

# Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT

N°31 • Mai 2019



Délégation de la Fédération de la métallurgie CGT au 52<sup>e</sup> congrès confédéral

## DOSSIER

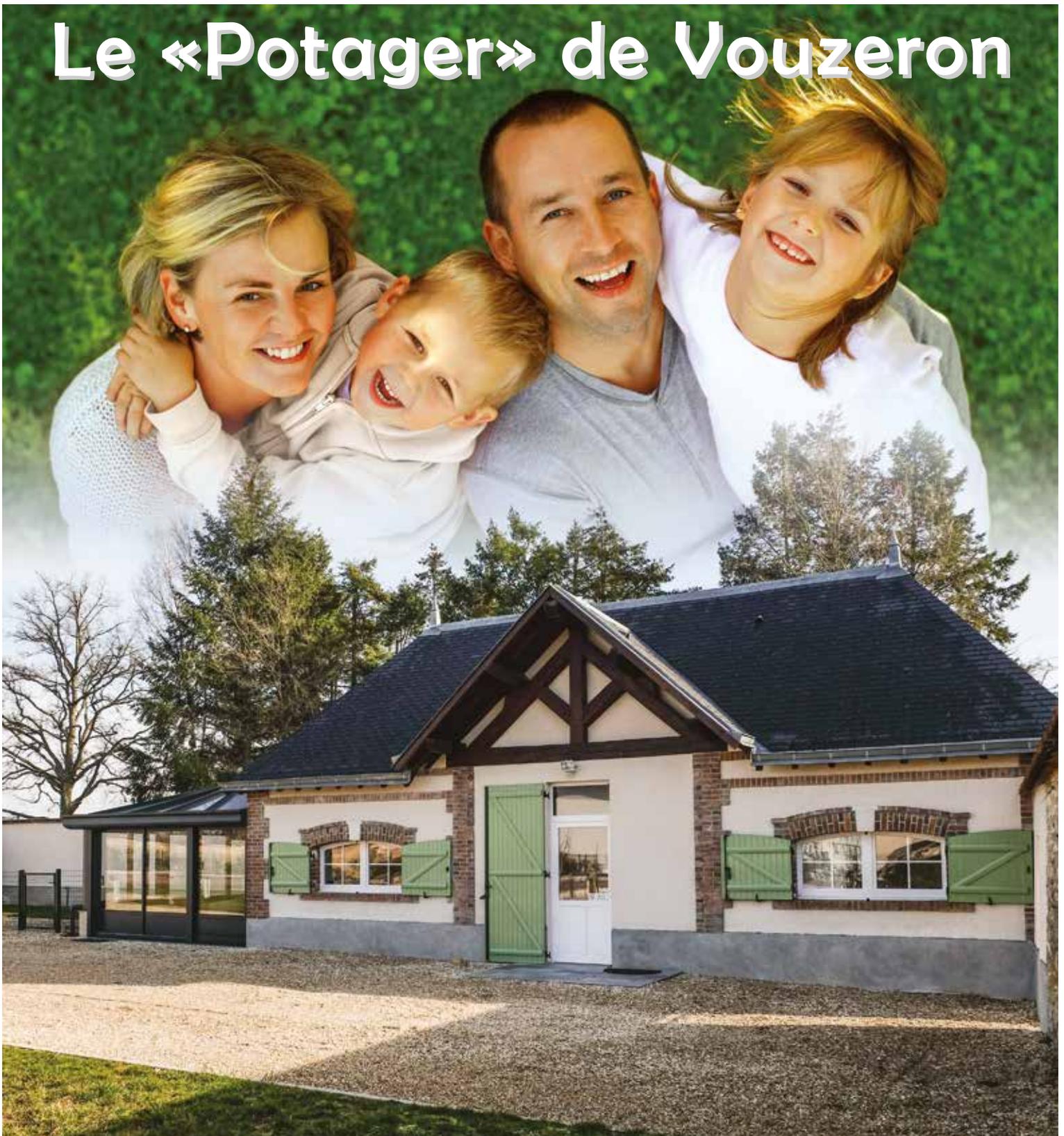
**QUAND LA CGT  
S'EMPARE  
DE LA POLITIQUE  
INDUSTRIELLE**

▷ **NÉGOCIATIONS**  
Conforter nos droits  
et innover socialement

▷ **INTERVIEW**  
Un véritable travail  
d'organisation



# Le «Potager» de Vouzeron



Location de pavillon de vacances en Sologne  
semaine et week end

Réservations possibles via Abritel ([www.abritel.fr/location-vacances/p1492982](http://www.abritel.fr/location-vacances/p1492982)) pour tous.  
Syndiqués de la Métallurgie prix spéciaux (-50%) nous contacter au 0153364602 ou [contact@ufm-idf.fr](mailto:contact@ufm-idf.fr)

**Actualités**

- 4 Projet de fusion  
FCA-Renault
- 5 **52° congrès**  
Evolution du droit en  
France...
- 6 **Histoire**  
110 ans ! Le fruit des luttes  
(1963-1981)

**Politique revendicative**

- 7 **Négociations**  
Conforter nos droits...

**Dossier**

- 9-12 **Quand la CGT s'empare  
de la politique industrielle**

**Politique revendicative**

- 13 **Plus loin que nos droits**  
Nouvelle avancée dans la  
lutte contre les discrim.

**Vie syndicale**

- 14 **Interview**  
Un véritable travail  
d'organisation
- 15 **Elections professionnelles**  
Ne pas se contenter  
de gagner

**Encart**

Lot de 3 affiches  
«Droits individuels»



**Lucien Grimault**  
Secrétaire général de l'UFR

# Ne nous laissons pas voler nos retraites

**L**es retraités sont aujourd'hui très mobilisés avec 7 manifestations à l'appel des 9 organisations syndicales depuis les dernières présidentielles de 2017. Même si cela n'est pas à la hauteur face à nos revendications, elles ont permis des premiers reculs :

- Le 20 mars 2018, le gouvernement a annoncé que 100 000 retraités seront exemptés de la hausse de la CSG.
- Le 10 décembre 2018, l'augmentation de 25 % de la CSG pour les pensions inférieures à 2 000 euros est annulée mais cette promesse ne sera tenue qu'en partie.
- Le 25 avril 2019, les pensions inférieures à 2 000 euros en 2020 devraient être revalorisées et pour tous en 2021 et cela en fonction de l'inflation.

