Nous organisons aussi des AG sous forme de débrayage d'une heure à chaque négociation pour avoir un rapport de forces face à notre direction.

Le 13 octobre, nous étions 20 syndiqués à Paris et lors de la mobilisation nationale du 19 octobre, nous avons été 50 % de grévistes. A ce jour, nous sommes plus de 110 syndiqués sur un effectif de 520 salariés et nous envisageons une syndicalisation de 50 % des effectifs au prochain congrès.

Suite à la conférence régionale Grand Est sur la convention collective, notre syndicat a décidé de s'investir pleinement en distribuant des tracts là où la CGT n'est pas présente. Nous avons ensuite été sollicités par de nombreux salariés pour les aider à s'organiser dans leur entreprise. Aujourd'hui, nous avons cinq nouvelles bases organisées dans des entreprises de moins de 150 salariés.

L'expérience que nous en retirons, c'est qu'à chaque fois que la CGT dépose une liste, nous remportons systématiquement l'élection. C'est pour cela que nous ne devons rien lâcher.

Abdelaziz BOUABDELLAH

Nous voyons bien que la qualité de vie syndicale est devenue une question très importante, pour ne pas dire prioritaire pour notre organisation. Nos débats ont été très enrichissants et nourriront nos réflexions sur ce sujet. Cela nous donnera l'occasion de définir ensemble des plans de travail et de nous mettre en ordre de bataille pour essayer d'élever le rapport de forces. Il faut que les syndicats sortent de leur isolement et se regroupent à travers leur USTM pour constituer un véritable réseau CGT et parrainer des syndiqués d'entreprises proches. Par ailleurs en matière de formation politique, n'oublions pas que nous avons des outils et qu'il faut les faire vivre.

La communication sert aussi à fédérer les syndiqués et les salariés pour élever le rapport de forces et pour la prochaine mandature, nous allons réfléchir aux moyens qui permettront à tout le monde de s'exprimer.



ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au travers de sa démarche Entreprise territoire de santé.

malakoffmederic.com



Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurance (AMA), ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - 21 rue Laflitte 75009 Paris - N°ORIAS 16 000 160 (www.orias.fr) - N°Siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/ton-vo-us-mm



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**

INTERVENTION

Philippe Martinez

Secrétaire général de la CGT



Chères et chers camarades, Merci pour cette invitation à votre congrès même si je vous avoue avoir du mal à me considérer comme un invité quand je suis parmi les métallotes et les métallos. D'ailleurs, je n'ai pas mis le badge. Disons donc que je suis à la maison.

Comme vous le savez, c'est toujours avec plaisir et intérêt que je vais à la rencontre des syndiqués et des militants et militantes, actifs ou retraités, dans les congrès d'organisations, les AG ou les syndicats. Mais aussi dans les boîtes avec les salariés. Ce lien avec les syndiqués, les salariés et les retraités, c'est notre conception du syndicalisme. Il est de la responsabilité de tous les dirigeants, et cela à tous les niveaux de notre organisation, d'impulser cette démarche de rencontres.

C'est ce que vous avez fait dans le cadre de la préparation de ce congrès avec la visite de plus de 650 syndicats et la rencontre de 10000 syndiqués. Ma présence ici, c'est également pour saluer le travail et l'engagement de la fédération, de sa direction après les évolutions de responsabilité que nous avons connu dans la CGT et ses conséquences sur la FTM.

Votre congrès se tient dans un contexte très particulier. Après une année 2016 que l'on peut qualifier d'intense en termes d'activités et de mobilisations tant pour la confédération que pour ses organisations, cette fin d'année 2017 se place de nouveau sous le signe des luttes.

Nous avons été en capacité de mobiliser sous différentes formes, et sur plusieurs mois, des centaines de milliers de salariés mais aussi la jeunesse étudiante et lycéenne ainsi que les retraités.

C'est ce contexte social qui a conduit l'ancien Président de la République, adepte de la méthode COUE autour du slogan « je vais bien, tout va bien » à ne pas se représenter malgré un bilan qu'il jugeait globalement positif.

On nous a donc sorti du chapeau ou plutôt, de la banque ROTHSCHILD, un petit jeune avec soi-disant, des idées nouvelles. On peut avoir 39 ans et avoir des solutions vieilles comme le capitalisme. Ce petit jeune, faut-il le rappeler, a travaillé pour SARKOZY et HOLLANDE. Tout le monde se souvient de la loi qui porte son nom généralisant entre autres, le travail du dimanche lorsqu'il était ministre de l'Economie. Face à un monde politique traditionnel, loin des réalités du monde du travail, le monde de la finance a trouvé son nouveau poulain.

Elu par défaut, comme l'indique tous les sondages, avec une majorité absolue certes mais un record d'abstention lors des élections législatives (43%), MACRON se considère investi d'une mission divine. Casser tous les acquis du monde du travail avec en premier lieu celui du droit social en mode accéléré. Car ce n'est pas trop la méthode des ordonnances qui nous dérangent.

En 1982, le gouvernement a procédé par ordonnances mais les négociations avaient duré 18 mois, avec les avancées que vous connaissez.

Aujourd'hui, alors que gouvernement et patronat font l'éloge du dialogue social à longueur de discours, les ordonnances concoctées en commun ne visent ni plus



ni moins qu'à favoriser la négociation sans syndicats. Au mieux, ils pourraient s'accommoder d'un syndicalisme bienveillant, un syndicalisme composé de professionnels servant à accompagner les ravages du capitalisme. Et pour ceux qui ne voudraient pas rentrer dans le moule, c'est la répression.

Et qui est visée ? C'est la CGT » avec des attaques à répétition, des condamnations à l'encontre de dizaines de militants et de syndiqués dans les entreprises.

La liste est trop longue de militants et syndiqués sanctionnés, traduits devant les tribunaux pour avoir commis le seul outrage de participer à des actions ou des manifestations. Je veux prendre pour exemple les 9 camarades de PSA POISSY coupables d'avoir défendu un collègue et menacé, comble du cynisme, d'emprisonnement pour séquestration. Cela libère la parole du patronat puisque un d'entre eux, dans le nord je crois, veut nous envoyer dans les chambres à gaz. Une honte !

Certains salariés sont même licenciés pour fait de grève. Dans ce domaine, rien ne nous aura été épargné avec une volonté nette du pouvoir de nous entraîner sur d'autres routes que l'objet du conflit.

La mobilisation contre les lois anti-travail nous a également permis de conjuguer la théorie et la pratique à la sortie de notre 51ème congrès confédéral et ce, sur de nombreuses questions.

Notre rapport aux salariés, l'unité syndicale, la conduite et la convergence des luttes pour prendre quelques exemples. Car si on peut évoquer notre stratégie des luttes, nous avons d'abord et encore des efforts à faire dans la mise en œuvre de notre démarche.

Nous sommes confrontés à un monde du travail de plus en plus éclaté où les salariés à statut côtoient des précaires, des intérimaires ou des travailleurs détachés voire des saisonniers. Vous savez de quoi, je parle dans la profession.

Comment faire converger ces situations différentes dans l'action ?

L'action collective, la lutte, la grève, ne doivent pas être uniquement des sujets de débats dans nos AG ou nos congrès. Surtout que certains, une minorité certes, mais qui parlent fort et souvent, sont des théoriciens hors pair en la matière.

Les slogans trop généraux, c'est efficace pour être inscrit sur la banderole de tête des manifestations. Nous considérons trop souvent qu'en globalisant les problèmes, nous allons toucher plus de salariés ou de retraités. Dans



le cadre de la lutte contre la loi travail, nous avons démontré notre capacité à mobiliser largement et de façon durable, à travailler de façon unitaire au-delà des seules organisations de salariés, nous avons aussi mesuré les limites pour élargir le mouvement.

C'est bien un sujet de réflexion pour toute la CGT.

Partir du vécu et du quotidien des salariés, et de leur rapport au travail, dans l'entreprise et dans les services pour faire converger les luttes au niveau professionnel et interprofessionnel, c'est plus que jamais l'enjeu pour l'ensemble des organisations de la CGT et du monde du travail.

Avec un objectif, rassembler et unir le monde du travail pour refuser la division que certains entretiennent.

Dans ce contexte, notre lutte contre l'extrême droite et le Front National, et contre toutes les formes de racisme reste une de nos priorités. C'est notre fierté d'être aux côtés des travailleurs sans-papiers dans leurs luttes pour leurs droits. Nous ne sommes pas comme certains qui, une fois les élections passées, oublient leurs paroles de l'entre-deux tours. La division des travailleurs fait toujours le jeu du patronat. Il ne faut pas fuir ce débat même s'il est difficile à mener. D'abord, en interne avec les syndiqués. Le Front National reprend à son compte, beaucoup de revendications ou d'expressions qui sont les nôtres.

Comme j'ai déjà eu l'occasion de le dire, c'est de la décoration pour la vitrine du magasin.

Mais dans l'arrière-boutique, le programme du FN, c'est du copier-coller avec le MEDEF. Suppression de l'ISF, suppression des cotisations sociales et renforcement des aides aux entreprises pour n'évoquer que quelques points.

Notre intervention dans le débat national, ne peut se limiter à des critiques voire à des commentaires sur les propositions des uns et des autres ou sur les mesures gouvernementales.

Qui peut encore oser parler de coût du travail dans ce pays quand le SMIC est à 1100 euros nets, que beaucoup de retraités vivent sous le seuil de pauvreté parce qu'ils touchent des pensions de misère et là je pense principalement aux femmes ?

Parlons plutôt du coût du capital avec ceux qui nous disent que les caisses sont vides et qu'il faut réduire les dépenses publiques.

55.7 milliards d'euros de dividendes versés aux actionnaires pour 2016. La France est la première de la classe en Europe, dans ce domaine. De l'argent, il y en a dans ce pays et à l'échelle de la planète.

Après les PANAMA PAPERS, ce sont les PARADISE PAPERS qui nous dévoilent que des milliards d'euros sont détournés de l'impôt, c'est-à-dire du bien commun par les plus fortunés. Mais ils nous ont trouvé une nouvelle formule.

Après le « responsable mais pas coupable » des années 80, ils nous sortent le « immoral mais légal ». Rien ne leur fait peur. Notre campagne sur le coût du capital est plus que jamais d'actualité, n'est-ce pas mes camarades ?

Alors, n'ayons pas peur d'être offensifs !

Parlons de nos propositions comme la réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires, l'augmentation des salaires et des pensions, parlons protection sociale et développement, pas uniquement reconquête de notre Sécurité sociale, nos retraites. Dans ce domaine aussi, nous faisons des propositions innovantes avec toujours un même sens: une autre répartition des richesses entre le capital et le travail.

Votre proposition de convention collective nationale prend le contrepied du projet de l'UIMM sur le temps de travail largement inspiré par les ordonnances MACRON et qui propose de travailler plus, beaucoup plus et de gagner moins.

A nous de planter le décor pour proposer de véritables alternatives économiques et sociales, pour que la vraie vie, les véritables préoccupations des citoyens, des actifs et des retraités soient au cœur de nos échanges avec les travailleurs et les citoyens plus largement.

La question de l'industrie est également au cœur de notre démarche. Pas pour sauver les meubles. Nous parlons de reconquête et de développement. Le succès des assises, le 22 février 2017 avec plus de 1200 participants, montre l'intérêt que portent militants et syndiqués à cette question. Il existe près de 50 projets sur tout le territoire.



La FTM, ses syndiqués ont un rôle essentiel à jouer dans cette bataille. Tous ces projets doivent faire l'objet de débats avec les salariés et les populations, et bien sûr des mobilisations. Je veux saluer la lutte de nos camarades de GM&S mais je pourrais en citer bien d'autres.

Un combat long et difficile face à la logique de rentabilité des grands groupes donneurs d'ordres. Celle-ci pose avec force le nécessaire travail en filières dans une profession mais également entre les fédérations. Une coopération qui doit se faire par anticipation pour ne pas subir les restructurations et les mauvais coups.

Bon nombre de nos propositions pose avec force la question d'un secteur industriel public sous la tutelle d'un Etat stratège au service de la Nation. Les récents bradages d'ALSTOM, de STX posent en grand cette question.

Mais, vous le savez toutes et tous, sans rapport de forces, nos propositions, nos revendications ne pourront aboutir. C'est vieux comme la lutte des classes.

Ces multiples actions et vous en avez fait la démonstration le 13 octobre dernier, ne sont pas un problème si nous avons tous en perspective, la construction de journées d'actions convergentes interprofessionnelles. Or, trop souvent, les objectifs et revendications des uns prennent systématiquement sur cette construction du « tous ensemble ».

Ce qui contribue à cultiver les différences, de prioriser des initiatives professionnelles plutôt que travailler plus régulièrement les convergences.

Dans cette période particulière, nous avons besoin d'une CGT plus forte en nombre d'adhérents, je l'ai dit et dans la diversité de ses adhérents, je pense à l'indispensable féminisation des membres et à leur prise de responsabilité à tous les niveaux.

Notre combat pour l'égalité n'est pas de circonstance. Le rapport de domination qui conduit au sexisme, aux violences trouve aussi ses racines à l'entreprise par une différence de carrière et de salaire toujours en défaveur des femmes. Soyons vigilants pour que ces comportements ne puissent exister dans la CGT.

Je pense également à la jeunesse souvent la plus précaire et aux ingénieurs, cadres et techniciens de plus en plus nombreux dans les entreprises de la métallurgie.

Aucune entreprise, aucun service ne doit être interdit à une implantation de la CGT.

Plusieurs expériences dans mes différents déplacements me montrent que c'est souvent en interne que des freins ou des aprioris existent.

Or, de nombreux salariés attendent la venue à leur rencontre de syndicats et singulièrement, celle de la CGT. Ainsi, on le voit au travers des travailleurs liés commercialement à des plateformes numériques. Certains commentateurs de la vie publique ou personnalités politiques veulent opposer ces travailleurs aux autres. Ces derniers seraient synonymes d'avenir de l'évolution du monde du travail, hors du syndicalisme et des conflits de classe. N'avons-nous pas tendance à réagir nous aussi sur mode de pensée en les plaçant hors du champ de notre syndicalisation ?

Je l'ai dit, aucun lieu n'est interdit à la CGT car il en va également de notre représentativité.

Si nos résultats électoraux sont analysés plus précisément, les indications que nous avons, montrent des tendances à l'image des TPE mais aussi des progressions dans de nombreux secteurs. Oui, dans quelques grandes entreprises, nous connaissons des tassements, voire des reculs, cela reste à analyser mais cela ne fait pas une tendance.

Notre plus grand défi, c'est d'élargir notre implantation dans les entreprises. Nous avons un écart poten-



tiel d'électeurs entre la CFDT et nous qui approche les 500 000.

En clair, 500 000 salariés dans ce pays peuvent voter pour la CFDT aux élections professionnelles et pas pour la CGT. Pas parce qu'ils n'aiment pas la CGT, mais uniquement parce qu'il n'y a pas de listes CGT.

Cet écart était de 250 000, il y a 4 ans. Il se creuse donc et c'est particulièrement vrai parmi les ICT, vous le savez dans la métallurgie. Cette construction ne peut se faire sans un syndicalisme plus puissant et plus nombreux en termes d'adhérents. C'est aussi un vrai défi pour toute la CGT mais je l'ai déjà évoqué.

Un syndicalisme plus fort, avec des syndiqués formés et informés, cela passe aussi par la lecture CGT, l'excellent mensuel des métallurgistes et la NVO bien sûr.

Mes chers camarades, nous avons du pain sur la planche mais ça, vous le savez. Mais nous avons d'énormes responsabilités face à ceux qui ne nous proposent que résignation et soumission face au capital. Des perspectives existent, à nous de les construire et de les consolider. Nous ne sommes ni abattus, ni résignés. Nous sommes debout.

Alors, vive notre 41ème congrès, vive la CGT et que la lutte continue.

Election de la présidence de la septième séance

Denis Leblanc, Solange Caqueux et Pascal Guinet.