Mais ces premiers reculs ne suffisent pas. Ils nous faut réaffirmer fort :

- L'indexation de toutes les pensions et retraites sur les salaires.
- Rattrapage du pouvoir d'achat.
- Pas de pension et retraite en dessous du Smic.
- Suppression de la CSG...

Quand les retraités d'aujourd'hui se mobilisent, certes c'est pour leurs revendications mais aussi pour les futurs retraités. Le projet Macron, d'aller vers un système universel par points a pour but d'accélérer la baisse des pensions et retraites pour répondre à des exigences européennes afin de diminuer la part du PIB consacrée aux retraites. Le régime par points comme l'a appelé P. Martinez lors du 52° congrès confédéral, « c'est perdant, perdant sur toute la ligne pour les futurs retraités, voire les retraités, [car] la baisse des pensions serait la seule variable d'ajustement pour maintenir en équilibre le système ou pour réduire la dépense publique ».

Pour le patronat et le gouvernement, tout est bon pour arriver à leur fin sur ce sujet. Ils opposent actifs et retraités. Ils nous promettent de ne pas toucher à l'âge de la retraite, mais ils veulent instaurer une décote...

Selon un récent sondage, 2/3 des personnes interrogées s'opposent à un report de l'âge de la retraite. Aussi, comme le déclarait P. Martinez lors du 52° congrès : « plutôt que se défendre, soyons aussi à l'offensive sur ce sujet. [...] nous revendiquons le maintien du système par répartition, un système solidaire et intergénérationnel avec le retour à un âge de départ à 60 ans voire 55 et 50 ans pour les travaux pénibles et un taux de remplacement minimum de 75 %. Cette revendication est essentielle pour nous ».

**Face aux enjeux, actifs et retraités, mobilisons-nous.**

**Mensuel des métallurgistes**

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT  
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cédex  
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53  
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Frédéric Sanchez  
Maquette : Sandra Bouzidi  
Conception : Christine Euzèbe  
Impression : Rivet Edition

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros  
ISSN 0152-3082  
Commission paritaire 0423 S 06 474



# Projet de fusion **FCA-Renault** : quelles réalités ?

**L**e 26 mai, la presse a révélé une proposition de fusion entre FCA et Renault Groupe. FCA avance de nombreux arguments industriels pour devenir, en termes de volumes, le 3<sup>e</sup> constructeur mondial. L'objectif est également d'occuper des places fortes sur les grands espaces géographiques (Europe, Amérique du Nord, Amérique Latine et Asie de l'Est) et de réaliser 5 milliards de synergies par an. Enfin, il l'ambition est de réaliser les investissements nécessaires aux défis futurs.

## 4 **Vers un désengagement de l'Etat**

Cependant, il faut bien voir derrière ces promesses la réalité d'une telle fusion pour le groupe Renault. En termes d'actionariat, la famille Agnelli deviendrait l'actionnaire majoritaire du groupe avec près de 15% des actions de la holding, alors qu'aucun actionnaire majoritaire de Renault ne dépasserait 10%. L'état français ne représenterait plus que 7,5% du capital sans minorité de blocage. Il ne s'agit pas d'une fusion mais bien d'un rachat !

## **Ouvrir de nouveaux marchés ?**

Les volumes de FCA (et ses marges), certes plus importants que Renault Groupe, s'effectuent principalement sur le marché américain. FCA n'est plus un constructeur italien. Renault Groupe bénéficiera-t-il de ces marges où resteront-elles pour Chrysler ? D'autant que sur les places fortes du constructeur américain, Nissan et Mitsubishi sont aussi relativement bien implantés. Or, cette fusion porte le risque d'une rupture (ou d'un ralentissement) de l'Alliance, car quoiqu'il arrive, l'énergie et les ressources qui seront déployées pour structurer cette nouvelle entreprise ne pourront pas être utilisées pour la consolider. Perdre Nissan sur ces marchés pour récupérer Chrysler, est-ce vraiment une bonne option ? Sur la question des synergies, il faut d'abord savoir que le rythme de 5 milliards par an ne peut absolument pas s'effectuer en un an. Il a fallu 18 ans pour que l'alliance Renault-Nissan atteigne ce rythme ! En termes de gamme, pour le cœur de compétence de Renault (marché européen), FCA pourrait apporter en effet les deux éléments manquants à la gamme de Renault : le haut de gamme (Alpha Roméo et Maserati) et les 4x4 (Jeep). Mais la famille Agnelli sera-t-elle prête à reverser une partie des bénéfices de ces bijoux au profit d'investissement pour Renault ?

## **Un plus pour l'investissement ?**

Concernant les investissements, FCA est à la peine sur l'ensemble des défis futurs. Il pourrait bien manquer de cash s'il doit s'acquitter des très lourdes sanctions pé-

niaires qui l'attendent en vertu des objectifs de CO2 de 2020. Le groupe Fiat est en grandes difficultés industrielles et souffre d'une handicapante panne stratégique. L'électrification des gammes est encore au niveau 0 et ses sites de production en Europe ont subi un sous-investissement chronique. La capacité d'investissement en Europe risque alors de servir exclusivement les sites de production FCA, tout en bénéficiant des technologies de Renault sur l'électrique ou encore sur l'usine du futur, pour lesquels des investissements ont déjà été réalisés.

## **Un accord gagnant/perdant**

Au final, ce projet bénéficiera exclusivement à FCA. En plus de réaliser une belle opération financière, FCA bénéficierait des technologies que Renault a développées, comme l'électrique ou encore le PHEV avec Mitsubishi. Mais le plus gros risque serait de déclarer la guerre à Nissan-Mitsubishi. Parce qu'elle n'est pas basée sur un mode de coopération mais d'économie d'échelle, l'Alliance a déjà coûté cher à Renault en termes humain et productif pour les sites en France (ingénierie comprise). Le projet de fusion Renault-FCA ne peut qu'alourdir la facture pour les salariés de Renault. La CGT considère qu'il n'y a rien de bon à attendre d'une telle fusion, tout comme celle de Renault-Nissan. Le syndicat considère que c'est le contenu de l'Alliance Renault-Nissan qui devrait être revisité dans la perspective de coopération et d'une complémentarité de leurs activités.

## **Position de la CGT**

La direction générale doit revenir aux fondamentaux de Renault pour redevenir un constructeur automobile généraliste innovant, soucieux de son image et de la qualité de ses véhicules. Un constructeur automobile créateur et fabriquant de véhicules populaires soucieux des enjeux environnement et du pouvoir d'achat des clients. Pour cela, l'Etat doit soutenir l'investissement de Renault dans son outil industriel, dans son ingénierie, pour des embauches à la hauteur des besoins et finalement revenir à une politique industrielle française qui bénéficie à l'ensemble de la filière automobile. Renault doit se donner les moyens de ses ambitions, avec des délais de développement et de fabrication suffisant pour développer ses ventes en Europe comme à l'international. Et dans cette perspective, des coopérations avec d'autres constructeurs peuvent se nouer sans prise de participation capitalistique.

# Evolution du droit en France : quelles **conséquences** pour le **monde du travail** ?

**L'**échange, le dialogue et le débat constituent des moments importants lors d'un congrès entre les délégués bien entendu mais également avec les syndicalistes étrangers invités à suivre les travaux. Ainsi, à l'occasion du 52<sup>ème</sup> Congrès, la Confédération a souhaité organiser avec les camarades des délégations étrangères, un débat autour de l'évolution du droit en France et les impacts que cela engendre pour le monde du travail. Une quarantaine de délégations étaient présentes pour cet échange fraternel qui s'est tenu en marge du congrès le 14 mai à la Bourse du travail de Dijon.

Sollicitée pour animer les échanges, notre fédération a largement répondu présente avec pas moins de quatre camarades qui sont intervenus sur les différents sujets à l'ordre du jour. Après une courte introduction, c'est Aurélie Mahout et Laurent Trombini qui ont présenté les évolutions législatives et les conséquences sur le droit du travail en France (inversion de la hiérarchie des normes, fin du principe de faveur...). De nombreux échanges s'en sont suivis concernant tout d'abord la compréhension du droit français puis le positionnement de la CGT face à ces attaques du monde du travail.

La discussion a aussi porté sur les effets de la disparition des nos IRP désormais remplacées par le seul CSE. Ludovic Vanario (Schneider industrie), Cédric Boisson (SAFRAN) ainsi que Jean-Christophe Gossard (SNCF), tous trois très impliqués dans leur entreprise sont éga-

lement intervenus pour formaliser concrètement les conséquences de CSE sur nos moyens syndicaux et les actions mises en œuvre pour y faire face, notamment au travers de la vie syndicale et de la place, plus que jamais essentielle, du syndiqué acteur et décideur.

Une douzaine de camarades de délégations étrangères sont intervenus, du Liban, de Côte d'Ivoire, du Sénégal ou encore du Portugal, du Bangladesh ou des Etats-Unis, satisfaits de cette rencontre.

Tous se sont retrouvés sur plusieurs points, tels que :

- la nécessité de réaffirmer un positionnement clair face au patronat et d'aucun confirme leur positionnement de syndicat de classe,
- ou encore l'indispensable nécessité de travailler ensemble bien plus concrètement et nombreux,
- le travail syndical dans les multinationales (françaises pour un grand nombre), au-delà des seuls comités européens,
- et encore sur la nécessité de faire évoluer notre syndicalisme (tous pays confondus) et de l'adapter au monde du travail actuel où tous les repères se sont radicalement transformés (via la digitalisation, l'utilisation des données, l'industrie 4.0...).

En final, après 3 heures de débat, nous sommes tous repartis, pour la plupart en direction du palais des congrès, contents d'avoir participé à ce débat fraternel.

*Laurent Trombini, Membre du Bureau fédéral*



Histoire

# 110 ans ! Le fruit des luttes

## (1963-1981)



Meeting à Boulogne-Billancourt avec la présence d'une délégation italienne, juin 1968 © DR | coll. IHS-CGT Métaux

**M**ars 1963. La victoire des mineurs, première grande défaite du pouvoir gaulliste, ouvre une brèche. La même année, « les tams-tams de la colère » résonnent à la SNCASE de Toulouse, tandis que l'on exige la reconnaissance du syndicalisme chez Neyrpic à Grenoble. Durant les quatre années qui suivent, les luttes s'amplifient. Au printemps 67, deux mois de conflit paralysent la métallurgie nazairienne, tandis que mineurs de fer et sidérurgistes lorrains se mobilisent et que les Dassault à Mérignac font plier le patronat, après trois mois de lutte. Le mouvement se poursuit en 1968 – comme à la Saviem de Caen – et la manifestation du 1er mai à Paris, la première autorisée depuis 1954, est un franc succès.

### Mai-juin 68

Début mai, les universités s'enflamment. La mobilisation s'élargit au-delà des étudiants après la violente répression de la « nuit des barricades ». La grève générale du 13 mai met le feu aux poudres. Le 14, les salariés de Sud-Aviation à Nantes occupent leur usine. Rapidement le mouvement s'étend (Berliet Vénissieux, Schneider au Creusot...), rejoint par les usines Renault et la métallurgie parisienne, ainsi que par d'autres professions (transport, chimie, PTT).

Jour après jour, grèves et occupations se multiplient, traduisant l'exaspération à l'égard de la dégradation des conditions de travail, et de la stagnation salariale, de l'inquiétude devant les fermetures d'entreprises et des restructurations. Un puissant moteur de revendication et de mobilisation est l'accord d'unité syndicale CGT-CFDT signé quelques mois plus tôt.

Face à la paralysie qui gagne tout le pays, le gouvernement impose une négociation qui s'ouvre le 25 mai au ministère du Travail, rue de Grenelle. Les discussions sont âpres, seul un « constat » est finalement dressé. Il prévoit entre autres des hausses de salaires, la réduction du temps de travail, la révision des conventions collectives et la reconnaissance du droit syndical à l'entreprise.

### Transformer l'essai

La reprise du travail s'amorce lentement à partir de mi-juin, tandis que les élections législatives anticipées donnent une large victoire à la droite. Mais la Fédération sort renforcée, avec plus de 100 000 adhésions et 600 bases nouvelles. Dans de nombreuses entreprises, les conquêtes vont bien au-delà du « constat » de Grenelle et dans la branche l'UIMM doit céder cinq accords nationaux – dont la mensualisation – et la convention collective nationale des ingénieurs et cadres.

Le bouillonnement de mai ne s'essouffle pas immédiatement et la conflictualité est forte durant la décennie suivante, avec des conflits emblématiques comme le Joint français à Saint-Brieuc, Lip à Besançon ou encore Renault au Mans. Mais si le fond de l'air est rouge, la concurrence syndicale réapparaît et le salariat doit affronter un patronat qui entend reprendre ce qu'il a dû céder. Un véritable arsenal est déployé : presse patronale d'entreprise, formation des cadres aux méthodes anti-syndicales, caisses antigrevés, guérilla judiciaire contre les droits syndicaux, implantation de syndicats-maison et de milices chargés de faire régner l'ordre, notamment dans l'automobile.