La proposition est approuvée à l'unanimité.

DOCUMENT D'ORIENTATION

Laurent Trombini

Bureau fédéral



La première partie de cette 7^e séance de notre 41^e Congrès est consacrée, dans un 1^{er} temps, à la présentation puis au débat du document d'orientation et d'engagements. A la suite, s'en suivra une présentation des amendements et l'avis de la commission sur ceux-ci pour qu'en final, ce document devienne notre feuille de route pour les 3 années à venir.

Ces dernières années, nous avons toutes et tous été extrêmement investis dans notre travail syndical au quotidien qui a consisté à proposer des perspectives et à répondre aux problématiques concrètes, vécues par les salariés.

Malgré cela ou plutôt, grâce à cela et à l'apport que cela génère, vous avez pris le temps nécessaire à la préparation de notre Congrès fédéral. Bien sûr, il a fallu faire l'effort militant de s'extirper du travail syndical immédiat et prendre le recul nécessaire pour intellectualiser ce vécu de travailleur militant.

Bien évidemment, cela n'a pas été simple mais il a suffi qu'un ou une camarade dans le bureau syndical, la CE, en réunion de syndiqués, en parle pour que cela interpelle tous les camarades. Cette démarche volontariste porte ses fruits car au final, ce 41^e Congrès s'est construit sur les réalités et le vécu des salariés sur leurs lieux de travail. Nous avons toutes et tous accompli un travail remarquable pour cette préparation.

L'impulsion que la Fédération a donné pour faire de nos syndiqués les acteurs et décideurs de notre organisation, a permis de préparer le Congrès à partir des sujets qu'ils ont souhaité mettre en débat.

Les assises ou journées d'études qui ont jalonné ces derniers mois comme celles de l'Automobile, de l'industrie du futur, concernant l'égalité professionnelle F/H, les Assises des Jeunes, ainsi que celles sur les comités d'établissement ou d'entreprise, ou encore la tenue du Congrès de l'UFICT ainsi que de l'UFR, ont largement contribué à nourrir les réflexions et par conséquent, favoriser l'investissement des camarades dans la préparation de notre 41^e Congrès.

Pour être un peu plus exhaustif, notre Congrès s'est préparé et construit tout au long de l'année au travers de la tenue d'environ 650 AG ou Congrès de syndicat réunissant quelques 10 000 syndiqués CGT. Nul n'est besoin de préciser que ce travail démocratique constitue notre ADN et que nous ne serions pas la CGT sans celui-là.

Oui, c'est un dur travail qui peut paraître fastidieux... C'est bien plus simple de décider « entre ceux qui savent » mais ce travail démocratique est le seul qui nous permet de nous projeter pour construire l'avenir. Il est constamment à impulser et plus cela semble difficile à réaliser, plus nous devrions avoir ce souci à cœur.

A l'issue de notre Congrès, le document préparatoire se nommera « Document d'orientations et d'engagements ». Ce document préparatoire a été voté par la CE



Fédérale du 23 février dernier. Il y a 1 an, un « 4 pages » a été adressé à tous les syndicats (pour ceux dont nous avons l'adresse) dont l'objet était le lancement de la préparation concrète de notre Congrès suscitant ainsi les premiers débats dépassant le cadre invisible que chacun de nous, dans notre travail quotidien de militant CGT, nous nous fixons par la force des choses.

Ce document a rappelé le champ que couvre notre Fédération :

- 1 377 000 salariés rattachés aux Conventions collectives de la Métallurgie
- 400 000 salariés aux Services de l'Automobile et des Garages
- 12 000 salariés font partie de la Convention Collective du Machinisme Agricole (SEDIMA)
- 10 000 salariés sont rattachés aux industries de la Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et perles (BJOP Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, Perles)
- 20 000 salariés font partie de la Convention Collective du froid et de l'aéraulique (SNEFCCA)

En tout, c'est environ 1 850 000 salariés qui sont dans le périmètre de notre Fédération.

A cela, nous devons rajouter les salariés de ces industries qui sont aujourd'hui retraités et qui ont poursuivi leur adhésion CGT. Je ne détaillerai pas ce point car il a été traité ce matin lors du 3^e débat concernant notre vie syndicale.

Le document d'orientation sera le résultat du document préparatoire mis en discussion dans nos syndicats et des amendements qui seront retenus.

Nous avons reçus 115 amendements sur lesquelles la commission dédiée qui s'est réunie lundi soir a donné son avis contenu dans le document qui vous a été distribué ce matin, pour qu'au final le document d'orientation soit soumis au vote. Ce document tel que proposé se décompose ainsi :

- ▶ Tout d'abord la situation générale dans laquelle nous vivons et luttons comme l'a si bien dit en son temps Victor Hugo « Ceux qui vivent, ce sont ceux qui luttent ». Cette partie pointe les responsabilités patentes du capitalisme et du coût qu'il fait supporter à toute la société ;
- ▶ Le désastre social et industriel mis en place par les politiques successives des gouvernements au service du grand patronat et en particulier de la grande finance ;
- ▶ Il fait un constat également concernant les grandes

luttres de 2016 mais aussi de cette année, de leurs limites et en particulier du très faible ancrage dans les entreprises, lieu où l'affrontement de classe est exacerbé. En une phrase : en 2016, le mouvement revendicatif contre la Loi Travail avait un soutien massif et très majoritaire parmi la population française mais très peu d'impact sur la production et par conséquent sur la rémunération du capital !

► Ensuite le document aborde nos revendications pour les salariés de la Métallurgie en mettant le travail au cœur de nos préoccupations. Il aborde les grands sujets dans le détail :

- . Salaires et égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes ;

- . Les conditions de travail, la santé physique et psychique des salariés ;

- . Le temps de travail et sa réduction nécessaire ;

- . Et 2 sujets qui ont une place importante dans ce

Congrès :

- L'industrie et son développement

- Les droits sociaux individuels et collectifs dans notre branche, enjeux majeurs des négociations du Dispositif Conventionnel actuellement en cours entre les OS représentatives de la branche et l'UIMM.

► L'avant-dernière partie du document traite de notre vie syndicale.

Traité ce matin, elle est l'élément sans quoi rien ne peut se faire. Henry KRASUCKI parlait de cultiver notre jardin syndical ; oui c'est bien de cela dont il est question. Je parlerai de terroir et pour ne pas oublier que nous sommes en Côte d'Or, je me permets de le paraphraser en disant qu'on ne plante pas de cabernet en Bourgogne mais bien du Pinot Noir et ceci parce que de façon empirique les travailleurs viticulteurs ont appris à comprendre dans quel environnement ils travaillaient. Et bien ce document se veut être le guide pour labourer sur ce terrain là !

- Quelle place dans la CGT :

- . Des femmes ;

- . Des jeunes ;

- . Des ingénieurs

- . Des techniciens ;

- . Des retraités ... ;

- Comment l'industrie évolue ?

- La transformation du salariat s'accélère, comment

le prenons-nous en compte ? Quel travail de terrain devons-nous réaliser ? Quelle communication ? Etc, etc.

- Nos structures nationales, régionales, départementales ; comment les impulser ? Comment les adapter aux évolutions ? Comment les rendre plus efficaces ?

Tous ces sujets sont abordés dans notre document d'orientation et nombre de ceux-ci ont déjà été débattus ces jours derniers.

L'enjeu est d'importance. La CGT est un outil formidable au service des salariés, des chômeurs, des retraités mais il est fragile, sans doute n'a-t-il jamais été aussi contesté et pourtant, dès qu'un salarié se sent en grande difficulté face à son employeur, à qui fait-il appel ? Vous le savez, auprès de VOUS, de NOUS tous et personne d'autre.

Alors on ne peut et on ne doit rien lâcher et surtout pas laisser des camarades se faire agresser, sanctionner, licencier et trainer en justice !

La dernière partie de notre document détaille nos engagements qui seront « notre phare » dans cette mer déchaînée qu'est le début du 21ème siècle.

► La dernière partie du document détaillé

Nos engagements portent sur 9 thèmes :

- L'industrie et l'Emploi

- Une convention collective nationale de haut niveau pour tous les Métallurgistes

- La lutte contre toutes les discriminations professionnelles et en particulier celles faites aux femmes ainsi que la lutte contre le harcèlement

- La Santé au travail

- La syndicalisation

- La continuité syndicale

- La CGT de toutes les catégories professionnelles

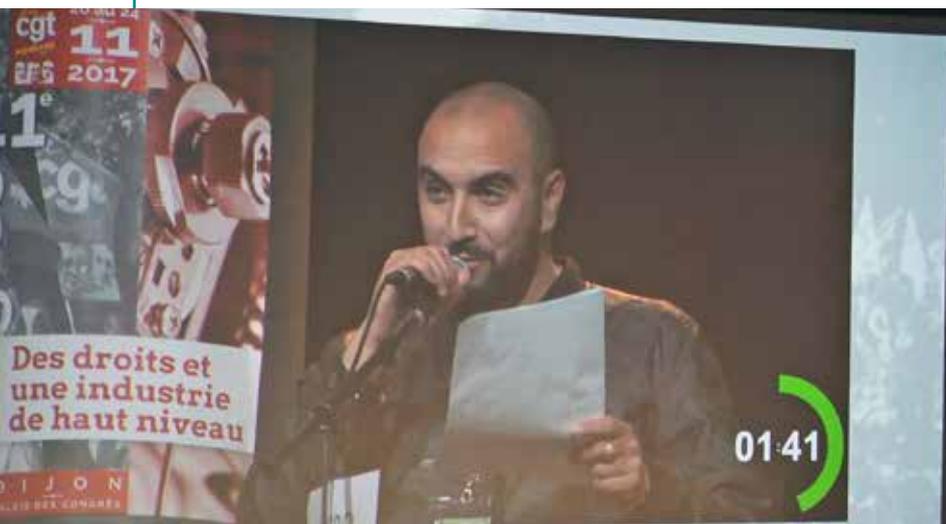
- La formation syndicale

- Notre Fédération en Europe et dans le Monde

Voilà Cher-e Camarade, ce que j'étais chargé de vous présenter. Bien sûr, ce n'est pas exhaustif sinon je vous aurai lu le document ! Maintenant place au débat pour que tout à l'heure avec mes camarades de la commission, nous puissions vous détailler les amendements.

Merci et à vous la parole !

#BalancezVosQuestions



Vos Exigences sont Nos Priorités



Expertises

Formations

*Assistance à la
négociation*

Assistance / Conseil

*Comptabilité et audit des
comptes du CSE*

Expertises CHSCT

contact@cadeco.fr

www.cadeco.fr

Tél : 01 42 22 60 73 // 06 47 47 41 10



INDEPENDANCE - ENGAGEMENT - RIGUEUR



Olivier TEN, *Legrand Limoges*

J'ai des propositions pour faire vivre notre document d'orientation pendant trois ans. La première est de demander aux DSC et secrétaires de syndicats de convier la Fédération aux réunions de leur coordination et à leur AG, pour qu'elle puisse y collecter les revendications du terrain et ainsi créer une plate-forme commune. La deuxième est de nous préparer à la future Loi travail et, dans cette perspective, nous nous inscrivons dans l'idée de réunir les DSC à chaque CN et d'instaurer un échange avec eux pour établir une plate-forme. Il est important de ressortir de ce congrès en sachant comment nous organiser car le patronat, lui, est organisé. Nous avons une belle fédération et j'entends dire partout qu'il ne nous manque pas grand chose, juste de nous organiser, d'où la raison de mes deux propositions d'organisation.

Ludovic BOUVIER, *USTM CGT 59*

Dans son rapport d'ouverture, Frédéric Sanchez n'a pas réaffirmé notre demande pour un retrait total des ordonnances Macron, ce qui me pose problème. Je souhaiterais que cela soit fait clairement. Je pense que devrait aussi faire clairement partie du document d'orientation. Nous sommes également passés du retrait de la loi El-Khomri à l'aménagement de son article 2, qui remet en cause la hiérarchie des normes, ce qui n'est pas possible. Il faut demander son retrait total !

Les orientations qui nous sont proposées aujourd'hui s'inscrivent dans la continuité des orientations précédentes, qui ne nous ont pas permis de gagner. Nous devons avoir un débat très large dans toute la CGT sur cette question et faire notre autocritique, sous peine de continuer à aller dans le mur. Nous ne pouvons pas continuer à avoir des journées d'action tous les quinze jours car ce n'est pas comme cela que nous gagnerons. Pour ces raisons, le Nord-Pas-de-Calais ne votera pas les orientations qui nous ont été présentées durant ce congrès.

Gérard BRION, *Tenneco Louverne*

Je voudrais revenir sur un sujet difficile à aborder : l'homophobie. En tant que conseiller du salarié et défenseur syndical, j'ai constaté que des homosexuels étaient parfois licenciés en raison de leur orientation sexuelle. Je pense que nous devons prendre cela en compte dans notre document d'orientation, dont la mise en œuvre demandera l'implication de tous. J'en profite pour remercier Alain Hébert et Isabelle Héroult grâce à qui je suis ici aujourd'hui.

Philippe AYACHE, *Airbus Defence & Space*

Je voudrais parler de l'amendement n°30 qui figure au paragraphe 34 de la page 7. Si être communiste, c'est avoir le sens du bien commun, alors je suis communiste. Pour nous le bien commun, ce sont des entreprises qui appartiendraient à leurs salariés et usagers. L'amendement proposé par le syndicat d'Airbus Defence & Space s'inscrit tout à fait dans cette perspective. La Fédération doit s'interroger sur une réappropriation collective du bien commun qui, faute d'être matériel, doit être à tout le moins spirituel.

Jean-Claude GANDOUIN, *USTM de Bourges*

Le collectif CCN veut que le congrès s'inscrive dans le mouvement des dockers, routiers et salariés du bâtiment pour élargir une brèche contre la loi Macron et l'inversion des normes. Ni les accords d'entreprise, ni les accords de branche ne doivent faire la loi, celle du capital, contre le droit du travail et les droits sociaux.

En l'état actuel des choses, nous ne pouvons être d'accord sur les 32 heures sans de vraies garanties. La question des salaires est l'enjeu central de l'affrontement entre le capital et le travail dans la loi Macron.

Pour ce qui concerne le bilan de la loi Aubry, nous avons un avis mitigé puisque le temps de travail a en réalité augmenté avec le contingent d'heures supplémentaires. Elle s'est également traduite par une précarisation massive, l'allongement de la vie au travail par le recul de l'âge de la retraite et une intensification du travail avec le lean manufacturing. Nous ne sommes pas pour les accords issus de la loi Macron sur les 32 heures et sommes contre la suppression des 35 heures car nous risquons de perdre les RTT et les compensations salariales gagnées dans la lutte contre les lois Aubry. Nous ne sommes pas d'accord sur le modèle allemand que prône IG Metall des 28 heures avec perte de salaire sur la base du volontariat, avec cette illusion réformiste du partage du travail avec les chômeurs et précaires comme solution à la crise.

Aujourd'hui, la recherche de la plus-value par le capitalisme passe plus par l'intensification du travail et la baisse des salaires que par la réduction du temps de travail et les 32 heures. En matière d'emploi, nous avons pour axe le droit à une retraite pleine à 60 ans et l'embauche des jeunes.

Nous sommes également contre la perspective d'une fusion de fédérations car il s'agit d'une mesure imposée par la CES avec IndustriAll, dans une logique de syndicalisme d'accompagnement et de cogestion.

Sur la question du rapport de forces international, nous sommes d'accord avec le refus de la mise en concurrence des travailleurs et des peuples par le racisme et la xénophobie. L'internationalisme doit favoriser la solidarité entre ouvriers face à la politique des monopoles.

Aujourd'hui, gouvernement et patronat nous déclarent la guerre. Macron et sa politique ultra-libérale au service de la bourgeoisie et du capital nous réservent un bien triste sort, à nous les travailleurs, qui sommes les seuls à produire les richesses du pays par notre force de travail. Seules nos luttes collectives et solidaires arriveront à les faire reculer pour renverser cette société capitaliste.