Pire, le démantèlement programmé de branches industrielles, comme la sidérurgie, la construction navale, la machine-outil ou l'automobile génère un chômage de masse et saigne des régions entières. Refusant tout fatalisme, la CGT encourage et organise les luttes et défend des solutions industrielles, comme celui d'un avion moyen-courrier équipé du moteur CFM 56 produit par la Snecma ou encore la reprise sous forme de coopérative de Manufrance à Saint-Étienne.

*Emeric Tellier, conseiller fédéral*

# Conforter nos droits et innover socialement !

**L**a négociation historique débutée en 2016 sur l'ensemble des conventions, des accords qui régissent notre vie quotidienne dans toutes les entreprises de la métallurgie et les territoires devrait permettre de construire un socle social protecteur pour chaque salarié et attractif pour notre industrie...

## Garder la boussole

Conforter nos droits et innover socialement, c'est en peu de mots la boussole de la délégation CGT dans cette négociation en particulier sur le thème qui est actuellement sur la table, c'est-à-dire, les droits individuels. Ce que nous proposons, c'est, d'une part, maintenir le mieux-disant social (voir Tract disponible sur le site de la fédération) de ce qui existe aujourd'hui et, d'autre part, construire les garanties collectives qui correspondent à notre temps.

Oui, c'est possible ; les droits déjà contenus dans nos conventions depuis plusieurs décennies n'ont pas mis en péril les entreprises de la métallurgie, bien au contraire. C'est possible, nous l'avons démontré lors de la séance du 17 mai, de mettre en difficulté l'UIMM dans sa volonté rétrograde de casser nos droits acquis. Cela dépend de la mobilisation des salariés, mais aussi de l'attitude des quatre organisations syndicales de notre branche qui, ce jour là, ont refusé la remise en cause des droits individuels qui améliorent notre vie quotidienne.



Création fédérale 3 affiches sur les droits individuels  
© DR | FTM-CGT avec Fotolia - iracosma

## Répondre aux nouveaux besoins

Mais il ne s'agit pas de s'arc-bouter sur le passé : notre responsabilité collective est de faire face au défi de demain. Innover socialement veut dire répondre aux nouveaux besoins des salariés et de leurs familles. Sans être exhaustive la CGT, la métallurgie propose trois directions pour construire les réponses aux besoins sociaux ;

- la portabilité des droits de chacun. Il semble acquis que dans une carrière, un salarié « devra » être mobile, changer plusieurs fois dans sa vie professionnelle d'entreprise. Pour la CGT, il est hors de question que lors de ces changements le salarié reparte à zéro.

- Attractivité pour les jeunes et égalité professionnelle en prenant en compte les nouvelles aspirations comme par exemple les questions liées à la parentalité avec l'allongement du congé de maternité, octroyer un vrai congé de paternité aux hommes.

- Accompagner les retraités, renforcer la solidarité inter-générationnelle. Le papy-boom n'est pas une charge ou un coût. La retraite est un temps nouveau pour le salarié où il va pouvoir jouir de la vie. Ayant contribué tout au long de sa carrière à la création de richesses, de nouveaux droits doivent permettre à chaque retraité de vivre dignement, nous proposons : le prolongement du doit à la mutuelle pour les retraités à partir de l'entreprise financée pour partie par leurs entreprises et la solidarité entre actifs et retraités.

- De relever les défis nouveaux tels que la dépendance et l'accompagnement des personnes âgées d'une part par des congés familiaux spécifiques et d'autre part par la création d'un fonds mutualisé pour financer la dépendance.

## Construire avec les salariés

Ces propositions ne sont pas à prendre ou à laisser, elles doivent être enrichies et débattues dans nos entreprises afin de construire ensemble un statut des travailleurs de la métallurgie de haut niveau social. Enfin, ne soyons pas candides, cette convention collective nationale ne se gagnera pas par la force de conviction des négociateurs syndicaux ; l'urgence du moment c'est bien l'entrée dans la bataille des principaux intéressés sous toutes les formes qu'ils choisiront pour devenir acteurs et décideurs de cette négociation.

*Alain Hebert, Membre du Bureau fédéral*

Militants - Adhérents

— entre —

**VOUS**

— et —

**NOUS**

*un lien*

**indissociable**



[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



© Alaoua Sayad - FTM CGT

# Quand la CGT s'empare de la politique industrielle

**L**a Fédération a lancé sa campagne industrie depuis le 21 février 2019. Cette journée de lancement s'est voulue ouverte à l'ensemble de la CGT pour avoir des initiatives au plus près de la réalité de ce que vivent les salariés dans leurs entreprises, dans leurs territoires et/ou leurs bassins d'emplois. Ceci en favorisant le travail inter-fédération avec l'inter-pro et les comités régionaux. Depuis de nombreuses années, le constat est le même. Nous ne pouvons laisser les directions d'entreprises, le patronat et le gouvernement avancer seuls sur les questions de stratégie industrielle, d'emplois, de formations, d'évolutions technologiques et d'environnement. Nous subissons depuis trop longtemps leur logique financière au service des actionnaires au détriment des salariés, de la vie économique des territoires et des filières industrielles pourtant structurantes pour notre pays. C'est pourquoi la Fédération par cette campagne indus-

trie souhaite permettre aux syndicats d'être à l'offensive sur ces sujets, qu'ils soient en difficulté ou pas. Car plus nous sommes en anticipation et plus le rapport de forces peut être construit en amont avec les salariés et la population. Certains syndicats s'en emparent, si le chemin est difficile, nous souhaitons les mettre en avant pour qu'un maximum de syndicats s'en inspirent afin de faire plier la logique financière et d'imposer une autre politique industrielle au service des besoins sociaux et environnementaux. La Fédération donnera des outils pour aider les syndicats à travailler les questions d'emplois, de salaire, de formations, évolutions technologiques, environnement, stratégie industrielle. Autant de sujets cruciaux pour l'avenir de nos industries et de nos emplois.

**Stéphane FLEGEAU**, secrétaire général  
Adjoint de la CGT métallurgie

# Lutte, persévérance et projet, une réponse à la casse industrielle



© Alaoua Sayad - FTM CGT

**L'**industrie de la réparation navale est un secteur d'activité mondialisé. Les chantiers de réparation sont éparpillés sur le globe mais toujours à proximité d'un port.

La crise de 2008 a eu des impacts néfastes réduisant son volume de 25%. Alors, beaucoup de chantiers ont subi des restructurations ou des liquidations judiciaires. Ce fut le cas pour l'Union Navale de Marseille, chantier naval emblématique du Grand Port Maritime de Marseille. Il s'en est suivi une lutte et une occupation de 501 jours par les salariés permettant de trouver un repreneur et relançant ainsi l'activité à partir du 19 juillet 2010. CNM (Chantier Naval de Marseille) est né.

Mais il ne faut pas se tromper, s'il y a eu ce résultat, c'est grâce à la ténacité des salariés, du soutien du syndicat et des structures CGT, une articulation des organisations syndicales de la Profession et du Territoire, un bel exemple du « Tous ensemble ».

Mais cette casse a générée des conséquences importantes. Tout d'abord, sur l'outil industriel et particulièrement sur le bassin 10, la cale la plus grande du bassin méditerranéen, 465x85 m, a été délaissée pendant 17 ans. Encore une fois, la CGT force de propositions œuvre pendant plusieurs années à la réouverture de cet indispensable outil.

Il aura fallu 7 ans de persévérance à la CGT pour gagner le pari. Le 29 octobre 2017, le bassin 10 accueille le MSC Orchestra, un paquebot de croisières. Il restera plusieurs semaines afin d'installer des scrubbers, un équipement de haute technologie permettant de « laver » les fumées de l'échappement et réduire ainsi l'émission de soufre.

Depuis, les navires se succèdent et CMN croulent sous la charge.

Fort de son succès, les compétences commencent à manquer localement et le chantier naval de Marseille fait appel à de plus en plus à du personnel détaché.

Encore une fois, la CGT se saisit du problème et porte une ancienne revendication qui date de la réouverture du chantier, une école des métiers de la mer.

C'est alors que plusieurs syndicats fédérations (Fédération des Ports et Docks et Fédération des Travailleurs de la Métallurgie) ont travaillé ensemble avec les structures (UD 13, UL des quartiers et USTM 13) et le syndicat de la réparation de Marseille, pour le développement de l'activité navale et maritime. Le projet d'un centre de formation des écoles des métiers de la mer à proximité des quartiers nord et du grand port de Marseille est née. La réouverture du bassin 10 ouvrent des opportunités économiques et sociales devant se traduire par de l'emploi pérenne.

En effet, nous constatons que depuis des années, nos métiers ne sont pas attractifs et nous peinons à recruter malgré des milliers de privés d'emplois dans la région.

Afin d'inverser la tendance, il est indispensable de se questionner sur causes. Nous en déduisant que l'emplacement géographique des centres de formation est stratégique. Ils sont généralement éloignés de la population impactée par le chômage et mal desservis. Pourtant, c'est bien elle qui peut être intéressée par nos métiers industriels. Nous devons corriger cette incohérence permettant ainsi de répondre aux besoins de l'entreprise et des privés d'emploi.

C'est dans cette optique que la CGT a obtenu en novembre 2018, que dans le Contrat de Filière des Industriels de la Mer soit inscrite l'expérimentation d'une école dédiée aux métiers maritimes et navals au plus près des entreprises et encore mieux à proximité de la population fortement impactée par le chômage.

Nous continuons à porter ce projet conscient qu'il faudra encore du temps mais comme a démonté le syndicat de la réparation navale marseillaise, la persévérance paie.

*Abdel Ahil, membre du CEF*

# Développer l'industrie de l'imagerie médicale

**E**n 2012, Thalès avait engagé la vente de son activité radiologie. Les organisations syndicales avec les salariés ont réussi à stopper ce projet. Forts de cette expérience, il nous semblait évident de ne pas laisser la stratégie de développement de la filière à la main du patronat. La CGT s'est alors engagée dans des actions de fond pour promouvoir une filière d'imagerie médicale française articulée autour du groupe Thalès.

## Concentration du marché de l'ingénierie

Aujourd'hui, le marché de la radiologie est capté par 4 acteurs mondiaux (Philips, Siemens, GE et Canon) qui imposent aux hôpitaux et radiologues des solutions génériques souvent peu adaptées aux besoins réels des praticiens. Dans ce marché très concurrentiel, gravitent des petits fabricants, très peu en France, proposant des solutions concertées avec les praticiens. Mais ce tissu de PME souffre de l'emprise de ces grands, avec, pour la France particulièrement, un budget de la santé contraint par ces acteurs mondiaux. C'est une question stratégique de financement et de contrôle de nos besoins de santé.

## Stratégie d'un géant de l'armement

En parallèle, au-delà même de la sauvegarde de cette activité dans le bassin grenoblois, s'est posée la question de la diversification des activités de la société Thalès. En effet, Thalès est l'un des principaux marchands de système d'armement français. Son activité est donc extrêmement tributaire des dépenses militaires programmées par le gouvernement et des problèmes géostratégiques et politiques liés à la vente d'armes à des pays tiers. Vente d'armes encouragée par le gouvernement français afin d'amortir par de plus grandes séries les coûts de développement exponentiel du matériel militaire.

La CGT ne peut se satisfaire, sous prétexte de développement économique et de moindres coûts pour l'état français, que les emplois de Thalès et de tous ses sous-traitants soient tributaires de la vente d'armes à des pays tels que l'Arabie Saoudite qui les utilise pour massacrer des civils au Yémen.

## Un projet CGT ambitieux

Ce projet de développement d'une filière industrielle médicale autour du groupe Thalès revêt donc plusieurs intérêts :

- Pérenniser une activité employant environ 800 personnes et la développer.

- Garantir à l'Etat français son indépendance sanitaire.
- Offrir aux médecins les outils dont ils ont besoin au meilleur prix dans l'intérêt du patient.
- Permettre à Thalès de ne plus être dépendant de la vente d'armes à des états voyoux, tout en sauvegardant l'emploi.
- Réorienter des financements étatiques de la Recherche vers des applications civiles et sociales.

## Promouvoir le projet

Pour répondre avec ambition aux enjeux, il faut partir de la réalité concrète de la préservation de l'emploi jusqu'à des enjeux géopolitiques de premier plan, permettant d'orienter un changement de société. Pour le promouvoir, nous avons travaillé notre communication vers nos syndiqués mais aussi les salariés du Groupe, auprès de qui nous trouvons parfois un écho plus favorable qu'en interne dans nos syndicats. Nous avons aussi créé un réseau de soignants, politiques, directeurs d'hôpitaux, qui a permis de faire reconnaître ce projet. Il a même failli aboutir par la création d'une sixième branche d'activité à Thales, projet malheureusement abandonné par la conjonction d'un changement de PDG et du retournement des marchés militaires. Suite à cet abandon, nous avons réorienté notre action à l'extérieur du Groupe.