Matthieu TRUBERT, USTM 92

Trois facteurs clés de la représentativité me semblent aujourd'hui alarmants.

- la pyramide des âges de nos syndiqués

Quel plan de bataille mettons-nous en œuvre pour attirer les jeunes, souvent peu enclins à se syndiquer ?

- la place des femmes

Celle-ci est aujourd'hui réduite à une discrimination positive par le traquenard de la loi Rebsamen qui ne s'attaque pas au triple plafond de verre qui les guette : femme, syndiquée et cégétiste. Quel plan de bataille mettons-nous en œuvre pour les inciter à franchir le pas ?

- les ICT

Le glissement des catégories socioprofessionnelles est synonyme pour nous d'effondrement de notre représentativité, avec moins de 30 % chez les techniciens et moins de 9 % chez les ingénieurs et cadres.

Depuis le début du congrès, j'entends souvent des mots évocateurs pour nous tels que « lutte des classes » ou « patrons » mais est-ce vraiment avec ces mots que nous allons séduire les jeunes, les femmes et les ICT ? Pour eux, la lutte des classes n'est-elle pas simplement la lutte entre les ouvriers et les ICT, comme cela arrive encore parfois ?

Ne parlons plus non plus de « patrons » car aujourd'hui, le mal vient des grands groupes donneurs d'ordres, donc des fonds d'investissement qui les dirigent, donc de la finance, qui est le cancer de l'entreprise.

Certes, il y a des jeunes qui ne sont pas encore entre deux âges. Certes, les cadres peuvent être farouches et dociles, leur sens critique anesthésié par des scorecards et par BFM TV, mais il faudra bien faire avec. Alors pour faciliter le travail de nos camarades dans toutes les bases, quand oserons-nous un jour envoyer un message fort en portant à notre tête une femme, jeune et ICT pour porter des projets d'industrie du futur où tout le monde aura son rôle à jouer ? Rappelons leur ces mots d'Aragon chantés par Jean Ferrat : « votre lutte, à tous les niveaux, de la nôtre est indivisible ». J'espère que Frédéric Sanchez saura, lors de sa probable prochaine mandature, être le moteur de ces chantiers, pour que la Métallurgie soit un pionnier d'une CGT de demain.

Jean-Baptiste DELREY, Snecma Gennevilliers

Aujourd'hui, nous vivons une grande répression patronale. Nous, militants CGT, sommes la cible des patrons pour avoir défendu, avec l'appui de 300 salariés, un collègue syndiqué à la CGT qui s'est fait licencier, ce qui est considéré comme répréhensible. Puisque l'union fait la force, je demande votre soutien pour tous ceux qui en sont victimes

David MEYER

Le document d'orientation a vocation à définir nos engagements sur la future mandature. Il évoque donc beaucoup de sujets, que nous n'avons peut-être pas tous repris,

ce qui ne veut pas dire pour autant que nous reniions certains de nos engagements. Lors du congrès confédéral, il ne nous a pas paru utile de réécrire les revendications de notre organisation dans le document d'orientation. Peut-être faudrait-il y réaffirmer certains points mais il est clair que nous sommes contre l'extrême droite, le fascisme et toutes les formes de discrimination et que nous sommes le syndicat de tous les salariés. Il est important de se redire ces éléments qui font partie de notre « ADN ».

Je voudrais également revenir sur la question économique. Dans son rapport d'ouverture, Frédéric Sanchez a rappelé à plusieurs reprises que nous devons dépasser le capitalisme. Dans notre document d'orientation, nous avons développé un axe de travail : notre campagne contre le coût capital, que nous menons à travers des livrets, des journées d'étude et des argumentaires qui permettent de combattre le capital et ses incidences dans les entreprises. Il en va de même pour l'industrie, dans laquelle nous demandons le développement d'emplois de qualité. Cela fait aussi partie des éléments que nous avons amenés dans ce document.

Concernant les récentes lois, ces dernières années, les gouvernements successifs ont tous attaqué le droit du travail et notre Fédération continuera à les combattre

Rémy LOCURATOLO, Degrémont Rueil-Malmaison

En page 7, à la ligne 34, il est question d'une stratégie « court-termiste » alors qu'il est dit un peu plus tôt qu'il n'y a pas de vision stratégique à moyen terme, ce qui semble un peu incohérent.

En page 17, il est fait mention de l'obligation d'avoir des listes paritaires en application de la loi Rebsamen et j'ai demandé que l'on ajoute la phrase « de façon à créer de l'émulation et à les responsabiliser, les femmes de la CGT doivent être plus visibles dans les médias nationaux ».

Enfin, en page 19, la ligne 121, qui porte sur le numérique, ne me semble pas très claire.

Yannick DUGOU, Dassault Argenteuil

On sait qu'il est toujours compliqué de se positionner sur un document d'orientation qui nous fait un peu penser aux objectifs assignés par notre direction. Si j'interviens, c'est pour rappeler que ce n'est pas avec des débats sémantiques que nous arriverons à mobiliser mais parce que nous serons sur le terrain, parce que nous répondrons aux demandes des salariés. La situation actuelle est compliquée ; il faut donc que ce congrès nous redonne la « pêche ». Nous avons des valeurs et il faut les défendre.

Marianne PROFETA, Thales Alenia Space

Je voudrais soutenir l'amendement n°30 déposé par le syndicat de Thales Alenia Space, qui propose de s'interroger sur la place de l'Etat dans les entreprises stratégiques et structurantes. S'interroger est une bonne chose, surtout quand on voit que des entreprises françaises comme ADS et Thales Alenia Space utilisent leur concurrence pour exploiter toujours plus leurs salariés en France. Il s'agit d'entreprises stratégiques qui traitent non seulement de sujets de défense mais aussi environnementaux ou de communication. Or quand on voit que ces deux entreprises ont des objectifs purement financiers, on peut s'interroger sur la place de l'Etat dans leur capital.

Jean-Pierre

Je voudrais intervenir sur la mise en place du CSE car il me semble que dans les deux années à venir, nous allons devoir mener bataille sur ce sujet et je suis inquiet sur la façon dont nous allons le faire. Je suis favorable à la centralisation, via les DSC, des informations au niveau

de la Fédération car nous allons devoir affronter nos patrons sur le type de syndicalisme que veut nous imposer le patronat. Dans certaines entreprises, avec la création du CSE, ce sont plus de 50 % des élus CGT qui se trouveront sans mandat, ce qui va poser problème dans nos équipes militantes.

Le patronat voudrait un syndicalisme de négociation. Il essaiera de faire en sorte que les élus passent leur temps en réunion avec lui et passent sous son influence. Il veut faire disparaître les membres du CHSCT, les délégués du personnel et les élus au CE, qui sont nos militants de base.

Je pense que nous pouvons gagner la bataille mais il faudra mettre les salariés dans le coup, en leur montrant que nous ne défendons pas nos privilèges mais que le patronat s'attaque aux droits syndicaux fondamentaux dans l'entreprise. Nous allons avoir du travail et il faudra que nous résistions, ce qui demandera une certaine organisation et une très forte détermination.

Grégory KHIATI, Renault Trucks

Sans remettre en cause le travail réalisé par nos camarades, un point du document d'orientation me chagrine : celui portant sur le salaire, dans lequel il est écrit « faire progresser le pouvoir d'achat des salariés et de leur famille et, par conséquence, le bien-être ». Dans mon entreprise, nous nous efforçons d'expliquer aux salariés que le salaire est le paiement d'une qualification sur un temps donné, qui ne se résume pas seulement à ce que l'on touche à la fin du mois mais qui compte aussi une part socialisée. Parler uniquement « d'augmentation du pouvoir d'achat » me gêne car cela remet en cause ce que nous revendiquons, à savoir le paiement de la qualification des salariés à leur juste valeur. Si nous voulons défendre le pouvoir d'achat, il faut se battre sur le prix des denrées alimentaires. Or on dit que c'est la consommation qui relancera l'économie, mais le ferons-nous avec des produits importés à bas prix ? Le rôle de la Fédération devrait donc être, avant de parler de « pouvoir d'achat », de parler « d'augmentation des salaires ».

Tony RAIMBAULT

J'ai été interpellé en lisant le paragraphe du document d'orientation qui évoque la place des femmes dans la CGT et dans lequel il est écrit que « l'on nous oblige » à intégrer des femmes à nos listes. Pourquoi mettre cela dans le document ? Nous luttons tous pour l'intérêt des salariés, hommes ou femmes, ouvriers ou cadres. Pour notre part, c'est avec un réel plaisir que nous avons intégré des femmes à nos listes bien avant que la loi Rebsamen nous y oblige. Je pense que nous sommes assez intelligents et que nous n'avons pas besoin de mettre cela dans un document d'orientation.

Laurent TROMBINI, Thalès

Ce document a été envoyé voilà six mois et nous sommes ici pour parler des seuls amendements reçus. Je m'étonne que des camarades nous interpellent pour dénoncer des manques ou des aberrations dans le document alors qu'ils n'ont déposé aucun amendement.

Nous avons reçu 115 amendements, nous les avons tous pris en compte jusqu'au dernier moment et la commission des amendements les a traités lundi dernier. 18 amendements concernent la situation générale du document, 42 l'activité revendicative, 40 la vie syndicale et 13 les engagements contenus dans le document préparatoire. Je ne détaillerai pas chacun d'eux mais je vous présenterai les grandes lignes.

Sur la situation générale, il y a eu de la part de cer-

tains syndicats une volonté d'actualiser le document en y intégrant ce qui se passe depuis cet été, en particulier notre lutte contre les ordonnances, ainsi que la problématique du développement durable et du réchauffement climatique, de préciser l'importance nécessaire de notre action syndicale au niveau de toute la communauté de travail, et de réaffirmer notre volonté d'aller vers une société débarrassée de l'exploitation capitaliste.

Concernant l'action revendicative, les amendements abordent différents points, en particulier la réduction du temps de travail et les différentes possibilités en fonction des catégories professionnelles, les revendications spécifiques des retraités (la commission propose un amendement qui les regrouperait tous), les salaires et notre revendication pour une grille unique permettant le doublement du salaire et de la qualification sur l'ensemble de la carrière.

Sur la vie syndicale, nous avons reçu plusieurs amendements concernant notre action en territoire, d'autres sur la nécessité d'un travail spécifique à destination des ingénieurs, cadres et techniciens, ainsi que sur l'importance de la formation syndicale.

Enfin, concernant les engagements, à la demande de plusieurs syndicats, la Commission propose d'intégrer un nouvel article sur les discriminations faites aux femmes et la lutte contre le harcèlement, et de renforcer nos engagements concernant la syndicalisation et l'importance d'impulser partout des assemblées de syndiqués. Réaffirmation également de notre revendication d'une retraite à 60 ans (55 ans pour les salariés ayant un travail pénible).

Voici résumés, en quelques minutes, les 115 amendements. Je laisse maintenant la présidence soumettre à votre vote le document d'orientation modifié selon les propositions de la commission chargée des amendements.

Denis LEBLANC

J'invite les camarades qui souhaiteraient défendre un amendement à prendre la parole.

Rémy LOCURATOLO

Je souhaiterais défendre l'amendement n°85 du syndicat Gemalto (page 17, ligne 107) portant sur la visibilité des femmes dans les médias nationaux. J'aimerais également que l'alinéa 2 de la ligne 121 (page 19), soit reformulé pour rappeler que le numérique nous a enlevé un travail dont nous demandons que la valeur soit réintégrée dans la masse salariale.

Edith BIECHLE

Pour avoir des femmes dans les médias, il faut d'abord avoir la volonté de représenter tous les salariés et d'avoir des militants formés et informés, ce qui passe par la vie syndicale, mais vu l'image que les médias donnent de la CGT, je ne suis pas vraiment sûre de vouloir y être présente. Il faut commencer par le début, à savoir la vie syndicale.

Denis LEBLANC

Je vous propose de vous prononcer sur la proposition de la commission des amendements de ne pas retenir l'amendement n°85.

La proposition est approuvée à la majorité.

Franck PERRIN, Thales Radiologie

Nous avons proposé l'amendement n°107 qui proposait de lutter contre le harcèlement envers les femmes dans les entreprises et dans la CGT mais qui a été fortement édulcoré. Il me semble important d'affirmer que le harcèlement est possible au sein de la CGT et qu'elle va lutter contre ce problème.

Laurent TROMBINI

La commission a partiellement pris en compte cet amendement mais elle n'a pas souhaité mettre au même niveau harcèlement au sein de la CGT et dans la société en général. La CGT combat depuis toujours le harcèlement et se bat contre les discriminations. En début d'année, la Confédération a mis en place une structure de vigilance, qui suit tous les faits qui pourraient se passer au sein de la CGT. La commission propose donc de reprendre cet amendement mais sous une autre forme.

Franck PERRIN

Dans cette formulation, la notion même de harcèlement au sein de la CGT disparaît, ce qui me pose problème. Je pense que nous pourrions trouver une formulation qui montrerait que la CGT lutte contre ce problème en interne et qu'elle en est fière.

David MEYER

La commission propose donc une autre formulation dans laquelle l'amendement se conclurait par la phrase « ainsi que dans nos structures ».

La proposition de la Commission est adoptée à la majorité.

De la salle

Le syndicat d'Airbus Defence & Space propose d'ajouter à l'amendement n° 30, au paragraphe 34 de la page 7, la phrase suivante : « La FTM doit s'interroger sur l'appropriation collective des grandes entreprises et grands groupes dans des filières structurantes et stratégiques (sidérurgie, aéronautique, défense). Le rôle et la place de l'Etat et de la représentation nationale doivent être renforcés ».

Laurent TROMBINI

La commission propose de ne pas reprendre cet amendement. L'Etat est en effet le premier actionnaire de Thales et dans cette société nous nous battons pour défendre l'industrie, les salariés et leurs conditions de travail. Ce n'est donc pas une solution en soi. La solution, c'est la lutte contre le système capitaliste. La commission pense que c'est presque tromper les salariés que d'écrire cela en l'état. Il faudrait alors développer l'ensemble des arguments portant sur un changement de société. C'est pour cela que la commission propose de ne pas reprendre cet amendement.

La proposition de la Commission est adoptée à la majorité.

De la salle

Dans l'amendement n°31 déposé par les syndicats de la métallurgie du Finistère, il me semblait important de rappeler l'importance de garder des organismes de formation de proximité pour conserver des compétences sur nos territoires. Aujourd'hui, si des salariés de Quimper veulent se former à certains métiers, ils doivent aller dans le Morbihan car il n'y a plus de centre de formation sur notre territoire.

Un délégué de la réparation navale

Pour certains métiers (soudeur, chaudronnier...), il n'y a plus de centre de formation à Brest et c'est pour cela que nous avons déposé cet amendement.

Christine CIOL

La Commission a effectivement décidé de ne pas retenir cet amendement en l'état car les gouvernements successifs, même s'ils ont affaibli les filières industrielles, ne les ont pas encore détruites. Nous proposons donc de

dire que les gouvernements successifs affaiblissent les filières industrielles ainsi que les centres de formation et lycées techniques type BEP-AFPA.

De la salle

Nous sommes d'accord avec cette proposition.

Gérard BRION, Tenneco

Nous avons proposé un amendement proposant de réécrire l'article 83 (page 16) qui propose « un état des lieux qui nous permettra de mettre des moyens appropriés dans chaque département et région pour avoir une organisation CGT de proximité ». A un moment donné, il y en a marre de réfléchir ! Il faut y mettre les moyens adaptés ! Nous demandons donc que les moyens soient répartis entre toutes les régions et départements.

David MEYER

La Commission propose une autre formulation qui tient compte de ce qui a été avancé mais en tenant compte de nos moyens : « un état des lieux qui va nous permettre de décider des moyens appropriés dans chaque département et région pour avoir une organisation CGT de proximité ».