## Un projet qui avance à petits pas

Aujourd'hui, cette action prend un nouvel essor grâce à la participation de la CGT, en tant qu'organisation de salariés, au Conseil National de l'Industrie (CNI) et aux différents Conseils Stratégiques de Filières (CSF) qui en découlent. La CGT a décidé de porter le projet de développement de l'industrie de l'imagerie médicale dans le cadre du CSF des industries et technologies de la santé. Nous avons réussi à imposer, par l'action conjuguée de la confédération au CNI et l'action à l'intérieur du CSF, que notre projet soit explicitement cité comme un projet possible dans le contrat de filière signé le 04/02/2019. L'étape suivante est maintenant de proposer un projet plus abouti, afin de lancer une réalisation concrète et forcer ainsi le gouvernement à investir de l'argent public pour relancer cette filière. La réussite dépendra de notre capacité à construire un rapport de forces suffisant pour imposer notre volonté ! Mais lutter pour changer la société et ne pas laisser les capitalistes la structurer à notre place, n'est-ce pas l'une des raisons d'être de la CGT ?

*Franck Perrin, CGT Thalès*

# Sidérurgie, stratégie et écologie

**C'**est une longue, très longue lutte que cette mobilisation des 280 salariés d'Ascoval pour assurer la continuité de leur aciérie. Depuis près de 4 ans, suite à la volonté du propriétaire historique, Vallourec, de s'en défaire, l'avenir de l'aciérie est incertain. Vallourec, dont l'Etat est pourtant actionnaire majoritaire, fait visiblement ce qu'il veut dans ce pays. Ça en dit long sur le recul total en termes de politique industrielle par ce gouvernement et les précédents. La mobilisation médiatique des salariés d'Ascoval aura permis de mettre en lumière la modernité de leur aciérie, la qualité de l'acier et le potentiel d'élargissement de la gamme, avec des salariés très qualifiés. C'est cette démarche qui aura contraint le gouvernement à intervenir de manière plus effective dans la recherche d'une solution de reprise. N'oublions pas qu'un repreneur potentiel, le franco-belge Altifort, s'était vu torpillé par quelques interférences venant de Bercy auprès de la Banque de France.

## La sidérurgie, une filière stratégique

Cette relance de l'aciérie d'Ascoval est cruciale pour l'équilibre industriel et social du bassin valenciennois. Mais cela permettrait également de mettre un coup d'arrêt à la série de fermetures d'aciéries électriques depuis plusieurs années dans le pays. La sidérurgie a été décrétée filière stratégique pour notre industrie par une commission d'enquête de l'Assemblée Nationale en 2013, qui a fourni à l'Etat des recommandations validées à l'unanimité par la classe politique. Parmi elles, une proposition phare : reprendre la main sur la stratégie des multinationales qui dominent le secteur, y compris par des prises de capital significatives (autrement dit, permettant une minorité de blocage), via la banque publique d'investissement notamment. Cette préconisation sonne particulièrement juste, à l'heure où le groupe British Steel, repreneur de l'aciérie de St-Saulve le 15 mai dernier, vient d'être placé, Outre-Manche, sous administration judiciaire, après l'échec d'une négociation avec le gouvernement anglais, pour l'obtention d'un prêt de 33 millions d'euros.

## Sidérurgie et écologie

Dans un contexte où de nombreux sites sont mis en difficulté, la piste de la renationalisation de la sidérurgie doit être abordée. Par ailleurs, à l'heure où les questions environnementales sont légitimement posées, la CGT affirme que la sidérurgie peut très fortement réduire son empreinte carbone, mais aussi être utile, par sa production, aux transitions nécessaires dans les domaines

de l'énergie, des transports, de la construction. Les aciéries électriques, dont la matière première est la ferraille issue du recyclage (largement disponible dans le pays), sont totalement inscrites dans le concept d'économie circulaire.

Les hauts fourneaux d'Arcelor Dunkerque (comme ceux de Fos-sur-Mer) peuvent aussi émettre beaucoup moins de CO<sub>2</sub>. La CGT le démontre depuis plusieurs années au travers de ses propositions de filière de production d'hydrogène : on peut non seulement capter, mais valoriser jusqu'à 50% du CO<sub>2</sub> émis et le transformer en méthane, par la combinaison d'hydrogène. Ces propositions sont, jusqu'à présent, ignorées par Mittal, par le patronat de la métallurgie, et le gouvernement. Ceux-ci, à l'inverse, veulent expérimenter, sur le site dunkerquois, la capture et l'enfouissement du CO<sub>2</sub> dans les fonds sous-marins au large de la Norvège, avec tous les risques environnementaux que cela comporte.

## Relancer la production d'acier français

Les propositions CGT démontrent que la sidérurgie peut être à la fois plus propre dans son processus de production et en même temps utile au développement industriel et environnemental. La production française d'acier est tombée, du fait de fermetures de capacités, à 15 millions de tonnes annuelles, et les importations françaises d'acier s'amplifient (avec quelle empreinte carbone ?). La CGT affirme qu'il faut remonter notre production nationale à 20 millions de tonnes, pour répondre à la diversité de la demande d'acier. L'intérêt par plusieurs candidats repreneurs pour l'aciérie de St Saulve démontre que les besoins d'acier existent ! Cela passe d'abord par la sauvegarde d'équipements et de sites toujours menacés (Ascoval, Vallourec, le laminoir Ascométal ; « Les Dunes » sur Dunkerque, les entités d'Arcelor, celles de Tata Steel Maubeuge ou Thyssen Krupp Isbergues, de Valdunes, ...), mais donc aussi par une relance des capacités de production.

Une mobilisation de l'ensemble des salariés du secteur, en lien avec ceux des secteurs clients et la population, tel que cela s'est fait récemment à Rodez dans la filière Auto, est nécessaire pour y parvenir.

*Philippe Verbeke, Membre du CEF*

Plus loin que nos droits

# Nouvelle avancée dans la **lutte** contre les **discriminations**

**D**epuis novembre 2016, il est possible d'agir sur les discriminations par action de groupe. Aussi, il y a un peu plus d'un an, la fédération a lancé une action de groupe chez Safran et son entité Aircraft Engines. Même si la loi est difficile à mettre en œuvre, la fédération a décidé de l'expérimenter. Et elle a eu raison de le faire.