Gérard BRION

Il faudra certes faire un état des lieux mais aussi qu'il soit vraiment en phase avec ce que nous vivons dans les départements.

Un délégué de Constellium Issoire

Mon syndicat maintient l'amendement n°18 qui propose la suppression du terme « pouvoir d'achat ».

Laurent TROMBINI

La commission réfléchit à une modification de sa proposition. Pour autant, les articles repris dans cette partie du document parlent de « développer le pouvoir d'achat pour permettre aux salariés de mieux vivre ». La notion d'augmentation du pouvoir d'achat est donc extrêmement importante.

Un délégué de Constellium Issoire

« Pouvoir d'achat » reste un terme capitaliste.

David MEYER

Nous pourrions inverser les paragraphes 25 et 26 et parler de progression du « niveau de vie » plutôt que du « pouvoir d'achat ».

Un délégué de Constellium Issoire

D'accord.

Vote du document d'orientation

Inscrits : 55 192

Votants : 54 692 (99,09 %)

Exprimés : 51 376 (93,94 %)

Nuls et blancs : 0

Abstentions : 3 316 (6,06 %)

Pour : 47 531 (92,52 %)

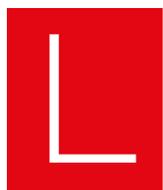
Contre : 3 845 (7,48 %)

Le document est adopté à la majorité.

CONSEIL NATIONAL

Amar Ladraa

Secrétariat fédéral



Le Conseil National du 9 novembre dernier a validé la proposition du Comité Exécutif Fédéral d'une première ébauche de 75 candidatures pour la nouvelle direction fédérale. Nous devons ce soir arrêter la proposition qui sera présentée demain aux congressistes et soumise au vote des délégués comme le précise « l'article 29 » de nos statuts.

Le collectif « Politique des Cadres » mandaté par le Comité Exécutif Fédéral a élaboré et a travaillé à une deuxième ébauche en tenant compte des différentes remarques, propositions et surtout en respectant les critères que nous avons retenus. Cette construction a été collective et vivante. Chaque étape de mise en commun a permis des évolutions et des avancées vers une proposition concrète.

Pour chacun d'entre-nous et particulièrement pour la direction fédérale sortante, nous nous sommes enrichis pendant ces derniers mois de réflexion et c'est ce que nous allons essayer de faire partager aux congressistes.

Quelques mots sur le mandatement

Le principe de proximité appliqué au mandatement et ses résultats ont permis d'intéresser beaucoup de syndicats à la préparation du congrès et par conséquent à la construction de la future direction. Le mode de vie de la direction fédérale de ces dernières années, ainsi que les multiples rencontres de travail en lien direct avec les syndicats (notamment lors des AG et Congrès) ont certainement contribué à la réussite de ce mandatement et à l'intérêt porté à notre 41^e congrès.

La direction fédérale sortante a joué un rôle important dans l'animation et dans la réflexion de cette construction, avec l'apport des syndicats. Aujourd'hui, nous pouvons présenter une proposition collective.

Cela a débuté lors du Comité Exécutif Fédéral de février, qui s'est doté d'un collectif pour être l'outil de travail de la direction fédérale. En juillet 2017, nous avons retenu la conception de la future direction fédérale, son mode de vie, ainsi que les critères de construction, puis comme je vous l'ai dit une première approche a été proposée au conseil national du 9 novembre.

Dans cette chronologie de travail, notre intention première a été de tirer des enseignements du mandat écoulé sur l'activité développée et notre mode de vie.

Nous avons tiré un bilan de fonctionnement de chacune de nos instances « Comité Exécutif, Conseil National, Bureau Fédéral, Secrétariat Fédéral ». Nos rencontres avec les syndicats nous ont donné des indications fortes sur les activités fédérales à développer. Ces débats nous ont permis d'être critiques et constructifs pour l'avenir, notamment pour :

- Etre une fédération qui va contribuer à la construction de repères revendicatifs utiles au rassemblement des métallos et au plus près des entreprises, des repères semblables à la campagne que nous menons sur notre Convention Collective Nationale ;

- Etre une fédération qui permet l'expression des syndiqués et des salariés par la démocratie et le dévelop-



pement des assemblées générales et congrès de syndicat ;

- Etre une fédération qui élargit la syndicalisation pour permettre l'expression d'un rapport de forces à chaque négociation, d'où l'importance du débat sur les ICT par exemple ;

- Enfin, être une fédération dans laquelle les syndiqués, les syndicats, s'investissent et apportent l'essentiel, c'est-à-dire, leurs contributions.

Les camarades élus au CEF lors du précédent congrès ont, eux-aussi, été mis à contribution lors de discussions individuelles afin de tirer des enseignements à partir d'expériences diverses. Les membres de la direction fédérale ont pu ainsi exprimer leurs points de vue, leur vécu au comité exécutif et au Bureau Fédéral, leurs attentes et aspirations pour l'avenir.

Globalement, l'ensemble des discussions montre une satisfaction générale sur la tenue et le contenu des réunions de la direction fédérale. Elles ont constitué un élément de référence dans notre construction pour la direction fédérale et de son mode de vie.

En juillet, un appel à candidatures a été envoyé à tous les syndicats, avec les critères suivants :

- Maintenir un Comité Exécutif Fédéral avec environ 75 camarades ;

- Renforcer l'animation de la Vie fédérale, notamment dans l'implication de chaque membre dans les collectifs fédéraux ;

- Prévoir une Formation d'accueil des futurs dirigeants : pour permettre à chacun d'exercer au plus vite et d'assumer ses nouvelles responsabilités dans les meilleures conditions ;

- De poursuivre notre travail sur la place des femmes et des jeunes, mais aussi avoir une représentation plus large des filières rattachées à la métallurgie ;

- Il en est de même pour notre activité en direction des Ingénieurs, Cadres et Techniciens et des retraités. Il y a besoin de renforcer les convergences avec nos organisations spécifiques.

Ces critères de construction devraient nous permettre de renforcer l'activité fédérale en lien direct avec nos syndicats. Être à l'écoute de leurs besoins, voire d'anticiper leurs attentes nous paraît fondamental, mais également les impliquer dans nos décisions et dans leur mise en œuvre.

Concernant les candidatures parvenues à la fédération :

Je tiens tout d'abord à remercier l'ensemble des camarades qui se sont inscrits pour représenter la future direction fédérale : 97 ont été validés par le Conseil National du 9 novembre, une dizaine de candidatures n'a pas été retenue car hors délai. Il est cependant intéressant de remarquer que près de 50% des membres de la direction fédérale sortante ont renouvelé leur proposition de candidature...

Les candidatures semblent être toujours autant réfléchies, confrontées aux critères de discussions que nous avons retenus. Nous pensons que la construction de la direction fédérale s'est faite beaucoup plus en amont. Les syndicats ont proposé des candidats qui apportent une réelle diversité.

Il ne s'agit pas de sollicitations volontaristes... mais d'un engagement, avec le risque bien évidemment que sa candidature puisse être retenue ou non...

Pendant cette période d'investigations, de débat, et malgré les éléments positifs évoqués, le collectif a relevé des difficultés pour toucher davantage de nouveaux candidats. En partie pour les raisons suivantes :

- La sous-estimation de pouvoir être acteur dans la direction fédérale ou la surestimation de la responsabilité ;
- L'absence de disponibilité et de droits syndicaux dans nos syndicats issus de petites entreprises. A ce sujet, la fédération n'a pas lésiné sur les moyens (de détachement) pour permettre à plusieurs camarades d'assumer leur mandat de dirigeant :

- La pression patronale dans le rapport « boulot professionnel » et l'acte militant, qui a également des conséquences dans la vie familiale.

Nul doute que la direction fédérale qui sera élue devra s'intéresser à ces handicaps et relever ces défis, notamment sur la question des moyens qui nécessite une réflexion plus large avec nos structures sur la recherche de mutualisation et de partage des moyens.

Le fait d'avoir décidé cette conception, en lien avec les critères, a conduit le comité exécutif fédéral à mieux tenter de cerner chaque candidature. Des discussions ont été engagées afin de mieux connaître leurs motivations personnelles et celles des syndicats.

Leurs réponses ont représenté une aide importante pour réaliser les propositions d'approche de la direction fédérale. Cela permet également de vraiment associer le syndicat à l'acte de candidatures et à la réflexion collective de la conception.

La direction fédérale sortante a aussi réfléchi sur le « travailler ensemble » dans un collectif avec des idées et des points de vue qui peuvent être différents. En effet, le débat contradictoire et la diversité d'opinion sont des atouts pour une réflexion collective.

Concernant la proposition de la future direction fédérale, je vous rappelle que le Comité Exécutif Fédéral et le Conseil National dernier ont validé la première approche. Le collectif propose donc d'avoir comme base de travail la première proposition.

Concernant la 2^e approche, elle a été conditionnée par les facteurs suivants :

- Que cela apporte un « plus » à la première approche ;
- Intégrer les remarques et le débat du dernier conseil national ;
- Garder à l'esprit les critères retenus par le C.E.F que je vous ai rappelé plus haut.

Concrètement, en termes de propositions, le collectif suggère de retenir 2 nouvelles candidatures qui nous semblent correspondre aux critères :

- Eric Gereaud du syndicat Leroy Somer dans la Charente.
- Tony Raimbault du syndicat Airbus St Nazaire de la Loire-Atlantique. Deux camarades ont décidé de retirer leur candidature, il s'agit de Benoît Menneson et Jean-Bernard Etchemendy. Ce qui ferait un CEF de 70 membres, une CFC de 5 membres, donc une instance de 75 camarades.

Cette deuxième approche donnerait :

- 44 camarades sont reconduits dans leur mandat ;
- 31 seraient de nouveaux élus, ce qui représenterait un renouvellement de 41 % ;
- 6 seraient des jeunes de moins de 35 ans ;
- 18 femmes, soit 24 % ;
- La moyenne d'âge serait de 44 ans ;
- Concernant les filières rattachées à la métallurgie, la majorité est représentée avec un renforcement, notamment au niveau des services de l'automobile et de la sidérurgie.

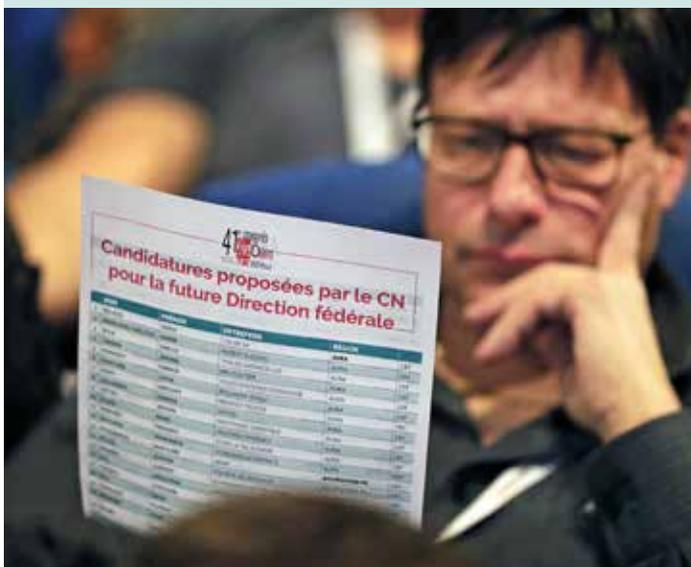
Pour le bureau fédéral, je vous rappelle que cette proposition n'est qu'une indication, un point de repère pour la future direction fédérale qui sera élue par le congrès. En effet, c'est le Comité Exécutif Fédéral qui élira en son sein, le bureau, le secrétariat, le secrétaire adjoint et général. Vous avez dans vos pochettes les propositions de candidature dans les différentes instances. Soit 18 membres, avec un changement par rapport à la première approche : un camarade a décidé de ne pas se présenter, il s'agit de Gérard Montuelle qui a été remplacé par Michel Molesin.

Ce qui fait un Bureau fédéral composé de :

- 12 camarades qui ont une activité professionnelle dans l'entreprise ;
- 6 camarades permanents (7 au 40e).

Concernant le poste de Secrétaire Général, nous proposons : Frédéric Sanchez, et le poste de Secrétaire Général Adjoint, nous proposons : Stéphane Flégeau.

Voilà, Chers Camarades, la réflexion du CEF que j'étais chargé de vous présenter. A vous la parole.





Marc MONTAL, *Safran Power Unit Toulouse*

Au nom de la majorité des délégués de la région Occitanie, je voudrais déposer une motion pour le maintien de la candidature de Xavier Petrachi au Comité exécutif fédéral. Nous savons que cette candidature a déjà fait l'objet de débats lors du Conseil national mais fidèles à notre engagement CGT, nous avons décidé de nous mobiliser et de ne rien lâcher. C'est un militant efficace dans notre région, pas seulement pour la filière aéronautique. Il est le secrétaire de l'USTM 31 et anime la région Occitanie. Son implication au niveau fédéral est connue et reconnue par de nombreux congressistes. Il est un acteur important du collectif Aéro au sein de la Fédération. Il a été à l'initiative du recrutement et de la constitution de la liste des délégués proposés pour notre région au 41^e congrès. Nous ne demandons pas que sa candidature soit retenue au détriment d'un autre mais juste qu'elle soit ajoutée à la liste des membres du CEF qui, d'après le document remis au Conseil national le 9 novembre, devra compter « environ » 75 camarades. J'ajoute que le statut de Xavier aurait l'avantage de n'ajouter aucun coût à la FTM. Aussi, nous ne comprendrions pas que la Fédération se prive de son expérience et de son expertise.

Boris AMOROZ, *Alstom Saint-Ouen*

Je ne mets pas en cause les candidatures proposées par le Conseil national. Je regrette simplement que la liste qui nous est présentée ne compte aucun représentant du secteur ferroviaire.

David PICO

J'espère que les camarades dont la candidature n'a pas été retenue ont été prévenus et qu'on leur proposera de participer à des commissions.

Ludovic BOUVIER

Il n'y a effectivement pas de camarade du secteur ferroviaire dans la liste proposée, sachant que la seule candidature issue de ce secteur n'a pas été retenue. Je demande donc que l'on retienne la candidature de notre camarade Jean-Philippe Ducarne, du syndicat Alstom Petite-Forêt.

Marc BASTIDE

La commission chargée de la politique des cadres, mise en œuvre lors de notre précédent congrès, a travaillé sous la responsabilité du comité exécutif fédéral sortant et du Conseil national. Son mandat était de rechercher des candidats pour la prochaine mandature et les suivantes, en particulier des jeunes, des femmes, des ingénieurs, des cadres et des techniciens. Des candidatures ont ensuite

été déposées pour construire la nouvelle direction fédérale et, sur la base des décisions du comité exécutif fédéral et du Conseil national, nous avons élaboré une première approche qui a été présentée au Conseil national du 9 novembre, avec une proposition – qui a été adoptée – de 70 membres pour la direction fédérale et de 5 membres pour la CFC. Nous avons alors regardé de quelle manière nous pourrions ajuster cette proposition en fonction des critères donnés et le résultat de ce travail a été restitué au Conseil national hier soir. C'est cette proposition qui est aujourd'hui soumise au congrès.

Je précise que les camarades qui n'ont pas été retenus pourront bien entendu participer à des commissions départementales ou contribuer au développement de la CGT en territoire.

Amar LADRAA

Nous avons essayé, dans la construction de la future direction fédérale, de trouver un équilibre entre renouvellement et expérience. J'ajoute que la vie fédérale ne s'arrête pas au CEF. Nous avons d'autres structures, en particulier des collectifs qui ont parfois du mal à fonctionner et ce n'est pas le travail qui manque à la Fédération. Nous avons donc proposé à Xavier Petrachi, qui a déjà beaucoup de responsabilités dans son groupe et sur son territoire, de poursuivre son activité en rejoignant l'un d'eux.

Pour ce qui concerne le secteur ferroviaire, il existe un collectif interfédéral chargé de ce secteur que j'invite notre camarade du Nord à rejoindre.