## Des négociations difficiles à ouvrir

L'action de groupe dans son principe oblige à une discussion de six mois avec l'employeur pour trouver une solution au problème de discrimination posé. Ce terme de discussion est assez vaste. Il peut-être interpréter comme une négociation pour trouver les moyens pour mettre un terme à la discrimination. La période de six mois a été engagée. L'employeur surpris a mis du temps à réagir. Ce premier acte a d'abord capoté car l'employeur était dans le déni de la discrimination. « On avait décidé de cadrer la discussion par un protocole d'accord. Mais la direction a refusé car elle n'était pas habituée à ce que ce ne soit pas elle qui fixe le cadre de la discussion » explique François Clerc, chargé du dossier pour la fédération. Les six mois se sont donc écoulés sans qu'il ne se passe rien.

## Un premier pas...

« Stratégiquement, nous leur avons accordé trois mois de plus sans autre bougé. Et donc, nous avons été dans la situation d'assigner l'employeur devant le TGI pour discrimination syndicale dans le cadre de l'action de groupe et de soumettre des conclusions devant le juge du TGI, la partie adverse devant faire la même chose. Cela s'est passé il y a un an, et depuis, nous sommes confrontés régulièrement au juge pour la mise en état des dossiers. On y présente les conclusions et la partie adverse répond face au juge. Au départ, la direction n'a pas pris cela au sérieux, mais voyant cette gradation, elle a tenté de nous approcher pour discuter » explique François Clerc. L'échange a eu lieu en janvier dernier. La direction a donné son accord pour discuter d'un rattrapage pour 24 des 36 dossiers proposés. Elle a dit comprendre la volonté d'imposer la méthode Clerc contre la méthode UIMM largement appliquée en France. Cependant, ils l'ont refusé avec mandat impératif du patronat au motif que l'adoption de la méthode Clerc révélerait des discriminations partout en France. Mais à la suite de cette discussion rien ne s'est concrétisé. Les confrontations des avocats se sont toutefois poursuivies pour les mises en

état. Le patronat s'est affolé, car il y a eu des tentatives pour soudoyer nos avocats.

## Un rapport qui vient à point nommer

Mais la situation vient de se débloquer. Le défenseur des droits, Jacques Toubon, vient, en effet, d'apporter ses conclusions dans l'affaire contre le groupe Safran. Les 42 pages de son rapport confirment qu'il y a discrimination syndicale et aussi que l'outil mis en place par la direction – on peut dire les directions – pour observer les évolutions de carrière des militants sont des outils d'organisation de l'innocence et du paraître agir pour lutter contre les discriminations. Ce sont surtout des outils de dissimulation de la discrimination. Il en résulte que si on veut dissimuler la discrimination, c'est pour en faire. C'est ce qui figure dans les 42 pages de conclusions ! Les outils de suivis établis par accord dans le groupe Safran sont « illicites, en ce qu'ils ne garantissent pas l'effectivité des dispositions constitutionnelles, conventionnelles et d'ordre public interdisant les discriminations syndicales » précise le rapport. Ainsi, ils encourent la nullité et doivent être écartées. Cela concerne tous les accords existants dans les boîtes qui peuvent tous être remis en cause. Les conclusions soulignent aussi que la seule méthode à prendre en compte pour évaluer les discriminations, c'est la méthode Clerc validée par la jurisprudence. Et de conclure « il n'est donc par exact pour la société Safran de soutenir que le FTM CGT réclame à la juridiction saisie la reconnaissance d'une obligation de conclure un accord collectif entérinant « sa » méthode de comparaison. S'il est vrai que cette méthode a été mise au point par l'un de ses adhérents, M François Clerc, qui la diffusée au sein de la CGT. Elle est entérinée par la Cour de cassation, les juridictions du fond... le défenseur des Droits en fait usage pour apprécier l'existence de discriminations dans l'évolution de carrière en raison des activités syndicales, mais aussi lorsque ce type de discrimination est fondé sur un autre critère comme le sexe et l'origine. » Suite à la publication de ces conclusions, la coordination CGT du groupe Safran se réunira prochainement pour envisager les suites de la bataille.

Interview

# Un véritable travail d'organisation

► **L'an dernier, les métallos du Finistère ont décidé de prendre à bras-le-corps la question du renforcement de la CGT.**

**Peux-tu revenir sur la genèse du projet ?**

Cette initiative est née à partir de discussions entre les syndicats pour informer les salariés de la branche, des négociations en cours sur notre statut de métallos et nos propositions pour une convention collective nationale pour tous les salariés de la métallurgie. L'objectif était de consolider nos bases et les renforcer notamment dans le cadre de la mise en place des CSE et de l'enjeu de la représentativité, en ciblant notamment des entreprises du département où nous n'étions pas présents. En clair, se renforcer là où nous sommes implantés et partir à la conquête, là où nous ne sommes pas présents. Ce ne fut pas chose facile !

► **C'est-à-dire ? Quelles difficultés avez-vous rencontrées et comment avez-vous levés les obstacles ?**

Le collectif métaux du département, a sollicité les unions locales pour leur présenter les projets de déploiements qui s'inscrivaient dans celui en territoire pour conjuguer structures de proximité et professions. Chaque union locale s'y est inscrite avec l'aide de l'Union départementale pour les plus grosses entreprises.

À chaque fois, nous avons un référent de la métallurgie pour accompagner les équipes. Ce travail collectif a permis d'assurer tous les déploiements prévus sur plusieurs mois à raison de 2 initiatives par mois.

Cela n'a pas été toujours facile surtout dans la mise en œuvre de la coordination des différentes structures. Mais nous n'avons rien lâché, et nous avons surmonté, avec l'UD et les UL, nos difficultés pour que le déploiement s'inscrive dans la durée. Grâce à l'adhésion de l'ensemble du corps militant, investis à 200%, nous avons réussi à surmonter l'absence ou la faiblesse de moyens d'heures de délégation syndicale.

► **Concrètement, peux-tu revenir sur les moyens mis en place pour assurer ce plan de déploiement ?**

Ce projet ambitieux a nécessité une mise en œuvre



Jessy BROGNIEZ,  
Délégué Syndical  
CGT SAS  
LeGuellec Tube  
(Finistère)

de moyens énormes. Les 60 000 tracts distribués en 8 mois, étaient préparés en amont selon les thématiques de déploiement et en lien avec les négociations de la convention collective nationale de la métallurgie. Pour faciliter la mise en œuvre, nous avons également mis en place différents outils comme une fiche de suivi par référent pour recenser les résistances et les ajuster. À titre d'exemple, ne pas venir à 2, quand il y a 6 portes d'entrée ou arriver à 7h, quand les salariés arrivent à 6h. Nous avons également utilisé les réseaux sociaux pour toucher toutes les tranches d'âges et surtout les jeunes. Bref, un véritable travail d'organisation.