Stéphanie GWIZDAK

Sans remettre en cause le travail qui a été fait pour élaborer cette liste, je constate qu'elle ne comprend que 22 % de femmes et je souhaiterais savoir si ce pourcentage est en augmentation par rapport à la précédente direction fédérale. J'espère que nous travaillerons à le faire progresser durant les trois prochaines années.

Amar LADRAA

Je crois que la direction fédérale élue de notre précédent congrès en comprenait 23 %. Relever cette proportion sera l'une de nos priorités dans la prochaine mandature.

Gilles SCHERRER, *Snecma Corbeil*

Je crois que les débats de personnes nuisent concrètement à notre organisation. N'avons-nous pas besoin de camarades présents sur le terrain plutôt qu'en train de débattre des membres de la CEF ? Je fais entièrement confiance aux choix qui ont été faits pour la composition de la prochaine CEF. Avions-nous besoin d'y revenir aujourd'hui ? Nous espérons simplement qu'elle n'oubliera aucun métier ni aucun syndiqué, sachant qu'il existe d'autres instances où chacun peut avoir une place.

Olivier THOMNET, *Snecma*

Si des camarades interviennent pour défendre les 22 candidats qui n'ont pas été retenus, où irons-nous ? J'ajoute que si la candidature de deux ou trois d'entre eux était retenue, cela me semblerait injuste pour les autres.

Vote pour le CEF et la CFC

Inscrits : 55 192
 Votants : 54 741 (99,18 %)
 Exprimés : 54 741 (100 %)
 Nuls et blancs : 0
 Abstentions : 0

Election de la présidence de la huitième séance

Daniel Pellet-Robert, Aurore Métais et Serge Journoud.
 La proposition est approuvée à l'unanimité.



G R O U P E
vyv

Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

La garantie d'un accompagnement de qualité, avec des experts dédiés.

Une approche durable et responsable de la protection santé et prévoyance, tout au long de la vie.

Des services performants et innovants, pour se maintenir en bonne santé et réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux enjeux de la protection sociale en accompagnant les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie, comme les entreprises publiques et privées dans leurs missions auprès de leurs salariés.

Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste, performante et solidaire.

Rejoignez notre projet :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr
www.groupe-vyv.fr
 @Groupe_VYV

ELECTION DU BUREAU FEDERAL

Boris Plazzi

Secrétariat fédéral

A

près quatre jours de débats, d'échanges, de décisions et de votes, nous cheminons ensemble vers la fin de notre quarante-et-unième congrès.

Huit séances de travail et la séance internationale de mardi ont constitué des moments forts, avec des débats particulièrement constructifs, dans le respect qui caractérise la CGT et ses syndiqués.

Les orientations et les résolutions du 41ème congrès, validées par les congressistes à 92,5 %, sont à mettre en application dès maintenant et jusqu'à la fin du mandat, des syndicats jusqu'à la Fédération.

Cette responsabilité importante est celle de notre comité exécutif fédéral, lui aussi élu entre 98 % et 99 %. D'ailleurs, dès ce matin, le CEF a tenu sa première réunion avec à l'ordre du jour quatre points :

- l'élection du Bureau fédéral ;
- l'élection de l'administrateur de la Fédération ;
- l'élection du Secrétaire général adjoint ;
- l'élection du Secrétaire général.

Le Comité exécutif a procédé à ces élections et très rapidement, les camarades sont convenus qu'ils se verraient confier des responsabilités correspondant aux décisions, aux orientations et aux résolutions du congrès. Le prochain comité exécutif se tiendra les 7 et 8 décembre prochains.

Avant de vous présenter chacun des camarades du bureau fédéral, je vous informe que celui-ci a été élu à l'unanimité par le CEF.

Le Secrétariat fédéral a lui aussi été élu à l'unanimité : il est composé de Frédéric Sanchez, Stéphane Flégeau, Michel Ducret, Abdelaziz Bouabdellah et Boris Plazzi.

L'administrateur de la Fédération a lui aussi été élu à l'unanimité. Il s'agit en l'occurrence de Michel Ducret.

Le bureau fédéral est composé des camarades suivants :

Lamia Bégin

Lamia est adhérente du syndicat CGT de Snop (filière automobile), dans le Calvados (Normandie). Il s'agit de son deuxième mandat au bureau fédéral. Lamia a posé ses valises dans le Calvados quand elle a quitté le département des Vosges. Très attachée à la culture, au droit à des vacances de qualité pour toutes et tous, elle saura sans aucun doute continuer à sensibiliser la direction fédérale et les syndicats à ces valeurs fondamentales de la CGT.

Edith Biechlé

Edith est adhérente du syndicat Ufict Renault Lardy (filière automobile) en Essonne. Elle a été élue secrétaire générale de l'Ufict lors de son dernier congrès et entre pour la première fois au bureau fédéral. Nous sommes particulièrement fiers qu'une jeune femme technicienne soit secrétaire générale de notre Ufict et membre de notre direction fédérale.



Abdelaziz Bouabdellah

Abdelaziz est adhérent du syndicat CGT d'Alpacy Imbsheim, dans le Bas-Rhin. Il est arrivé à la Fédération voici quelques années avec la fougue qui caractérise la jeunesse. Il a déjà fait un bout de chemin à la Fédération depuis son arrivée au collectif Jeunes, puis à son animation.

Denis Bréant

Denis est adhérent du syndicat CGT de Valeo (filière automobile), dans le Calvados (Normandie). Il est déjà bien connu de toutes et tous. Sa responsabilité de co-animateur au collectif automobile lui a permis de se forger une expérience forte qu'il continuera à développer et à mettre au service des autres. Il entre pour la première fois au bureau fédéral. Malgré son physique de joueur de rugby, Denis sait faire passer le message tout en douceur mais en restant ferme.

Christine Ciol

Christine est adhérente au syndicat CGT de Sidel, en Seine-Maritime (Normandie). Beaucoup d'entre nous sont passés par ses mains de formatrice, que ce soit à Courcelle ou dans les territoires. Christine est une camarade de conviction et sait nous le rappeler, si nécessaire avec force, à chaque fois que nous l'oublions. Elle veille scrupuleusement à ce que la Fédération conserve la formation syndicale comme un axe essentiel de la bataille des idées.

Michel Ducret

Michel est adhérent au syndicat CGT de Magnetti Marelli (filière automobile), dans l'Orne (Normandie). Lors du dernier mandat, il a assumé la responsabilité d'administrateur, qui vient à nouveau de lui être confiée. Il veille scrupuleusement au grain et le résultat des votes en atteste. Il aime à dire que tout ce qui coûte le dégoûte et, comme le dirait Michel Audiard, quand un type de 130 kilos dit certaines choses, les types de 60 kilos l'écoutent. Nous continuerons donc tous à l'écouter avec attention.

Stéphane Flégeau

Stéphane est adhérent du syndicat de Laudren Electronique (filière TIC), dans le Morbihan (Bretagne). Il a à cœur de montrer, à chaque fois qu'il le peut, que l'industrie en France a de l'avenir et il en est la parfaite démonstration. Indéniablement, avec son camarade Philippe Verbeke à la co-animation du collectif Industrie, il a permis de fran-

chir un cap qualitatif et quantitatif concernant la dimension de l'activité industrielle au sein de la Fédération. La Bretagne coule dans ses veines et il la défend mordicus à chaque occasion. La dureté de la vie ne l'a pas épargné récemment et sa présence avec nous cette semaine force le respect ; elle relativise aussi nos débats passionnés. Pour cela, je lui adresse mes plus sincères et plus profonds respects. Stéphane a été élu secrétaire général adjoint de notre fédération.

Fabien Gâche

Fabien est adhérent du syndiqué CGT de Renault Le Mans (filiale automobile), dans la Sarthe (Pays de Loire). Il est également DSC du groupe Renault, cette marque à laquelle il est particulièrement attaché et dont il connaît précisément l'histoire et l'actualité. Depuis plusieurs années, il milite pour une démarche de travail qui s'appuie pleinement sur le vécu des salariés, depuis ceux de la production jusqu'à ceux de l'ingénierie. Fabien aime le débat, la bataille des idées et il aura à cœur de le faire au Bureau fédéral.

Lucien Grimault

Lucien est adhérent du syndicat retraités Alstom de La Courneuve, en Seine-Saint-Denis (Ile-de-France). Il a la particularité d'être adhérent au même syndicat que Suzanne Masson, dirigeante de la Fédération, résistante et assassinée en 1943 par les Nazis. Je crois, sans trop me tromper, qu'il est fier d'être son héritier. Il est aussi secrétaire général de notre UFR. Avec Marc Bastide, il forme un duo de choc. Ces paps-là font de la résistance !

Alain Hébert

Alain est syndiqué au syndicat CGT de Ratier Figeac (filiale aéronautique), dans le Lot (Occitanie). Il a commencé à militer à la CGT en Normandie, à l'arsenal de Cherbourg, dans la fédération des travailleurs de l'Etat. Etant métallo de métier, son cheminement vers la fédération des Métaux est presque logique. Il est connu et reconnu par tous dans les départements de France. Il a donné un prolongement à l'activité Territoires, après tout ce qu'avait initié Marc Blain. C'est maintenant au secteur Communication qu'il apporte son expérience.

Grégory Khiati

Grégory est adhérent du syndicat Renault Trucks (filiale poids lourds) dans l'Ain (Auvergne-Rhône-Alpes). Grégory – dit « le petit poulet » car habitant en Bresse – a été formé à l'école des Renault Trucks. Aucune erreur ne lui est pardonnée par les plus anciens de son groupe. D'ailleurs, ils n'ont rien à redire. Cette formation syndicale de terrain lui permet aujourd'hui d'être à l'aise en toutes circonstances et il nous l'a encore montré durant toute la semaine.

Amar Ladraa

Amar est adhérent du syndicat de Clestra (filiale construction), dans le département du Bas-Rhin (Grand Est). Il quitte le secrétariat de la Fédération après neuf ans en responsabilités à la vie syndicale. Il laisse ce secteur – fondamental pour la Fédération – à la jeunesse dont il a participé à la Formation. Ce qui caractérise Amar, c'est sa rigueur alsacienne légendaire. Avec lui, le respect des horaires et des règles collectives ne se négocie pas et je suis persuadé qu'il mettra toute sa rigueur au service de l'animation de l'activité Territoires.

Denis Leblanc

Denis est adhérent du syndicat Renault Toulouse (filiale des services de l'Automobile), en Haute-Garonne (Occitanie). Il est le seul Toulousain à l'accent de titi parisien. Sa gouaille en atteste quand il doit monter le « son » en réunion, lorsqu'on a du mal à partager son point de vue. Denis est la force tranquille de la Fédération. Les syndiqués des services de l'Automobile en sont fans ; nous aussi.

Michel Molesin

Michel est adhérent du syndicat Airbus Defence & Space (filiale aéronautique), en Haute-Garonne (Occitanie). Vous ne ferez jamais manger de poisson ou aucun autre produit de la mer à Michel mais cela ne l'empêche pas d'avoir beaucoup de mémoire. Sans rien lâcher sur ses convictions, il cherchera toujours à rassembler les femmes et les hommes pour les faire lutter et élever les consciences face aux tenants du capital. Michel apportera toute son expérience à la Fédération et plus particulièrement au Bureau fédéral.

Boris Plazzi

Frédéric Sanchez

Frédéric Sanchez est adhérent au syndicat Dura (filiale automobile), dans le département de la Loire (Rhône-Alpes). Frédéric est un pur Stéphanois, aux origines espagnoles et catalanes. Cet amoureux du ballon rond sait remettre la balle au centre quand les débats tournent parfois en rond. Frédéric dirige depuis plus d'un an et demi la Fédération, dans les conditions que nous connaissons tous. Il vient d'être élu à l'unanimité par le CEF Secrétaire général de la fédération CGT des travailleurs de la Métallurgie.

Laurent Trombini

Laurent est adhérent du syndicat Thales (filiale aéronautique) dans les Yvelines. Sans hésiter, il a accepté, en cours de mandat, de venir renforcer le Bureau fédéral après le départ de Philippe Martinez. Il a été sollicité pour animer le secteur revendicatif, en binôme avec David Meyer. Laurent est un camarade convaincu et très souvent convaincant. Il aime le débat d'idées mais met aussi en pratique, au sein du groupe Thales, l'ensemble des théories que nous aimons à pratiquer.

Sylvain Werner

Sylvain est adhérent au syndicat Usocome (filiale TIC), dans le Bas-Rhin. Sylvain, c'est lui aussi la rigueur alsacienne. Il est convaincu que pour être véritablement de classe, il faut être de masse. Il saura insuffler cette démarche au sein du Bureau fédéral.

PRESENTATION DU nouveau Bureau Fédéral élu



Lamia BEGIN
(SNOP Croisilles)



Edith BIECHLE
(Renault Lardy)



Abdelaziz BOUABDELLAH
(Alpaci Imbsheim)



Denis BREANT
(Valéo Mondeville)



Christine CIOL
(Sidel Octeville/Mer)



Michel DUCRET
(Magneti-Marelli Argentan)



Fabien GACHE
(Renault Le Mans)



Lucien GRIMAULT
(Alstom La Courneuve)



Alain HEBERT
(Ratier Figeac)



Grégory KHIATI
(Renault Trucks Bourg en Bresse)



Amar Ladraa
(Clestra Strasbourg)



Denis LEBLANC
(Renault Retail Group Toulouse)



Michel MOLESIN
(Astrium EADS Toulouse)



Boris PLAZZI
(Valfond Saint Priest)



Laurent TROMBINI
(Thales Velizy Villacoublay)



Sylvain Werner
(SEW Usocom Haguénau)



Stéphane FLEGEAU
(Laudren Lanester)



Frédéric SANCHEZ
(Dura La Talaudière)

RAPPORT DE CLOTURE

Frédéric Sanchez

Secrétaire général de la Fédération



Merci à toutes et à tous d'avoir contribué à la réussite du 41^{ème} congrès de notre Fédération. Combativité, solidarité, écoute et respect, volonté de construire les revendications et les luttes nécessaires pour les faire aboutir : voilà comment je définirais ce congrès et le travail effectué ces cinq derniers jours. En dépit de cette réussite, je pense plus que jamais qu'il est nécessaire de reconsidérer l'organisation des travaux et surtout la durée du congrès pour une participation encore plus large des syndiqués et des syndicats à la construction de la feuille de route à mettre en œuvre par la nouvelle direction fédérale.

Je vous assure que celle qui vient d'être élue s'attachera particulièrement à faire vivre le programme de travail et les orientations validées par ce congrès. Ensemble, nous avons pris la décision de tout mettre en œuvre pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés de notre profession et mettre en échec le gouvernement et le patronat dans leurs objectifs de régression sociale.

Ensemble, nous voulons que l'industrie réponde aux besoins de la population et aux défis techniques et technologiques, climatiques ou environnementaux d'aujourd'hui et de demain. Ensemble, nous voulons construire l'organisation dont les salariés ont besoin pour relever ces défis, donner leur place aux jeunes et aux femmes, aux intérimaires et aux précaires, démultiplier la formation syndicale et renforcer l'organisation parmi toutes les catégories de personnel.

Ensemble, nous exigeons que soit mis fin aux attaques contre les militants et les syndiqués, que le droit syndical soit considéré comme un élément indispensable à la démocratie.

Ensemble, nous voulons construire un monde meilleur, un monde de justice et de paix, bannir le racisme et la xénophobie, accueillir les migrants en leur assurant des conditions de vie décentes.

Engager un bras de fer avec le patronat sur le partage des richesses créées par les salariés dans chaque entreprise et chaque secteur est plus que jamais nécessaire.

Ne jamais perdre de vue que le coût du capital est un fardeau qui mine l'ensemble des fondements même de la société.

Gagner des augmentations de salaire, avancer sur la réduction du temps de travail, améliorer les conditions de travail, construire un véritable statut du travail salarié : c'est comme cela que nous ferons avancer notre projet de convention collective nationale.

S'engager résolument pour mettre en échec les ordonnances du couple Macron/Gattaz et amplifier la lutte pour un Code du travail du XXI^{ème} siècle, c'est avant tout construire le rapport de forces dans chaque entreprise, avec les salariés de toutes les catégories, pour que les ordonnances ne puissent jamais s'appliquer.



Lors de la soirée internationale, l'un de nos intervenants a dit qu'il fallait que la peur change de camp. Il y a nécessité de redonner confiance aux salariés dans leur capacité à mettre en échec le patronat. La nouvelle direction fédérale aura la responsabilité de réfléchir très rapidement au rassemblement des salariés de la Branche, de mettre à disposition de tous des journées d'actions et de mobilisation. Nous pourrions, dès les premières semaines de janvier, décider de nouvelles journées d'actions sur l'ensemble de nos territoires et d'un processus de mobilisation qui aurait l'ambition d'un nouveau temps fort à Paris. Nous allons devoir en discuter avec d'autres fédérations de l'Industrie confrontées aux mêmes problématiques.

Afin d'élargir le périmètre de notre rapport de force, notre responsabilité collective reste l'unité d'une majorité de salariés avec leurs organisations syndicales. Il nous faut toujours garder à l'esprit que le rapport de forces ne se mesure pas seulement au nombre de personnes défilant dans les rues. Celui-ci varie d'ailleurs selon que le comptage est effectué par la police ou par le syndicat. Il se mesure avant tout au travers du nombre de salariés convaincus que les mesures proposées ne sont pas bonnes pour eux et que, par conséquent, il faut les rejeter pour les rendre inapplicables. Il y a besoin d'un travail d'appropriation de la part des militants et des syndiqués pour mieux les présenter et les faire partager à une majorité de salariés.

A l'inverse, une revendication soutenue par une majorité de salariés dans une entreprise ne peut être ignorée et notre rôle est de la porter. Il n'y a pas de petite revendication. Pour amplifier le débat, la Fédération va devoir rapidement impulser une démarche de consultation des salariés pour à la fois faire connaître nos propositions, recueillir leurs revendications et leur proposer de se mobiliser par l'action collective.

En parallèle, nous devons continuer sans relâche à alimenter les syndicats sur le contenu des négociations dans la Branche, tout en portant et présentant nos propositions et notre projet de convention collective nationale.

J'entends les critiques formulées ici ou là sur la multiplication des actions dans la Branche mais croyez-vous un seul instant qu'un salarié du secteur public viendra instantanément défendre une convention collective pour les salariés de la Métallurgie alors qu'elle ne lui est pas applicable ?

Personne d'autre que les métallos ne défendra le droit particulier qui est le nôtre. A l'inverse, sommes-nous en capacité de mobiliser les salariés de la Métallurgie pour réévaluer le point d'indice des fonctionnaires ? En revanche, nous sommes tous prêts à nous battre ensemble pour faire tomber les ordonnances, les rendre inefficaces et gagner des droits nouveaux. C'est en cela que les journées d'action nationales et interprofessionnelles ont toute leur pertinence.

Je veux réaffirmer que notre but est bien d'en finir avec la loi Travail et de rendre les ordonnances inapplicables. N'ayons pas de doute : notre objectif vise à la transformation de la société et au dépassement du capitalisme.

Le capitalisme est mondialisé. Notre syndicalisme doit l'être pour lutter et gagner ensemble. Je reste convaincu que nous avons besoin de porter ensemble une revendication commune sur le salaire minimum ou la réduction du temps de travail prenant en compte les spécificités de chaque pays pour construire une Europe au service des salariés et non du capital. Là aussi, il serait pertinent de travailler à des journées d'action et de manifestation autour de ces questions à l'échelle européenne et internationale.

Lors de la session internationale, les interventions et débats ont montré aussi les résistances, la volonté des syndicats à se développer, à ne plus lutter chacun chez soi mais plutôt tous ensemble et sans frontières. Je tiens à nouveau à saluer très chaleureusement les 64 représentants des délégations internationales.

Nos débats ont tracé une feuille de route claire pour notre direction fédérale. Cette boussole pour les trois ans à venir va nous permettre, avec nos syndiqués, nos syndicats et nos organisations en territoire, de débattre avec les salariés afin qu'ils deviennent acteurs des luttes que nous devons mener ensemble.

Je souhaite remercier tous les participants à ce congrès pour leur sérieux et la qualité de leurs interventions. Dire que vous m'avez confié une tâche facile serait mentir mais avec mes camarades de la direction fédérale, nous allons tout mettre en œuvre pour être à la hauteur des attentes exprimées. C'est ensemble que nous allons gagner. Rappelez-vous que c'est tous ensemble que nous écrirons la suite qui, j'en suis persuadé, sera faite de conquêtes revendicatives.



REMERCIEMENTS

Stéphane Flégeau

Secrétaire général adjoint
de la Fédération



Notre 41^e congrès touche à sa fin. Chacun d'entre nous va pouvoir retrouver sa famille, ses amis et ses collègues de travail. Auparavant, il me revient, au nom de la Fédération, de remercier toutes celles et ceux sans qui ce congrès n'aurait pas pu se dérouler dans de bonnes conditions. En premier lieu, je voudrais rendre hommage aux camarades qui vont nous quitter ou prendre de nouvelles responsabilités. Ils ont assumé des responsabilités importantes au sein du Bureau fédéral et, pour certains, au sein du Secrétariat.

Laure Buchheit

Elle est arrivée à la direction fédérale lors du 39^{ème} congrès et sera au Bureau fédéral à partir du 40^{ème}, en charge de la communication. Pour des raisons multiples, Laure n'a pratiquement pas participé au BF, ni pu assurer la responsabilité qui était la sienne au sein du secteur communication. Elle a aujourd'hui pour première priorité de reconstruire la CGT au sein de son entreprise.

Ouria Belaziz

Déléguée au congrès fédéral de Poitiers en 2001, elle sera élue à la direction fédérale et au Bureau fédéral au congrès de Nantes en 2004. Elle ne lâchera jamais ni son activité professionnelle, ni son activité syndicale de terrain dans son établissement Calor de Pont-l'Évêque, tout en animant la coordination CGT du groupe Seb. Elle ne lâchera pas non plus sur la reconnaissance des qualifications où, dans un travail collectif, ils obtiennent des revalorisations substantielles pour les ouvrières. Articuler toutes ces dimensions exige beaucoup d'engagement personnel. Elle a soif d'apprendre pour comprendre, alors elle ne se ménagera pas pour acquérir – par la formation syndicale, la lecture, les échanges, les journées d'étude... – les outils nécessaires à la réflexion et permettant de développer son activité syndicale CGT à tous les niveaux. Elle s'investira pleinement dans le collectif Diversité, notamment dans la bataille des sans-papiers, mais elle sera aussi active dans la construction fédérale sur les classifications. Tous ces engagements lui vaudront la proposition par la Fédération d'entrer au comité de rédaction de la revue confédérale Ensemble. C'est une féministe attachée aux valeurs de paix, de justice, et toujours disponible pour les salariés. Elle est sportive, passionnée des cultures orientales et de toutes les cultures (musique, théâtre, etc.).

Elise Boyer

Elise est arrivée à la direction fédérale lors du 38^{ème} congrès et arrivera au Bureau fédéral au 39^{ème}. Elle sera en responsabilité sur les territoires et le suivi des luttes. Pour des raisons liées essentiellement à son état de santé, Elise n'a pratiquement pas pu participer à l'activité du Bureau fédéral et assurer les responsabilités qui lui avaient été confiées. Elle va poursuivre son activité à la Commission exécutive fédérale.



Isabelle Hérault

Isabelle est arrivée à la direction fédérale au 38^e congrès, en mars 2008, et au Bureau fédéral depuis le 40^e congrès. Après échange avec elle et au regard de sa situation professionnelle et privée, il est compliqué pour elle d'exercer un mandat au sein du Bureau fédéral. Elle est d'accord pour poursuivre son activité au sein de la Commission exécutive. Isabelle a la particularité d'être une camarade au grand cœur. Sa camaraderie, sa fraternité et sa disponibilité auront marqué son passage au bureau fédéral et nul doute que ses qualités seront toujours présentes au CEF.

Gérard Montuelle

Gérard est entré à la Snecma Corbeil en 1985. Premier mandat au CHSCT en 1991, au secteur des traitements de surface des pièces de moteurs d'avions. En 1995, mandat de DSC dans l'ancien groupe Snecma et, pendant quelques années, secrétaire du syndicat du site de Corbeil. En 2006, privatisation de la Snecma qui est rachetée par la Sagem. Le groupe Safran est né. La négociation groupe sur le droit syndical crée le mandat de coordinateur. Désigné coordinateur avec trois autres camarades, rentré au CEF lors du congrès de Lyon, il est entré au Bureau exécutif fédéral lors du congrès du Mans en 2014, Bureau qu'il quitte aujourd'hui. Il reste au CEF, avec d'autres camarades de l'Aéro pour assurer une continuité de fonctionnement du collectif Aérospatiale.

Stéphane Lovisa

Il intègre Alcatel le 1^{er} avril 1998 en tant qu'ingénieur position II et se présente pour la première fois aux élections de DP pour la CGT en 2006, fraîchement syndiqué. C'est après de nombreuses discussions avec Claude Josserand, actuel secrétaire général du syndicat, et Martine Lamonnier, élue CGT et salariée de son service, que le syndicat le sollicite comme candidat. Ce fut pour lui une évidence dans la continuité de son parcours de militant car il s'était jusqu'alors cantonné au champ politique. Il exercera d'ailleurs un mandat d'adjoint au maire du XIV^{ème} arrondissement de Paris entre 2008 et 2014. Il prendra dans son entreprise un mandat d'élu CE de 2010 à 2012.

Il intègre rapidement la commission exécutive de l'UFICT pour en devenir le secrétaire général en succédant à Fabrice Fort entre deux congrès lors du Conseil national du 7 juin 2011. C'est en effet quelques mois après le

congrès de Port de Bouc qu'il prendra cette responsabilité après un passage de témoin souhaité par les deux parties. Viendra ensuite le 40ème congrès fédéral du Mans à la suite duquel il entrera à la Commission exécutive et au Bureau Fédéral.

Fort d'un bagout peu commun et d'une confiance en lui à toute épreuve, il sera pleinement acteur dans le cadre du déploiement ICT. Il a œuvré en expliquant, à grand renfort de métaphores, l'importance d'avoir une structure adaptée à nos objectifs. Il se placera comme interlocuteur privilégié pour nombre de bases sollicitant conseil et soutien. Particulièrement intéressé par les questions d'égalité et de discrimination, il entamera parallèlement à ses responsabilités syndicales fédérales, à son mandat d'entreprise et à son travail chez Nokia, des études de droit. Après avoir organisé sa suite, il quittera ses responsabilités de secrétaire général de l'Ufict lors du 12ème congrès pour faire grandir son projet personnel. Aujourd'hui encore salarié de Nokia où il a gardé un mandat de délégué syndical, ses ambitions personnelles prennent forme. Il semblerait que Stéphane se dirige vers un changement d'activité professionnelle, construite certainement au fil de son parcours de militant, des responsabilités tenues et de l'expérience acquise. Nous lui souhaitons de réussir et de s'épanouir dans ce qu'il a choisi.

Philippe Verbeke

Il est arrivé à la direction fédérale lors du 38ème congrès et arrivera au Bureau fédéral lors du 40ème. Depuis quelques mois, Philippe a fait savoir qu'il ne souhaitait pas repartir pour un nouveau mandat au sein du Bureau fédéral. Il accepte cependant de rester à la Commission exécutive pour continuer son travail sur la filière sidérurgique, ainsi qu'au sein du collectif Industrie.

Jean-Jacques Desvignes

Après un DUT d'électronique, Jean-Jacques est entré à l'Aérospatiale, à Châtillon, en 1978 en tant que technicien. Syndiqué en 1979, délégué du personnel en 1980, dirigeant de son syndicat en 1985, il est également adhérent du PCF et de la section ski de l'Aérospatiale. Après beaucoup de luttes, il arrive à l'USTM du 92 en 1993, où il est rapidement remarqué comme un potentiel dirigeant national, notam-

ment pour sa capacité à intéresser tous les camarades à déguster du beaufort et des bons vins. Il arrive au CEF après le congrès de Poitiers en 2001. En 2004, après le congrès de Nantes, le voilà au Bureau fédéral, responsable pour la paix et le désarmement dans son entreprise et parallèlement à son activité de coordinateur de DSC. Il a décidé, avec la Fédération, de passer la main pour être bientôt pris en charge par la CNAV, l'Arrco et l'Agirc, autres sujets qui ne manqueront pas de le ramener dans les luttes à venir.

Daniel Pellet-Robert

Daniel est né en août 1956 à la Côte-Saint-André où il vit encore, dans une contrée austère du nord de l'Isère appelée « Terre froide ». C'est un pays rude au climat particulier – certains diront « vivifiant » ! C'est pour cela que les hommes y sont courageux mais... petits ! Cela avait également pour conséquence que Daniel arrivait souvent en retard les matins d'hiver car il devait déneiger pour sortir de chez lui.

Daniel est embauché en 1974 dans le secteur du poids lourd, chez Berliet, qu'il ne quittera plus. Il est embauché en tant qu'OS mais évolue rapidement, P1, puis P2, puis il subit les conséquences de la politique du gouvernement puisqu'il passera P3 avec retard en 1983 du fait du blocage des salaires annoncé par le gouvernement Mauroy. Il avait quelques pressentiments car en 1981, avec l'arrivée de la gauche du pouvoir, il se syndique à la CGT, qu'il ne quittera plus.

C'est en allant chercher la machine à laver gagnée à la tombola de la CGT qu'il rencontre Marc Blain, alors secrétaire du CE de Berliet Vénissieux. Connaissant son aptitude à rédiger et vu son contact facile avec les autres, Marc ne le lâcha plus. Entre eux s'était instaurée une vraie complicité, une vraie amitié. La disparition de Marc fut pour Daniel une épreuve très difficile.

Le syndicat lui confie d'abord le soin d'organiser le secteur plastique qui arrivait d'un autre site. Avec l'aide de deux camarades, ce fief CFDT est rapidement devenu CGT à 90 %. Daniel intègre en même temps le CEF, le BF et le Secrétariat fédéral au 36ème congrès de Poitiers. C'est son camarade et ami Marc Blain qui lui demande de prendre la responsabilité du secteur Politique revendicative lors de ce même congrès. Daniel accepte cette proposition dans les conditions où se trouvait la Fédération à l'époque. Sa responsabilité de secrétaire fédéral à la Politique revendicative l'amène naturellement à diriger les délégations de la Fédération en négociation à l'UIMM. Toutes ces années passées au secteur revendicatif de la Fédération ont confirmé à Daniel l'âpreté de la lutte des classes et la nécessité d'être de masse durablement pour la gagner.

Philippe Martinez

Certains l'on vu arriver un jour de 1982 à Billancourt, fraîchement diplômé, faire ses premiers pas sur l'île Séguin où il travailla jusqu'à sa fermeture en 1992. Il aurait pu écouter les sirènes patronales qui l'invitaient à suivre la vente de son activité à un sous-traitant mais c'est aux méthodes mécaniques, toujours à Billancourt, qu'il préféra exercer un vrai métier de l'automobile : planificateur. Il sera muté d'office à Rueil, puis à Guyancourt, où il a toujours son bureau, ses potes de travail et son syndicat.

Son engagement syndical l'a amené à prendre des responsabilités. Il sera élu du personnel, secrétaire du syndicat ETDA (renommé plus tard Ufict), rentrera à la direction fédérale au 33ème congrès de Nanterre en 1990.

Il fut ensuite délégué syndical central à la coordination Renault. En intégrant dans un premier temps le collectif automobile de la Fédération, il en deviendra l'animateur. Plus tard, il le scindera en plusieurs sous-collectifs : diesel,





41^e congrès
Dijon
2017



tôleries, fonderies, etc. Dans le même esprit, il travailla ardemment à combattre la mise en concurrence des salariés et rapprocha les organisations syndicales CGT de différents groupes, à l'exemple de Renault et PSA, ou encore Delphi et Bosch. Durant cette période, il découvrit la CGT sous plusieurs facettes, avec ses forces et ses faiblesses. Il se rendra à l'évidence que tout n'était pas comme à Billancourt.

Avec Philippe, il faut être précis. Cela est certainement une déformation professionnelle tant il réfute l'imprécision. Cela se caractérisait souvent lorsque des camarades l'interpellaient en commençant leurs phrases par « ils » ou « on ». Il aime aussi à répéter qu'il faut tout écrire. Précis dans ses analyses, précis dans son travail avec toujours le souci du concret. C'est ce qu'il nous a transmis lors de son passage au sein de la Fédération.

Sa culture Renault lui a inculqué que la fraternité doit nous permettre de nous dire les choses, même si cela ne fait pas toujours plaisir. Là encore, au gré des camarades côtoyés chez Renault, il a été à bonne école.

Merci à toi Philippe. Nous savons que malgré tes responsabilités à la Confédération, tu restes disponible pour nous donner ton avis de simple syndiqué. Sache que nous apprécions toujours de te retrouver lorsque ton emploi du temps le permet et nous sommes heureux que ton attitude n'ait pas changé, que tu aies gardé ta disponibilité, ta proximité et ton accessibilité.

Je remercie aussi nos camarades de la région Bourgogne-Franche-Comté et de la Côte d'Or pour leur accueil, leur disponibilité et leur sens aigu de la fraternité. Avec le renfort de camarades d'Ile-de-France, ils ont, durant ces cinq jours de congrès, assuré l'intendance et la sécurité de l'ensemble des congressistes et invités. Ils nous ont permis de passer une semaine agréable, conviviale, chaleureuse et réussie.

Je souhaiterais également saluer nos camarades du collectif Europe et International pour l'accueil et le suivi des délégations internationales, ainsi que les inter-prètes sans qui les échanges n'auraient pu se tenir dans de bonnes conditions. Merci aussi aux camarades du collectif de préparation du congrès qui travaillent sans relâche depuis un an, à l'ensemble des élus et des conseillers de la direction fédérale, ainsi qu'à ceux qui travaillent à leurs côtés, et à tout ceux qui ont participé à l'organisation de ce congrès.

La nouvelle équipe dirigeante que vous venez d'élire va tout mettre en œuvre pour construire avec nos syndiqués et l'ensemble des salariés un rapport de forces qui sera à la hauteur des enjeux qui lui sont aujourd'hui posés.

Merci à tous et à toutes. A très bientôt dans la lutte !

Interventions non prononcées

Monica DOS SANTOS

Je travaille chez Danfoss, anciennement Maneurop, à Reyrieux dans l'Ain. En 2013, nous avons été confrontés à un PSE important de 93 suppressions de postes. Du jamais vu dans mon entreprise. Au final, 88 personnes ont été licenciées (tous collèges confondus). Seule, une trentaine de personnes ont trainé Danfoss aux prud'hommes. La CGT a été le seul syndicat à soutenir nos collègues licenciés. Nous, élus CGT, avons accompagné nos collègues licenciés lors des audiences prud'homales. Nous avons aidé l'avocat à monter son dossier de défense en lui donnant les documents dont il avait besoin pour attaquer Danfoss. 3 ans après, suite à plusieurs reports d'audiences, et de la décision du juge de départage, les salariés licenciés ont obtenu gain de cause. C'est une victoire pour eux mais aussi pour nous, la CGT, qui avons toujours été là pour eux. C'est une fierté de les avoir accompagné dans ces moments difficiles. Danfoss n'a pas souhaité faire appel de peur de perdre encore plus d'argent, je suppose.

Christian CAREL, Thalès Limours

Pour le bon fonctionnement de la CGT, nous versons nos cotisations à Cogétise, à hauteur de 66% et il ne reste plus qu'au syndicat 34% sur lesquels il faut prélever 3% pour l'USTM.

Ne serait-il pas plus simple de tous verser à Cogétise qui referait l'ensemble de la répartition ? Ce qui serait plus simple à la comptabilité syndicale.

Salomon FABRA, Forges de Bologne

Comment en pleine désindustrialisation et délocalisation à l'étranger peut-on filmer un contre-exemple : « les Forges de Bologne »

Dans la région Grand-Est, le groupe Lisi a l'ambition de créer une grosse Forge Aéronautique ... Dans une conception futuriste dite Usine du futur...

Ce projet Forge 2020 repose sur un déménagement du site historique des Forges de Bologne : Ancienne école industrielle et colonie pénitentiaire.

Ce vaste chantier est une première au niveau européen.

16 axes de recherches - développement et innovations composent le programme Forge 2020. C'est un programme stratégique d'envergure pour inventer et construire la forge aéronautique du futur.

Le programme Forge 2020 structure les projets R&D à la fois produits, process et industriels des Forges de Bologne, à horizon 2020 en visant les objectifs suivants :

- Répondre aux besoins en matériaux métalliques haute performance pour applications aéronautiques,
- Améliorer les performances industrielles et logistiques,
- Réduire les impacts environnementaux,
- Améliorer l'ergonomie et les environnements de travail.

Un dossier de Projet Industriel d'AVenir (PIAVE) a été présenté à la Banque Publique pour l'Investissement (BPI) afin d'obtenir un soutien financier au projet.

Une décision ministérielle de juin 2017 octroie une aide d'un montant de 5,9 millions d'euros. Ce montant est dédié au financement des projets de R&D et investissements à financer. Il devra être remboursé à hauteur de 4,7 millions d'euros entre 2024 et 2027.

Aujourd'hui, le docteur Emmett Brown au volant d'une voiture de modèle De Lorean DMC-12 accompagné de Marty Mc Fly sont venus voir ce qui se passe actuellement pour le transférer dans le futur en 2021.

Dans nos industries capitalistes : du Taylorisme, nous sommes passés au Toyotisme ! Le capital dans l'idéologie est la conception des usines digitales - 4.0. Au nom du profit ! Il faut remplacer l'être humain par des robots super digitalisés. Les outils de production doivent être dans l'excellence sur des principes du progrès continu... Eureka ! il faut lutter contre tous gaspillages.

Au pays du soleil levant, ils ont développé des méthodes organisationnelles du travail. Ces outils japonais sont les lean manufacturing et management.

Chez Lisi, la méthode a pour nom la marque de la nouvelle génération de moteurs aéronautiques qui est le leap. Les 11 000 salariés du groupe sont tous conditionnés au leap excellence.

Retour vers le futur à Dijon... Marty et Doc viennent vous exprimer les constats suivants :

- nous devons mesurer les conséquences des organisations futuristes du travail par cette exploitation à outrance de l'être humain.
- le lean ne doit pas détruire l'être humain mais il doit permettre aux salariés de se positionner au coeur des métiers, du travail.
- les effets pervers dans les organisations du travail doivent être bannis. Stop au Burn out - bore out...

Pour conclure, le futur... c'est aujourd'hui ?

Les multinationales et les grands groupes s'imposent avec pour seule finalité la rémunération la plus élevée possible du capital.

Face à ce capitalisme mondialisé, organisé depuis longtemps, qui délocalise, externalise, sous-traite... Les repères sont brouillés et le travail, ses formes d'organisation, se modifient sous l'effet notamment des nouvelles techniques d'information et de communication, comme le télétravail. Le patronat a déjà segmenté le « salariat du futur » en un salariat classique mais précarisé, des travailleurs indépendants et un salariat collaboratif (bénévolat) qu'il produit au travers de plateformes numériques.

Autant de sujets qui doivent nous interpeller et nous amener à échanger encore plus avec les jeunes travailleurs, quels que soient leurs statuts.

La réduction du temps de travail, une obligation si



l'on veut travailler tous et mieux usine du futur et 32h.

Comment ça s'articule ? Est-ce que demain il y aura du travail pour tous ? A quoi et à qui servent les gains de productivité ? Travailler moins pour travailler tous et mieux, n'est-ce pas un enjeu sociétal permanent ?

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

L'enjeu est de savoir à quelles finalités sont affectées ces avancées scientifiques, techniques, technologiques et de formations ? Des gains de productivité pour qui ? Le capital ou le progrès social ?

L'affrontement se situe à ce niveau. c'est ainsi que les mouvements sociaux, en France et en Europe sont à l'origine de cette baisse de la durée du temps de travail.

Une fiche de repères revendicatifs à construire

Avec les salaires et le travail, la baisse du temps de travail reste une revendication importante des salariés, que la CGT ne cesse de porter.

Aujourd'hui, sa réduction pour tous, avec ce repère de 32h, avec des embauches en conséquence dans une perspective d'amélioration des conditions de vie et de travail est une partie de la solution d'une sortie de crise... et d'accompagnement des projets industriels du futur en préservant l'être humain au coeur de nos industries et métiers... un socle social ambitieux, mais réaliste !

« Industrie 4.0 » ne doit pas être du lean poussé à l'extrême avec l'utilisation des nouvelles technologies de communication.

Le combat à mener, ce n'est pas demain ! c'est aujourd'hui !

Au slogan : « l'UIMM fabrique l'avenir », la FTM répond « des droits et une industrie du haut niveau »

Ce message est le thème de nos orientations sociales et syndicales qui est en débat à ce 41e congrès de la fédération de la métallurgie.

Tous ensemble dans le futur ! Gagnons des droits et le progrès social dans nos industries de haut niveau.

Stéphane TAKACS, Exxelia Technologies, 77

J'entend depuis quelques semaines des prévisions alarmistes, du comment on va être mangé avec la création des CSE notamment.

C'est agaçant d'entendre ces prévisions alarmistes dans un congrès CGT.

Certes, c'est exactement ce que se disent les autres organisations syndicales. Mais nous, on n'est pas n'importe quel syndicat, on n'est pas les autres. Le seul moyen de faire face aux attaques du gouvernement et du patronat, c'est de se renforcer. Nous devons alors, dans ce congrès, repartir convaincus et motivés.

Nous devons discuter ensemble et prendre des décisions pour s'organiser et faire cesser ces attaques contre les salariés et la CGT. Et quel meilleur endroit que notre 41e congrès ? Pourquoi pas faire une motion à envoyer au gouvernement et à l'UIMM voire aux UIMM pour réaffirmer notre volonté de ne rien laisser passer et précisant qu'on ne lâchera rien.

Vive le 41e congrès, vive la CGT.

Christian CAREL, syndicat CGT Limours

La vie syndicale ne s'arrête pas à la fin de la carrière professionnelle. Nos revendications d'aujourd'hui ne sont pas les mêmes que celles de demain.

Nous nous soucions que très peu des futurs retraités mais ils sont une partie intégrante de notre syndicat et syndicalisme, c'est ensemble que nous ferons avancer nos revendications qui sont ou seront un jour les mêmes.

Le tous ensemble est bien intergénérationnel et la transmission de nos valeurs passe par une vie syndicale multigénérationnelle et cela nous devons l'impulser dans nos syndicats.

Franck MOREL, Ivéco bus

Ivéco bus appartient au groupe CNHI (italo-américain), environ 80 000 travailleurs en Europe, 20 000 en France dont la CGT première organisation. Dans le groupe, fabrication de machines agricoles, chantier, moteur FPT, Magnetti Marelli, Ivéco, Ivéco bus et Heuliez bus. Pour la technologie nouvelle, la CGT Iveco est sur le pied de guerre depuis le début de l'histoire du véhicule « propre ». La politique du gouvernement Hollande sur les véhicules a été confortée par les démarches de la maire de Paris en faisant savoir qu'à partir de 2022, la ville de Paris n'aura que des véhicules dit « propres », c'est-à-dire électriques. A partir de ce moment, la CGT filière bus/car et la RATP avec d'autres participants de cette filière se sont mis à faire un groupe de travail à la Fédération et aussi à la région Aura, avec plusieurs actions et rencontres. La région Rhône-Alpes finance à 80% un pôle de développement sur les transports de demain. Avec la CGT Aura, nous avons interpellé les politiques de la région ainsi que les différents dirigeants des groupes de constructeurs de véhicules industriels qui adhèrent et gèrent ce pôle de développement. Ivéco a mis du temps à réagir pour développer industriellement ce véhicule électrique, pas pour le problème de la technologie, problème de moyen et manque de commandes fermes de ce genre de véhicule.

En revanche, la société a mis en oeuvre plusieurs alternatives : hybrides, gaz et hydrogène. Le problème pour ces villes, c'est l'affaire de tous, qui va acheter ? qui va payer ? Acheter eux ? Payer nous, les contribuables ! C'est pour cela, c'est un réel problème parmi tant d'autres. Le groupe de travail se poursuit avec plusieurs fédérations (métallos, transport, énergie).

Pour la ville de Paris, plusieurs problèmes de capacité de stockage pour la recharge de véhicules. Par contre, pour une partie de nos politiques, polluer ailleurs, par exemple l'extraction du minirai pour la fabrication des batteries en Chine ne choque personne. Nos centrales nucléaires vont être amenées à produire de l'électricité en plus. A savoir que la France avec Iveco, marque italienne, est le leader pour la fabrication de toutes sortes de véhicules propres, camion, car et bus, majorité de véhicules gaz, dernière minute la ville de Paris après sa commande de véhicules hybrides, vient de nous commander 200 véhicules gaz moins onéreux, environ 50% du prix en moins que l'électrique. Les constructeurs se surveillent entre eux et attendent des commandes fermes des villes. L'usine Ivéco bus d'Annonay après avoir mis en place le WCM a embauché 300 salariés en 3 ans. Vive le 41e congrès, vive la CGT

Florent TRINQUART, animateur région Centre Val de Loire

Mon intervention porte sur le renforcement et le développement de notre organisation syndicale. Nous sommes plus ou moins 60 000 syndiqués pour 1,4 million dans la branche soit 4%, ce qui est très faible pour construire un rapport de forces durable. Nous devons rehausser les manches afin de gagner la bataille idéologique et faire comprendre aux salariés qu'ils ont une force de travail à vendre. La CGT, contrairement à ce que disent les médias, est bien perçue dans le monde du travail, et est le seul rempart contre le capital.

Dans le département (36), nous faisons tous les trimestres une diffusion de tracts là où l'on n'est pas organisé dans le but de créer des bases CGT.

Une petite anecdote lors de la pétition nationale concernant notre convention collective, dans certaines entreprises nous avons plus des signatures que dans certaines entreprises où l'on est pas implantés.

Ce n'est pas venu par hasard, mais un travail à long terme.

Il ne faut pas lâcher le terrain et nos moyens de communication sont les tracts, les AG, les communiqués de presse, nous n'avons pas les moyens d'acheter TF1.

Egalement, nous devons prendre en compte le changement de salariat, car dans certaines entreprises le 1er collège ne représente plus que 30%, les ETAM, cadres, ingénieurs ne sont pas des catégories à négliger car ils ont également des revendications, nous devons leur tendre la main.

Comment gagner les élections si nous nous coupons d'une partie des salariés.

Pour finir, la formation syndicale est l'outil afin d'armer les camarades afin de contrer les contre vérités du capital.

Comment lutter si nous n'avons pas d'argument à amener aux salariés, et nous n'avons pas le droit de baisser les bras.

Notre seul salut est le développement de notre organisation qui est un syndicat de masse et de classe et nous devons fédérer les salariés afin qu'ils défendent leurs revendications. Il faut arrêter la délégation de pouvoir et impliquer les salariés car sans les salariés on n'aboutit à rien.

Seuls ceux qui luttent sont ceux qui vivent.

Merci et vive la CGT, vive la lutte.

Albert MANN, secrétaire général adjoint de l'UFR 67

A mon grand étonnement, j'ai été pointé comme le plus ancien congressiste. Avec mon camarade le plus jeune, qui a 24 ans, nous totalisons 103 ans !

Je me dois donc d'intervenir en tant que «sage», non pas pour faire la morale au plus jeune, mais pour m'exprimer sur le sujet de la «continuité syndicale».

Mon souhait c'est que la CGT redevienne le plus rapidement possible, la première organisation syndicale dans le privé, dans notre pays. Pour cela, nous devons nous renforcer. Nous le devons, non pas pour le bon plaisir de faire «nombre», mais pour être plus forts et plus efficaces face à un patronat de plus en plus vorace, privateur et agressif et face à un gouvernement qui n'en a que pour les riches et qui est en train de détruire le code du travail pour reprendre peu à peu tout ce que les travailleurs ont conquis de hautes luttes avec le Conseil National de la Résistance. Oui, chers camarades, les «beaux jours» doivent devenir pour le monde du travail des «mauvais jours».

Alors, chers camarades actifs, le travail syndical intergénérationnel est une nécessité. Vous avez tout intérêt,

vous qui êtes tous des futurs retraités, à faire en sorte que la continuité syndicale devienne une réalité, non pas pour 3 syndiqués sur 10, mais 10 syndiqués sur 10.

Plus nous serons nombreux, plus nous serons forts et plus le rapport de forces sera efficace en face du capital.

Alors chers camarades actifs, ne laissez pas partir nos syndiqués sans leur parler du syndicalisme retraité.

Notre UFR 67 est prête à répondre positivement à toutes vos invitations, aux AG, dans les congrès des UL ... pour venir convaincre vos adhérents à venir nous rejoindre quand ils passeront de la vie active à la retraite.

Ils ne le regretteront pas car les retraités savent bouger, débattre, manifester, défendre les camarades actifs en difficulté, mais ils savent aussi, dans une ambiance conviviale et fraternelle, faire la fête !

Vive le 41e congrès, vive la CGT !

Karl MAHE, Stélie Aérospace

Stélie est une entreprise de 889 salariés à statut, 232 intérimaires et environ 480 sous-traitants répartis sur environ 50 entreprises.

Le syndicat avait une moyenne d'âge de 52 ans puis 37 aux dernières élections. Rajeunissement avec un dynamisme mais aussi nos anciens qui ont su nous laisser la place tout en étant là pour nous soutenir sur les orientations et le discours politique. Nous attachons une place très importante au terrain. Chaque fois que nous distribuons un tract ou autre, nous nous obligeons à aller débattre avec les salariés sur le terrain. Nous avons aussi mis en place des «référents» de secteur qui portent la voix CGT mais aussi nous remontent les problématiques, questions DP, Eco, ... du terrain. Les référents sont souvent d'anciens délégués «turnover sur les mandats» ce qui facilite le discours politique. Du coup, la construction de la communication se fait avec eux, qui eux débattent avec les syndiqués et salariés.

Nous n'employons plus ce mot syndiqué mais militant. La terminologie des mots a son importance. Militant, sociologiquement la personne se sent plus impliquée.

Nous sommes aussi attachés à la filière, depuis peu nous construisons aussi vers les sous-traitants. Ouverture d'une section syndicale «métallo» où nous «nos camarades», avons fait environ «je sais plus» 48%. Les groupes de travail entre donneurs d'ordres et sous-traitants ont une importance cruciale.

La formation a toute son importance si nous voulons avoir un discours et une autre politique. La CGT a toute sa place. Pour ma part, elle m'a apporté beaucoup. Comme pour parler, il faut connaître l'alphabet de A à Z. Pareil pour le syndicalisme, ce qui fait aujourd'hui que les autres organisations syndicales ne peuvent plus gagner le débat contre nous et les salariés voient notre sérieux.

N'oublions pas que pour des jeunes comme nous «RS au CE 30 ans, DS 30 ans, secrétaire du syndicat, moi, 31 ans», il est dur de voir sa vie tourner autour de la lutte, mais nous aimons cela !

Les jours de manifestations sont pour nous des jours de fête. Et n'oublions pas nos anciens qui ont eu beaucoup plus de difficultés que nous. Je voudrais parler d'un outil, en plus de la syndicalisation, représentativité ... c'est l'outil «militariser sur son lieu de vie». Nous avons donc, à ce jour, 3 militants «syndiqués» qui s'occupent de distribuer, coller, débattre sur les marchés dans leur ville. Nos anciens n'avaient aucun moyen mais ils nous ont montré la voie et gagné des acquis.

Militariser sur son lieu de vie a aussi une importance cruciale, pour convaincre et pourquoi pas syndiquer des citoyens et créer la lutte. C'est une orientation confédérale très bien. Nous devons voir au-delà de notre corps militant sinon nous n'y arriverons pas. Il est temps de fédérer les



citoyens autour de nos orientations qui ont toute leur importance pour un avenir humaniste et de joie.

N'oublions pas que la CGT c'est nous, si elle ne réussit pas c'est que nous « camarades » n'avons pas réussi à faire ce qu'il faut.

C'est de l'espoir et du travail que sont nées les plus belles luttes de notre histoire.

Ne pas lire est dangereux car sinon nous sommes obligés de croire les autres.

Le capitalisme, le fric ne simplifie rien, il a juste rendu payant ce qui était gratuit, compliqué le partage, divisé les hommes, les a rendu fous, et à tout rendu toxique. Ce n'est pas un moyen d'échange du tout !

C'est un moyen de pression qui rend totalement con ! Reprenons ce qui nous revient de droits.

Vive la lutte, continuez mes camarades, vive la CGT !

CGT Ratier Figeac

Le syndicat CGT Ratier Figeac interpelle notre congrès sur la problématique liée à la multiplication des convocations pour participer à des réunions à l'initiative de la CGT, CE de l'UL, CE de l'UD, Mécanic-Vallée, collectif régional, collectif Aéro...

Ces réunions sont indispensables pour partager et échanger avec les autres syndicats et ceux de la métallurgie en particulier.

Mais, pour participer à ces réunions, le coût financier est très important pour notre syndicat qui assure en grande partie le financement des déplacements (transport, hôtel, repas), cela réduit d'autant les moyens pour notre fonctionnement interne.

De plus, nous utilisons nos crédits d'heures syndicales pour participer aux réunions, comment pouvons-nous faire un bon travail dans nos usines aux côtés des salariés si nous sommes la plupart du temps en représentation syndicale à l'extérieur ?

Les ordonnances Macron vont encore davantage déteriorer les choses avec une diminution des moyens financiers et une diminution du nombre de délégués.

Pour renforcer la CGT et pour créer le rapport de forces, seul le travail de terrain compte.

Par exemple, le syndicat CGT Ratier Figeac s'est investi en allant tracter dans les entreprises de la métallurgie du bassin d'emplois qui n'ont pas encore de structures syndicales. L'accueil que nous font les salariés dans ces entreprises est excellent. Le travail syndical de terrain paie également dans notre entreprise puisque nous enregistrons une augmentation significative du nombre de syndiqués.

Cela nous conforte dans notre réflexion d'être au plus près des salariés et ce au quotidien !

Afin de pouvoir être présents aux côtés des salariés au quotidien, afin de faire des économies financières et écologiques en déplacements, la CGT Ratier Figeac rappelle, comme cela a été dit pendant le congrès, que des outils modernes de communication existent pour organiser des réunions (visio-conférence, conférence téléphonique...). Pour preuve, le congrès est actuellement visible en direct sur Youtube.

Congressistes de la Fédération de la métallurgie, modernisons nos outils syndicaux, réfléchissons ensemble à notre organisation, nos structures pour que nos élus soient au plus près des salariés.

Jean-Denis MOUNIAMA, délégué du personnel CMM automobiles multi marques, Ford/Toyota

Je suis mécanicien spécialisé et c'est mon deuxième mandat en tant que délégué du personnel au sein de CMM automobile. Lors des dernières élections en 2017, la CGT a obtenu plus de 65% des voix dans les 2 collèges et elle est

devenue la première organisation syndicale au détriment de la CFDT, syndicat historique dans mon entreprise.

CMM fait partie du groupe CFAO Motors et est présente dans 36 pays à travers le monde : Afrique, dans les collectivités territoriales françaises, les Outre-Mer, Danemark, Portugal, Italie, Vietnam ainsi qu'au Cambodge.

CFAO c'est 157 filiales dans le monde, 15 200 collaborateurs, 4,2 milliards de chiffre d'affaires. Ses principales activités sont la vente et la réparation automobile, la location de véhicules mais également la boucherie et la marque Lacoste, agroalimentaire et pharmaceutique en Afrique.

Le groupe est détenu à 97,8% par TTC Toyota Susho Corporation, voilà chers camarades en quelques mots une présentation succincte du groupe CFAO Motors.

Pour revenir à mon mandat, en tant que jeune délégué CGT, il est assez compliqué de syndiquer le personnel dans mon entreprise, la section CGT est récente et le syndicalisme CGT est nouveau pour les salariés de mon entreprise. A ce jour, nous comptabilisons 23 syndiqués nouveaux dans la CGT.

Mon objectif est de faire adhérer les jeunes, les rassembler au plus grand nombre dans la CGT afin de gagner des nouveaux droits dans mon entreprise.

A noter qu'au sein de CMM, avant la création de la section CGT, il n'y avait aucun travail syndical, ce que décidait le patron était accepté par la CFDT. Depuis ça a changé, maintenant la CGT est présente, nous avons un rapport de forces, les salariés sont informés et consultés, ils ont droit à la parole et nous portons leurs attentes en matière de conditions de travail : salaire, classifications... et lors des dernières NAO nous avons obtenu l'alignement des salaires sur la grille nationale et l'ouverture des négociations sur l'application de la Convention Collective Nationale de l'automobile en 2018.

Bien que réfractaire au départ, certains salariés notamment les jeunes commencent à comprendre l'utilité d'un syndicat, pas n'importe lequel, mais de la CGT au sein de notre entreprise. Je voudrais conclure en vous disant qu'aucun combat n'est perdu d'avance, on ne lâche rien sur les ordonnances de Macron.

Je vous remercie pour votre écoute, bon congrès et vive la CGT !

Jean-Marie MALBROUCK, DS Renault – Groupe Bernard Hayot, La Réunion

Le groupe GBH, c'est 1,9 milliard de chiffre d'affaires et emploie 8 000 salariés. Il est présent aux Antilles, en Guyane, à Sainte-Lucie, en République Dominicaine, à Trinidad & Tobago, au Maroc, en Algérie, au Ghana, en Côte d'Ivoire, en Chine, à la Réunion et en Nouvelle-Calédonie, autour de trois principaux pôles d'activité : distribution automobile, grande distribution et activités industrielles.

Renault Réunion et Dacia, l'entreprise où je travaille est composée de 3 établissements sur l'île avec 346 salariés et détient 40% de part du marché de l'automobile sur le territoire. Il est en situation de monopole sur l'île avec les multi marques tel que : Hyundai, Audi, Skoda, Volkswagen, Mitsubishi, Mercedes et Renault Outre Mer.

Et pour le pôle activités industrielles, il représente : Daff, Iveco, Renault Trucks, les pneumatiques Michelin et les pelles Komatsu et Hyundai TP.

Actuellement, on continue la lutte pour faire appliquer l'intégralité de la Convention Collective Nationale de l'Automobile à la Réunion dans un département soi disant Français et ce depuis plus de 8 années. C'est un groupe qui tient l'économie de la Réunion et qui entretient la vie chère dans les DOM.

Renault Réunion dégage 10 millions d'euros de bénéfices nets d'impôts par an, nous n'avons obtenu que des miettes en augmentation de salaires en 2017 soit 0,7%.

La syndicalisation est grâce aux campagnes d'adhésions qui ont été faites par notre Fédération et le travail de terrain de nos militants. Les adhésions progressent mais il reste encore beaucoup à faire sur ce plan et notamment pour fidéliser les adhérents par le biais du prélèvement automatique.

Au sein de Renault Réunion, le rapport de forces se complique de plus en plus par la mise en place des primes d'objectif dans les ateliers ce qui divise les salariés entre eux.

Avec la faiblesse des salaires, la vie chère, les salariés se basent donc sur cette prime pour leur pouvoir d'achat et de finir leur fin de mois décentement.

Même si cela devient difficile et compliqué, les camarades étaient et restent mobilisés sur la loi Macron, et dans notre entreprise on fera en sorte que cette loi ne passe pas.

Chers camarades, je vais conclure en vous souhaitant de vivre un moment fort en échange pendant ce 41^e congrès de la FTM-CGT. Tout en remerciant tous les organisateurs de cet événement incontournable pour le renforcement de notre Fédération et notamment de la CGT

Bon congrès à toutes et à tous, vive la CGT !

Gérard MECHET, délégué groupe CGTR

Je travaille dans un groupe de 1 100 salariés avec 2 pôles d'activités : 50% automobile et 50% grande distribution.

Tout d'abord, tous les camarades de la délégation de la CGT Réunion métallurgie sommes heureux de participer à ce 41^e congrès en tant que congressistes.

Nous remercions la FTM-CGT de nous faire participer, partager, échanger dans ce moment fort dans notre activité syndicale et de débattre de nos orientations pour les 3 années à venir, face à un gouvernement de dictateur et qui veut anéantir notre syndicat et rendre les salariés encore plus esclaves du patronat avec les ordonnances du travail.

Ce 41^e congrès, camarades, se déroule actuellement dans un contexte politique et social très inquiétant pour l'ensemble des salariés que ce soit ici ou à La Réunion.

Le président Macron, nouvellement élu, a ciblé le monde du travail et veut aller très vite et beaucoup plus loin dans la casse du code du travail et de notre protection sociale, avec plus de flexibilité et de précarité pour les salariés, gouverner avec des ordonnances visant à la déréglementation du droit du travail et de nos acquis.

Sur la convention collective nationale, cela fait bientôt 10 ans que se tiennent des réunions paritaires, des assemblées, que des courriers sont envoyés à nos parlementaires à la commission nationale.

Notre fédération a engagé une bataille pour exiger l'application de la convention collective nationale de l'automobile et une grille de salaire pour tous les salariés.

Sur ce plan, nous continuerons la mobilisation et notre campagne de sensibilisation dans les entreprises.

Il s'agit pour nous d'aller discuter, débattre et expliquer à nos syndiqués les enjeux d'une convention collective, et les mêmes droits pour tous les métallos ni plus ni moins.

Et sur ce plan mes camarades, on ne lâchera rien, notre combat continu sur l'application de la Convention collective nationale dans le département de La Réunion et la victoire est proche. Comme dit notre vieux dicton créole « chemin sur la formation syndicale ».

Sur ce plan, le besoin est indispensable avec la réforme du code du travail, il faut que chaque délégué soit bien formé pour comprendre et défendre cette réforme qui se met en place dans les entreprises.

La formation syndicale est plus que jamais un outil pour améliorer notre qualité de vie syndicale, c'est un élément incontournable pour gagner des avancées sociales le plus efficacement.

Sur la syndicalisation

Des campagnes de syndicalisation ont été mises en place.

Envers les jeunes, les femmes, les départs en retraite et les CDD par le biais du prélèvement automatique ou de la facilité de paiement en 2 ou 3 fois à travers de la distribution de tracts.

Et au niveau de la fédération, nous constatons une légère augmentation des adhérents de par nos campagnes de syndicalisation.

En 2016, 369 adhésions, en 2017 (au 30 octobre), 434 adhérents.

Mais nous avons encore du travail à faire sur ce plan et c'est un travail permanent.

Avant de terminer, une pensée pour les travailleurs de Mayotte qui travaillent dans des conditions déplorables et dégradantes, qui vivent avec un salaire de moins de 10% du smic de France et qui se battent pour les mêmes droits qu'un salarié métropolitain.

A noter qu'au 1^{er} janvier 2018, ils vont entrer dans le droit commun.

Sur ce, camarades, je vais conclure en vous disant au nom des métallos de La Réunion, bon congrès à toutes et tous.

Vive la CGT, vive la CGTR et vive La Réunion







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