► **Quels sont les premiers effets de ce travail ?**

Déjà, cela nous a permis d'avoir de bonnes discussions d'autant que la CGT est la seule organisation syndicale à communiquer sur les négociations nationales en cours. Les tracts ICT de la fédération ont également bien été reçus par toutes les catégories de salariés. À ce jour, ce travail commun a permis la création de 5 sections syndicales. L'une d'elle a voté début mai. Et la CGT a recueilli 35% des voix au détriment de la CFDT qui était seule orga jusqu'à maintenant. Enfin, en élargissant le plan de déploiement dans nos entreprises respectives, nous avons également renforcé nos bases existantes et augmenter notre influence. Dans la foulée, nous avons organisé des formations d'accueil des nouveaux syndiqués.

► **Quelles leçons tirez-vous de ce travail ?**

Nous ne prétendons pas détenir les clefs de la syndicalisation parce qu'elles n'existent pas. Mais, ce que nous retenons, c'est que le travail de terrain organisé paye. Le numérique, les mails, c'est bien, mais il nous faut les conjuguer avec la proximité, le contact direct, l'échange et l'écoute, fidèle à ce que nos anciens faisaient. Ce déploiement, nous le voulons durable, dans un mode de vie syndicale qui se tourne au quotidien vers les salariés, car c'est eux qu'il faut convaincre, pas nos employeurs, comme le dit souvent notre secrétaire général !

Propos recueillis par **Marie Vergnol**,  
Conseillère fédérale

# Ne pas se **contenter** de gagner

### ► **Après la victoire de la CGT aux élections professionnelles de ton entreprise, Valéo Systèmes d'Essuyage (VSE) en avril dernier, quelle analyse fais-tu des résultats ?**

Je retiens deux choses importantes. Au niveau de notre société juridique VSE, la CGT progresse, et pour la première fois de son histoire décroche la majorité absolue passant de 47,31% à 56,50%. Deuxième remarque, la CFDT disparaît du paysage syndical au niveau de VSE car avec moins de 10%, elle perd sa représentativité au regard de la loi. Un syndicat CFDT en moins, ce sont des conquêtes sociales en plus ! Nous réalisons de bons résultats pour plusieurs raisons. D'une part, le syndicat CGT résiste malgré une érosion de son électorat sur le site de Reilly passant de 93% à 83,70%, dû à une faible participation qui a entraîné un second tour car le quorum n'avait pas été atteint. De plus, sur le site d'Issoire, la CGT fait l'extraordinaire score de 86,97% au premier collègue et 27,14% au second. Ce qui permet à la CGT de remporter la majorité absolue tous collèges confondus. La CFDT disparaît également du paysage syndical sur notre site. Enfin, pour le site de Châtellerauld, la CGT fait un bond énorme passant de 34% à un peu plus de 50% tous collèges confondus. Ce qui fait que la CGT devient majoritaire absolue sur ce site et détrône ainsi une CFDT qui en quelques années a perdu son hégémonie en faveur de la CGT.

### ► **Pour toi, le plus compliqué dans une élection, ce n'est pas de la gagner, mais de tout mettre en œuvre pour ne pas perdre la suivante...**

Oui, malgré cette victoire assez large, il ne faut surtout pas tomber dans le triomphalisme facile. Beaucoup de défis et d'enjeux vont se poser à nous, notamment avec l'accélération de l'automatisation sur nos sites (l'usine du futur), la casse de notre convention collective, la future réforme des retraites qui risque de sonner le glas de notre retraite par répartition solidaire et intergénérationnelle... La clé de voûte de notre syndicalisme réside essentiellement dans notre faculté à être à l'écoute et proche des salariés. Il faut continuer à faire preuve d'abnégation et de magnanimité pour accomplir notre mis-



*Interview  
de Fabrice  
FARGHEOT, CGT  
Valéo Issoire (63)*

sion dans le seul but de faire grandir les droits de tous les salariés. Surtout, il ne faut jamais oublier que nous sommes élus par et pour les salariés !

### ► **Quelle a été votre recette pour gagner ?**

Il n'y a pas de recette miracle qui pourrait être déclinée sur tous les sites de manière identique. Malgré cela, il nous semble que l'une des raisons de ces bons résultats réside dans le fait que nous essayons d'être, en permanence, le plus proche possible des salariés en leur demandant constamment leur avis, en les écoutant, en construisant nos revendications ensemble, tout en respectant nos repères revendicatifs...

Nous avons également à cœur de toujours faire en sorte de renouveler au moins d'un tiers nos candidats lors de chaque élections professionnelles, dans le but de créer une dynamique d'émulation collective et de syndicalisation qui nous permet d'avoir un maillage conséquent dans les ateliers. Je prendrais pour exemple le site d'Issoire, où plus d'un salarié sur cinq est syndiqué à la CGT en production avec un taux de 22%. Il nous reste à transformer l'essai au second collègue ou nous avons encore des difficultés à nous implanter durablement sur le site d'Issoire. Alors, que sur le site de Reilly et de Châtellerauld, la CGT est majoritaire chez les techniciens...

### ► **Un mot pour finir ?**

Je souhaite rappeler une phrase devenue célèbre d'Henri Krasuki, que nous nous efforçons de respecter et d'en être à la hauteur chaque jour dans notre action militante : « Rien ne fait plus de mal aux travailleurs que la collaboration de classes. Elle les désarme dans la défense de leurs intérêts et provoque la division. La lutte de classes, au contraire, est la base de l'unité, son motif le plus puissant. C'est pour la mener avec succès en rassemblant l'ensemble des travailleurs que fut fondée la CGT. Or la lutte de classes n'est pas une invention, c'est un fait. Il ne suffit pas de la nier pour qu'elle cesse ; renoncer à la mener équivaut pour la classe ouvrière à se livrer pieds et poings liés à l'exploitation et à l'écrasement. »

*Propos recueillis par Marie Vergnol,  
Conseillère fédérale*

# MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

## NOS ENGAGEMENTS

**Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

**Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance

**Vous garantir** des soins de qualité au juste prix

**Être à vos côtés** dans les moments de fragilité

**Vous accompagner** en retraite

**Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

[malakoffmederic-humanis.com](http://malakoffmederic-humanis.com)



malakoff médéric  
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE