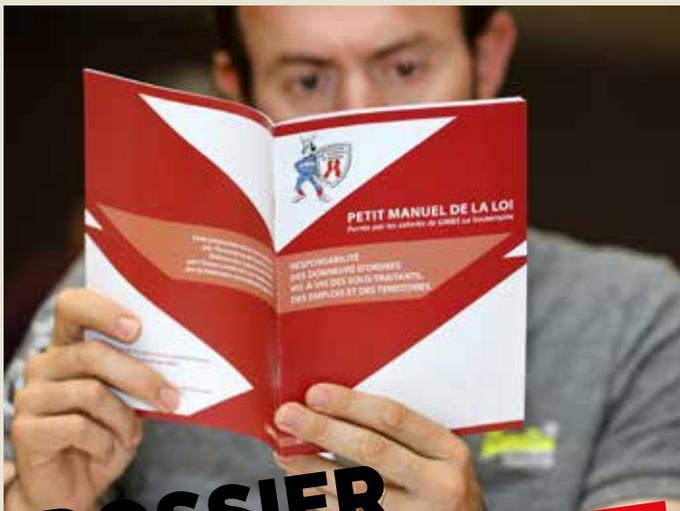
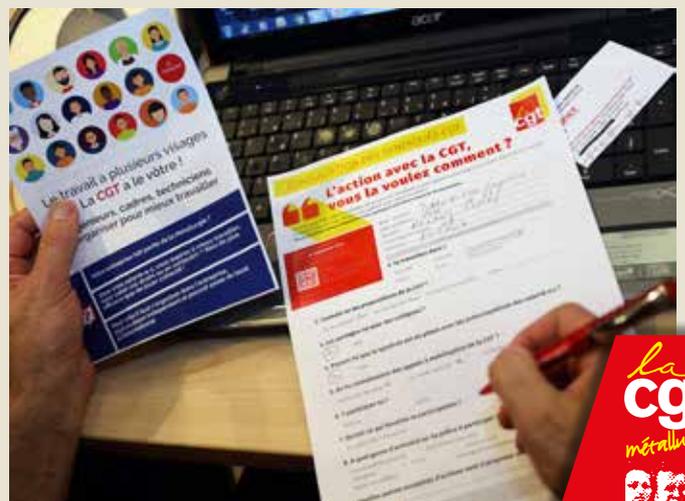


FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE



DOSSIER CONSEIL NATIONAL

COMPTE RENDU DES TRAVAUX
12 et 13 JUIN 2019



I N T R O D U C T I O N



Grégory Khiati

membre du Bureau fédéral

Beaucoup de choses se sont passées depuis notre dernier conseil national, que l'on soit d'accord ou pas avec le mouvement des gilets jaunes, force est de constater qu'il a laissé des traces dans le paysage politique et syndical français.

Ce mouvement a obligé le gouvernement à faire quelques annonces, mais rien de très surprenant n'a été présenté par le Président de la République. Le patronat et les classes aisées peuvent souffler, quant à nous, les salariés, nous pouvons nous préparer à travailler plus !

La mesure phare sera une baisse de l'impôt sur le

revenu, mais celle-ci reste floue.

Pour l'instant nous ne connaissons pas le périmètre exact de la mesure, mais le plus inquiétant reste le financement de celle-ci (selon les échos, le coût serait de 5 milliards d'euros). Si le Président a annoncé la réduction de certaines niches fiscales, il faudra attendre de voir lesquelles... Plus grave il a également annoncé une diminution des dépenses publiques et la « nécessité de travailler davantage ».

La prime dite Macron sera reconduite, et cela au détriment des salariés et des prestations sociales. Cette mesure est uniquement à la discrétion de l'employeur ce qui participe à des inégalités entre les salariés et avec un montant moyen distribué d'environ 400€, nous sommes loin des 1000€. Sans parler que seulement 20% des salariés ont perçu cette prime.

Celle-ci étant exonérée de cotisations, c'est une perte sèche pour les caisses de la Sécurité sociale, mais aussi pour les salariés qui perdent une partie de leur salaire socialisé.

Pendant ce temps, pas de rétablissement de l'ISF, les riches peuvent dormir tranquilles !!!

Comment le gouvernement va-t-il financer ces quelques mesurette ? Il réfléchit à aller vers une augmentation du temps de

travail comme contrepartie aux allègements fiscaux.

Si pour l'instant les 35h ne sont pas remises en cause directement, le nombre d'heures supplémentaires explose, c'est d'ailleurs dans ce sens que l'UIMM souhaite passer de 220h à un maximum de 450h supplémentaires par an dans notre branche.

Le gouvernement, quant à lui, propose d'autres mesures antisociales, nous l'avons appris la semaine dernière, le gouvernement réfléchit à un système de « bonus/ malus » pour nos retraites. Le but est de repousser l'âge de départ à 64 ans. Qui pouvait bien croire aux promesses de Jupiter sur le fait qu'il ne toucherait pas à l'âge de départ en retraite ?

Voici donc quelques-unes des mesures annoncées par le Président juste avant les élections européennes.

Et autant vous prévenir, je suis particulièrement en colère concernant le résultat, je m'interroge et cherche à comprendre comment nous en sommes arrivés là.

Car outre une abstention record de 50%, pouvons-nous considérer que notre démocratie est en bonne santé lorsqu'un électeur sur deux décide de ne pas participer au vote ?

Nous avons assisté à un effondrement des partis qui ont gouverné le pays depuis 40 ans. D'ailleurs à droite c'est la débandade, les rats quittent le navire LR. Mais pire les français ont voté massivement pour une organisation mafieuse, raciste, réactionnaire, pourrie, à la solde des plus riches et fondamentalement dangereuse pour notre démocratie.



Alors pourquoi ce vote ?

- Est-ce parce que les Français possèdent l'un des QI moyens les plus bas d'Europe ?

- Est-ce parce que la France compte plusieurs millions d'alcooliques ?

- Est-ce parce le gros des votants de ce parti parasite de la vie politique française se trouve dans les coins de France les plus reculés, les plus réactionnaires, les plus paysans, les plus religieux ?

- Est-ce parce que les Français sont les plus gros consommateurs de tranquillisants au monde ?

- Est-ce parce que ce pays est composé de plus en plus d'incultes et d'ignares politiques ?

- Est-ce parce que les Français sont des billes en Histoire ?

- Est-ce parce que toute la journée, partout, sur les médias, on répète, sans le dire de façon explicite, aux français qu'il faut voter à droite et à l'extrême droite, tout ça dans le but de protéger les rentiers ?

- Est-ce parce que certains sont nostalgiques de l'Ancien Régime et qu'ils votent toujours dans le camp du Chef, du patron, du riche, du possédant ?

- Est-ce parce que la famille Le Pen pilote mentalement ce qu'il reste de cerveau disponible chez des millions de gens à qui une moelle épinière aurait largement suffit ?

- Pourquoi plus de 10 millions de français votent pour cette clique de rapaces et de parasites qui se gavent sur notre dos ?

Pour certains, cela serait un vote sanction contre Macron ? Étrange, car sur de nombreux aspects, le RN est largement pire. Par exemple Macron n'a jamais parlé de dérembourser l'IVG.

Comment des femmes peuvent-elles voter pour un parti qui joue clairement contre elles ?

Comment des Français ont-ils pu croire un instant que Le Pen remettrait la retraite à 60 ans alors que quelques jours avant le second tour des présidentielles, méprisant ouvertement ses millions d'électeurs, Marine Le Pen ajournait la retraite à 60 ans en la repoussant à plus tard, c'est-à-dire à jamais (son père a fait la promotion pendant plusieurs décennies, d'un système de retraite ultra inégalitaire).

Le Pen, c'est la fin de la République et la fin de la démocratie. Alors, est-ce que Macron, c'est le sauvetage de la République ? Bien sûr que non.

Incroyable de constater comment des chômeurs, des ouvriers, des employés peuvent voter pour des millionnaires qui ne respectent rien et qui ont des goûts de luxe.

Des pauvres qui votent à droite et à l'extrême droite, directement pour les rentiers, des pauvres qui partout dans le monde, mettent au pouvoir toutes les dictatures. Tellement énorme qu'aucun lepéniste n'est plus capable de le voir.



Mais finalement cette simple analyse est trop réductrice, trop simpliste, non une des raisons de ce vote pour l'extrême droite est aussi dans la mauvaise gestion de notre pays depuis des années.

Nous allons de reculs sociaux en reculs sociaux et devant ce raz de marée libéral des millions de travailleurs en France comme en Europe font le mauvais choix.

Alors certes, il ne faut pas minimiser la 3e place d'EELV, la jeunesse a massivement voté pour eux et si l'écologie doit avoir une place importante dans notre vie cela ne doit pas se faire au détriment de nos acquis sociaux.

Que retenir de ses élections ? Macron a utilisé une vieille ficelle « plutôt moi que le FN », il s'est pris un revers, changera-t-il de politique ? Comme expliqué plus haut NON, la politique du gouvernement ne bougera pas d'un iota.

Nous avons donc plus que jamais besoin de nous

organiser avec les salariés pour riposter.

Après coup il est facile de dire que la stratégie de lutte de la CGT n'était peut-être pas la bonne.

Nous devons tous faire notre autocritique sans rejeter la faute sur l'autre : posons-nous cette question : qu'avons-nous fait pour éviter cela ?

Nous ne devons rien lâcher face aux extrêmes, nous devons combattre leurs idées et la seule façon de les faire crever c'est de discuter avec leurs électeurs pour leur faire comprendre qu'ils font le mauvais choix.

Rien n'est encore perdu !

Nous ne pouvons pas dire que les français ne se battent pas, alors oui nous ne sommes pas encore suffisamment dans les rues, mais cela fait quelques années que pas une semaine ne se passe sans un mouvement social, qu'il soit national ou local.

Pas plus tard que mardi dernier il y avait une nouvelle journée de grève pour les cheminots et plus



largement pour la fonction publique.

Ils se battent contre la réforme ferroviaire et contre le gel du point d'indice et plus largement contre le projet de loi de la fonction publique.

Ne nous leurrions pas, la politique agressive du gouvernement contre la fonction publique aura et a déjà des répercussions dans notre branche, dans nos entreprises dans notre vie.

Je prendrai pour exemple le prix de l'énergie, ce mois-ci l'électricité a augmenté de 5,9% (un record depuis 20 ans) cela représente 85 euros en plus par an en moyenne pour un foyer se chauffant avec cette énergie.

L'Etat a une drôle de façon de répondre à la crise des gilets jaunes, qui est partie du prix du carburant et plus largement du coût de la vie...

Et ce n'est pas fini, cette hausse ne sera pas la seule, une autre augmentation de l'électricité est prévue pour début août !!

Là aussi, Il est illusoire de penser que cette hausse n'aura pas d'incidence dans nos entreprises...

Alors oui, nous ne sommes pas suffisamment nombreux en lutte, mais avons-nous expliqué et débattu avec les salariés que le fatalisme n'était pas la bonne solution ?

Je ne pense pas et la faute serait plutôt à chercher en partie du côté de la mise en place du Comité Social et Économique.

Depuis maintenant plusieurs mois quand ce n'est pas sa mise en place, c'est la charge de travail d'un élu CSE qui accapare son temps. C'était le but des différentes lois travail...

Là encore, nous avons fait le maximum, tracts, journées d'actions, mais aussi formation des élus / syndiqués.

Non, décidément ce qui nous manque c'est le rapport de forces. Nous devons donc retourner aux charbons, convaincre les salariés 1 par 1.

Pour cela, partons de ce que vivent les salariés, cela nous aidera

à construire des luttes communes, car nous ne pourrions pas gagner sans eux.

Cela a d'ailleurs été un grand sujet de discussion au cours du congrès confédéral qui s'est tenu le mois dernier à Dijon.

Malgré des difficultés, le congrès a été riche en débats, toutes les opinions se sont exprimées et les votes sur les orientations sont sans appel :

- Rapport d'activité : 70.96 %
- Document d'orientation : 70.63 %
- THÈME 1 « La réalité du travail et son avenir » : 68.98 %
- THÈME 2 « Statut de celles, ceux qui travaillent » : 70.77 %
- THÈME 3 « Construire un rapport de forces » : 70.49 %
- THÈME 4 « Syndicalisation et déploiement » : 64.87 %
- THÈME 5 « Europe et international » : 78.86 %
- La CE CONFÉDÉRALE 89 % en moyenne (pas un candidat n'a obtenu en dessous de 89 %)

Le congrès confédéral a dessiné plusieurs grands axes que nous aurons tous à cœur de mettre en œuvre :

- Déploiement et visites de syndicats. Pas seulement de temps en temps, mais plutôt comme un mode de fonctionnement dans la CGT, et ce à tous les niveaux.
- Syndicalisation et reconquête de nos forces organisées. Aziz aura l'occasion de vous en parler durant notre conseil, mais nous avons des lacunes en matière de syndicalisation / renforcement.

- Déploiement vers la jeunesse, encore et toujours. Nous ne devons pas nous relâcher, au contraire il faut plus que jamais se tourner vers la jeunesse de notre pays.

- Les questions environnementales en lien avec l'organisation du travail, l'industrie, les services publics, les transports. Le score des verts aux Européennes (notamment par le vote massif des jeunes) doit être pour nous une sonnette d'alarme. Nous ne pouvons faire l'impasse sur le big bang qui se prépare.

Au niveau de la participation de la FD, sur les 85 délégués prévus pour notre délégation, il manquait une dizaine de délégués.

Une délégation qui a été exemplaire et qui a joué un rôle important durant le congrès. Plusieurs camarades sont intervenus sur les différentes thématiques (nos structures en territoires / Bataille Industrie / Salaire / Syndicalisation...), des interventions qui se sont appuyées sur leur expérience d'entreprise, de groupe ou de territoire, sans donner de leçon, mais plutôt dans l'échange et le débat d'idées.

Ceci étant malgré les difficultés, qui sont surtout liées à un manque de préparation en amont, le congrès a tenu bon et une nouvelle direction confédérale a été élue, avec un petit nouveau qui vient renforcer le bureau confédéral : Boris PLAZZI, avec Philippe MARTINEZ

et David GISTAU : ce sont 3 métallos au B.C.

Nous avons maintenant la tâche de la mise en œuvre des orientations confédérales dans notre fédération, mais avant cela nous devons créer les conditions pour organiser, en présence des délégués, des assemblées dans les Territoires régions et groupes, pour restituer les travaux et décisions du Congrès à l'ensemble des syndicats afin qu'ils s'approprient les décisions de congrès pour leur mise en application.

Le 3 juillet, il est d'ailleurs prévu une journée pour réfléchir à un plan de travail qui pourrait s'inscrire dans le cadre de la préparation de notre prochain congrès.

Voilà un rapide résumé du congrès. Je laisse le soin aux personnes qui étaient présentes d'apporter plus de précisions.

Au niveau de la fédération, vous êtes au courant que depuis septembre 2016 nous sommes en pleine négociation de notre future convention collective. Vous recevez l'écho des négos après chaque réunion plénière avec l'UIMM, je ne détaillerais pas plus l'avancée des négociations, nous aurons l'occasion de revenir sur ce dossier brûlant avec une présentation faite par Aurélie et Alain.

Là aussi sur ce sujet, si nous voulons faire reculer l'UIMM et son projet rétrograde, nous devons informer et sensibiliser les salariés. C'est leurs et nos

avenirs qui sont en jeu, surtout qu'à la rentrée c'est le thème n°8 concernant la rémunération qui entrera en négociation et je ne vais pas vous faire l'affront de vous rappeler que la CGT est le syndicat de la fiche de paie. La riposte s'organise dès maintenant !

Mais d'ici là nous avons une date à retenir, c'est celle du 17 juin avec une manifestation mondiale à Genève pour la défense des libertés syndicales et du droit de grève.

Pas une semaine ne se passe sans qu'un militant CGT ne soit inquiet ou menacé, la liste des cégétistes métallos victimes de la répression patronale ou gouvernementale s'allonge de semaine en semaine, le dernier en date est notre camarade Jérémy GABRYS Délégué Syndical Central du groupe SNWM victime de l'acharnement de sa direction.

Ou encore Farid BORSALI, Secrétaire général du syndicat de PEUGEOT Poissy qui a été condamné en première instance à 6 mois de prison avec sursis, dont l'appel sera jugé au Tribunal de Versailles le 4 septembre prochain.

La stratégie du gouvernement et du patronat est de nous isoler en nous stigmatisant et en nous traitant comme des criminels, des délinquants, la prochaine étape c'est quoi ? Être fichés S comme syndicalistes ?

C'est pourquoi cette manifestation du 17 est importante, soyons le plus nombreux possible dans les rues de Genève.

D'autres dates sont aussi importantes, je pense notamment au 1er octobre avec nos assises sur la convention collective qui permettront de mettre en avant les méfaits du patronat et surtout comment élever le rapport de forces dans les territoires et surtout en entreprises.

La bataille pour une convention collective de haut niveau ne se gagnera pas dans les salons feutrés de l'UIMM avenue de Wagram. C'est par la lutte des salariés dans nos entreprises que nous gagnerons, mais pas que.

Le Conseil national étant réuni sur deux jours, par conséquent nous souhaitons mettre en débat une action de grande envergure pour le dernier semestre avec si possible un rassemblement devant l'UIMM à PARIS.

Les 6 et 7 novembre prochains, la fédération organisera deux journées de débats sur l'industrie, cela fera suite à la grande

campagne lancée le 21 février dernier. Notre branche vit et va vivre d'importantes mutations notamment liées à l'écologie, mais surtout aux stratégies toujours basées pour une meilleure rentabilité par les grands groupes.

Que nous le voulions ou non, nous n'aurons pas le choix, comme évoqué plus tôt dans mon rapport, un véritable Big bang se prépare et si nous ne voulons pas être les Kodaks de demain, il nous faut dès maintenant réfléchir collectivement à l'avenir industriel dans notre pays notamment avec les fédérations qui sont également concernées par ces attaques frontales.

S'il ne m'a pas été possible d'aborder tous les sujets d'actualité dans ce rapport, je sais que vous aurez à cœur d'intégrer dans vos interventions des compléments d'information/précisions.

Je vous souhaite un excellent conseil national, à vous la parole.



D I S C U S S I O N

Frédéric LEYRAUD,
Souriau SAS

En 2014, notre entreprise (1 300 salariés) a été rachetée par Esterline, groupe industriel qui nous a accompagné dans les investissements nécessaires à notre croissance. En mars 2019, lors d'un CEE, il nous a été présenté notre nouvel acheteur, TransDigm, un fonds d'investissement américain poursuivi en justice par le gouvernement fédéral pour avoir vendu des pièces à l'armée avec une plus-value de 9 400 %. Le 15 avril, nous découvrons dans la presse que Souriau SAS est à vendre. Après avoir eu vent de la liste des potentiels repreneurs (Amphenol, TE connectivité, et Delphi), l'inquiétude des syndicats représentatifs a conduit à la constitution d'une intersyndicale. Nous avons informé les salariés, puis

convoqué une conférence de presse et rencontré des élus locaux, ce qui a apparemment porté ses fruits puisque Bercy aurait le dossier dans les mains.

Nous sommes dans l'anticipation de ce qui pourrait arriver et voulons dire aux futurs repreneurs qu'ils ne feront pas ce qu'ils voudront avec nous. Le problème, c'est que d'après le secrétaire de l'UIMM, Delphi devrait nous racheter avant de délocaliser notre activité vers un pays à bas coût dans un an, sachant que Delphi emploie déjà 15 000 salariés à Tanger et que notre entreprise y a déjà une usine. Je ne sais donc pas si l'industrie perdurera dans la Sarthe mais cela semble mal parti.

Nicolas COHARD,
USTM de l'Isère (38)

Cela fait sept mois que le peuple se mobilise contre le gouvernement

et même si la mobilisation faiblit, ce mouvement aura laissé une trace indélébile dans l'histoire sociale du pays et aura eu le mérite d'avoir remis au centre du débat, la question du pouvoir d'achat, des services publics et de la démocratie populaire et participative à travers le RIC.

Comme au temps de la Commune, les gens ont beaucoup débattu sur les ronds-points. Aujourd'hui, la question n'est plus de savoir si nous aurions dû les rejoindre mais plutôt ce que nous ferons lorsqu'un mouvement de ce type renaîtra. J'espère alors que nous aurons un vrai débat, suivi d'un vote, pour savoir si nous appellerons à le rejoindre.

Dans la Métallurgie, on ne compte plus les entreprises qui subissent la casse sociale. Le premier réflexe, pour sauvegarder nos emplois, est de

chercher un repreneur mais dans une perspective politique plus globale, je pense que nous devons revendiquer l'expropriation des entreprises qui licencient en vue de leur collectivisation ou socialisation. Nous le voyons régulièrement dans les dossiers : la CGT, avec les salariés à ses côtés, est la mieux placée pour réorganiser l'activité d'une entreprise et a souvent les meilleurs projets.

Dans les prochains jours sera lancée une campagne de signatures pour l'organisation d'un référendum sur la privatisation des Aéroports de Paris. C'est l'occasion d'infliger à Macron et au gouvernement une défaite cinglante qui pourrait être le point d'appui d'autres victoires. L'ensemble de la Fédération et tous les militants doivent s'emparer de cet acte démocratique, s'engager dans la bataille pour l'obtention de ce référendum et faire campagne contre la privatisation, pour démontrer que lorsque le peuple s'empare de questions de société, il est possible de gagner.

Grégory LEWANDOWSKI,
coordinateur groupe Thales

Nous sommes tous d'accord pour dire que le Front national est un parti pourri, sauf que si nous disons aux électeurs qu'ils ont mal voté, je pense



que nous aurons un rejet massif. L'extrême droite n'est que dans le constat et dénonce à 95 % les mêmes choses que nous, à savoir le capitalisme libéral, les marchés financiers, le manque de politique sociale, etc. Leur discours peut donc sembler attrayant et c'est pour cela qu'il faut parler aux électeurs de ce qu'ils feraient réellement s'ils arrivaient au pouvoir.

Concernant la campagne Industrie qui vient d'être lancée, je pense qu'il va falloir y mettre en avant les projets industriels que porte la CGT et, surtout, clarifier notre position vis-à-vis des questions environnementales. Je sais qu'un important travail est fait pour la filière automobile et il faudrait le mettre en avant car nous ne pouvons pas seulement défendre l'Industrie en disant qu'elle représente des emplois.

Olivier TEN,

DSC Legrand

Je souhaiterais revenir sur le 52ème congrès confédéral. La délégation de la fédération de la Métallurgie s'y est montrée unie et a montré qu'elle gardait un fond politique, contrairement à d'autres fédérations. Malheureusement, cinq personnes, qui représentaient vingt-cinq syndicats, ont multiplié les amendements et pourri les débats, ce qui ne nous a pas permis de tous nous exprimer, ce que j'ai trouvé vraiment dommage.

A la fin du congrès, alors que la commission des désignations a travaillé pendant un an sur la composition de la CEC, une dizaine de personnes ont été missionnées pour y faire entrer quatre personnes de force. Trois membres de notre Fédération ont alors pris la parole pour rappeler nos fondamentaux, rétablir l'unité et j'ai trouvé cela bien.

J'ai par ailleurs entendu des interventions décalées, comme un délégué de la finance qui a trouvé que nous avons laissé trop longtemps la tribune aux secrétaires syndicaux turcs, bangladais et palestiniens, alors qu'ils nous ont donné une leçon de syndicalisme. J'ai donc appris que certaines individualités pouvaient pourrir un congrès.

Gérard MECHET,

CGTR

Je suis très heureux d'être parmi vous pour ce Conseil national et vous remercie de m'avoir invité. Je travaille pour le groupe Caillé qui compte 1 200 salariés, dont 700 dans le pôle Automobile. Dans mon entreprise, je suis délégué syndical et membre titulaire du CE.

A la Réunion, le marché de l'automobile a connu un départ canon en début 2019, avec une forte progression des ventes (10 %) appelée à se résorber puisque la moitié a été liée à un report des achats lié au mouvement des gilets jaunes.

Il n'y a par ailleurs de dialogue social à la

Réunion mais un dialogue de sourds.

Au niveau des territoires, nous avons de grosses difficultés pour mettre en place les CSE. Il nous manque des moyens, en particulier des camarades pour négocier les protocoles dans les entreprises. Pour nous, l'enjeu est très important étant donné que le résultat des élections est comptabilisé au niveau national.

Sur la convention collective nationale, nous avons eu une rencontre en mars avec le préfet de la Réunion. Ce dernier a été étonné de voir qu'il n'y avait pas de convention collective à la Réunion puis a eu une discussion avec la Direccte et envoyé un courrier au ministère du Travail.

Le 9 avril s'est aussi tenue une réunion de la commission paritaire. Après nos échanges, nous avons constaté un désaccord persistant du patronat sur l'extension de la convention collective des services de l'Automobile sur notre territoire. Le dossier est déposé sur la table du Ministère et au final, c'est la ministre qui prendra les décisions.

Thomas BAUDOUIN,

DSC adjoint PSA

J'ai été très surpris et attristé du comportement de beaucoup de camarades lors du 52ème congrès. Je n'arrive pas à comprendre que l'on en arrive à se siffler les uns les autres car la démocratie suppose des

débats contradictoires. Mais certains semblent être devenus des spécialistes de la destruction de la CGT en diffusant sur les réseaux sociaux des messages sur ses contradictions. Certains syndicats sont totalement perdus et manquent clairement de culture politique. Notre rôle est donc d'emmener ces camarades vers la formation syndicale car certains d'entre eux sont adhérents depuis dix ans mais n'ont toujours pas suivi la formation de premier niveau. Est-ce leur faute ou celle de nos structures qui n'impulsent pas assez cette formation ? Je pense que les responsabilités sont partagées et que nous devons tous nous remettre en question.

Si nous ne nous bougeons pas, si nous ne nous serrons pas les coudes, si nous ne travaillons pas à des perspectives, l'avenir de la filière automobile sera en danger. Il existe un lobby anti-diesel, un lobby anti-motorisation thermique et les responsables politiques mènent une politique populiste, à Paris par exemple. Avec de tels discours, on risque de conduire à un « massacre » dans l'emploi. On parle beaucoup de la voiture électrique mais jamais de sa construction ni de son recyclage. Le rôle de la CGT est donc de parler de tout cela avec les salariés pour emporter la plus grande adhésion possible.

Sur la convention collective nationale,

beaucoup de camarades nous ont alertés mais cela ne prend pas. De son côté, la direction de PSA attend la fin de la négociation sur la convention collective nationale avant d'engager les discussions sur le nouvel accord de compétitivité. Cela montre combien cette convention est attendue par le patronat.

Michel, DSC

Ariane Group

Ariane Group est une société qui emploie près de 9 000 personnes, essentiellement en France et en Allemagne, et la direction envisage de supprimer près d'un quart des effectifs d'ici 2022. La CGT a fait des propositions alternatives, la direction nous a entendus et était d'accord avec 80 % de nos propositions. Malgré tout, elle reste figée sur sa volonté dogmatique de supprimer un quart des effectifs. Il va donc falloir se battre, démontrer aux salariés que cela sera compliqué sans eux, avoir le soutien de la Fédération pour voir comment avancer ensemble car au-delà des emplois, nous risquons de fragiliser la filière du spatial en France et en Europe.

Daniel HENRIET,

UFR

Je suis très inquiet face aux scores trop élevés du Front national dans notre pays. Je suis également inquiet de voir qu'il n'y a pas d'alternative à la politique libérale du gouvernement. Il reste certes la CGT mais elle

est en difficulté et risque de l'être encore plus avec les milliers de départs en retraite de syndiqués attendus ces prochaines années. Il faudra bien que nous puissions en débattre un jour et que la Fédération définisse une feuille de route pour retenir les camarades qui risquent de quitter la CGT.

Samad EL GHAZI,

Gaggenau, USTM du Bas-Rhin

J'ai déjà assisté à plusieurs congrès confédéraux et le dernier est le pire que j'ai jamais vécu. Je me suis senti pris en otage, nous n'avons pas pu nous exprimer sur le sujet qui nous tenait à cœur, à savoir la syndicalisation, car les débats ont porté sur totalement autre chose. J'ai aussi été extrêmement déçu par l'attitude de la Métallurgie car nous aurions dû reprendre la main sur les débats.

Yann AMADORO,

Ascométal

Je souhaiterais évoquer le sort de nos camarades de l'usine Smart de Hambach, qui ont appris récemment le « projet Mercedes » consistant à délocaliser la production des Smart en Chine et de la remplacer par celle d'un SUV électrique. Nos camarades sont très inquiets pour leurs emplois et demandent une réunion tripartite entre l'employeur, les organisations syndicales et les pouvoirs publics pour avoir des garanties sur le maintien de l'emploi.

Ils sont en grève depuis douze jours et n'ont pas eu de retour favorable à ce jour. Ils ont aussi créé une caisse de soutien et de solidarité qui sera gérée par l'UD 57 et dont la Fédération transmettra les coordonnées à tous ceux qui voudraient y contribuer.

Laurent TROMBINI

Les élections européennes sont un moment important dans la vie politique de notre pays. Le FN et LREM sont arrivés en tête de celles qui viennent d'avoir lieu, ce qui constitue une sacrée préoccupation. Cela montre la situation dans laquelle nous nous trouvons aujourd'hui, à savoir une situation ni noire ni blanche, un « gris » où tout, le pire comme le meilleur, est possible, et où nous avons un rôle majeur à jouer. La bataille contre le FN ne peut plus se limiter à une bataille contre la démarche raciste de ce parti ; elle doit porter sur nos fondamentaux et sur ce que ce parti porte. Il faut montrer aux salariés et aux citoyens le vrai visage de ce parti, qui est à l'opposé des souhaits des travailleurs, des chômeurs et des retraités. Nous avons donc un travail très important à mener sur ce sujet.

Deuxième point : la vie de la CGT n'est pas un long fleuve tranquille et cela est normal vu la situation actuelle. En revanche, le respect du débat doit être absolu car cela est indispensable pour faire évoluer notre

organisation. Nous vivons aujourd'hui une révolution informationnelle ; la CGT doit-elle être structurée comme à l'époque de la révolution industrielle ? Il faut en débattre et, sans doute, adapter notre fédération à ces réalités. A titre d'exemple, une multitude de fédérations s'occupent des différents secteurs de l'Industrie. Ne devons-nous pas travailler sur des projets qui nous permettraient d'avancer sur ce sujet ? Et notre fédération peut jouer un rôle moteur dans cette évolution. Nous aurons un congrès dans deux ans : ne pouvons-nous pas mandater nos structures dirigeantes pour réfléchir à cette question et faire des propositions ? Car si nous ne le faisons pas, ces évolutions s'imposeront à nous.

Si nous voulons avancer, une ligne conductrice a déjà été définie : Industrie et droits sociaux. En avançant sur ces deux points, nous aiderons l'ensemble de notre mouvement, nous combattons les idées d'extrême droite et le pouvoir en place, et nous ferons aussi bouger notre structure.

Nicolas MICHEL

DSC Thales, USTM de la Vienne (86)

Je voudrais remercier, de la part de nos camarades des fonderies du Poitou qui étaient en grève récemment, tous les membres de la Fédération qui sont venus les soutenir.

Concernant le 52ème congrès, je ne reviendrai pas sur les débats et les sifflets auxquels ils ont donné lieu, que j'ai trouvés inadmissibles. Je pense qu'il existe un gros problème de démocratie dans certaines fédérations, ce qui n'est heureusement pas le cas chez nous. Je crois aussi savoir que 80 % des délégués participaient à leur premier congrès, ce qui explique peut-être cela.

Point important : nous avons parlé pendant le congrès d'écologie et je pense qu'il faudra vraiment que la CGT se penche sur le sujet, surtout la Métallurgie, pour se fixer des objectifs et une ligne de conduite.

Richard GRELON,

Otis

Le rapport d'introduction a posé la question du « pourquoi ? » aux élections européennes mais il faut aussi la poser pour les élections professionnelles. Durant ces deux jours, nous nous devons d'apporter des réponses concrètes à cette question. L'une d'elles consiste à aller voir nos camarades et à leur parler de tout ce qui se passe en France et ailleurs. Nous connaissons tous le FN, ses valeurs et son projet nauséabonds, et avons tous les arguments pour combattre ses idées. Il faut aussi contrer le travail de sape entrepris par le gouvernement et ses alliés. Macron et Le Pen ont déplacé le curseur du bipartisme mais celui-ci



est encore plus ancré dans notre pays qu'auparavant.

Il nous faut par ailleurs porter un projet industriel qu'il faut absolument relier à un projet environnemental car les citoyens placent l'environnement assez haut dans leurs priorités, notamment les jeunes.

Hier, nous avons tenu une réunion du collectif Egalité professionnelle et nous n'étions pas nombreux à y participer. Je vous invite donc à remplir et à nous retourner le questionnaire que vous trouverez dans la pochette qui vous été remise.

Jean-Pierre MERCIER,

DSC PSA

Nous avons raison de prendre un temps de réflexion sur le score du FN et de LREM lors des dernières élections européennes. Je souhaiterais également souligner le nombre de listes souverainistes qui s'y sont présentées et qui n'étaient pas toutes de droite. Macron a réussi à faire exploser la droite mais aussi la gauche, dont une

partie a une responsabilité dans la propagation des idées souverainistes.

L'enracinement du Front national dans le paysage politique français nous pose un véritable problème car certains de nos camarades de travail ne sont plus embarrassés de dire qu'ils votent FN pour défendre leurs intérêts face au président des riches et aux représentants de la finance. Le vote FN n'est plus un vote raciste. Sur le plan économique, le FN se dit même pour un Etat stratège et contre les délocalisations. Son langage de façade peut donc nous poser problème mais il y a un terrain sur lequel il ne pourra jamais nous concurrencer : celui de la lutte de classe. Elle peut être contre la privatisation d'ADP et participera sans doute au recueil des signatures mais à chaque fois qu'il y a eu des mouvements sociaux dans notre pays, elle a toujours pris position pour les patrons. Il faut donc continuer à défendre l'idée que seul le rapport de forces peut changer la donne dans notre pays.

C'est, à mon avis, le seul moyen de faire face au développement du Front national.

Fabrice FORT,

DSC Renault Trucks,
animateur régional
Auvergne-Rhône-Alpes

Pour moi, le 52ème congrès a été un congrès de ligne et non un congrès de terrain, alors que notre fédération avait joué cette carte. Mais n'est-il pas aussi le reflet de notre état actuel ? Qu'est-ce qui fait notre force et qu'est-ce qui nous a manqué ? Ce congrès n'est-il pas celui ou le T de « travail » a fait l'objet du moins de discussions ? Cela doit nous amener à nous interroger.

Autre élément : comment être la CGT de tout le salariat si nous ne traitons pas du travail tel que le vivent les salariés aujourd'hui et le vivront demain ? L'enjeu est donc de savoir si les années qui nous séparent du 53ème congrès seront celles d'une CGT attentiste ou à l'offensive.

Pourquoi la CGT est-elle n°1 dans certaines

entreprises et loin derrière dans d'autres ? Est-ce parce que les salariés sont intelligents là où nous gagnons et des imbéciles incultes là où nous perdons ? Ou n'est-ce pas grâce à une bonne qualité de vie syndicale et à un bon travail revendicatif là où nous gagnons ? Notre fédération devra, d'ici le 53ème congrès, prendre le leadership et porter la question de l'industrie pour toute la CGT.

Il faut aussi mener un travail croisé entre la Fédération et la Confédération, par exemple sur la Sécurité sociale, avec l'enjeu du salaire et de notre projet de convention. La Confédération a publié hier une déclaration sur le financement de la Sécurité sociale et notre livret d'explication sur la feuille de paye s'inscrit dès à présent dans cette campagne.

Le 52ème congrès a été marqué par le « ni-ni » qui, si nous le maintenons, laissera le patronat

et le salariat arbitrer entre un syndicalisme d'accompagnement et un syndicalisme de transformation. Si nous voulons un syndicalisme de transformation, tournons la page du 52ème congrès pour retrouver une CGT à l'offensive.

Christian LACOSTE,
DSC Constellium

L'USTM du Puy-de-Dôme n'a pas participé au 52ème congrès, sans que l'on ne nous ait jamais réellement expliqué pourquoi mais au vu des débats, c'est peut-être mieux comme cela.

Sur le résultat des élections européennes, nous avons vu une nouvelle fois que le taux d'abstention a été énorme. Je pense que nous n'arriverons à faire reculer l'extrême droite que lorsque la CGT sera très forte dans les entreprises.

Je suis également persuadé que nous ne sommes pas à la hauteur des attentes du monde du travail. Nous perdons

notre temps dans des « guéguerres » internes, le rapport de forces fait peur et nous trouvons partout face à nous les mêmes que ceux qui, lors des congrès fédéraux ou confédéraux, font barrage aux camarades qui souhaitent porter haut et fort nos revendications et mener la lutte.

Nous sommes très efficaces dans certains endroits. Notre USTM est d'ailleurs parfois montrée du doigt pour son activité. Je pense pourtant que nous devrions nous appuyer sur ce que nous faisons de bien. Les besoins des gilets jaunes sur les carrefours sont les mêmes que ceux des salariés dans les entreprises. Ce qu'ils disent, c'est ce que dit la CGT depuis des années et quand on est au plus près des salariés et de leurs revendications, on renforce automatiquement la syndicalisation. Il n'y a que comme cela que nous ferons évoluer la CGT. Ne perdons pas notre temps à dresser des constats ou à

nous écharper entre nous car les salariés attendent autre chose des syndicats que des « guéguerres » internes inutiles.

Frédéric ROUSSEL,
IBM Nice, USTM des Alpes-Maritimes (06)

Il existe un outil fondamental pour travailler ensemble : la formation syndicale. La semaine dernière, j'ai animé une formation à destination de délégués syndicaux centraux et j'ai remarqué que beaucoup de camarades n'avaient même pas suivi une formation de niveau 1. Il y avait également parmi nous deux camarades atteints d'alcoolisme et je ne pense pas que notre Fédération puisse se permettre de désigner DSC des camarades atteints de cette maladie. Je pense qu'il faut revenir vers nos syndicats et les interpeller directement sur leurs responsabilités lorsqu'ils procèdent à ce genre de nominations.

Pour pouvoir nous déployer partout, il faut aussi que nous ayons plus de formateurs fédéraux car nous ne sommes que seize dans le collectif fédéral et il est compliqué de nous déployer dans les territoires. Cela fournira aussi aux UL et aux UD les moyens d'organiser des formations de niveau 1 de qualité et de travailler à la continuité syndicale.

Olivier THOMNET,
groupe Safran

Je trouve regrettable que la CGT ait été aussi



peu impliquée dans le mouvement des gilets jaunes, même si j'en ai compris la raison. J'y ai moi-même participé et même si nous n'avons pas toujours été bien accueillis, je pense qu'il faut y être présent. Les camarades qui ne le souhaitent pas disent qu'il n'y a que des « fachos » parmi eux mais ce n'est pas ce que j'ai constaté. J'ai surtout vu des gens qui n'avaient pas de conscience politique et manifestaient leur mécontentement. En discutant avec eux, on peut réussir à les convaincre ; il faut juste leur rappeler que nous sommes victimes des mêmes personnes qu'eux, à savoir les capitalistes. Si nous ne discutons pas avec eux, nous les perdrons. Nous avons peut-être trop tendance à rester entre nous et il faudra que la CGT s'ouvre un peu plus demain.

Mais il y a aussi un effet pervers dans le fait de participer à des manifestations sans y représenter personne car c'est la porte ouverte à tous les débordements. Le fait qu'elles n'aient pas été organisées explique sans doute qu'elles aient rapidement dégénéré.

Concernant le congrès confédéral, nous savons que certains, qui se disent souvent plus révolutionnaires que les autres, y viennent pour « dézinguer » la CGT. Ils appellent à la grève générale en faisant croire qu'elle peut être déclenchée d'un simple claquement de doigt.

Pour moi, cela n'a rien de nouveau. Mais 80 % de nos camarades participaient à leur premier congrès et cela n'a peut-être pas facilité les débats. Le congrès est aussi le moment privilégié pour « laver notre linge sale » en famille et je ne pense pas que le diffuser sur Internet ait été une bonne idée.

Dernier point : avec les CSE, nous aurons moins de mandats et moins d'élus, ce qui a créé des tensions dans nos rangs. Certains camarades étaient à un ou deux ans de la retraite et comme les mandats durent désormais quatre ans, nous avons mis des critères en place, mais ils n'ont pas hésité à boycotter le premier tour pour pouvoir se présenter en tant que candidats libres au deuxième. J'ai été assez déçu de voir qu'ils étaient prêts à tout laisser tomber dans l'intérêt de leur parti politique.

Abdelaziz BOUABDELLAH

Le capital a toujours utilisé le nationalisme pour arriver à ses fins. Ignorants des enseignements de l'Histoire, certains salariés ne se cachent plus de voter pour le FN, le présentant non comme un vote raciste mais comme un vote d'opposition. Il faut donc les convaincre que cela ne fait que valider la politique du gouvernement en place. De ce point de vue, je pense que nous devons vraiment franchir une étape en matière de communication

car c'est là que se joue la bataille en cours.

Concernant le 52ème congrès, il restera dans les annales. J'ai l'impression que certains camarades ne représentaient qu'eux-mêmes, oubliant qu'ils représentaient avant tout des adhérents et des salariés. Ce congrès n'était pas non plus censé être celui des UD et j'ai été choqué que certaines d'entre elles viennent dire à des membres de notre délégation ce qu'ils devaient voter. J'ai par ailleurs proposé à la Fédération de réunir nos délégués prochainement pour ne pas les laisser dans la frustration née du fait que des questions centrales pour notre organisation, comme le renforcement syndical, y aient été très peu abordées.

Quand on vient à un congrès, c'est pour en ressortir avec des réponses à nos questions. Or j'ai l'impression que nous en sommes plutôt sortis avec des clivages. Il faut que nous tirions tous ensemble dans le même sens car sinon, nous risquons de nous demander pendant longtemps pourquoi nous avons du mal à renforcer la syndicalisation. Nous avons une feuille de route claire sur cette question et je vous invite tous à vous battre pour la mettre en œuvre.

Ludovic VANARIO, *Schneider Electric Dijon*

Voici quelque temps, un salarié d'une TPE proche de Dijon m'a appelé pour me faire part

de son intention de faire grève avec ses collègues. Nous nous sommes rencontrés, avons discuté des modalités d'une grève, de revendications, de conventions collectives, de salaires, etc. En le accompagnant chez lui, il m'a dit qu'il était fier de ce qui était en train de se passer avec le mouvement des gilets jaunes tout en reconnaissant qu'il ne menait plus à rien. J'ai alors compris que des personnes qui s'étaient impliquées dans ce mouvement était en train de se tourner vers la CGT. Par la suite, il s'est félicité, dans un tract qu'il a distribué sur son lieu de travail, d'avoir le soutien de la CGT.

Nous avons aussi parlé de social. Il m'a dit qu'il en avait marre de payer pour ceux qui ne travaillent pas. Je lui ai donc proposé d'organiser une journée d'étude sur l'histoire de la CGT. Ce qui est sûr, c'est que l'extrême-droite ne se combat pas dans les urnes.

Jean-Pierre MERY, *DSC Hendrickson France*

Le mouvement des gilets jaunes s'est construit seul. Une partie des salariés étaient dans la rue et la CGT n'y était pas car malheureusement, ils ne croient plus en nous car nous sommes trop loin de la réalité du terrain. Pourtant, quand on travaille avec les salariés, on obtient des résultats. Le problème, c'est que si certains camarades sont usés par leur charge de travail, d'autres sont là uniquement pour obtenir un poste, un

mandat ou un titre et des heures de délégation. Pourquoi par exemple les UL n'organisent-elles pas plus de formations CSE ?

Dans nos structures, certains camarades ferment les portes à tout. Des milliers de nos camarades sont attaqués par le patronat mais on ne parle que de ceux qui ont une bonne cote de popularité, qui sont aimés dans le système syndical. En revanche, si vous n'êtes pas aimés des camarades en responsabilité, on vous en exclut. Il faut certes restructurer à la CGT mais en pensant à la base car sinon, nous risquons de perdre notre dernier rempart, à savoir l'impossibilité de présenter des candidats sans étiquette aux élections professionnelles. Certes, nous gagnons des syndiqués dans des entreprises où la CGT s'est mise en place à l'occasion d'élections mais nous en

perdons encore davantage ailleurs.

Pascal GUINET,

Renault Mantes-la-Jolie

Je pense qu'il ne faut pas minimiser le débat sur les élections européennes. Macron a tout fait exploser et a dénigré la politique afin de polariser le débat entre lui et le Front national. Mais ces élections n'ont pas montré une baisse de l'abstention ; les gens sont restés chez eux. Quant aux partis politiques qui ont voulu mettre la situation des salariés et les questions sociales devant la scène, ils ont été gommés, au profit des Verts, pour lesquels beaucoup de jeunes ont voté.

Pour ce qui est des gilets jaunes, il y a effectivement parmi eux des gens qui pensent comme nous mais il y en a aussi dont il faut combattre les idées. J'en ai par exemple entendu beaucoup dire que nous

payions trop de cotisations sociales. Il faut donc faire attention car cette tendance à taxer les responsables politiques d'être « tous pourris ! » pourrait un jour toucher les syndicalistes, d'autant que certains cherchent à décrédibiliser l'action syndicale, y compris dans les entreprises, où l'on parle très peu de politique. Nous devons y faire attention si nous voulons élever le niveau politique dans nos entreprises.

Dans son rapport, Grégory a posé beaucoup de questions sociales : comment les traitons-nous aujourd'hui ? Il faut que, dans les groupes, les DSC retournent dans leur syndicat et que nos structures départementales et régionales doivent écouter nos camarades pour essayer de trouver des solutions.

Eric PRIEUX,

DSC Delphi Technologies

Je souhaiterais revenir sur les propos de Jean-Pierre Méry, en particulier sur les préoccupations des salariés auxquelles la CGT doit répondre. Nous ne sommes en effet rien sans les salariés et il est important de leur apporter des réponses.

Nous avons beaucoup parlé du rapport de forces. Or j'ai été touché récemment par une information sur les salariés d'une usine de Normandie appartenant au groupe Ferrero et qui sont confrontés à un problème : 160 d'entre eux sont en grève (sur 500 salariés) et

on les accuse de mener une grève illégale, en les menaçant d'une pénalité de 1 000 euros par jour. Si faire grève était une question naturelle autrefois, aujourd'hui, bon nombre de salariés prétendent qu'il est de plus en plus difficile de faire grève pour ne pas la faire. Je pense donc que nous devons répondre à leurs questions sur la façon de mener une grève légalement car si l'on arrive à leur mettre dans la tête que la grève est illégale, nous serons « morts ». Parlons du rapport de forces mais rappelons aussi les fondamentaux.

Thomas BAUDOIN

Lest vrai que certains cherchent un mandat pour avoir une « planque » mais il ne faut pas en faire une généralité. L'être humain est comme cela et la CGT n'y échappe pas mais il faut arrêter d'opposer les militants. Je pense que tous font leur travail sans compter leurs heures – ce n'est d'ailleurs pas le mandat qui fait le bon militant. S'opposer entre nous fait donc le jeu du capitalisme.

Concernant la situation politique, le Front National aide le capitalisme à se maintenir au pouvoir depuis des décennies. A la CGT, nous voulons un autre monde et il ne faut pas hésiter à le dire. Nous sommes dans une lutte de classe et ne sommes pas un syndicat d'accompagnement. Nous sommes toujours opposés à ce que les patrons peuvent dire car ils suivent



une ligne capitaliste. La différence, c'est que le patronat a des moyens que nous n'avons pas, en matière de communication notamment. Il faut donc que nous soyons aux côtés des salariés mais il faut aussi que nous portions des perspectives dans les entreprises, à commencer par la réduction du temps de travail. Les entreprises réalisent d'importants dividendes et il est difficile de faire comprendre aux salariés qu'ils pourraient être utilisés pour réduire le temps de travail. Il nous faut donc travailler les consciences. Il faut arrêter de nous diviser, fédérer, arrêter de critiquer l'autre, faire notre propre auto-critique et porter des perspectives.

Frédéric SANCHEZ

Il me semble que nous devrions, à l'occasion de cette réunion du Conseil national, pousser notre réflexion sur les questions de fond et sur ce que nous avons besoin de faire bouger dans la CGT. Or le 52ème congrès a traité de tout sauf de la CGT. Nous aurions pu prendre le temps de regarder si notre structuration correspond toujours à nos besoins actuels, étant donné la composition du salariat de la Métallurgie. Nous avons besoin d'aborder cette question si nous ne voulons pas passer à côté de ce qu'attendent nos militants, nos syndiqués et les salariés.

Pour avoir vécu le 52ème congrès en tant que délégué et représentant de

la Fédération au CCN, il n'y a pas eu de « guéguerre » entre nos camarades ; il y a clairement aujourd'hui deux lignes qui s'affrontent au sein de la CGT, ce qui est assez inquiétant pour l'état de notre organisation. Des secrétaires généraux de fédérations se sont par exemple permis de menacer des délégués pour inverser le vote que leur avait confié leur syndicat. Cela ne correspond pas à la CGT et je me satisfais de l'attitude de la délégation de la Métallurgie au congrès, même si elle n'a pas pu intervenir autant qu'elle aurait voulu par la faute de certains dont l'attitude a donné une image plus que négative de notre organisation. Ce congrès est maintenant terminé, des résolutions ont été adoptées à la majorité et la responsabilité de la CGT est de les mettre en application.

Dans la Métallurgie, nous avons trois axes prioritaires : la bataille industrielle, les garanties collectives et le renforcement de la syndicalisation. Je comprends que certains délégués ressortent frustrés de ce congrès car les questions qui devaient y être abordées ne l'ont pas toutes été. J'espère donc que nous en tirerons les enseignements, à savoir qu'il n'a pas été préparé comme il aurait dû l'être.

Quoi qu'il en soit, la nouvelle direction confédérale a été élue. Elle réunira ce matin sa commission exécutive et

nous aurons une meilleure visibilité sur l'organisation des différents collectifs confédéraux, au sein desquels la fédération de la Métallurgie prendra toute sa place, en particulier dans le collectif Industrie. Plusieurs fédérations (Cheminots, Mines-Energie, FAPT, Ports et docks, Transport et Métallurgie) ont d'ailleurs décidé de se réunir régulièrement pour travailler à des mobilisations communes et amener d'autres fédérations à élever le rapport de forces sur les garanties collectives et la bataille industrielle.

Concernant les récentes élections européennes, il ne faut pas minimiser ce qui s'est passé en France et en Europe, avec une forte poussée des mouvements nationalistes. Il faut donc avoir une analyse de fond sur les élections. Nous ne battons effectivement pas le Front National dans les urnes. Si nous n'arrivons pas à faire comprendre aux salariés que le Front National n'est pas la solution, qu'il est à l'opposé du développement social que nous souhaitons, nous n'arriverons pas à leur faire rejoindre la CGT. Mais il y a au moins un sujet sur lequel le FN ne pourra jamais nous rattraper : la lutte des classes. Mais pour être un syndicat de classe, il faut être un syndicat de masse. Or force est de constater que la syndicalisation n'est pas en phase ascendante. La question du renforcement de notre organisation est

donc, à mon avis, la priorité dans la période actuelle.

Dernier point : j'attire votre attention sur le fait que si la CGT a enregistré des résultats intéressants dans certaines entreprises de la Métallurgie, notamment dans les entreprises de moins de 500 et de moins de 300 salariés, à l'occasion des élections de CSE, elle est en revanche en recul dans les grands groupes au profit de la CFE-CGC, ce qui pose la question de la syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens. On note aussi dans certaines entreprises une percée de l'UNSA qui pourrait devenir inquiétante. Nous devons analyser tout cela si nous voulons être en phase avec ce que vivent nos camarades sur le terrain.

De la salle

Au début du film Je veux du soleil de J.C. Ruffin, celui-ci interpelle la CGT en disant que, d'après nous, il n'y a que des fachos sur les ronds-points et qu'il va aller voir par lui-même. Or il n'en a pas trouvé ou, du moins, ne les a pas filmés et j'ai surtout vu un film dans lequel il est question de fraternité. Tous les samedis, la CGT manifeste avec les gilets jaunes dans les rues de Toulouse et nous nous parlons. Nous restons pour les gilets jaunes une référence et il faut vraiment que nous participions à cette mobilisation sociale car ils partagent les mêmes valeurs que nous, sur le pouvoir d'achat par exemple. Et même

si certains d'entre eux brandissent le drapeau tricolore, ce n'est pas parce qu'ils sont « fachos » mais parce que le drapeau appartient à tous les citoyens français. Nous avons donc tout à gagner à les accompagner, à discuter avec eux et à ne surtout pas les rejeter.

Loïc MILLOT,

USTM de Haute-Savoie

Concernant le scrutin européen, il faut rappeler qu'un électeur sur deux est resté chez lui, ce qui en constitue pour moi le fait marquant. Le score du Front National était en effet déjà de plus de 24 % il y a cinq ans et nous avons déjà connu une poussée écologiste en 2009. Cette forte abstention doit être corrélée avec ce que nous vivons dans nos entreprises. Dans les grandes entreprises de la Métallurgie de mon département, nous avons du mal à obtenir le quorum dans le premier collège. Nous avons vraiment du mal à amener nos camarades ouvriers à voter, d'où un risque d'affaiblissement de la CGT. La question est maintenant de savoir comment leur parler, en particulier ceux qui votent pour le Front national. Il faut leur parler et arrêter de se pincer le nez comme le font certains partis politiques depuis des années.

Concernant le 52ème congrès confédéral, nous avons reçu le panorama de presse de la CGT le 13 mai. Celui-ci comptait 58 pages d'articles qui «

tapaient » tous sur la CGT. J'y ai toutefois lu dans Ouest-France une interview de Bernard Vivier, président de l'Institut supérieur du travail (une officine du Medef) qui expliquait que la CGT était un bel outil avec ses 830 unions locales et qu'elle n'était pas morte. Cela devrait peut-être nous amener à nous interroger sur la stratégie patronale à notre égard.

Je souhaiterais conclure sur une note optimiste en matière de formation car depuis les ordonnances Macron, nous avons gagné des droits, en particulier la possibilité de faire suivre une formation syndicale à tous les salariés. Dans mon entreprise, cela a été l'occasion d'organiser des journées d'étude sur la mise en place des CSE. Nous organisons aussi, à partir d'éléments confédéraux, des journées de découverte de la CGT qui nous permettent de réaliser un travail de proximité auprès des salariés.

Samad EL GHAZI

J'aurais aimé, pendant le congrès confédéral, mettre en avant les outils que notre fédération utilise et parler du café des luttes, un outil qui nous a permis de faire des syndiqués dans notre entreprise.

Concernant les élections européennes, j'ai regardé ce qui se passait dans les pays du Maghreb et ai constaté que les Français qui y résidaient avaient très largement voté

pour le Front national, ce qui me pose question.

Il faut parler de politique dans les entreprises mais il faut aussi savoir écouter avant de répondre. Or nous aimons souvent nous entendre parler et n'écoutons pas toujours. Il faut pourtant débattre avec ceux qui soutiennent le Front National car c'est comme cela qu'on peut les faire changer d'idée.

Isabelle HERAULT

Il faut effectivement écouter pour comprendre ce qui se passe autour de nous, dans les entreprises et dans les structures de la CGT. L'intervention précédente montre qu'il y a encore de l'espoir et que la CGT a encore une place dans le paysage français, européen et international.

Depuis notre dernier congrès, il s'est passé beaucoup de choses mais d'autres choses n'ont pas changé, comme les massacres dans certains pays du Monde, et nous en parlons très peu dans notre fédération. Dans nos structures, on parle surtout de grève mais plus de politique, de ce qui se passe dans l'armement, de toutes ces populations qui se font massacrer. Il ne faut pas oublier cela car c'est ce qui permet à des politiques extrêmes de s'implanter.

Concernant les gilets jaunes, il faut discuter avec eux, mais pour cela, il faut avoir un minimum de formation et de fond politique. Nous ne pouvons pas rester dans notre bulle à nous écouter parler.

A propos du 52ème congrès confédéral, nous avons environ 35 % de camarades de notre organisation à convaincre d'être ensemble et de l'importance de la CGT dans le paysage social français, européen et international. J'entends aussi qu'il faut retourner dans les entreprises mais il ne faut pas pour autant délaissé nos structures.

Laurent TROMBINI

Il faut faire attention à ne pas surestimer le FN. Propager l'idée qu'il s'agit du premier parti de France, qui représente un électeur sur quatre, c'est en effet lui donner encore plus d'importance. En réalité, lors des dernières élections européennes, seul un citoyen sur dix a voté pour le FN.

Deuxième point : ce qui nous manque aujourd'hui, c'est de donner de l'espoir, en montrant qu'il est possible de gagner des choses par la lutte. Il va donc falloir faire très attention à ne pas lâcher sur la réforme des retraites et du système d'indemnisation du chômage. Ces luttes devront se développer massivement dès la rentrée et il ne faudra pas oublier celle sur notre convention collective nationale car sinon, cela sera vécu comme un nouvel échec et donnera du grain à moudre pour les partis d'extrême droite. Il ne faut donc rien lâcher sur nos spécificités car sinon, nous perdrons sur tous les autres plans.

GAGNONS LA BATAILLE POUR UNE CONVENTION COLLECTIVE DE HAUT NIVEAU SOCIAL



Alain HEBERT

membre du Bureau fédéral

Nous vous proposons (Aurélié et moi-même) d'aborder dans cette introduction à nos débats, pour gagner la bataille pour une convention collective nationale de haut niveau, deux grands points :

- Où en sommes-nous, quelle évolution de la négociation, quelle architecture future du nouveau dispositif conventionnel mais surtout quelles revendications, quelles stratégies, quelles mobilisations CGT pour élever le rapport de forces ?

- Focus sur les points durs et structurants

de l'éventuel dispositif conventionnel tel qu'il est rédigé aujourd'hui sur les classifications, le temps et l'organisation du travail, les droits individuels, la protection sociale en lien avec la prévoyance et les rémunérations.

1- L'évolution de la négociation, l'architecture du nouveau dispositif conventionnel, quelles revendications, quelles stratégies, quelles mobilisations pour élever le rapport de forces ?

Après maintenant 3 ans de négociation, où en sommes-nous ? Juste un succinct rappel : après le socle commun (qui reste à compléter), les classifications, le temps de travail, la santé au travail et entre temps, les contrats de chantier... Depuis le dernier trimestre 2018, nous avons engagé la négociation sur les thèmes : protection sociale - prévoyance, relations individuelles, emploi et formation professionnelle (le GTP classification est toujours actif et se réunit tous les 15 jours).

Est-il utile de rappeler ici notre appréciation sur le contenu de cette négociation ?

Nous assistons à une offensive patronale

sans précédent, une transformation profonde, sociétale, du travail, des relations individuelles et collectives dans la branche et les entreprises. Une remise en cause globale des acquis de plus de 50 ans de luttes !

Soyons clair, l'enjeu de cette négociation historique et de la bataille que nous menons (seul) ce n'est pas le statu quo, l'éventuel maintien de ce qui existe aujourd'hui...

Mais en fonction du rapport des forces soit le patronat impose une régression sociale généralisée, soit nous gagnons avec les salariés la construction d'un statut unique national pour tous les travailleurs de la métallurgie, de l'ouvrier à l'ingénieur et cadre, une convention collective qui confortera nos droits et sera innovante socialement.

11 thèmes étaient sur la table de négociation, il reste 5 thèmes dont entre autres la question des rémunérations, qui selon toute vraisemblance seront négociés fin de cette année.

C'est donc dans le premier semestre 2020 qu'il est probable que cette négociation arrivera à son terme et que nous aurons à consulter les salariés

de notre branche sur le contenu global du nouveau dispositif conventionnel.

Un an que nous devons mettre à profit si nous voulons enfin mobiliser à la hauteur des exigences pour peser dans cette négociation et gagner durablement sur notre revendication d'une convention collective nationale de haut niveau social avec de nouvelles garanties collectives.

Si en 2016, nous n'avions pas une vue précise de ce que serait le nouveau dispositif conventionnel et son architecture (devenir des CCT, de la convention collective des IC ou de la sidérurgie), aujourd'hui nous pouvons affirmer que nous allons bien vers une convention collective nationale en lieu et place de l'existant.

Pourquoi ?

Tout d'abord, depuis 2005, nos gouvernements successifs ont fait (eux) ce qu'ils ont dit. En effet, nous sommes passés de 704 branches professionnelles (avec les CC) à aujourd'hui 317 branches. L'objectif était d'aboutir à 150 branches maxi.

Avec Macron, nous voyons une accélération concrète. La ministre du travail a missionné un de ses hommes de main pour

qu'il remette avant juillet 2019 au gouvernement un rapport dont objectif est d'ores et déjà fixé ; tomber à moins de 100 branches... bonjour le coup de rabot sur les conventions collectives !

La DGT, bras armé du ministère du travail, se fait tirer les oreilles et refuse bon nombre d'extensions des accords de territoires et de branches. Pire, la DGT ne cache plus son intention de faire disparaître les IDCC (identifiant des conventions collectives) de nos 76 CCT pour parvenir à une seule IDCC métallurgie.

Ceci d'autant qu'avec les ordonnances, la procédure d'extension ne se limite plus à contrôler la légalité des accords mais elle s'attache aussi à l'opportunité d'étendre ou pas les conventions. A cela, vous ajoutez une dose de supplétivité (El Khomri + ordonnances) et vous commencez à voir clairement comment se dessine notre nouveau dispositif conventionnel.

Dans ce schéma, l'UIMM n'est pas en reste. Conscient de l'état du rapport de forces qui lui est plus que favorable, le patronat se prononce clairement aujourd'hui pour un nouveau dispositif conventionnel qui prendra la forme d'une convention collective nationale.

Dans cette hypothèse, il est clairement posé la disparition de la convention collective nationale des IC et de ses spécificités, mais pas seulement, nous pouvons aussi nous

interroger à terme sur le devenir de la convention collective nationale de la Sidérurgie.

Quant à nos 76 conventions collectives territoriales, l'UIMM a d'ores et déjà posé les termes du débat :

- Dénonciation des conventions collectives existantes ou intégration du socle commun national en remplacement du contenu actuel des CCT. A cela, vous ajouterez la disparition des négociations sur les minima (voir ce que je disais plus haut sur l'absence d'IDCC)...

Précision utile, pour autant, toutes les négociations en territoires ne disparaissent pas. Des accords autonomes resteront possibles (sujets non traités par le nouveau dispositif conventionnel). Les régions et leurs commissions paritaires voient leurs prérogatives renforcées en matière d'emploi et de formation (inter pro).

Bref voici les 2 mords d'un même étou, gouvernemental et patronal, dans lequel sont prises notre revendication et la bataille que nous menons pour une convention collective nationale de haut niveau.

Soyons clair, cette bataille que nous menons depuis un siècle pour un statut unique de tous les métallos, pour être cohérents politiquement, implique de fait la disparition des CCT et de la CCN IC...

Mais, cher-e-s camarades, notre revendication se conçoit impérativement, comme nous l'affirmons depuis des années, par la prise en compte d'une part du mieux disant social de l'existant, par l'intégration des spécificités de la CCN IC et d'autre part par la conquête de nouvelles garanties contenues dans les nombreuses propositions que nous faisons dans cette négociation.

Cher-e-s camarades, nous ne lâcherons rien, nous ne lâcherons jamais la proie des acquis contenus dans nos conventions collectives pour l'ombre d'une convention collective nationale du moins disant social !!

Cette bataille ne peut pas être gagnée sans mobilisation, sans que les salariés, les syndicats portent cette revendication d'une CCN de haut niveau.

Or, ne nous cachons pas derrière la parure des mots : pour l'instant le rapport de forces n'est pas en notre faveur et cela permet à l'UIMM de raboter nos acquis dans les grandes largeurs, mais aussi aux trois autres syndicats d'accompagner sans réellement « broncher » cette régression sociale.

Trop peu de salariés de la métallurgie ont conscience des enjeux de cette négociation, de ce qui se joue tous les 15 jours avenue de Wagram siège de l'UIMM. Nous pouvons même supposer qu'une grande majorité

de salariés de notre branche non seulement non pas connaissance de cette négociation mais ignore aussi que leurs droits dépendent d'une convention collective de la métallurgie.

Alors allons-nous baisser les bras ou allons-nous tout simplement dans nos syndicats, nos groupes, nos territoires, changer de braquet ?

Il ne s'agit pas ici de se flageller, oui depuis trois ans nous avons déjà fait beaucoup ; pas moins de 140 journées d'études réunissant plus de 4200 métallos, pas moins de 5 journées nationales d'action dont une à Paris le 13 octobre 2017, tout cela impulsé et alimenté par les échos des négos, tracts, vidéos... ce sont de véritables points d'appui pour aller plus loin et plus fort.

Cher-e-s camarades, aller plus loin, plus fort, tracer une feuille de route pour modifier radicalement le rapport de forces en notre faveur afin de gagner dans cette négociation un statut unique de haut niveau social pour tous les métallos quels que soient les territoires ou les catégories, c'est notre responsabilité aujourd'hui au conseil national.

Cela ne peut se faire si entre nous, nous n'évoquons pas les freins qui nous empêchent de mobiliser à la hauteur des exigences, c'est tout le sens que vous donnerez tout à l'heure à vos interventions. Mais aussi

cela ne peut se faire si nous ne donnons pas des perspectives d'actions.

A moins d'un an de la fin de cette négociation, alors que la fin de l'année devrait être marquée par des négociations cruciales pour les salariés sur, par exemple, la grille unique de salaires, les primes d'ancienneté pour les mensuels, les majorations des rémunérations pour les forfaits jours pour les IC, l'indemnisation complémentaire en cas de maladie ou d'accidents... nous proposons que la FTM lance un nouvel appel à une journée nationale d'action avec grèves, et une manifestation à Paris devant l'UIMM réunissant

au minimum 10 000 métallos le 6 décembre 2019.

Bien sûr, c'est ambitieux, cela exige que nous soyons tous sur le pont et que nous engagions sans attendre un processus de mobilisation pour assurer le succès de ce nouveau rendez-vous de luttes.

Dans ce plan de travail, nous vous proposons d'inscrire une étape importante dans nos calendriers ; les assises de la convention collective qui se tiendront dans cette salle le 1er octobre 2019, un tremplin pour mobiliser le 6 décembre.

Nous prévoyons aussi de nous donner les moyens :

- les moyens financiers pour financer les déplacements sur Paris.
- les moyens de la bataille des idées avec en plus de ce que nous faisons habituellement, l'édition d'un journal sur cette bataille et le contenu de la négociation tirage à plus de 100 000 exemplaires pour début octobre, un nouveau « café des luttes » en septembre spécifiquement consacré à la bataille sur les garanties collectives élargi à d'autres fédérations qui mènent le même combat.

Enfin, nous proposons de passer la surmultipliée

dans l'organisation de journées d'études dans les territoires, les AG dans les entreprises afin que les salariés, nos syndiqués, nos syndicats deviennent les acteurs de cette négociation avec au cœur cette revendication d'une convention collective nationale de haut niveau.

2- Focus sur les points durs et structurants de l'éventuel dispositif conventionnel tel qu'il est rédigé aujourd'hui sur les classifications, le temps et l'organisation du travail, les droits individuels, la protection sociale en lien avec la prévoyance et les rémunérations.



THEMES DE LA NEGOCIATION



Aurélie Mahout
Conseillère fédérale

Les thèmes sont au nombre de onze :

- Architecture conventionnelle
- Classifications
- Temps de travail
- Santé, conditions de travail et qualité de vie au travail
- Relation individuelle de travail
- Emploi et formation professionnelle
- Protection sociale
- Rémunération
- Dialogue social en entreprise

A ces neuf thèmes s'ajoutent la définition des codes NAF de la Métallurgie et la négociation des dispositions transitoires entre les garanties collectives actuelles

et le futur dispositif conventionnel.

Les cinq premiers de ces thèmes ont déjà fait l'objet de négociations. Les autres seront mis sur la table à partir de septembre.

Classifications

La négociation sur ce sujet a duré 14 mois et un projet d'accord a été mis en réserve en attendant que tous les autres thèmes soient négociés. Par ce projet, l'UIMM assume clairement une rupture sociétale puisqu'il n'y aurait plus de reconnaissance des qualifications, savoir-faire, diplômes et titres des salariés. L'UIMM considère que ce sont les postes qui doivent désormais être classés à partir d'une grille de critères classants. L'application de ce principe pourrait impliquer des variations de la classification, et donc de la rémunération, en fonction du poste occupé. Il n'y aurait plus de seuils d'accueil et plus de déroulement de carrière automatique.

La négociation a été suspendue mais un groupe technique paritaire continue à se réunir tous les quinze jours dans le but de rédiger un guide pédagogique censé aider les directions à mettre en œuvre la grille de classification, l'UIMM considérant qu'il n'aura aucune valeur normative.

Temps de travail

Sur ce thème, l'objectif de l'UIMM est de faire

travailler plus longtemps ceux qui ont déjà un emploi. Pour atteindre cet objectif, les limites maximales hebdomadaires seraient relevées (jusqu'à 46 heures pour les salariés en montage sur chantier, en maintenance ou en après-vente, 44 heures pour les autres), les contingents d'heures supplémentaires exploseraient (de 220 à 300 heures, voire 450 si le salariable est d'accord) et le temps d'astreinte pour les salariés au forfait jours ne serait pas considéré comme du temps de travail effectif.

La vie du contrat de travail

Il s'agit d'un thème très important, qui peut nous permettre de sensibiliser les salariés car il concerne leur vie quotidienne, de l'embauche jusqu'à la rupture du contrat.

La Fédération considère que nous pouvons gagner des droits nouveaux sur ce point et s'est fixée deux objectifs : garder les meilleures dispositions des conventions territoriales actuelles et innover pour construire des garanties collectives attractives. Nous pensons par exemple qu'il serait pertinent de développer la portabilité des droits d'une entreprise à une autre de la Métallurgie. Nous proposons aussi que le congé paternité soit prolongé au-delà des quatorze jours prévus légalement.

L'UIMM n'est pas tout à fait sur la même ligne et conserve son objectif initial, à savoir renégocier les garanties collectives à iso-coût, voire à moindre coût. Sur les jours d'ancienneté par exemple, la mieux-disante des conventions collectives territoriales (celle de Dordogne) prévoit un à quatre jours après vingt ans (entre deux et trois ans pour les ingénieurs et cadres) alors que l'UIMM ne propose qu'un jour après deux ans d'ancienneté et un deuxième après 55 ans. Autre exemple : la convention collective de l'Indre prévoit quatre jours pour enfant malade payés à 50 % et six jours non payés à partir d'un an d'ancienneté et ce jusqu'aux douze ans de l'enfant ; celle des ingénieurs et cadres prévoit quatre jours payés à 50 %. Pour sa part, l'UIMM propose trois jours au plus par an et par salarié pour les enfants de moins de 16 ans (cinq jours à partir de trois enfants), avec une indemnité de 50 % dans la limite des trois jours.

Par ailleurs, certaines conventions collectives, comme celle du Calvados, prévoient que l'on ne peut pas licencier un salarié malade durant les douze premiers mois de son arrêt-maladie. L'UIMM estime que la jurisprudence a beaucoup évolué ces dernières années, qu'elle est extrêmement protectrice et qu'il n'est donc plus

nécessaire de prévoir des garanties d'emploi dans la Métallurgie. Or si la jurisprudence a effectivement été extrêmement protectrice pendant trente ans, deux arrêts de la Cour de Cassation ont tout changé et les primes annexes n'ont plus à être versées quand un salarié est malade. Nous considérons donc qu'il faut maintenir dans nos conventions collectives des garanties d'emploi pour les salariés malades.

Autre point : dans la Métallurgie, les salariés malades continuent à acquérir des jours de congés payés. Or l'UIMM voudrait fixer pour condition d'avoir vingt ans d'ancienneté dans son entreprise pour continuer à les acquérir pendant les huit premiers mois d'arrêt.

Dernier point : l'indemnisation de l'arrêt maladie. Pour Hubert Mongon, le délégué général de l'UIMM, « il faut responsabiliser le salarié dans son recours à l'arrêt de travail ». L'UIMM est donc en train de réfléchir aux moyens de faire basculer l'indemnisation de la maladie à la charge de l'organisme de prévoyance qui pourrait être mis en place si un accord sur la prévoyance était conclu. Autrement dit, son idée est de faire en sorte que les salariés financent eux-mêmes leurs arrêts de travail.

Prime d'ancienneté

Dans le cadre de la négociation sur les rémunérations, nous aurons à traiter la question

de la prime d'ancienneté, qui constitue souvent un élément conséquent dans la rémunération totale des salariés (non cadres). C'est aussi pour nombre de salariés le seul élément garanti d'évolution salariale.

Pour l'UIMM, cette prime n'a plus de raison d'être car les entreprises n'auraient plus besoin de fidéliser leurs salariés car

ces derniers seraient très mobiles. Elle souhaiterait donc la remplacer par une indemnité de licenciement plus élevée et, éventuellement, augmenter les salaires minima de Branche.

Pour une convention collective nationale de progrès social : faire grandir le rapport de forces.

Au vu de cet état des lieux, nous avons vraiment besoin de donner une nouvelle impulsion dans les entreprises et les territoires afin d'élever le rapport de forces et réussir à imposer notre convention collective de progrès social.



D I S C U S S I O N

David BLAISE,

DSC Arcelor Mittal, USTM du Haut-Rhin (68)

Malgré l'envergure de l'attaque patronale et gouvernementale, nous avons réussi, dans la région Grand Est, à nous organiser, notamment à partir de nos outils de proximité que sont les USTM. Sous l'impulsion de la coordination régionale CGT-Métallurgie qui regroupe les dix USTM du Grand Est, nous avons décidé d'organiser depuis le début de l'année une grande campagne d'information des salariés, ainsi que des actions

chaque premier vendredi du mois, notamment autour de nos conventions collectives territoriales et de notre projet de convention collective nationale de haut niveau.

Dans notre région, neuf conventions collectives risquent de disparaître avec de conséquences graves pour 150 000 salariés. Notre première responsabilité est donc d'informer massivement les salariés des négociations en cours. Les salariés sont sensibles aux éléments de salaire, alors nous devons insister

sur ce point dans notre approche.

Le bilan de nos initiatives est plutôt positif. Chaque premier vendredi du mois, ce sont plus de 200 militants issus de huit USTM qui se mobilisent, ce qui nous permet de toucher plus de 30 000 métallurgistes. Ces initiatives ont souvent pris la forme de rassemblements devant les UIMM locales, de distribution de tracts dans les entreprises où nous sommes organisées et par un ciblage des zones industrielles, cela permet

d'informer un maximum de salariés tout en faisant le lien avec la syndicalisation.

Concrètement, nous avons réussi à créer une véritable dynamique dans la région, avec l'implication de nos USTM et des unions locales dans les bassins d'emploi. On peut dire que les résultats sont plutôt positifs en termes de rapport de forces et de syndicalisation. Nous avons en effet créé plus de trente nouvelles bases.

Ce travail de terrain nous fait progresser dans les élections de CSE, d'où l'importance d'un travail de proximité sur la convention collective. La journée d'action nationale prévue en fin d'année sera capitale. Nous devons tout mettre en œuvre pour mobiliser le maximum de salariés et de camarades si nous voulons mettre un vrai coup d'arrêt au patronat de la Métallurgie et au gouvernement. Une négociation historique mérite tout simplement une bataille du même nom. Alors tous ensemble dans la lutte !

David PICO,

DSC Cummins Filtration

Je remercie l'équipe fédérale qui négocie pour nous mais je pense que cela ne suffira pas à garder nos acquis. Comme l'a dit Alain Hébert, nous devons être à l'offensive dans cette négociation, ce qui veut dire que toute la CGT de la Métallurgie doit prendre le sujet à bras-le-corps.

L'équipe qui négocie doit se sentir forte, avec

tous les syndiqués et les salariés de la Métallurgie derrière elle. Il est vrai que nous rencontrons des difficultés pour construire ce rapport de forces mais mettons-nous toutes les chances de notre côté ? Affichons-nous par exemple L'Echo des négos dans nos entreprises et cela suffit-il ? L'envoyer par e-mail à tous nos syndiqués suffit-il ? Liker ou partager une vidéo sur Facebook suffit-il ? Il peut arriver que l'on se trompe en voulant bien faire et notre expérience de terrain nous amène à constater que la remise en question peut être un atout.

Nous devons nous réapproprier le terrain, échanger avec les salariés, argumenter sur ce sujet néfaste pour les salariés de la Métallurgie, mais pour cela nous avons besoin d'outils. Pourquoi ne pas décider ici d'un matériel de communication pour lancer une campagne sur cette négociation, avec quatre ou cinq tracts que nous distribuerions tous les quinze jours, dans lesquels nous montrerions des exemples avant/ après et présenterions nos propositions. Cela fait en effet des décennies que nous réclamons une convention collective nationale au mieux disant. Cette campagne nous aiderait à la construction d'un plan de déploiement qui nous permettrait de mieux nous organiser dans nos territoires, d'être à l'offensive en se réappropriant ce sujet, avec pour objectif d'organiser

une mobilisation le 6 décembre avenue de Wagram avec 15 000, 20 000 ou 25 000 métallos.

Thomas BAUDOIN

Je crois que notre Conseil national devra sortir de cette salle avec un plan de travail pour les futures Assises de l'Industrie et la journée du 6 décembre. Notre dernière mobilisation rue de Wagram n'était en effet pas à la hauteur de ce que nous recherchions. Il faut donc établir un plan de travail, que les membres de la direction fédérale aillent rencontrer des syndicats près de chez eux, provoquent des AG avec les syndicats là où nous le pouvons. Il faut absolument provoquer des discussions pour intéresser les salariés à ce sujet et leur faire prendre conscience du danger qui se profile.

Je pense aussi que cela ne doit pas rester parmi les métallos. D'autres fédérations sont touchées par une remise en cause de leurs conventions collectives et appellent à la convergence des luttes. Là où l'industrie métallurgique est très présente, les UL et les UD ont donc intérêt à créer une mobilisation avec nous.

Michel DUCRET,

animateur de la région Normandie

Je voudrais mettre en avant le travail réalisé par les camarades de la délégation syndicale. Depuis que nous parlons de cette négociation, nous voyons bien que le seul

problème est d'élever le rapport de forces.

En Normandie, nous avons réalisé des journées d'étude dans chaque département et avons formé 120 militants. En 2017, nous avons fait signer une pétition par 5 800 salariés et étions venus avec cinq cars au rassemblement organisé devant l'UIMM. Une dynamique était donc enclenchée mais le soufflé est retombé, d'abord à cause de l'arrivée du CSE, ensuite parce nous avons eu du mal à faire saisir aux salariés les vrais enjeux de la négociation, enfin parce qu'il n'y a pas eu d'unité syndicale sur ce sujet.

Pour sortir de cette situation, nous avons besoin d'avoir une CGT à l'offensive et de ressortir de cette salle avec une ligne. Il faut mettre en avant des sujets simples, comme le fait que les carrières pourront dorénavant être en dents de scie. Il faut aussi que nous redistribuions des tracts dans les entreprises. Il faut enfin profiter de ces négociations pour interpellier les ingénieurs, les cadres et les techniciens.

En 2017, le Conseil national avait voté l'organisation d'une journée d'action à Paris qui nous avait redynamisés. Si nous décidons d'en lancer une nouvelle, la Fédération y consacra des moyens financiers. Cette question ne peut donc pas être un frein à la mobilisation. Je pense aussi que cette action nationale devra absolument s'accompagner

d'actions dans les entreprises. Et je pense qu'il faut absolument la faire.

Gérard MECHET,
groupe Caillé, secrétaire de la fédération auto/moto de la CGTR

Je vous ai parlé ce matin de quatre points. A propos de la convention collective, je vais vous lire le relevé de décision de la Commission qui s'est réunie le 9 avril 2019.

« Mme Ruffin, responsable de la politique du travail et présidente de la Commission mixte paritaire, ouvre la séance.

La CGTR, la CFDT et la CFTC côté organisations syndicales, la SCIR, la FNA et sept organisations patronales sont présentes.

La présidente de la Commission mixte paritaire rappelle tout d'abord le contexte historique des échanges sur les négociations d'une convention collective relative au secteur Auto/Moto sur le territoire de la réunion.

Elle mentionne les questionnements régulièrement envoyés par la Direccte auprès de la direction générale du travail (DGT) à la suite de la CMP Auto/Moto du 18 janvier 2019 concernant le cadre réglementaire applicable et le processus d'extension d'une convention collective. Elle évoque la rencontre du préfet de la Réunion avec les organisations syndicales de salariés sur le sujet de l'extension sur le territoire réunionnais de la convention collective nationale des Services de l'Automobile, à laquelle la Direccte a également participé en appui à la préfecture. Elle souligne le souhait de Monsieur le Préfet d'alerter le ministre du Travail sur ce sujet.

La présidente précise ensuite l'objet de cette séance qui est de recueillir la position de chacun sur les conditions d'extension de la CCNSA sur le territoire de la Réunion, comme demandé

par les organisations syndicales des salariés.

Les organisations syndicales des salariés réclament à nouveau de concert l'application de la convention collective sur le territoire de la Réunion tout en indiquant accepter un calendrier progressif de mise en place de certaines dispositions. Unaniment, elles précisent qu'elles refuseront de négocier certaines causes telles que l'adaptation des grilles de salaires ou le versement d'un capital de fin de carrière. Seule une progressivité de leur application dans le temps pourrait être envisagée.

La SCIR indique qu'elle n'est pas en mesure de se positionner sur l'application de la convention collective à La Réunion tant que les questions posées lors de la précédente réunion de la Commission paritaire n'auront pas trouvé de réponse. Des éléments juridiques susceptibles de répondre en grande partie aux interrogations posées par la SCIR figurent en annexe du présent relevé de conclusions. Il souligne sa volonté de rester sur une convention négociée régionalement, s'inquiétant de la complexité de la mise en œuvre de la convention collective nationale eu égard à la particularité du territoire de la Réunion, en arguant des difficultés à maîtriser et à suivre les mutations technologiques, économiques et sociétales qui vont s'opérer dans les années à venir dans la filière de l'Automobile. Il souligne enfin la nécessité de mesurer

préalablement l'impact économique de l'application de cette convention.

La FNA, qui indique ne pas avoir les moyens techniques et humains de faire vivre une convention régionale, souhaite donc l'application de la convention collective nationale sous réserve que soit négociée progressivement dans le temps l'application des grilles de salaires et d'autres clauses restant à définir. Elle s'est engagée, pour ce faire, dans l'analyse détaillée de la convention collective nationale, avec un conseil juridique. Elle réclame néanmoins que soit apportée réponse aux questions soulevées lors de la précédente réunion de la Commission paritaire Auto/Moto et indique qu'elle interrogera son bureau national.

La question du champ d'application de la convention collective nationale sur le territoire a été longuement débattue sans néanmoins faire consensus. En effet, le champ d'application de la convention régionale de la Réunion de 1983 et celui de la convention collective nationale ne sont pas indiqués et nombre de secteurs à la Réunion, tels que les centres de contrôle technique ou les stations-services, appliquent à ce jour d'autres conventions.

Forte de ces échanges, la Direccte constate le désaccord persistant des partenaires sociaux sur les conditions d'extension de la convention collective nationale des Services de



L'Automobile sur le territoire de la Réunion. »

A mon avis, cela donne un avantage au patronat car il n'y a pas de classification dans les garages aujourd'hui, tout le monde étant logé à la même enseigne. Il est certes très difficile de créer un rapport de forces à La Réunion mais nous ne lâcherons rien.

Xavier PETRACHI

Nous assistons ces derniers temps à un bouleversement, avec la remise en cause de la hiérarchie des normes qui fait que nous allons être amenés à négocier au plus près des entreprises. Il me semble donc bon de revenir à l'essence même des conventions collectives telles qu'elles ont été pensées en 1936. A mon avis, si elles font aujourd'hui l'objet d'une désaffection de la part des salariés, c'est parce qu'elles ne garantissent plus contre le mal-travail ni la précarité. Elles ne protègent pas non

plus des licenciements puisque les plus grandes entreprises licencient à tour de bras. Je pense donc qu'il faut gagner des droits nouveaux sur le fait de garantir certains droits individuels à travers des garanties collectives.

En Occitanie, nous avons rencontré l'UIMM voilà quinze jours et avons inscrit ce point à notre ordre du jour. L'UIMM nous dit qu'il va falloir discuter en région de la période transitoire, c'est-à-dire de la manière dont on pourra aider les entreprises à accepter ce nouveau dispositif conventionnel. Il existe en effet une question de fond, en l'occurrence celle de l'attractivité de notre industrie, sans parler de la résistance des salariés à accepter des remises en cause continues de leurs acquis. Je pense donc que les salariés ne vont pas accepter docilement la remise en cause du statut cadre ou la suppression de leur prime d'ancienneté et

que des résistances verront le jour.

Pour finir sur la question d'une prochaine journée d'action, j'ai été traumatisé par la dernière. Nous avons voulu réserver un bus pour aller de Toulouse à Paris mais personne n'était prêt à faire les onze heures de route. Nous sommes donc venus à quatre par le train... Je veux bien que l'on organise des journées d'action à Paris mais il faut y mettre les moyens humains et financiers, sachant qu'une réservation pour 300 personnes dans un train Toulouse/Paris coûte 70 000 euros.

Jean-Pierre MERY

Il faut effectivement se donner les moyens de la lutte et modifier l'organisation de la prochaine journée d'action. Plutôt que de suivre un parcours bien défini par la préfecture, il faudrait plutôt lancer un appel à une journée de grève générale dans la Métallurgie pour

défendre nos acquis et obtenir de nouveaux droits. On pourrait imaginer de créer une caisse de lutte, à laquelle la Fédération et tous les salariés participeraient, pour payer cette journée de grève, ce qui permettrait de mieux la médiatiser auprès du patronat.

Construire un rapport de forces digne de ce nom sera très difficile car les conventions collectives ne sont pas les mêmes partout. Les salariés sont un peu déconnectés du sujet car ils bénéficient souvent de dispositions supérieures mais le statut des ICT n'a jamais fait l'objet d'attaques aussi fortes. Si l'UIMM arrive à faire passer sa proposition de convention collective nationale, nous n'aurons plus rien à négocier. Et comme le gouvernement envisage d'indemniser les démissionnaires, les pressions patronales seront encore plus fortes qu'aujourd'hui sur les salariés pour les pousser à démissionner.

Samad EL GHAZI

Cela fait déjà quelques temps que nous travaillons sur la convention collective nationale dans notre département mais je ne suis pas persuadé que nous allons aider nos camarades avec nos débats. Les gilets jaunes nous ont donné une leçon et nous sommes en train de nous demander si nous allons prendre un train ou un bus pour participer à la journée d'action. Il faut y aller sans se poser de question ! Des camarades



sont en train de négocier et notre rôle est de créer un rapport de forces pour qu'ils soient plus forts devant l'UIMM.

Je pense que nous pouvons profiter des élections de CSE pour créer un rapport de forces. Des questions se posent et si nous n'avons pas les réponses, il ne sert à rien d'en discuter. Nos arguments doivent être percutants et nous devons les utiliser. Nous avons tout ce qu'il faut et c'est nous qui pouvons créer le rapport de forces sur le terrain.

Eric MOULIN,

USTM 42

Cela fait trois ans que cette négociation a débuté. Dans notre département, nous avons organisé de nombreuses journées d'études, informé les militants de l'état des négociations et relayé les outils de la Fédération mais nous observons une forme de repli sur soi des militants, que ce soit pour des raisons économiques ou à cause d'inquiétudes pour l'avenir. Nos camarades donnent la priorité à l'actualité dans leur entreprise et nous avons des difficultés à élever le rapport de forces en territoire.

Je pense qu'il devrait y avoir des débrayages chaque jour de négociation, impulsés par la Fédération et les USTM, et tous en même temps. J'entends des camarades dire qu'ils font des choses sur leur territoire mais nous

manquons d'unicité dans notre action.

Pour ce qui est de la journée du 6 décembre, je vais avoir du mal à la « vendre » sur mon territoire car certains camarades vont me demander des comptes sur la précédente journée d'action. La Fédération travaille mais la lutte ne se décrète pas, elle se construit, dans les entreprises, car l'intérêt est de faire entrer les salariés dans la lutte, pas que nos élus la mènent par délégation. Ne faudrait-il alors pas lancer des appels à débrayage dans les entreprises les jours de négociation ? La négociation avance en effet à la vitesse d'un TGV alors qu'en Province, nous en sommes encore à mettre du charbon dans nos locomotives...

Jacques COHN,

syndicats des retraités de la Métallurgie de Saint-Denis

Outre la convention collective nationale, des négociations sont également en cours sur les retraites et elles impacteront directement les actifs quand on leur imposera la retraite par points. Elles concernent également une grande partie des revendications des actifs, à savoir la retraite à 60 ans, la santé, les transports, etc. Il faudrait que la Fédération se préoccupe un peu plus de continuité syndicale car les retraités participent beaucoup aux actions qui sont organisées dans les territoires ou les

entreprises. Ils sont aussi très présents dans les structures locales de la CGT.

Alain DERVIEUX

Sur le contenu des propositions de l'UIMM, elle a mis la barre très haut en commençant les négociations avec des propositions aberrantes qui mériteraient d'être communiquées aux salariés. Avec ses propositions, notre convention collective nationale serait en dessous de celle de Syntec, qui est aujourd'hui considérée comme la plus « pourrie ».

Sur la forme, nous avons décidé, lorsque les négociations ont commencé, de mener une campagne de communication importante sur ce sujet et je remercie l'équipe de la Fédération qui y a travaillé via L'Echo des négos et divers tracts. Les syndiqués se sentent bien dans la CGT quand on leur donne des informations aussi précises. Il faudrait maintenant faire des heures d'information auprès des salariés et élaborer un kit de communication dans ce sens.

Enfin, en termes de mobilisation, que cherchons-nous ? Voulons-nous faire la une du journal de 20 heures, ce qui supposerait de casser des choses à Paris – ce que je ne préconise pas –, ou des journaux régionaux ? Je pense que nous devrions faire des actions locales et que nous aurions ainsi une meilleure mobilisation

et une visibilité supérieure dans les médias régionaux. Cela aurait sans doute plus d'impact qu'une mobilisation devant l'UIMM.

Antoine GIRAUD,

DSC Stellia Aerospace

Nous communiquons depuis un bon moment sur la convention collective nationale, sans les autres organisations syndicales qui n'en ont pas dit un mot et ont parfois contré nos diffusions. Nous avons « ramé », avons continué et dès que les textes ont été mis en réserve, nous les avons fait circuler dans les ateliers en précisant bien que c'était l'UIMM et non la CGT qui les avait rédigés.

Jean-Luc BOIS,

Aperam Gueugnon

Je souhaiterais saluer le travail de la Fédération pour le matériel de qualité qu'elle nous a transmis. Je voudrais aussi remercier les camarades de notre délégation qui sont venus sur le terrain, notamment à Imphy, pour y rencontrer les salariés et leur expliquer les enjeux de la négociation. Malheureusement, comme sur d'autres sujets, la CGT est la seule à en parler et nous ne touchons pas tout le monde.

Dans les entreprises, le patronat est muet sur ce sujet. Nous n'entendons pas non plus les autres organisations syndicales. La CGT semble donc un peu isolée par rapport à cet enjeu. De plus, les conséquences de cette négociation semblent encore assez floues et

lointaines pour les salariés. Le travail de terrain doit donc s'accroître d'ici la journée d'action prévue en décembre car seule une forte mobilisation, avec des grèves, peut mettre en difficulté l'UIMM et forcer les autres organisations syndicales à se positionner. Pour y arriver, il faut donner des informations aux salariés et ne pas hésiter à interpeller les directions localement sur leurs intentions. En résumé, ne comptons sur personne d'autre que nous pour mobiliser et faire échec à l'UIMM.

Quant au débat portant sur l'organisation d'une manifestation nationale ou de manifestations locales, je pense pour ma part qu'elles ne s'opposent pas est que le plus important et d'appeler à la grève dans les entreprises.

Laurent TROMBINI

Il est vrai que le « soufflé » est un peu retombé depuis deux ans, parce que les négociations sont ce qu'elles sont. Nous avons commencé par parler des classifications, puis de points apparemment plus éloignés des préoccupations des salariés, mais nous discutons à nouveau aujourd'hui de sujets plus visibles tels que les salaires ou la prime d'ancienneté. Il faut donc mettre à profit la période à venir pour donner une dynamique au rapport de forces.

Il me semble que le premier frein est la non-prise en compte par nos militants des enjeux de

cette négociation. Nous avons donc un rôle énorme à jouer auprès de nos syndiqués.

Je suis pour l'organisation d'une journée nationale d'action le 6 décembre mais l'idée de faire de chaque vendredi de négociation un temps fort de lutte dans les entreprises et les territoires pourrait nous apporter la dynamique qui manque aujourd'hui à la construction du rapport de forces. Si nous sommes capables de faire cela, nous serons capables de syndiquer et d'obtenir des résultats de très haut niveau aux élections de CSE car c'est en rappelant ce que nous portons dans les négociations que nous faisons la différence avec les autres organisations syndicales.

Jacques BAQUIER

Je pars du principe que les conventions collectives ou la convention collective nationale sont un rempart au moins disant social et un point d'appui pour le mieux disant social. Tous les salariés, qu'ils travaillent pour une grande ou une petite entreprise, sont donc concernés. La difficulté, c'est que nous sommes les seuls à dénoncer ce qui se passe dans les négociations.

Nous ne gagnerons pas la bataille sur les conventions collectives si nous ne la ramenons pas aux questions qui se posent dans les entreprises. Nous avons des exemples que nous pouvons mettre en avant, comme celui de PSA

à Vesoul où la direction souhaite tout à la fois allonger la durée du travail, baisser les salaires et supprimer des emplois.

Je pense aussi que nous devons passer à l'offensive sur le projet revendicatif de la CGT. Nous avons une proposition de convention collective nationale et il faut en débattre avec les salariés.

Il me semble que la journée du 6 décembre devra être préparée à partir des entreprises car sinon, nous n'arriverons pas à remplir les trains et les bus, et ce quels que soient nos moyens. Il me semble par ailleurs que la bataille doit porter non seulement sur les garanties collectives mais aussi sur la politique industrielle et que la fédération de la Métallurgie ne devra pas être la seule à participer à cette journée. Je pense en effet que nous pourrions organiser une grande action avec d'autres fédérations.

Enfin, je pense que la Fédération devrait envoyer une adresse aux syndicats des grosses entreprises pour qu'ils deviennent les fers de lance de cette bataille.

Pascal GUINET

Je pense que la Fédération doit définir un plan de travail clair. Il n'y aura en effet pas que ce dossier à gérer à la rentrée mais aussi celui des retraites. Il faudra donc savoir où nous voulons aller, car nous ne savons pas gérer plusieurs dossiers de haut niveau à la fois, et bouleverser

notre façon de travailler. Si l'objectif est d'arriver à une mobilisation sur la convention collective nationale, il faut y aller.

Je pense que quand on lance un chantier tel que celui-ci, il faut mettre en place un collectif d'organisation. Il faut aussi traiter la question des moyens. Je pense également que la propagande sera importante et qu'elle devra être lapidaire. Je ne suis par ailleurs pas favorable à la constitution d'une caisse de grève car je pense que nous pourrions trouver des fonds autrement, en vendant des drapeaux ou en organisant des tombolas par exemple, ce qui nous obligerait aussi à dialoguer avec les salariés, de même que les parrainages dans les petites entreprises. Nous pourrions aussi organiser à la rentrée des AG régionales ou départementales pour discuter de tout cela.

Olivier TEN,

Legrand

Chez Legrand, nous avons des accords plus favorables que notre convention collective, qui sont le résultat des luttes menées dans l'entreprise. Il est donc compliqué d'intéresser les salariés à la question de la convention collective nationale. Il nous faut des outils (tracts). Il faut expliquer que dans les grands groupes, la loi El-Khomri permet d'inverser la hiérarchie des normes et que si la convention collective tombe, nos accords tomberont aussi.



Il faut aussi rappeler que si nous ne trouvons pas d'accord avec l'UIMM, le gouvernement pourrait légiférer par ordonnance. Je suis également d'accord sur l'idée de faire « monter la mayonnaise » d'abord en région mais nous avons besoin d'outils.

Véronique MOREAU,

DSC Safran Aircraft Engines

Dans les grands groupes, il est effectivement difficile de mobiliser les salariés sur la convention collective nationale car nous sommes souvent au-dessus des conventions, mais il est de notre responsabilité d'alerter les IC sur le fait que leur convention collective risque d'être remise en cause. Nous avons voté en janvier 2019 pour notre CSE et n'avons pas su mettre en avant sur cet enjeu, sachant que d'autres organisations syndicales tentent de minimiser les choses.

Je pense par ailleurs qu'il ne sert à rien de discuter d'une journée

d'action en décembre sans avoir construit quelque chose avant. Nous devons donc travailler à l'organisation d'assises dignes de ce nom, amener les grands groupes et faire connaître tout ce qui se fait. Je suis également favorable à la distribution de tracts sur des sites où nous ne sommes pas présents et à l'utilisation de tous les moyens de communication (vidéos).

Grégory KHIATI

J'ai entendu plusieurs camarades dire qu'ils ne se sentaient pas vraiment concernés par les négociations en cours sur la convention collective nationale parce qu'ils bénéficient de meilleures conditions. Je rappelle donc que le système de classification proposé par l'UIMM a été construit par les grands groupes et qu'il préfigure ce qu'ils veulent mettre en place dans leurs établissements.

Par ailleurs, vous êtes plusieurs à avoir souligné la qualité du matériel de

communication mis à votre disposition par la Fédération mais il n'est peut-être pas assez distribué, notamment dans les entreprises où nous ne sommes pas organisés.

Concernant la journée d'action de décembre prochain, nous n'en sommes encore qu'à en parler. Il faudra la construire, en discuter dans nos USTM et nos entreprises et quelle meilleure date pour préparer cette journée d'action que celle de nos assises pour la convention collective du 1er octobre ? Il faudra faire en sorte d'avoir un maximum de militants et de syndiqués présents lors de cette journée.

Je terminerai en disant que la proposition qui a été émise d'organiser des actions dans les territoires tous les jours de négociation est une très bonne idée. Ce que vous faites en région, en particulier dans le Grand Est, a en effet des répercussions immédiates sur la négociation. Il faut donc continuer.

Jean-François PIBOULEAU,

DSC adjoint Renault

Concernant la convention collective nationale, je trouve que le dossier est bien suivi par la Fédération et que ce qu'elle a fait est parfait. En revanche, le débat avec les salariés est difficile car ils pensent qu'ils sont protégés par leur accord d'entreprise. Pour sa part, notre direction attend avec grand intérêt le résultat

de cette négociation et nous a annoncé que les discussions sur une grille unique ne s'ouvriront que lorsque tout aura été réglé au niveau conventionnel, y compris l'accord collectif sur la protection et la couverture sociale de l'entreprise.

En interne, les débats ont été extrêmement intéressants avec les prestataires, dont beaucoup sont couverts par la convention Syntec et l'étaient autrefois par la convention collective de la Métallurgie. Certains connaissent même mieux la convention collective de la Métallurgie que ceux de Renault. Il faut donc voir comment les intégrer à notre action car ils sont extrêmement concernés.

Enfin, je pense moi aussi qu'il faut créer un collectif fédéral de pilotage pour faire grandir la mobilisation avant la prochaine journée de lutte.

Eric BRUNE,

DSC Adjoint Nexter, Fédération des travailleurs de l'Etat

Les travailleurs de l'Etat représentent 20 000 salariés relevant de deux conventions collectives de la Métallurgie : celle des ingénieurs et cadres pour environ 8 000 salariés et celle de la région parisienne pour les 12 000 autres. Nous comptons 2 000 syndiqués dans deux entreprises : Naval Group et Nexter.

Les travailleurs de l'Etat sont demandeurs de l'aide des métallos afin d'intéresser les

salariés aux enjeux d'une convention collective de haut niveau. Nous utilisons déjà le matériel que vous avez produit, hélas trop insuffisamment.

La disparition d'une convention collective de haut niveau tirera tous les accords d'entreprises vers le bas. C'est pourquoi elle s'engage à mobiliser dans les établissements, avec pour objectif de participer significativement à l'action proposée le 6 décembre 2019 à Paris, ce que nous n'opposons pas d'ici là à participer à des actions dans les établissements d'abord et dans les territoires entre-temps si vous en décidez.

Patrice MARION,

USTM Loire-Atlantique

Merci aux négociateurs car nous connaissons la difficulté d'une négociation collective telle que celle-ci.

Dans notre département, les grands groupes ont effectivement des accords mieux disant que notre convention collective. Pour les sensibiliser, il faut peut-être utiliser des phrases-chocs et leur rappeler que cette négociation remettra en cause tous leurs accords.

Nous avons eu une assemblée générale le 7 juin dans notre département. Nous n'avions pas inscrit la convention collective nationale à notre ordre du jour mais certains ont demandé à en parler et nous y avons consacré une demi-journée. Beaucoup de camarades de notre département ont d'ailleurs

dit n'y rien comprendre. Nous allons donc organiser des journées d'étude pour nos responsables de syndicats et de sections afin qu'ils puissent s'emparer du sujet et tenir enfin des AG.

Enfin, à propos des actions organisées dans la région Grand Est, il me semble que si nous devons organiser des rassemblements en territoire, il faut le faire partout en même temps.

Fabrice FORT

Je partage l'idée qu'il faut engager une dynamique pour élargir l'assiette des camarades qui portent le sujet, mais l'enjeu est surtout d'élargir celle des syndicats qui le portent car très peu d'entre eux l'ont inscrit dans leur plan de travail. Il y a aussi beaucoup de camarades qui confondent plan de travail revendicatif et plan de communication et privilégient le second au détriment du premier. C'est là que nous devons

appuyer. Pour moi, la préparation et la réussite de la journée du 6 décembre passera par la préparation de tracts par les syndicats, à partir du vécu des salariés, et donc par la mise en place dans les syndicats de plans de travail intégrant cette question.

Alain HEBERT

Quelques points semblent faire la quasi-unanimité entre nous. Nous sommes par exemple tous d'accord pour dire que notre priorité est double et liée aux deux piliers que nous avons définis lors de notre congrès, à savoir le développement de l'industrie et des garanties collectives fortes. Le 6 décembre s'inscrit dans ce processus. L'accent y sera évidemment mis sur les garanties collectives mais également sur leur lien avec la reconquête de l'industrie.

Nous ne sommes évidemment pas les seuls sur le terrain des conventions collectives.

Notre bataille pour des garanties collectives n'est pas seulement l'affaire de la Métallurgie mais de toute la CGT. Nous avons donc besoin d'élargir la préparation de la journée du 6 décembre au-delà des rangs des métallurgistes. C'est notre priorité.

Deuxième élément partagé par tous : la problématique qui nous est posée est celle du rapport de forces. Il ne s'agit pas de se convaincre entre nous que le construire est difficile mais de définir le plan de travail que nous mettrons en œuvre d'ici le 6 décembre pour que cette journée soit un point d'appui pour aller plus loin. Dans le cadre de ce processus, nous aurons aussi à organiser une consultation nationale des salariés sur le dispositif conventionnel.

La question est de savoir quel processus mettre en œuvre pour que la journée du 6 décembre soit réussie. Cela dépendra



de notre capacité à organiser, par exemple les jours de négociation, des rendez-vous dans nos syndicats, nos entreprises et nos territoires, qui mettent en avant l'industrie et les garanties collectives. Je partage l'idée que nous avons besoin d'un collectif de travail qui suive cette question de près.

Dans la préparation de cette journée, nous aurons plusieurs rendez-vous. Je pense qu'il faut d'abord multiplier les journées d'étude pour bien faire comprendre les enjeux de la négociation. Il faut également que notre repère revendicatif, qui est d'avoir une convention collective nationale de haut niveau, devienne une revendication dans les territoires et les entreprises. Il ne faut donc pas hésiter à multiplier les initiatives en territoire.

Nous aurons aussi un rendez-vous le 1er octobre. Ce sera un élément qui nous permettra d'avancer sur l'idée d'une journée nationale d'action, de grève et de manifestation le 6 décembre à Paris. Après, nous verrons comment avancer dans ce processus avec le collectif de travail.

Par ailleurs, si nos camarades semblent globalement satisfaits du matériel de communication réalisé par la Fédération, je suis atterré de voir qu'une partie de ce matériel n'est pas distribué. Je note également que moins de 1 500 camarades de la Fédération regardent nos vidéos alors que nous sommes 50 000 syndiqués.

Si vous trouvez que notre communication est bonne, il faut donc la partager.

Quant à l'organisation d'une manifestation à Paris, il s'agit effectivement d'un objectif ambitieux mais nous nous en donnerons les moyens. Je partage l'idée que la lutte doit être financée et pas seulement par les syndiqués. Il faut donc reprendre nos vieilles habitudes (tombolas, vente de drapeaux), non seulement pour avoir des moyens mais aussi pour parler du fond du sujet.

Nous sommes donc d'accord pour définir un processus et un plan de travail. Le collectif se mettra en place dès la semaine prochaine afin d'ancrer l'idée d'une grande journée nationale d'action le 6 décembre pour l'Industrie et nos garanties collectives.



CAMPAGNE INDUSTRIE



Stéphane FLEGEAU
Secrétaire général adjoint

Notre campagne industrie lancée le 21 Février dernier à la Fédération avec les membres du Conseil National de la FTM, les Fédération CGT, la Confédération, ainsi qu'une chercheuse extérieure à l'organisation syndicale, nous a permis de mettre en avant trois sujets pour travailler cet enjeu de la reconquête industrielle en territoire. Ces trois sujets sont la formation professionnelle, les évolutions technologiques en lien avec les conditions de travail, ainsi que la question environnementale.

Ces trois sujets ne sont pas, bien entendu, les seuls qui sont primordiaux pour assurer une reconquête, mais ils doivent permettre à nos syndicats de travailler ces questions pour être dans l'anticipation, amener des perspectives et partir de la réalité de ce que vivent les salariés pour construire avec eux le rapport de forces nécessaire.

La Fédération a également réalisé un café des luttes autour de la reconquête industrielle avec la participation de camarades des territoires et groupes, ainsi que la Confédération pour mettre en avant le travail fait et les victoires obtenues. Tout le travail réalisé dans le Grand-Est autour de filières faisant le lien avec l'interpro dans la continuité du travail engagé. Ou encore, la victoire de la CGT Dassault Argenteuil pour le projet d'une nouvelle usine obtenue après un long travail avec les salariés et les personnes extérieures à l'entreprise.

Le 19 mars, la Fédération avait également organisé une action devant l'UIMM pour porter nos revendications et propositions face à un patronat arrogant qui se permet d'enterrer des entreprises (Ford, Ascoval etc.), alors que tous et toutes se battaient pour trouver des solutions et

faire aboutir les projets de reprise. Cette initiative avait permis également aux camarades de LUXFER et ACE de porter leurs projets industriels.

Un autre temps fort a été la manifestation européenne à Bruxelles le 26 avril avec l'ensemble des organisations syndicales européennes qui a réuni plus de 8 000 manifestants pour une autre politique en faveur de l'emploi industriel et de garanties sociales de haut niveau.

Cette manifestation a vu la participation de nombreux camarades de la CGT, ainsi que de la fédération pour porter haut les enjeux industriels et la question des garanties collectives.

L'objectif était de porter cette dimension européenne sur les questions de stratégies industrielles, comme nous avons pu le voir avec le dossier Alstom-Siemens.

Les décisions au niveau de la Commission à la concurrence en intersyndicale en France et avec d'autres syndicats européens font suite à un travail d'argumentation et de propositions et donc, cette absorption, n'a pu se faire au regard de l'absence de projet industriel.

Dès l'annonce de cette opération, la CGT s'est opposée à ce projet, tout en proposant un GIE pour une politique industrielle du territoire européen se basant sur une logique de coopération et non pas d'une opération financière vide de tout projet industriel.

C'était avant les élections européennes pour lesquelles nous avons vu le résultat, mais comme souvent les annonces d'entreprises sont tombées après.

Plan de suppression d'emplois chez G.E, 2 000 emplois en France dont 1 050 sur Belfort. La proposition de Fiat d'acquisition de Renault.

Si l'on regarde un peu comment on en arrive à la braderie de nos fleurons industriels, si l'on a des salariés investis dans leur boulot, leur territoire, on a les patrons champions du monde de dividendes versés et le gouvernement le plus en avant à brader à la découpe tout notre tissu industriel qui a été construit depuis plus de 50 ans.

L'année dernière, il y a eu une commission d'enquête parlementaire sur les choix stratégiques de la France en matière industrielle. A cette commission, ont été auditionnées tant du côté patronal que du côté syndical les entreprises

suivantes : Nokia (Alcatel), STX, Alstom, G.E, tous ces dossiers ont un point commun Macron ! Quelle était sa responsabilité ? Secrétaire de l'Elysée, Ministre de l'Economie ou Président de la République ? C'est lui qui a orchestré cette destruction massive.

Pour ce conseil national, nous avons invité les fédérations de l'industrie, mais également la Confédération, nous voyons bien que toutes les grandes entreprises citées avant dépassent largement le champ de notre Fédération, que ce soit pour la question de la mobilité, de l'énergie, de l'environnement. Comment travaillons-nous une réponse collective sur ces questions industrielles en termes de mobilisations et propositions CGT ?

Nous ne partons pas de rien, beaucoup d'initiatives se font en territoires :

- En Alsace, plusieurs filières, automobile, aéronautique, sidérurgie et énergie.
- En PACA, autour du projet pour les écoles des métiers de la mer.
- En Aveyron, la manifestation du 13 avril, autour de la question du diesel et de l'entreprise Bosch qui structure la vie économique de tout un territoire.
- En Aura, autour de la question de la mobilité concernant la filière cars et bus.
- Le projet de la filière médicale porté par le

syndicat Thalès depuis de nombreux mois.

Appuyons-nous sur ce qui fonctionne, les camarades de Dassault Argenteuil ont anticipé les choses lorsque la Direction était évasive sur l'avenir du site. Ils ont construit dans le syndicat avec les salariés un projet de nouvelle usine en interpellant la direction, les responsables publics du territoire et ils ont obtenu une nouvelle usine.

De plus, ils viennent de remporter une victoire aux élections professionnelles dans la boîte. Les camarades de Bosch face à leur situation, ont travaillé avec les salariés à la mobilisation en élargissant à la sous-traitance automobile dans le territoire, mais également à l'interpro pour arriver entre autres à la manifestation du 13 avril, qui a vu l'ensemble des élus locaux se positionner publiquement pour que les moteurs diesel de dernière génération aient la vignette crit'air 1, revendication portée et travaillée par le syndicat Bosch. C'est une étape de plus dans la construction du rapport de forces.

Nous avons des repères revendicatifs à développer et à impulser au niveau national entre fédérations de l'industrie et la confédération pour que dans les syndicats, les bassins d'emplois, les territoires, les camarades puissent construire les revendications, leurs projets.

Les questions d'emplois, de stratégies industrielles, de conditions de travail en lien avec les évolutions technologiques, formations, environnement, salaires et notre campagne sur le coût du capital doivent être réunies au premier plan.

Nous devons continuer à travailler des outils très pratiques pour que nos syndicats puissent être dans l'anticipation et la proposition.

Nous travaillons à la réalisation de fiches pratiques sur la question de la formation, des évolutions technologiques, de l'environnement pour faciliter le travail, car nos camarades sont déjà bien occupés avec les problématiques de l'entreprise, les élections, la mise en place du CSE...

Nous allons également envoyer le projet de loi sur la responsabilité des donneurs d'ordres vis-à-vis des sous-traitants des emplois et des territoires des GM&S dans les USTM avec une lettre d'accompagnement et un modèle pour interpeller vos députés, afin que cette proposition soit discutée à l'Assemblée Nationale.

La Fédération a acté la tenue d'assises de l'industrie les 6 et 7 novembre dans le patio de la CGT, pour continuer à remettre l'enjeu de l'industrie au centre de notre activité qui est notre deuxième pilier avec les garanties collectives. Nous

voulons que ces assises soient l'écho de ce qui se passe dans les territoires et les boîtes tout en les ouvrant à toute la CGT, mais également à des personnes extérieures à l'organisation issues du monde universitaire et de la recherche.

Mais avant cette initiative nous pourrions travailler à une expression, une mobilisation plus large que la Métallurgie à la rentrée de septembre, car nos problématiques sont les mêmes, une financiarisation à outrance au détriment de l'investissement dans l'outil de production, de l'emploi et de la vie dans nos territoires.

- Portons :
- Des droits nouveaux pour les salariés.
 - Un contrôle des aides publiques.
 - Des comités inter-entreprises.
 - La formation tout au long de sa vie.

Merci pour votre écoute, à vous la parole !

DISCUSSION



Jean-Bernard ETCHEMENDY,

Syntertech

L'entreprise Syntertech (300 salariés) a longtemps appartenu au groupe Federal Mogul, où elle a subi une gabegie sans nom, avant d'être cédée en 2013 à Thierry Morin, qui a appliqué la même gestion déplorable. Aujourd'hui, rattrapée par la crise du diesel et avec une trésorerie fragile, elle est en redressement judiciaire depuis le 25 mars.

Je revendique ici, avec les salariés de toutes les catégories, une expertise sur la gestion de notre entreprise. Nous continuons à nous battre. Nous nous étions préparés depuis longtemps à l'éventualité d'un redressement judiciaire. Je tiens à souligner ici le travail réalisé en commun avec les structures de la CGT de Nouvelle-Aquitaine et d'Auvergne-Rhône-Alpes afin d'établir un plan de travail qui permette

d'envisager le meilleur pour les sites de notre entreprise.

Par ailleurs, je voudrais proposer que le CEF discute, lors de sa prochaine réunion, d'initiatives en territoire. Cela s'est déjà fait par le passé et je pense qu'il faut les réactiver. Si nous organisons soixante-seize rassemblements en territoire, la même semaine, devant les UIMM ou les entreprises, cela serait déterminant. Il faudrait aussi organiser des conférences de presse pour parler de ces sujets en territoire. Enfin, il ne faut pas oublier que les salariés ont un rôle-clé non seulement dans la mobilisation mais également dans la négociation en nous évitant de signer n'importe quoi. Voilà pourquoi il faut mettre en œuvre un plan de travail dans les territoires pour faire de la journée du 6 décembre une réussite.

Amar LADRAA

Je partage l'idée de lancer une campagne sur la reconquête industrielle, même si les choses ne sont pas faciles, et l'on ne peut que regretter que ce point n'ait pas fait l'objet d'un débat alors que les enjeux sont colossaux. Pour travailler à cette question, nous avons réalisé, à l'occasion d'une conférence régionale, un état des lieux précis, par bassin d'emploi et par métier, et tenu des débats qui ont donné lieu à certaines interrogations.

La première est de savoir comment sortir du rôle du « pompier de service ». Souvent, les fermetures ou les suppressions d'emploi ne sont pas liées à une baisse d'activité mais à une mauvaise gestion. La question qui nous est posée est donc de savoir anticiper cela avec les salariés.

Ensuite, il ne faut surtout pas opposer nouvelle et ancienne industrie mais moderniser nos usines et faire le lien avec la bataille sur les conventions collectives. Nous avons également besoin de porter des projets industriels, un travail par filière et des revendications pour exiger des droits nouveaux.

Autre point qui est revenu dans nos débats : il faut valoriser ce que nous avons gagné, faire savoir que nous avons réussi à changer la

donne dans certaines entreprises. Enfin, nous avons besoin de croiser notre travail avec d'autres professions, avec les unions départementales, ainsi qu'avec des syndicats interfrontaliers. Nous avons besoin de travailler non seulement avec les comités européens mais aussi avec les délégués syndicaux de groupe.

Tout cela nous a amenés à engager, en lien avec l'interpro, un véritable travail autour de quatre filières industrielles : la Sidérurgie, l'Automobile, l'Aéronautique et le Ferroviaire. Nous avons aussi prévu de tenir des assises industrielles, avec les syndicats de l'interpro, durant le premier semestre de 2020.

Claudy MENARD

Quand on parle de l'industrie, il faut parler non seulement de ses salariés mais aussi de ses utilisateurs. Les gens ont besoin de produits fiables. Des convergences sont donc possibles. Les exemples invoqués par les camarades de différents collectifs, comme ceux chargés des questions médicales ou informatiques, sont des questions qui se posent partout. Nous avons besoin d'acier qui soit produit dans de bonnes conditions pour l'environnement et pour les salariés qui y travaillent.

Une autre question que je me pose est celle de la structuration des

entreprises. Aujourd'hui, Renault ne fabrique plus d'automobiles mais assemble des sous-ensembles. Un nouveau modèle industriel s'est développé. Il y a donc là aussi des sujets sur lesquels nous devons réfléchir.

Je voudrais également revenir sur le cas de la société Dura, une entreprise du secteur de l'Automobile américaine dont les élus de CE se sont vus présenter un dossier aux normes financières et comptables américaines. Comment les salariés vont-ils s'y retrouver ? Nous ne sommes plus assez réactifs par rapport à des offensives de ce type.

Nous avons aussi des outils institutionnels, comme les CESER où siègent certains de nos camarades. Comment en faire des outils pour la lutte et pas seulement des lieux de réunion entre patrons et salariés ?

Grégory LEWANDOWSKI

Pour moi, il est évident que nous devons travailler avec d'autres fédérations de l'Industrie, voire au-delà, comme la fédération des Chemins de fer ou la fédération de la Santé. Comme nous sommes tous à la CGT, nous devrions y arriver.

Concernant la campagne sur le coût du capital, je pense qu'il faudrait y introduire les questions technologiques, sociales et environnementales. Elle doit nous permettre de

montrer qu'il y a en France les moyens de développer une véritable industrie, pour peu que nous arrivions à desserrer l'étau du capital.

Dans cette campagne, il faut mettre en avant tous les projets que porte la CGT pour le développement de l'Industrie. Il faut réussir à les populariser car cela donne une image de la CGT offensive et constructive et pourrait nous aider dans toutes nos luttes, comme le montre le récent projet de nouvelle usine Dassault à Argenteuil.

Gérard BRION,

DS Tenneco, animateur pays de la Loire

Tenneco vient de racheter le groupe Federal Mogul. Suite à ce rachat, les activités vont être séparées en deux entités : l'une baptisée « Drive », l'autre pour l'OI. Dans mon entreprise, 64 salariés vont rejoindre l'entité Drive où ils auront une convention collective beaucoup moins intéressante qu'aujourd'hui,

en l'occurrence celle du commerce de gros.

Suite à cela, nous nous sommes organisés avec nos camarades de Federal Mogul pour nous rencontrer. Nous attendons la séparation des deux entités. Nous nous sommes réunis pour parler de l'avenir de nos entités mais celui-ci n'est pas très rose. Nous allons donc travailler pour contrer cette course aux dividendes, même si nous savons que cela sera compliqué et qu'il risque d'y avoir de la casse.

Michel DUCRET

Je me félicite de la présence d'Eric Brune ici car c'est une bonne chose que nous arrivions à travailler ensemble.

Nous sommes confrontés au même problème sur tous les territoires. Lors de la dernière réunion de notre CPREFP était inscrite à notre ordre du jour une présentation de l'observatoire des énergies renouvelables maritimes par l'un des DRH de Naval Group. Cela fait partie

des sujets sur lesquels nous pourrions essayer de travailler.

Une autre question est de savoir comment travailler par filière. Nous avons par exemple, à une époque, évoqué la création d'une filière de la déconstruction navale mais je ne sais pas où en est ce travail. Elle me semblerait importante car le travail entre fédérations est vraiment une priorité dans la période actuelle.

Jacques BAUQUIER

Je pense que nous avons besoin de réaffirmer plusieurs choses : la première, c'est que la France est encore la cinquième puissance mondiale grâce à son potentiel industriel. C'est aussi l'un des pays les plus attractifs pour les investissements étrangers car l'un des plus productifs. C'est enfin l'un des pays les plus riches, champion du monde des dividendes versés. Et pourtant, nous parlons aujourd'hui de reconquête industrielle.



Depuis une trentaine d'années, il n'y a plus de politique industrielle en France et tous les gouvernements successifs ont laissé les multinationales faire leur marché au gré de leurs exigences de rentabilité. C'est ainsi que, depuis des années, nous sommes confrontés à des restructurations, des licenciements ou des fermetures d'entreprise. En même temps, des secteurs entiers ont été sacrifiés, ce qui fait que 60 % des produits marchands ne sont plus fabriqués en France.

Mais il n'y a pas de fatalité à cette désindustrialisation qui résulte de choix économiques et politiques. Toute la question est de savoir comment la combattre, avec quels arguments et quels projets revendicatifs alternatifs. D'abord, à partir de nos atouts et de notre potentiel industriel – à maintenir et développer. Nous ne ferons en effet pas de véhicules du futur sur des ruines industrielles.

L'industrie doit aussi apporter une réponse aux besoins, pas aux exigences de profit. Cela veut dire qu'il faut toujours se demander ce que nous fabriquons et à quoi cela sert. Les 60 % de produits marchands importés posent la question de la reconquête industrielle. Combien d'emplois la relocalisation en France de leur production créerait-elle d'emplois ? Tout cela est une question de politique

de développement durable favorisant l'économie circulaire.

Construire des projets industriels suppose de bien connaître une entreprise, ses clients, son marché, sa stratégie. Nous savons le faire dans des grands groupes tels que General Electric, même si nous ne gagnons pas toujours. C'est dans les PME que cela pose problème. Nous avons besoin de travailler ensemble sur des filières ou des secteurs d'activité pour construire des projets revendicatifs et ouvrir des perspectives.

Une autre question est de préciser ce qu'est un projet alternatif : avec qui le construire ? Comment le porter ? A qui s'adresse-t-il ? Chez Alstom par exemple, quatre fédérations ont travaillé sur le projet industriel qui a permis de sauver le site de Belfort.

Comment porter et faire partager, avec les salariés, des projets de réindustrialisation crédibles et créer le rapport de forces pour s'adresser au patronat, aux pouvoirs publics et aux élus ? Les moyens existent. Ces cinq dernières années, 100 milliards d'euros ont en effet été distribués aux entreprises par le biais du CICE.

Nous avons besoin de travailler, avec les autres fédérations de l'Industrie, sur des filières réunissant donneurs d'ordres et sous-traitants. Il faut aussi revoir notre organisation en territoire pour être plus près des salariés. Enfin, créer le rapport de forces suppose



qu'il y ait des syndiqués dans le plus grand nombre d'entreprises, grandes ou petites.

Alain DERVIEUX,

DSC Thales

Je n'ai pas participé à la journée du 21 février et je souhaiterais savoir si un compte-rendu en a été fait.

Je trouve par ailleurs que le tract est très bien. Je pense simplement qu'il faudrait trouver des exemples dans d'autres industries que l'Acierie/ Fonderie et l'Automobile, montrer que nous travaillons aussi sur la transformation numérique de l'Industrie et mettre en avant les aspects environnementaux.

Enfin, existe-t-il un collectif Industrie au niveau confédéral ?

Xavier PETRACHI

Le gouvernement vient d'initier un dispositif baptisé « Qualiform Industrie » dont le but est d'initier ou de

travailler au maintien ou au développement de l'Industrie en dehors des grandes métropoles. Plusieurs CESER ont été saisis de cette question et ces instances ne sont pas inutiles, d'autant que la CGT est souvent la seule à y poser la question de l'industrie.

Pour moi, la question principale est celle du rapport entre donneurs d'ordres et sous-traitants, qui est la clé de voûte des stratégies industrielles dans les territoires. Le travail des salariés de GM&S, qui ont démontré la responsabilité directe de leurs donneurs d'ordres sur la casse de leur entreprise, doit nous alerter sur ce qu'il faut faire pour vraiment mettre en place une stratégie industrielle. La CGT doit élaborer une stratégie industrielle, à travers des filières et en confédéralisant les choses

Je vous invite à lire la brochure qui se trouve dans votre pochette



car elle contient tout, notamment sur la question de la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise. Certains pensent que ces questions doivent être laissées aux ONG. Je pense pour ma part qu'elles constituent la clé de voûte d'une stratégie industrielle réussie.

Il y a des questions de fond auxquelles nous avons du mal à répondre. En Occitanie par exemple, on peut citer le cas de l'usine Bosch de Rodez qui est, à mon avis, condamnée car nous ne pouvons pas influencer sur les stratégies globales qui nous sont imposées. Or les gouvernements, le public et les ONG ont décidé de sacrifier le diesel et des salariés vont être sacrifiés. Nous avons d'autres questions à traiter, comme le fait que nous dépendons de matériaux extraits en Chine ou au Chili. Si la Chine décide de ne plus en exporter, nous ne pourrons plus construire d'éoliennes

ou d'automobiles. Je propose donc que le collectif Industrie initie un Livre Blanc de l'Industrie, que nous porterions avec l'ensemble des autres fédérations, et qui ne s'adresserait pas seulement aux syndiqués mais surtout au public. Gagner la bataille de l'Industrie, c'est en effet gagner la bataille des consciences.

Boris AMOROZ,

Alstom

Le besoin pour une autre industrie est énorme et nous devons le mettre en avant parce que les autres organisations syndicales se refusent à parler du sujet. Nous l'avons bien vu chez Alstom, où les autres organisations syndicales étaient contre le projet de fusion avec Siemens mais aucune n'a voulu réfléchir à ce que nous aurions pu proposer d'autre. Nous sommes donc seuls face à une direction qui n'a pas de stratégie industrielle mais ne cherche qu'à dégager des dividendes à court terme sans réfléchir à l'outil industriel. Or nous estimons aujourd'hui que l'industrie européenne ne pourra pas répondre à ses besoins en matériel ferroviaire pour les vingt à trente prochaines années. Cela pose des questions, notre direction dit y réfléchir mais elle a bien prévu de verser 1,4 milliard d'euros à ses actionnaires, soit 44 400 euros par salarié, alors que nous préfererions que cet argent soit investi dans notre outil industriel, qui est l'un des plus « fatigués » d'Europe.

De la salle

Cela fait un an et demi que j'entends parler de la négociation sur la convention collective. J'ai noté deux choses très importantes sur le sujet : la première, c'est qu'il faut forcer les autres organisations syndicales à participer à cette négociation. Il faut aussi que nous adoptions un bon timing pour bien nous faire entendre. Dernière chose : il faudrait créer un groupe de travail pour bien définir notre stratégie.

Thomas BAUDOUIN

Sur l'industrie, il faut abandonner nos mauvaises habitudes, c'est-à-dire sortir de la défensive pour nous porter à l'offensive, et ce sur plusieurs axes. On sait par exemple que notre outil de travail va être amélioré avec la numérisation, qu'il en sortira plus de profit et nous devons revendiquer que celui-ci serve aux salariés et non aux actionnaires.

Il y a aussi une évolution technologique sur les véhicules puisque certains organes vont disparaître des véhicules. Notre rôle est donc de demander aux patrons ce qu'ils comptent mettre à la place. Dans la motorisation, le patronat est en effet en train de recréer toute la filière automobile mais pas en France.

Il ne faut pas oublier non plus le lien entre donneurs d'ordres et sous-traitants. A ce sujet, je vous invite à lire en profondeur la loi portée par nos camarades de GM&S.

Dernier point : il ne faut pas oublier à dénoncer le coup du capital et à en rediscuter.

Florent TRINCARD,

DS Eurocast, animateur région Centre-Val-de-Loire

Dans mon entreprise, nous obtenons toujours des augmentations de 2,5 % par an, le climat social est bon et le turn-over faible. En 2009, le groupe Remcast a voulu fermer notre usine, en proposant aux salariés une compensation supra-légale allant jusqu'à 50 000 euros. Tous ensemble, ils ont refusé cette proposition et fait dix-huit jours de grève, ce qui a porté ses fruits puisque depuis 2009, 40 millions d'euros ont été investis sur mon site et nous sommes passés de 85 à 136 CDI. Nous sommes donc encore là.

José DOLIGET

Le travail avec les autres fédérations est indispensable. Cela fait par exemple cinq mois que nous travaillons avec des camarades d'autres fédérations (cheminots, transport, ports & docks, transport maritime,) sur l'OPCO mobilité et je peux dire que cela fonctionne bien car nous avons eu dès le départ une seule ligne de conduite : obtenir le meilleur pour les salariés. Nous sommes également en train d'achever la fusion des caisses de l'Agirc et de l'Arcco, même si les choses fonctionnent un peu moins bien car le dossier est piloté par la Confédération...

Concernant l'Industrie, vous avez peut-être vu une publicité pour Mercedes vantant les mérites des commandes vocales. Il faut donc savoir que Valeo fabrique toutes les commandes techniques mais que dans cinq ans, celles-ci auront toutes disparu.

Les constructeurs ont des plans stratégiques, nous avons des camarades ingénieurs qui sont au courant de ce qui va se passer mais nous n'avons que très peu d'informations. Nous savons par exemple que la fermeture de l'usine Ford était inéluctable. En septembre dernier, Carlos Ghosn a aussi publié une partie de son plan stratégique pour Renault, en indiquant quels sites fabriqueraient quoi, et personne n'a bougé. Ainsi, la production de la Clio 5 sera délocalisée en Turquie et en Slovaquie et il ne restera plus à l'usine de Flins que la Zoe et un peu de Micra mais que deviendront les sous-traitants qui l'approvisionnent aujourd'hui ? Il n'est donc pas normal que nous n'ayons pas d'informations sur les plans stratégiques des grands groupes et que leurs syndicats ne se coordonnent pas avec ceux des équipementiers.

Eric PRIEUX,

DSC Delphi Diesel

Nous avons bien senti le danger sur la Clio 5 puisque nous fabriquons des injecteurs diesel et essence.

Concernant la reconquête industrielle, je voudrais rebondir sur les propos de Claudy Menard qui a rappelé que l'Industrie, c'était non seulement des salariés mais aussi des utilisateurs, qui ont besoin de produits fiables. Cela me fait penser que nous n'avons pas parlé de la décroissance, de la fin de l'obsolescence programmée, en lien avec l'environnement, ce qui implique le développement de la réparation, du retraitement et de la refabrication. Je n'ai pas de solution pour l'automobile et Delphi n'a aucune vision stratégique sur ce point. Pour la reprise en main de notre avenir industriel, je pense qu'il est essentiel d'avoir aussi cet angle de vision. Nous ne sommes pas obligés de produire en masse pour vivre. Pour moi, la production de masse ne fait qu'alimenter le capital. De plus, elle est en train de quitter l'Europe, qui garde néanmoins sa culture technique et son inventivité. Ce pan, qui doit associer l'industrie et l'environnement, ne doit donc pas être négligé.

Les Verts parlent de changer le consommateur. Pour sa part, la CGT parle de changer la société et il y a certainement un lien entre les deux. Le consommateur entretient le capital et l'actionnaire. Il faut donc trouver d'autres moyens de consommer et l'Industrie doit s'emparer de cela. L'Industrie doit être au service du citoyen, pas du capital, et respectueuse de la planète.

Isabelle HERAULT

Nous sommes obligés de travailler ensemble à la reconquête industrielle. La question est de savoir si les autres fédérations en ont la capacité. Nous devons nous poser cette question tous ensemble et je trouve dommage que si peu d'autres fédérations aient été invitées à en parler aujourd'hui. Comment arriver à travailler ensemble et pourquoi ne pas travailler à la construction de projets industriels pour la France, pour l'Europe et pour le monde ?

Stéphane Flégeau a dit qu'il fallait travailler à une expression dès septembre. Cela me semble essentiel, pas seulement au sein de la CGT mais dans toute la population, par le biais des territoires, des groupes et de toutes les instances que nous connaissons.

Denis BREANT

Lors de sa dernière réunion, le Bureau

fédéral a fait de l'Automobile l'une de ses priorités. Que ce soit sur la motorisation, les enjeux environnementaux, les nouvelles technologies ou les rapports entre donneurs d'ordres et sous-traitants, la Fédération m'a demandé d'organiser un groupe de travail dans les plus brefs délais pour que nous soyons force de proposition, apportions des solutions alternatives et devenions audibles.

L'idée de ce groupe de travail est de réfléchir à des projets et d'échanger avec les syndicats de l'automobile, sous forme d'assises régionales par exemple, pour voir comment nous pouvons les porter ensemble et, surtout, être entendus. Nous avons en effet les éléments pour contrer tous les non-sens que l'on fait actuellement en matière de motorisation.

Il faut aussi arrêter de dire que l'Automobile va mal. L'Automobile se porte bien, comme en attestent



les bénéfices réalisés par les grands groupes du secteur, mais entre 2005 à 2014, elle a perdu 240 000 emplois en Europe de l'Ouest alors que 160 000 étaient créés sur la même période en Europe de l'Est. Autrement dit, les patrons sont en train de nous saigner au titre de la compétitivité et de la rentabilité immédiate.

Stéphane FLEGEAU

Ce débat a beaucoup d'intérêt pour tout le monde car nous sommes tous concernés. Nous voyons bien que les grands groupes ont une stratégie au niveau national, européen et mondial. La question centrale est donc de savoir comment élever le rapport de forces à partir de projets construits et portés par les salariés. Nous y travaillons avec d'autres fédérations et la Confédération dans l'idée de construire des perspectives industrielles. Nous travaillons à des repères revendicatifs nationaux mais si nos camarades ne s'approprient pas les questions de stratégie industrielle dans leur entreprise, il sera très compliqué d'élever le rapport de forces. Il faut donc leur donner des outils pour qu'ils y parviennent et réussissent à imposer d'autres choix.

C'est tout le sens des assises programmées les 6 et 7 novembre prochains, qui seront ouvertes à des personnes extérieures à notre organisation pour nous confronter à des avis différents car c'est

comme cela que nous arriverons à faire grandir notre réflexion. C'est cette logique que nous essayons de mettre en place, celle d'une implication des syndicats et des salariés, qui doivent se sentir concernés par ce qui est en train de se passer. Pour cela, nous devons amener des perspectives de lutte et donner aux salariés la capacité d'échanger entre eux et avec la CGT pour construire des projets et des alternatives en étant dans l'anticipation.

Quant à la question environnementale, elle n'est pas minimisée. Nous essayons simplement de traiter les sujets les uns après les autres. Nous voyons bien que la stratégie financière portée par les grands groupes va à l'encontre de cette logique environnementale mais nous avons des réponses à y apporter.

Voilà à quoi nous essayons de travailler et nous avons tout intérêt à travailler avec les autres fédérations à des perspectives industrielles, en lien avec des garanties collectives. L'Industrie aura toute sa place dans l'initiative du 6 décembre mais au vu des enjeux, nous n'attendons pas jusque-là pour proposer des mobilisations et des initiatives. Il est en effet important que nous soyons force de proposition pour donner envie à nos camarades de se mobiliser.





Claude VEN
Président de l'IHS
métallurgie

différents articles qui y furent publiés sont le fruit du travail d'Eméric Tellier, ici présent, et a qui je céderais la parole pour approfondir plusieurs étapes de notre histoire.

Mais je tiens à rappeler à chacun d'entre vous les engagements pris lors de notre dernier conseil national. Par le vote d'une résolution, nous avons réaffirmé notre volonté de pérenniser et développer notre institut. Chaque USTM en tant que membre fondateur, s'engageait à assumer ses responsabilités et à régler sa cotisation annuelle. A ce jour elles ne sont que 12 à avoir rempli cet engagement. Mais je crois discerner dans ce silence attentif le doux bruit des carnets de chèques qui apparaissent sur les tables. Je vous en remercie par avance.

Car notre travail est loin d'être suffisant. Nos camarades manquent de repères, de notions historiques et de bases chronologiques. Comment analyser sereinement et efficacement la situation actuelle sans références. C'est pourquoi nous avons prévu de nouvelles publications et d'autres initiatives.

Nous évoquerons dans notre propos historique la commune de 1871. Elle fêtera ses 150 ans en 2021. Ce sera pour l'ensemble du mouvement ouvrier et de ses organisations

un grand moment de commémoration. Nous ne manquerons pas de nous y associer. Toutefois nous avons pu constater que nombre d'entre-nous ignorent ce que fut et représente ce grand moment de l'histoire sociale universelle et la place que des métallos y ont tenu.

En accord avec la direction fédérale, nous vous proposerons dans les prochaines semaines une visite guidée, par nos soins, du cimetière du Père Lachaise où se déroulèrent les derniers combats de la commune et l'exécution de centaines de communards. Cette visite sera l'occasion de rendre un hommage aux camarades métallos dont les sépultures sont trop souvent oubliées et à Jean Pierre Timbaud et Ambroise Croizat qui sont inhumés à quelques pas du mur des fédérés.

Nous espérons que vous serez nombreux à souhaiter découvrir ce parcours historique et social.

Enfin, avant de céder la parole à notre camarade historien, permettez moi d'évoquer une camarade. Une femme viscéralement attachée à la métallurgie CGT. Elle est rentrée comme dactylo au service des métallos parisiens en 1936, recrutée par Jean Pierre Timbaud, afin de rejoindre l'équipe qui prenait bientôt possession de son nouveau siège au

94 de la rue d'Angoulême. Elle y rencontrera un certain Henri Tanguy, qui deviendra après la guerre d'Espagne et par ses responsabilités dans la résistance le colonel Rol. Je veux parler bien sûr de Cécile Rol-Tanguy, grand officier de la légion d'honneur, résistante et militante politique. Cécile a entamé le 10 avril dernier sa 101ème année. Elle s'est inquiétée, lorsque nous lui avons fêté son 100ème anniversaire, de la mobilisation dans les boîtes de la métallurgie et nous a engagé à ne pas abandonner la lutte et poursuivre le combat pour des jours meilleurs.

Notre fédération n'avait donc que 10 ans lorsque Cécile a vu le jour. Elle est un de ses piliers qui nous accompagne depuis tant de décennies et à qui ne cesseront d'adresser notre admiration, notre reconnaissance et notre affection.

Je laisse maintenant Emeric vous rappeler certains de ses grands moments qui ont marqué notre histoire, celle des métallos.

Il me revient en tant que président de notre IHS d'ouvrir cette initiative.

Elle correspond à une décision de la fédération de revenir sur 110 ans d'histoire de la FTM CGT, souhaitant ainsi fournir aux militants des bases historiques et des outils de réflexion et d'action.

Elle n'est qu'un temps fort dans une campagne qui a démarré dès le début d'année notamment dans les colonnes de notre journal le mensuel des métallurgistes. Les



Emeric TELLIER

Conseiller fédéral

Pourquoi commémorons-t-on le cent-dixième anniversaire de notre Fédération ? Est-ce l'orgueil de se dire que plus d'un siècle après, malgré la répression, malgré les épreuves et les coups durs, nous sommes toujours là, n'en déplaise au patronat ? Sans doute un peu. Il n'y avait en effet rien d'évident, pour les participants au congrès d'unité de la métallurgie, tenu les 28-30 mai à la Bourse du Travail de Paris que celui-ci soit retenu, a posteriori, comme acte de naissance de notre Fédération et

qu'on le célèbre en 2019 en présence du conseil national. Est-ce une simple occasion de se réjouir et de fêter cela ? Pourquoi pas, l'année n'est pas encore achevée et il n'est pas trop tard pour organiser des réjouissances.

Plus sérieusement, il nous a semblé que cette date-anniversaire était une bonne occasion d'attirer l'attention de nos camarades sur l'importance de l'histoire, même si l'année 1909 est un point de repère chronologique quelque peu arbitraire. Nous aurions pu retenir, tout aussi valablement, 1883 pour la tenue du premier congrès national de la métallurgie de France ou 1890 pour la création de la « Fédération française des ouvriers métallurgistes ». Qu'importe ! Pour ceux que cela intrigue, je les invite à lire la brochure issue du débat précédant notre traditionnel « Repas des anciens » de février dernier et, pour tout le monde, je vais profiter des quelques minutes qui me sont accordées pour évoquer cette discipline dont certains ou certaines parmi vous gardent un souvenir scolaire fort déplaisant, et je les comprends ! L'histoire, au collège ou au lycée, est trop souvent résumée, je force volontiers le trait, à l'histoire « des rois, des guerres et des traités », à ces « grandes dates et

ces grands hommes » qui font un pays.

Ce n'est pas un hasard si l'histoire de la Commune de Paris, de la Sécurité sociale, du droit du travail ou encore du syndicalisme sont contournés, pour ne pas dire ignorés, par les programmes scolaires. L'histoire n'est jamais objective ou neutre ! L'histoire est une arme politique et idéologique que nous ne devons pas laisser entre les mains de nos adversaires, ni confier à quelques érudits ou retraités, si volontaires soient-ils. Elle doit être l'affaire de tous. Connaître l'histoire du mouvement ouvrier, de son syndicat, de son entreprise, des grandes conquêtes comme des défaites est un point d'appui pour l'activité militante, pour l'analyse et la compréhension de la société actuelle, pour l'argumentation et la persuasion des salariés, pour mieux construire l'avenir. Par exemple, maîtriser l'histoire des luttes menées pour obtenir et améliorer telle convention collective territoriale aide à convaincre les salariés de l'importance de la défendre.

Nous constatons aujourd'hui, parmi les salariés comme dans notre organisation, le carcan de l'immédiateté, le recul de l'analyse politique, le reflux des solidarités et la tentation individualiste. Ceci est le fruit, entre

autres, des restructurations, des plans de licenciement, du chômage de masse, de la mise en concurrence croissante des salariés, de la répression patronale depuis une trentaine d'années. Notre capacité à créer du collectif et à mobiliser a été durement mise à mal. Cette situation n'est pas indépassable, la CGT en a connu bien d'autres. Et c'est là que l'histoire offre à chacun de se nourrir de l'expérience du passé, pour mieux comprendre le présent et affronter l'avenir.

Vous disposez pour cela d'un outil, l'Institut d'histoire sociale qui, depuis 2001, fait vivre l'histoire des métallurgistes et de leur syndicalisme CGT au moyen d'initiatives, de publications, d'interventions. Vous en trouverez la traduction dans notre rubrique sur le site internet de la Fédération, qui donne accès à une cinquantaine d'articles relatant notre histoire, ainsi que l'intégralité de nos publications. Permettez-moi enfin d'insister une nouvelle fois sur le fait qu'avec un peu plus de 200 adhérents individuels et collectifs, notre Institut d'histoire sociale de la métallurgie n'a pas le rayonnement qu'il devrait avoir dans le contexte actuel. Je vous invite donc à adhérer, à faire adhérer vos structures et à vous plonger dans cette riche histoire.

Ceci étant dit, je vous propose maintenant de balayer le siècle, en nous focalisant sur six épisodes qui irriguent l'histoire de notre Fédération.

Des métiers à l'industrie (1880 à 1914)

La naissance du syndicalisme est étroitement liée à celle de la Seconde Révolution industrielle et à l'émergence du salariat. À partir de la seconde moitié du XIXe siècle, on voit apparaître des organisations syndicales distinctes du compagnonnage et de la mutualité. Surmontant rapidement la féroce répression de la Commune de Paris de 1871, ces organisations se structurent progressivement sur le plan territorial, autour des

Bourses du travail – dont la première voit le jour à Paris en 1887, et sur le plan professionnel, au sein de Fédérations de métiers. Il ne faut pas sous-estimer la richesse des débats politiques qui sous-tend l'apparition de ces organisations de classes dont l'objet est la suppression du salariat et du patronat. L'une des évolutions les plus importantes réside dans le passage d'un syndicalisme de métiers (mécaniciens, fondeurs de cuivre, ouvriers en voiture, etc.), dominé par les ouvriers très qualifiés, héritier des corporations à un syndicalisme d'industrie, groupant ouvriers qualifiés et ouvriers spécialisés, selon une logique industrielle. Tel est le sens de la démarche qui aboutit au congrès de mai 1909, dont l'ambition

est d'assurer l'unité de la classe ouvrière, l'efficacité syndicale et la prise en compte des évolutions technologique et capitaliste de la production.

Ce débat sur les structures fédérales est l'un des fils rouges de notre histoire, comme en témoignent les interrogations sur le rôle des syndicats locaux de la métallurgie, des Unions des syndicats des travailleurs de la métallurgie (USTM) ou des échelons régionaux, sur la tentative de décentralisation industrielle de la Fédération entre 1972-1979 ou plus récemment sur l'organisation des travailleurs ubérisés et les relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants.

La paix ! (1914-1918)

Le syndicalisme révolutionnaire, qui domine politiquement la CGT durant les premières années du XXe siècle est fermement anti-militariste et pacifiste. En dépit des mots d'ordre « guerre à la guerre ! », « grève générale contre la guerre ! », le déclenchement de la Première Guerre mondiale s'est traduit pour le mouvement syndical par l'adhésion à l'unité nationale, avec la bourgeoisie. La Fédération des métaux, au travers de la figure d'Alphonse Merrheim, fut l'une des rares organisations, avec la Fédération du tonneau et celle des instituteurs, à défendre la perspective d'une paix immédiate, sans

vainqueurs ni annexions, selon la position définie lors de la Conférence internationale de Zimmerwald, dont l'appel fut publié par L'Union des métaux, organe de la Fédération. Cette position était d'autant plus courageuse que notre organisation, par la nature des productions des différentes filières industrielles, était directement concernés par les productions militaires.

Cet engagement est un des fils rouges de notre histoire, par exemple contre la guerre du Rif, durant la guerre civile espagnole, contre la guerre en Indochine, en Algérie, au Vietnam ou plus récemment en Irak.

L'innovation sociale (1936-1939)

Faire la démonstration concrète que l'on peut satisfaire les besoins sociaux des travailleurs et de leurs familles a été l'ambition mise en acte des différentes réalisations sociales créées durant le Front populaire. L'afflux massif d'adhérents – la région parisienne passe de 10 000 adhérents en 1935 à 250 000 fin 1937 – confère à l'organisation des moyens financiers inédits. Des investissements ont été réalisés pour acquérir un siège social, La Maison des métaux, une polyclinique, rue des Bluets, un château à Baillet (Val-d'Oise) et un second à Vouzeron (Cher), ainsi qu'un atelier, impasse de la Baleine, à quelques pas de la Maison des métaux.



Ce dernier a abrité une réalisation sociale originale, une école de formation professionnelle pour chômeurs, l'ancêtre de l'AFPA en quelque sorte. Son principe était de donner, en six mois, une qualification suffisante à des privés d'emploi pour que ceux-ci intègrent l'industrie métallurgique, en particulier aéronautique. C'est d'ailleurs pour cela qu'un jeune ingénieur, Max Holste, est venu solliciter la direction du syndicat, pour réaliser quelques pièces métalliques pour son prototype d'avion de course destiné à concourir à la coupe de vitesse Deutsch de la Meurthe. Le syndicat, non seulement accepta sa requête, mais alla même plus loin en lui proposant de réaliser un appareil tout métal, une prouesse pour l'époque. En moins de six mois, grâce au travail de six cents élèves et d'une équipe de montage d'une quinzaine d'ouvriers plus aguerris, le défi fut relevé et l'appareil pu officiellement être présenté à l'été 1939. Même si les péripéties de l'histoire ont finalement empêché cet avion de voler et de faire ses preuves, arrêtons-nous un instant sur les motivations de la CGT. Au travers de ce prototype, elle a pu faire la démonstration concrète que 1/ il était possible de former en six mois des chômeurs dont les qualités étaient démontrées, 2/ que le problème de la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie aéronautique pouvait être réglé par un

investissement dans la formation et non pas la remise en cause des 40 heures hebdomadaires, durement acquise en 1936, 3/ que la CGT prenait ses responsabilités face à la guerre qui s'annonçait, en proposant des solutions concrètes pour augmenter la production.

Cette volonté est l'un des fils rouges de notre histoire, comme le démontrent les réalisations sociales toujours vivantes de nos organisations.

Un autre monde possible (1943-1947)

L'engagement des métallurgistes pour que vive la paix et la liberté, contre le régime de Vichy et l'occupation nazie s'est faite avec la conviction qu'un autre monde était possible. L'une de ses traductions fut le programme du Conseil national de la Résistance de 1943 dont le contenu (sécurité sociale, planification de l'économie, nationalisations, institutions représentatives du personnel) ne put voir le jour à la Libération qu'avec l'investissement de toute la CGT, et plus particulièrement des métallurgistes dont quelques noms peuvent être mis en avant : Ambroise Croizat, secrétaire général de la Fédération des travailleurs de la métallurgie et ministre du Travail et de la Sécurité sociale, Henri Jourdain, qui a joué un rôle important dans la mise en œuvre des comités d'entreprise

ou encore André Leveillé, particulièrement investi sur les questions de Sécurité sociale.

J'insiste sur le fait que si les principes de solidarité et d'universalité sont extrêmement importants, il ne faut pas perdre de vue que le contrôle des travailleurs sur la gestion de l'économie était un enjeu essentiel. C'est pourquoi la lutte fut aussi féroce sur la reconnaissance des prérogatives économiques du comité d'entreprise et que le patronat a tout fait pour remettre en cause la gouvernance de la sécurité sociale, qui laissait les deux-tiers des sièges du conseil d'administration aux représentants des salariés.

La lutte pour la défense et l'extension de ces conquêtes est l'un des fils rouges de notre histoire revendicative, en particulier depuis « l'hiver de la colère » en 1995.

Un statut pour tous les métallos (1971)

Aux lendemains des grèves de mai-juin 1968 et alors que le patronat est contraint d'ouvrir des négociations nationales sur plusieurs grands thèmes comme la mensualisation ou la formation professionnelle, le congrès fédéral de Grenoble en 1971 réaffirme avec force son attachement à la perspective d'une convention collective nationale de la métallurgie, une bataille engagée depuis 1937. Je ne m'étendrai pas ici sur

ce sujet, si ce n'est pour préciser que même si chacune des étapes – 1937, 1945, 1971, 1990, 2010 – n'a certes pas permis d'arracher cette revendication, des avancées ont pu être obtenues et les salariés sensibilisés à l'importance d'afficher un front unique face au patronat.

Cette lutte demeure plus que jamais d'actualité, alors que l'UIMM est engagée depuis trois ans dans la refonte de l'ensemble des dispositions conventionnelles dans la métallurgie.

Des solutions industrielles (décennies 1970 et 1980)

La concentration du capital et l'évolution technique entraînent de profondes restructurations industrielles à l'échelle mondiale. En France, la disparition programmée de filières industrielles complètes, comme la sidérurgie, la construction navale, la machine-outil ou encore l'automobile entraîne des fermetures d'usine, des plans de licenciements massifs, l'asphyxie de régions entières. Refusant tout fatalisme, la Fédération des métaux a mené d'importantes mobilisations et s'est appuyée sur de nombreux contre-projets industriels, comme : la défense du Concorde, la proposition d'un moyen-courrier (l'Airbus A200) motorisé par le moteur CFM 56 construit par General Electric et la

Snecma, le développement et la modernisation de la sidérurgie, la transformation en coopérative de Manufrance à Saint-Etienne ou encore le projet développé par les militants CGT de chez Renault autour de la Neutral, une petite voiture économique à prix abordable pour répondre aux besoins de la population, qui préfigura la future Twingo.

Cette attention accrue aux politiques industrielles et à leurs conséquences sur l'emploi et les territoires est toujours d'actualité, comme le démontre les luttes menées dans le cadre de la campagne Industrie.

Chacun de ces épisodes mériterait bien évidemment de plus amples développements, afin de tirer le maximum d'enseignements pour aujourd'hui et demain.

En lançant cette commémoration des 110 ans de la Fédération, nous entendions attirer l'attention sur l'importance de l'histoire. Parmi les initiatives retenues, vous avez sans doute remarqué la parution depuis le mois de janvier d'un article dans chaque Mensuel des Métallurgistes d'un fragment de cette histoire. Nous prévoyons la parution, en début d'année prochaine, d'un ouvrage reprenant ces différents articles sous la forme d'une histoire abrégée de notre organisation, afin que celle-ci soit diffusée largement parmi nos militants, nos syndiqués, en particulier

parmi les nouveaux adhérents.

Claude VEN

Emeric nous a évoqué quelques épisodes de notre histoire. Bien sûr elle ne s'arrête pas là.

Il n'appartient qu'à nous qu'elle connaisse encore de grands moments de lutte et de victoires.

Bien facile à dire, j'en conviens, du haut de cette tribune.

A l'écoute des débats de ce conseil national apparaissent au fil des interventions de l'inquiétude, parfois du désarroi, mais surtout de l'attente et de multiples interrogations. Le 52ème congrès n'a pas assouvi le besoin des militants de se retrouver et de se rassembler dans un objectif clair. C'est un fait exprimé aujourd'hui.

Alors, « Que faire ? » comme l'écrivait Lénine.

Ce n'est pas à notre IHS de répondre, de trouver des solutions, de donner un cap. Nous ne sommes pas des donneurs de leçon.

Notre syndicalisme est contesté, combattu depuis sa naissance. Nous y sommes habitués. Notre cuir semblait solide. Pourtant le refus des gilets jaunes de nous accepter et notre difficulté à aller à leur rencontre nous a fortement impactés et nous a ébranlés.

Un mouvement social de plus de 20 semaines ! Je ne reviendrais pas sur les tares originelles qui traçaient dès le début le risque d'essoufflement puis d'épuisement d'une



expression de colère qui reste vive.

Notre place ne se limite pas à la rue même si la lutte est notre ADN. Notre vocation, notre responsabilité va bien au delà de brandir un drapeau, aussi rouge qu'il soit. Notre mission est quotidienne, dans les ateliers, les bureaux, auprès des salariés, face au patronat.

Il me semble essentiel a ce moment de notre initiative et de vos travaux de prolonger ce regard historique en faisant appel à un autre métallo. Militant syndical et politique, résistant, déporté, il a été secrétaire général de la CGT durant 10 ans de 82 à 92. Cet ajusteur s'appelait Henri Krasucki et a écrit ces mots, je le cite: « Rien n'a 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 équivaldrait pour la classe ouvrière à se livrer pieds et mains liés à l'exploitation et à l'écrasement ! »

Cette conscience de la lutte de classes était malheureusement trop souvent absente des ronds points ces dernières semaines.

Henri Krasucki a prononcé un discours à l'occasion de son départ de la confédération. Il précisait bien que ce n'était pas un testament politique. Il n'en demeure pas moins que les mots prononcés peuvent aider encore aujourd'hui à conserver cette boussole qui nous manque parfois dans les moments de crise, écoutons-le :

« J'ai beaucoup appris et changé, pour les choix décisifs je suis resté le même.

Chaque étape de la vie militante, comme de

l'existence elle-même, porte sa charge de sentiments. On ne se bat pas, comme nous le faisons tous, quel que soit l'âge, sans y mettre le meilleur de nous-mêmes, et donc avec la tête, avec le cœur.

Que voulez-vous : plus d'un demi-siècle d'actions, fertiles en péripéties, ne m'a pas blasé. Et si j'ai beaucoup appris et pas mal changé, au fond pour ce qui compte le plus, les choix décisifs, je suis resté le même.

Des réactions de résistance, de combativité se produisent en même temps qu'un profond désarroi et aussi des manifestations malsaines de déliquescence d'une société. C'est pour imposer ce sabotage social et national qu'est menacé dans son existence tout syndicalisme qui exprimerait une volonté même partielle de résistance, et à plus forte raison la CGT

Car en dépit de tout la CGT est une force avec laquelle il faut toujours compter. Elle est aussi une source de force plus grande et une source d'espoir.

Je remarque que bon nombre d'observateurs et les gens sérieux dans la vie publique tiennent compte de ce que représente la CGT, connaissent une part au moins de ses particularités et suivent ce qu'elle s'efforce de faire. Certains en sont intrigués.

Comment est-ce possible avec tout ce qui se passe, cette CGT-là, qui affiche la couleur sans

complexe et qui tient toujours debout ? Non sans mal mais debout. A vrai dire il n'est pas inutile de nous poser cette question nous-mêmes pour mieux nous connaître car c'est un élément de réponse à nos problèmes.

C'est d'abord que cette CGT-là, elle n'a jamais cessé de se battre tout au long de ces années si difficiles.

Non sans défauts ? Non sans mal ?

Certes, mais elle n'a jamais baissé les bras. Personne n'a fait autant au plan syndical. Elle a su aussi, durant ces années, beaucoup travailler, réfléchir, concevoir, innover dans ses idées, ses positions dans de nombreux domaines de l'action syndicale.

C'est surtout qu'elle plonge ses racines profondément dans les réalités sociales de notre pays et qu'elle est un produit exceptionnel, original de l'histoire française. Elle doit quelque chose aux révoltes anciennes mais par elle-même elle s'est forgé en près d'un siècle d'existence, de luttes, d'expérience.

Quand elle naquit, qu'était le droit social en France ? Presque rien.

Tout l'édifice des réalisations sociales, droits, garanties, dignité, c'est-à-dire le niveau de progrès social atteint au moment culminant – et qui aujourd'hui est la cible de toutes les attaques – cet édifice a été conquis de haute lutte par les travailleurs au cours de ce

siècle avec la CGT à leur tête.

Insistons sur le caractère absolument indissociable des caractéristiques qui ensemble définissent la CGT. Je les rappelle sans qu'il soit nécessaire de les répéter constamment comme une litanie dès lors que l'on maîtrise bien le sujet.

Elle est tout à la fois : de classe, de masse, démocratique, unitaire, indépendante.

Je me permets de reprendre une analogie qui m'est familière.

On apprend à l'école la composition chimique des corps. Si l'on retire ou ajoute un seul de ses éléments constitutifs on change la nature du corps.

Il en est de même pour la CGT : si l'on



retire une seule de ses caractéristiques fondamentales ce n'est plus la CGT, c'est une autre organisation.

C'est valable en tout temps et pourtant ce n'est pas intemporel.

À chaque époque en fonction de l'évolution des conditions générales des mentalités il faut les pratiquer de la façon appropriée. Il est bien vrai qu'au cours de tout ce siècle la CGT a su s'adapter à plusieurs reprises aux mutations que le monde du travail a connues et ce n'est pas son moindre mérite.

Toutefois les mutations auxquelles nous avons à faire face à notre époque sont d'une tout autre dimension et elles appellent des adaptations, des transformations beaucoup plus nombreuses et profondes.

Il reste que la question qui se pose est toujours : qu'est-ce que le syndicalisme CGT de notre temps ?

La persévérance, la constance dans la pensée, l'action et les comportements sont des vertus indispensables au plan des luttes sociales.

Toute l'expérience le prouve, rien n'est définitif : ni le meilleur, ni le pire. La vie fait surgir des périodes brillantes, des moments exaltants, de grandes batailles, aboutissant à des conquêtes d'envergure faisant avancer le progrès social. Ce sont des moments inoubliables qui jalonnent le temps. Ce siècle en a connu un certain nombre. Mais

à ce niveau, ils ne sont pas très fréquents, il faut le savoir, d'autant qu'ils sont généralement imprévisibles. »

Voilà. Voilà ce qu'exprimait notre camarade métallo, résistant, déporté. Excusez-moi d'avoir été un peu long mais ce texte, déjà fortement réduit (Henri prononçait des discours interminables) me paraît encore et toujours d'actualité.

J'espère qu'il pourra, un peu, vous aider dans votre quotidien d'engagement.

Maintenant je vais laisser la place à notre secrétaire général Frédéric Sanchez qui va prononcer un petit clin d'œil à un autre camarade, qui a bien connu Henri Krasucki, et bien d'autres. Il fut mon prédécesseur à la présidence de l'IHS métallurgie et je lui suis encore reconnaissant de m'avoir sollicité pour cette responsabilité.

Frédéric SANCHEZ

Il n'a pas 110 ans mais il a contribué – et continue de le faire – à écrire une partie de l'histoire de cette vieille dame qu'est la CGT.

Bernard Lamirand est né le 21 février 1942, à Audruicq (Pas-de-Calais), dans une famille de conviction chrétienne, père cheminot, mère ménagère. Il a quatre frères et deux sœurs. Il commence à travailler en tant qu'ouvrier jardinier à Calais en 1956 avant d'obtenir un CAP de comptabilité en 1960. Il est embauché de juillet 1960 à septembre 1961

en tant qu'employé chez Wimille à Calais, puis chez Courtaulds France, jusqu'à son départ au service militaire. Durant ces premières années, il milite aux Jeunesses ouvrières chrétiennes (JOC) et dans des mouvements de jeunesse.

À son retour à la vie civile, il est embauché en 1964 comme employé comptable à Usinor Dunkerque. Il adhère la même année à la CGT et se charge dans un premier temps de diffuser La Vie Ouvrière et de collecter les cotisations syndicales.

Ses premières luttes – victorieuses – concernent le refus de la suppression d'un car de transport et de la cantine. Il témoigne également, à l'occasion du départ des anciens cinquantenaires de mai et

juin 68, d'une anecdote à propos d'une grève ayant marqué la visite du général de Gaulle en 1965 : « De Gaulle reçut un véritable camouflet. La direction espérait lui montrer une séquence de laminage des bobines mais l'exigence des salariés était que, pour sa venue, la direction attribue une forte prime à tous les travailleurs. Devant le refus de la direction, nous nous sommes mis en grève. L'usine entière était arrêtée. La direction dut faire appel à des ingénieurs et des contremaîtres pour faire marcher le train continu à chaud et réaliser la sortie des bobines d'acier. Le résultat fut accablant pour les ténors de la direction. La plupart des bobines d'acier furent mises au rebut et ce jour-là, les hauts cadres de la



direction perdirent le peu d'autorité qu'ils avaient encore sur le personnel. Ils furent la risée de toute l'usine. »

Il participe aux grèves de mai et juin 68 durant lesquelles l'usine fut occupée plus de six semaines. La CGT doubla le nombre de ses adhérents, passant à plus de 2 500 syndiqués dans une usine qui comptait 10 000 salariés.

Fin 1968, il est élu trésorier adjoint du Comité d'Entreprise. Début 1969, il est désigné secrétaire à l'organisation du syndicat avant d'être élu secrétaire du Comité d'entreprise la même année.

En 1970, il est élu à la commission administrative et au Secrétariat de l'Union locale CGT-Dunkerque, chargé de la propagande. Il intègre en même temps le bureau et la commission Organisation de l'UD du Pas-de-Calais et prend la direction, en tant que secrétaire, de la coordination de la Métallurgie dunkerquoise jusqu'en 1980.

Cette même année, il adhère au parti communiste français, au sein des cellules de Dunkerque et de Nogent-sur-Oise. A l'occasion du congrès fédéral de Grenoble en 1971, il est élu au comité exécutif fédéral. L'année suivante, il est élu secrétaire général du syndicat CGT Usinor Dunkerque puis en 1974, il assure pour la Fédération le suivi de la région Métallurgie Nord-Pas-de-Calais et participe au

bureau de la Commission nationale de la Sidérurgie. Ses responsabilités le conduisent à participer aux grandes luttes d'Usinor entre 1970 et 1975, ainsi qu'à celles de la sidérurgie entre 1977 et 1979, puis entre 1983 et 1984, en particulier à Denain.

De 1980 à 1983, il assume des responsabilités au comité fédéral et au bureau fédéral de la fédération du PCF du Nord-Pas-de-Calais. Il est élu au bureau fédéral de la FTM-CGT en 1983, puis à son secrétariat à la fin de l'année 1985 où il assume notamment la responsabilité de la politique revendicative.

Il quitte le secrétariat lors du Congrès fédéral de 1993 et le bureau fédéral en 2000. Il intègre le Conseil national de l'UFR de la Métallurgie en 1992, puis le bureau et le secrétariat national l'année suivante où il assume le secrétariat général. Il quitte ce dernier en 2001, puis le bureau en 2012. Toujours membre en 2019 du Conseil national, il détient actuellement, avec huit mandats consécutifs, le record dans notre structure.

Il quitte le CEF à l'occasion du 36ème congrès en avril 2000. En 2001, il prend la présidence de l'Institut CGT d'histoire sociale de la Métallurgie dont le 36ème congrès vient de décider la création. Il anime toujours à ce jour le comité d'honneur Ambroise Croizat qui fut créé en février 2008, sur proposition de l'Institut d'histoire sociale de la

Métallurgie, à partir d'un appel national à des personnalités syndicales, politiques et associatives désireuses d'obtenir par l'Etat la reconnaissance d'Ambroise Croizat en tant que ministre ayant rendu légitime l'existence concrète de la Sécurité sociale et d'autres conquêtes sociales durant son ministère, mission accomplie mais qu'il nous faut poursuivre.

Lors d'un échange avec Bernard, il me disait : « pour ce qui me concerne, je serais peu enclin à voir le comité d'honneur se transformer en quelque chose qui dépasse le mémoriel de l'Histoire. Croizat représente une grande figure du mouvement ouvrier, du syndicalisme et du social dans ce pays. Je crois que l'on devrait lui donner cette dimension qu'il a toujours eue : la dimension sociale. Notre fédération pourrait s'appuyer sur cette renommée, qui dépasse le cadre français, pour créer, à l'image des réalisations de Croizat, quelque chose de neuf dans le mouvement syndical : un comité d'honneur ou une association de défense des militants syndicalistes dans le monde, particulièrement là où le syndicalisme est combattu par des atteintes aux libertés syndicales. Mais là aussi, jusqu'à présent, il n'a pas émergé, notamment dans les pays où le capital emploie de la main d'œuvre dans des conditions indignes de notre temps. C'est mon vœu. Il reste peut-être

réalisable mais à quel niveau de l'organisation pourrions-nous le porter ? »

Ces quelques lignes résumant à elles seules la dimension de Bernard Lamirand, avec cette volonté permanente qui l'a toujours animé, celle de toujours faire évoluer les conditions sociales de chaque individu. Bernard souhaite maintenant pouvoir souffler un peu mais comme il me l'a précisé : « j'ai besoin de ralentir, sans bien sûr me ranger totalement ; ce n'est pas genre ».

Bernard, au nom de la Fédération, je tiens à te remercier pour l'engagement sans faille qui a toujours été le tien, et ce malgré quelques moments difficiles traversés par notre organisation et notre fédération. Tu l'auras compris, nous comptons encore sur toi et je demande maintenant à nos camarades de te saluer comme tu le mérites.

Bernard LAMIRAND

Mon parcours syndical est celui d'un militant. Un homme m'a particulièrement marqué : Ambroise Croizat. Notre fédération peut être fière d'avoir eu un homme tel que lui parmi ses dirigeants. Je voudrais citer une anecdote. Lors de l'inauguration d'un jardin public portant son nom à Aubin (Aveyron), il y avait d'anciens militants de la sidérurgie, qui l'avaient connu et apprécié, et l'un d'eux me confia qu'ils l'appelaient « *le ministre des travailleurs* », en soulignant

l'affection que la population de Decazeville lui portait, lui qui avait mis en place la Sécurité sociale.

A la Fédération, nous avons mis le paquet pour qu'il soit reconnu en tant que tel, notamment pour le 75ème anniversaire de la création de la Sécurité sociale. Quand Sylvie m'a contacté pour me demander si j'étais libre aujourd'hui, je me demandais bien pourquoi elle voulait connaître mes disponibilités. C'était, selon elle, pour venir au Conseil national de la Fédération pour un « clin d'œil ». Je me suis dit que je pourrais rencontrer les camarades qui dirigent la Fédération aujourd'hui et leur faire part de toute mon estime car vous avez affaire à forte partie.

Je ne vous raconterai pas ma vie. D'ailleurs, j'ai déjà donné. L'UFR m'a « eu » lors de son congrès. Je ne m'attendais pas du tout à ce que mon camarade Lucien Grimault me fasse l'honneur d'un hommage et je me suis senti obligé de lui répondre. Je ne ferai donc pas la même chose ce soir.

J'ai eu l'honneur d'être un militant de cette fédération tellement utile et précieuse en ce moment face à l'UIMM. Mon premier « éveil », je le dois à mon père. C'était un cantonnier poseur de rails à la SNCF. J'avais 11 ans, en 1953, quand éclata l'un des plus durs conflits à la SNCF et mon père, gréviste, fut réquisitionné pour travailler, et je le vis partir de la maison entre deux

gendarmes et être amené manu militari sur les voies ferrées pour y travailler. Cela marque un enfant.

Ma mère, elle, était une révoltée. Elle ne pouvait souffrir les injustices. Elle était croyante et très critique vis-à-vis de l'église. Ils m'ont inspiré tous les deux.

A 14 ans, j'ai fait connaissance avec l'apprentissage mais cela ne dura pas longtemps car je fus viré pour mauvais esprit. Je me retrouvai ensuite jardinier dans une résidence huppée de petits bourgeois, à Calais. Ils méprisent les petites gens, vont jusqu'à me surveiller depuis leur balcon et me dénoncent à la patronne quand je « *coince une bulle* ». Ma peine est alors diminuée par des amendes. Alors par vengeance, je remplis leur boîte à lettres de tracts du parti communiste.

J'adhère à la JOC à 16 ans, en pleine guerre d'Algérie, et je vois mes amis plus âgés que moi partir pour revenir blessés ou pas du tout. Cela me heurtera profondément. Nous allons lutter contre cette sale guerre.

Ensuite, avec un militant syndicaliste, je mets en place un groupe de jeunes qui rassemble plus de 200 adhérents. Mon premier fait syndical est là. Il y a dans le bourg où j'habite une fonderie employant une centaine de salariés qui triment dur. Ce sont de jeunes apprentis qui font le travail pour presque rien, dans les pires conditions de

travail d'une fonderie du temps de Germinal. Nous décidons la grève. On nous conseille de ne pas la lancer car il n'y a pas de syndicat. Nous la lançons quand même. J'en suis le meneur. Résultat : des jeunes seront convoqués avec leurs parents par la direction pour dire pardon et ceux qui n'acceptèrent pas furent mis à la porte séance tenante. Ce fut pour moi une première leçon syndicale.

Un deuxième fait marquera ma vie militante : je fus embauché chez Usinor Dunkerque, la plus grande usine sidérurgique du groupe, en 1964. Nous sommes beaucoup de jeunes et les conflits vont se multiplier. Je participe à toutes les luttes sectorielles dans l'entreprise et me syndique à la CGT. Arrive mai 68. Manque de chance pour moi : le 13 mai 1968, je suis opéré en urgence de l'appendicite. J'apprends la grande manifestation et l'occupation de mon usine à mon réveil par mon épouse. J'ai hâte de rejoindre les copains et mon retour se fait avec le préposé au piquet de grève qui me demande ma carte de gréviste que je n'avais pas encore. Il m'engueule, malgré mes explications. Alors je me retrouve illico au piquet de grève avec une lance à incendie. C'est le jour où la direction et les cadres tentent de forcer le piquet de grève. Je vais les asperger abondamment et le directeur demandera qui était cet énergumène qui l'avait copieusement

arrosé. Il ne tardera pas à le connaître car je suis présenté sur la liste CGT pour le Comité d'établissement quelques semaines plus tard.

Nous sommes jeunes et le syndicat est alors tenu par des éléments douteux. Nous allons les pousser dehors, avec les syndiqués, après les succès obtenus en 1968.

Les luttes ne vont pas s'arrêter là et nous allons en faire voir de toutes les couleurs à la direction par des occupations de secteurs-clé, les secteurs de production d'acier, par des grèves massives et des grèves tournantes de blocage de la fonte et de l'acier. Je suis dans l'usine des cent morts d'accidents du travail. Les cahiers de revendications se remplissent et nous allons obtenir de fortes augmentations de salaire, des reconnaissances de qualification et l'amélioration des conditions de travail.

Nous sommes à cette époque 2 500 syndiqués. Nous vivons avec eux un syndicalisme de masse. Rien ne se fait sans eux et nous nous opposons aux grèves résultant de la CFDT, gauchisante à cette époque. Nous arrivons ainsi à avoir plus de 500 élus et non-élus qui militent activement. Je suis alors repéré par la Fédération des Métaux. Je vais faire sa connaissance et découvrir ses dirigeants, d'une grande diversité d'opinion, et j'y côtoie des hommes et des femmes formidables, dont certains ont connu les

camps de concentration. C'est à eux que je pense ce soir. Je les remercie de toutes ces connaissances qu'ils m'ont transmises. Cela m'a beaucoup servi dans mes responsabilités par la suite.

J'ai appris, j'ai donné, je me suis trompé, j'ai corrigé mes façons de faire et je le fais encore aujourd'hui. La lutte n'est pas un long fleuve tranquille. Il y a toujours des remous, l'embarcation manque parfois de couler et il faut alors écopier ; c'est la vie. Et puis aussi, n'oublions pas non plus nos proches, pour qui ce n'est pas toujours facile. J'ai eu pour ma part de la chance avec mon épouse et mes enfants.

Je me suis toujours dit que l'on se fait militant dans les succès et les échecs si l'on sait en tirer les leçons. J'ai connu des grandes luttes, celles de la Métallurgie – j'étais le responsable du Nord-Pas-de-Calais lors des événements de Denain – et de la Sidérurgie. On se nourrit de ces situations pour mener le combat de classe. Ces hommes et ces femmes, à Denain, Longwy ou ailleurs, je les ai vus dans leur paroxysme et la rage de voir mourir ce qui était leur vie, et j'ai vu des familles se dissoudre dans ces destructions autant matérielles qu'humaines. Aujourd'hui, j'ai de la peine quand je vois le taux d'abstention et le nombre de votes FN dans cette ville fantôme qu'est devenue Denain.

Dans ces cas-là, vous vous remémorez

l'histoire du mouvement ouvrier, ses hauts et ses bas, 1936, l'Occupation, la Résistance, la Libération et vous vous dites que cela ira mieux demain. L'espoir fait vivre et les bourgeois réapparaissent tôt ou tard.

Je me souviens avoir travaillé sur le thème « Croizat le militant » lors d'un colloque à Lyon. J'avais étudié une grande grève qu'il avait organisée au port de Boucau, dans les années 30. Il était alors secrétaire général de la CGT-U de la Métallurgie. Ce fut un terrible échec pour lui. Des milliers de travailleurs furent licenciés. Il en fit une profonde analyse de classe : que l'on ne gagne pas en s'enfermant dans des luttes minoritaires. Quelques temps plus tard, au Havre, en 1936, il fut de ceux qui déclenchèrent les occupations d'usine

et le Front populaire. Pour Croizat, il ne faisait plus de doute que l'on ne pouvait pas être de classe si l'on n'était pas de masse.

Je pourrais vous raconter plein d'autres choses mais pour cela, nous avons un institut d'histoire et des camarades d'une grande compétence. N'hésitez pas à les solliciter pour votre propre histoire et l'histoire de votre entreprise. L'histoire de la Fédération peut aider dans les moments difficiles mais soyons en sûr, ceux et celles qui nous ont précédés l'ont fait avec le réel de leur époque et l'histoire n'est jamais qu'un repère pour les luttes à venir et surtout pas pour cultiver une sorte de nostalgie.

Je voudrais vous dire combien je suis impressionné par ce que vous faites actuellement,

dans un contexte très difficile, face au patronat, au capitalisme. Nous connaissons la haine de classe de l'UIMM et ils sont capables des pires choses comme ils l'ont fait en collaborant avec les nazis mais nous avons du ressort et vous êtes des militants d'aujourd'hui. Je n'ai pas de conseil à vous donner, sauf celui d'être plus que jamais parmi les masses car c'est là que se joue un syndicalisme de classe, proche des gens et démocratique, comme vient de le réaffirmer le 52ème congrès de la CGT.

Pour conclure, j'ai une pensée pour mes camarades disparus. Vous êtes non seulement leurs successeurs mais également les promoteurs de cette génération du 21ème siècle.



QUELS ENSEIGNEMENTS SUR LA MISE EN PLACE DES CSE ET SES CONSÉQUENCES SUR LA VIE SYNDICALE EN ENTREPRISE ET DANS LES TERRITOIRES ?



Abdelaziz BOUABDELLAH
Secrétaire fédéral

Dans le prolongement des débats d'hier, qui viennent confirmer une activité revendicative soutenue, il est important de prendre le temps d'échanger sur les questions de vie syndicale, d'organisation et de renforcement, qui sont

des éléments essentiels pour améliorer l'efficacité de l'action collective, mais aussi la question de la mise en place du CSE et de ces conséquences.

Comme vous le savez, la fédération a décidé d'organiser une grande campagne de déploiement et de renforcement durant tout le mois de juin 2019 avec un temps fort autour de la bataille sur le champ conventionnel du 17 au 21 juin. Nous voulons que cette campagne se place sous le signe du débat, de l'utilité du syndicalisme et de l'action collective.

Notre ambition est de proposer cet engagement social à un maximum de salarié, en organisant de multiples rencontres et débats entre nous, avec les syndiqués et collègues de travail, qui manifestent souvent leur confiance envers notre organisation mais qui néanmoins hésitent encore à franchir le pas de l'adhésion.

Nous avons déjà recensé plus de 1 000 adhésions nouvelles suite à la création de 17 nouvelles bases depuis le début de l'année. Pour rappel, l'année précédente, ils

ont été un peu plus de 4 800 à franchir le pas de l'adhésion avec 81 bases nouvelles.

Ceci étant, nous pourrions nous satisfaire d'un bilan plutôt positif sur la syndicalisation puisque, au fil des années, on constate une évolution du nombre de syndicat qui font des adhésions. Il n'en demeure pas moins qu'il subsiste des inégalités dans les syndicats, les groupes et les territoires. Nous pouvons noter par exemple nos difficultés à parvenir à lier en permanence le travail revendicatif et la syndicalisation. Une question revient souvent : « Combien de temps consacrons-nous à la vie syndicale ? »

Cette question est encore plus vraie dans une période, où l'actualité et le calendrier patronal prennent le dessus sur notre vie syndicale !

C'est tout l'intérêt de nos temps forts de renforcement :

En faire une priorité dans nos activités, dans les départements, les groupes et les syndicats avec un maximum de militants, de syndiqués et

les outils nécessaires pour aller débattre avec les salariés sur l'enjeu de la syndicalisation.

Cependant, plusieurs indicateurs et de nombreux résultats positifs en termes de déploiement nous montrent que le climat est propice à la syndicalisation. Soit, nous nous engageons résolument dans la voie de la reconquête de nos forces organisées, soit nous sommes voués à la marginalisation et à la poursuite de la casse de nos industries, nos services publics, nos acquis sociaux, fruit de décennies de luttes !

Nous ne sommes pas présents pour culpabiliser et encore moins pour rechercher des coupables face à cette situation, mais pour réfléchir sur comment nous allons aider à ancrer, dans chaque entreprise, un réel plan de travail, pour faire en sorte que la syndicalisation soit dans une démarche quotidienne et l'affaire de tous ! Notre ambition est d'avoir un syndicalisme gagnant pour pouvoir s'appuyer sur des forces plus importantes et franchir la barre des 70 000

adhérents pour notre Fédération.

Si nous voulons être plus efficaces dans nos organisations, il devient plus qu'urgent de construire une animation vie syndicale de proximité dans les territoires. Et notamment, pour aider nos syndicats sur qualité de vie syndicale, démocratie, campagne de renforcement surtout par la formation syndicale.

Nous insistons pour que dans chaque département ou groupe une réflexion collective et des décisions soient prises autour de ce temps fort. Nos USTM/CCM et groupes ont la responsabilité d'aider les syndicats à faire des choix concernant l'utilisation des heures syndicales. Consacrer plus de temps sur ces questions de vie syndicale et de renforcement, c'est donner les moyens de construire un meilleur rapport de forces.

Ce travail est d'autant plus nécessaire, que la période que nous traversons est compliquée, avec souvent un repli sur soi et la peur du lendemain. Nos difficultés à mobiliser les salariés en témoignent. Mais pour autant, les attentes en matière d'emploi, de conditions de travail et de salaires restent fortes. Nous avons donc besoin d'une animation qui colle à la réalité du terrain, pour essayer de trouver des solutions afin de rompre l'isolement, donner des perspectives et de

la confiance dans l'action collective.

Tout cela nécessite d'enraciner la formation syndicale dans notre mode de vie quotidien. Le renouvellement important de notre force syndicale, l'arrivée de nouveaux jeunes militants, y compris de dirigeants, nous renvoient avec force le besoin de développer une formation syndicale de qualité.

Il existe des potentialités de renforcement. Pour ce faire, il faut :

- Bâter un plan de travail durable de syndicalisation dans les entreprises à partir des résultats des élections professionnelles ;

- Consacrer 50% de son temps (d'élu et mandaté) à la vie syndicale ;

- Organiser des assemblées générales de syndicats au minimum 1 fois par an ;

- Assurer la pérennisation et fidéliser nos syndiqués, acteurs et décideurs, former et informer, etc...

Notre objectif est de maintenir nos syndiqués et d'atteindre tous ensemble les 70 000 adhérents. Pour y arriver, il faut :

- En faire une priorité collective et instaurer une dynamique ;

- Renforcer le lien entre la revendication et la syndicalisation ;

- Améliorer notre approche vis-à-vis des salariés ICT, femmes, jeunes, etc...

- Assurer la continuité syndicale auprès des futurs retraités en travaillant en

amont les questions de la retraite.

Enfin, dernier élément, si nous voulons aller vers un véritable renforcement de notre organisation, il faut réduire les inégalités sur les règlements des FNI et des cotisations. Concernant l'exercice 2017, qui n'est toujours pas clos, il nous manque 2 469 FNI actifs pour atteindre les 100%. Pourtant, nous avons un potentiel de 5 000 FNI et cela à travers les syndicats en retard ou ceux qui n'ont rien réglé.

Cette situation qui devient récurrente dans notre organisation nous pénalise, non seulement pour une raison financière, mais surtout par le temps consacré et des moyens utilisés pour comprendre et identifier ces retards. Alors que les syndiqués ont

réglé leurs FNI en janvier 2017, attendre 20 mois pour faire suivre le règlement à COGETISE, cela n'est pas acceptable.

C'est pourquoi, nous vous proposons à partir de vos responsabilités et de votre connaissance dans vos territoires, groupes et syndicats, d'avoir un débat sur cette situation et de mettre en place un plan de travail, dont l'objectif est que chacun s'engage à interpeller les syndicats concernés.

Pour finir, je reviendrais sur la mise en place du CSE et de ces conséquences dans notre qualité de vie syndicale. Je ne vais pas revenir sur l'origine, mais comme vous le savez toutes les entreprises d'au moins 11 salariées doivent mettre en place le CSE avant le 31 décembre 2019,





et à ce jour concernant la métallurgie c'est environ 30% des entreprises de la métallurgie qui sont passés au CSE.

Ils nous ont remonté près d'une centaine d'accords ou de projets de mise en place du CSE, mais ils nous ont aussi expliqué que dans certaines entreprises aucun accord voire aucune négociation n'a été faite. D'ailleurs, un travail d'analyse de ces différents accords est en cours par la fédération.

Ce que l'on peut constater pour le moment sur les différents accords qui sont très diversifiés, c'est la volonté du patronat de prendre plus la main notamment sur la gestion du CSE à travers les présidences dans les différentes commissions (ASC et économiques), mais aussi sur la question des moyens avec de vraies difficultés à obtenir des représentants de proximité.

Concernant les résultats des élections il reste encore mitigé par endroit et notamment dans les groupes, avec

des reculs pour certains en termes d'audience voire certains syndicats qui ne seraient plus représentatifs comme cela l'était auparavant, comme par exemple pour le Technocentre de chez RENAULT mais aussi chez NEOPOST ou chez AIRBUS à Toulouse.

Mais nous recensons quand même une majorité de résultats positifs et très encourageants comme chez :

- DASSAULT Argenteuil qui passe la barre des 50% tous collèges confondus. Une progression de près de 11% au 1^{er} collège ; une stabilisation dans le 2^{ème} collège, et une progression de 17% dans le 3^{ème} collège puisque la CGT présentait, pour la 1^{ère} fois depuis une trentaine d'années, 2 candidats et une progression de 4% tous collèges confondus, avec un rajeunissement important de la liste

- Groupe HAGER 3 000 salariés, la CGT progresse fortement (+ 12%) passant de la 4^{ème} à la 2^{ème} place

dans le groupe. Avec 22% des voix, soit 12 sièges titulaires, dont 2 Cadres et 1 Technicien.

Ce ne sont pas les seuls, comme vous avez pu le constater dans les Actualités Fédérales envoyées par la fédération. Les 1^{ers} enseignements que nous pouvons en tirer avec quelques facteurs qui pourraient expliquer ces résultats d'une part, l'évolution du salariat dans notre branche avec une tendance vers les ingénieurs, cadres et techniciens mais aussi la mise en place de plus en plus dans les entreprises du vote électronique. Par contre, nous ne pouvons pas exclure dans notre analyse la question de la pratique syndicale dans nos syndicats, car effectivement, la mise en place de ces CSE va nous obliger à militer d'une manière différente. Pour preuve les syndicats qui ont pu progresser sont souvent ceux qui ont une qualité de vie syndicale et qui travaillent en lien direct avec les salariés et ses syndiqués, acteurs et décideurs.

D'ailleurs, afin d'avoir une meilleure analyse la fédération a décidé de réunir dès le mois de septembre prochain plusieurs syndicats qui ont passé les élections afin de réfléchir ensemble sur les conséquences et de définir des plans de travail afin de continuer la campagne tout au long du mandat pour gagner lors des prochaines élections.

Avant de finir mon intervention et de vous laisser la parole, je vous rappelle que la majorité des entreprises de la métallurgie passeront les élections durant le 2^{ème} semestre, donc nous insistons dans chaque groupe et département pour que dès la rentrée des plans de travail autour des élections soient mis en place et notamment sur la question du parrainage dans les entreprises où nous ne sommes pas implantées.

Voilà les camarades, sans plus tarder je vous laisse la parole.

branchez-vous santé

Économiquement
vertueux, socialement
indispensable

Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous
et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale ⁽¹⁾
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année ⁽²⁾
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel ⁽³⁾

Sources :
(1) UFSBD,
(2) e-cancer 2017,
(3) Étude BPI France Observatoire Amarok



INTRODUCTION



Taïeb AYARI

Conseiller fédéral
en charge de la Co-animation
de l'activité des services de
l'automobile, cycle
et motocycle

Je travaille dans une PME, carrossier-constructeur, 44 salariés sur mon site en Normandie et 80 salariés au siège social, en Vendée soit 124 salariés, entreprise de moins de 300 salariés, ce qui a une très grande importance, puisque les règles et les droits, ne sont pas les mêmes que dans les entreprises de plus de 300, et nous dépendons de la CCNSA.

Comme beaucoup d'entreprises, nous sommes passés depuis mars dernier en CSE

d'entreprise, pour rappel, nous avions une DUP par établissement, et vote en collège unique.

Le fait de passer en CSE d'entreprise plutôt que de rester sur un CSE par établissement, provoque le déclenchement d'un 3ème collège, donc ne plus voter en collège unique mais séparer : 1^{er} collège-2^{ème} collège et 3^{ème} collège.

Cette fusion provoque également une remise en cause de certains des accords existant dans les deux établissements, accord différent sur les 35 h, un site touche la prime d'ancienneté et pas l'autre, etc ...

N'ayant que trop peu de salariés en 2^{ème} et 3^{ème} collège sur le site en Normandie, la CGT n'a pas été en capacité de constituer des listes. La CGT réussi à monter une liste CGT, mais qu'au 1^{er} collège. (4 titulaires et 4 suppléants) et ce deux jours avant le dépôt des listes ...

Seule la CGT a revendiqué la mise en place d'un CSE par établissement, ce que ne voulait pas la direction soutenue par la CFDT.

Mais ce qui différencie le DS CGT du DS CFDT, c'est que du côté de la CFDT il ne se fait pas aider par sa fédération à l'inverse du DS CGT et dirigeant de la FD métallurgie et

animateur de sa branche professionnelle, ce qui vous allez voir aura de très lourdes conséquences... Pas pour nous, pour eux !!!! enfin vous me direz.....

Lors du dépouillement sur mon site, la direction c'est repris a deux fois pour compter !!! 33 inscrits au 1er collège, 28 votants, 27 voix pour la CGT.

Malgré cela, la CFDT passe 1^{er} orga et nous la CGT 2^{ème} orga avec 2 titulaires et 2 suppléants. Les 12 autres postes sont revenus à la CFDT (titulaire et suppléant).

31 % de représentativité pour la CGT et le reste pour la CFDT, maintenant, seule la CFDT peut signer tous les accords.

Lors de la 1^{ère} réunion du CSE, en avril dernier, la CFDT, avec la complicité de la direction, voulait forcément prendre tous les postes, et rien laissé pour la CGT !!! et donc en peine séance, la CGT demande et obtient une suspension de séance de 20 minutes, et enclenche sa 1^{ère} intersyndicale de son histoire avec tous les élus et il en ressort :

- Tous les mandats ont fait l'objet d'un vote à l'unanimité, n'en déplaise à la direction.

- Le secrétaire du CSE d'entreprise Gifa-Collet est un élu CGT du 1^{er} collège.

- Création d'un 3^{ème} poste de trésorier adjoint pour la CGT ce qui donne un

trésorier adjoint sur chaque site. C'est mieux que la loi

Fréquence des réunions

11 réunions CSE par an, (sauf mois d'Aout), la loi prévoit 6 réunions annuelles. Et réunion intercalée sur les deux sites (1^{er} mardi de chaque mois)

Là aussi petite victoire puisque la direction voulait mettre en place la visio-conférence pour éviter les déplacements d'élus entre les deux sites et surtout le déplacement de la CGT en Vendée.

Nous avons obtenu également que le temps de déplacement entre les deux sites (5 h en voiture aller retour), soit considéré comme temps de travail effectif, et mise à disposition d'une voiture pour venir en réunion CSE, gaz-oil, péage, repas intégralement pris en charge par la direction.

La direction a soumis un projet de règlement du CSE de 14 pages. La CGT a fait un contre-projet de 29 pages, validé par la CFDT. Donc on négocie sur les revendications de la CGT et non de la direction

Référent SSCT

1 réunion trimestriel soit 4 par an minimum.

2 référents SSCT sur chaque site soit 2 CGT sur Argentan et 2 CFDT sur St Laurent. (encore une victoire !)

Un budget de 1000 euros par site est accordé par la direction pour la réalisation d'actions de remise en état du petit matériel ou entretien du bâtiment entre autres etc... cela n'existe pas dans la loi

Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Un référent CFDT sur le site de Vendée
- Création d'un autre référent sur le site de Normandie pour la CGT. La loi prévoit seulement un référent.

Information des salariés

Depuis la création de la CGT sur le site d'Argentan en 1999, chaque mois,

une réunion d'information est faite à l'ensemble des salariés et ce sur le temps de travail effectif afin de faire une retranscription orale de ce qui s'est dit en réunion DUP, NAO etc. cela n'existe pas sur l'autre site.

La première réunion d'information, consultation et vote des salariés a été réalisée le 5 juin 2019, en Vendée concernant la négociation Annuelle Obligatoire et en présence du DS CGT.

Pour finir, le temps de délégation est porté à 39 h au lieu de 30 h auparavant (élu CSE + DS), mais la CGT espère bien récupérer plus de temps syndical lors de la négociation sur le règlement du CSE en septembre prochain.

Pour information, les NAO viennent tout juste de se terminer et pour résumer, cahier revendicatif élaboré par la CGT, validé par la CFDT et les 124 salariés ont été informés consultés et ont voté à l'unanimité l'accord négocié.

Objectif pour les 4 ans

Investir tous les collèges sur les deux sites et foutre dehors la CFDT !

Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)

Bien que la loi ait modifié les termes de négociation, notamment la fréquence annuelle, chez Gifa-Collet, le terme NAO reste inchangé.

NAO 2019 Gifa Collet

- 1^{er} Négociation en commun sur les deux sites.
- Mise en place d'une intersyndicale CGT/CFDT avec cahier revendicatif commun (doc réalisé sur les propositions de la CGT)

En commun

- Visio tous les lundis de 11 h à 12 h.
- Kit référent harcèlement sexuel CGT remis aux élus CFDT !
- Aide CGT pour IRP-Auto.
- Mise en place action de solidarité-prévention (par la CGT).
- Projet CGT annexe 1 CSE.

D I S C U S S I O N

Jean-Pierre MERY

Dans mon entreprise, nous sommes passés au CSE en octobre dernier. La direction a la volonté farouche d'appliquer la loi et comme elle n'a pas d'obligation de négocier, elle souhaite l'appliquer de manière unilatérale. Nous avons réussi à mobiliser les salariés sur cette question et la direction n'a pas pu faire ce qu'elle voulait. Nous avons conservé tout ce que nous avons, sauf les heures de délégation dont le nombre a baissé, mais nous avons obtenu la possibilité de les reporter d'un mois à l'autre. Nous avons aussi obtenu la prise

en charge des expertises par l'employeur.

J'ajoute que pour travailler sur ce dossier et négocier un protocole d'accord préélectoral, nous avons bénéficié de l'aide d'un camarade de l'USTM de Belfort. Cela est très important car beaucoup de camarades se retrouvent isolés pour négocier. Il faudrait donc avoir dans chaque département plusieurs référents capables de négocier ces protocoles.

Un délégué

L'année dernière, nous avons eu une journée d'information sur la mise en place du CSE et je tiens



à remercier la Fédération pour sa qualité.

Depuis deux ans, dans le Grand Est, nous travaillons sur la convention collective et organisons des journées d'action. Les syndicalistes de la CFDT, qui n'avaient aucune information, nous ont rejoints, ce qui nous a permis de présenter une liste unique dans les 1er et 2ème collèges. Tout ce travail nous a permis de recueillir 80 % des voix lors des élections au CSE.

Eric PANCOUP

Secrétaire de l'USTM de Seine-Maritime

Pour faire face à l'érosion de notre nombre d'adhérents, nous avons décidé de travailler davantage sur la qualité de vie syndicale. Nous avons élaboré un plan de travail avec les UL qui voulaient nous accompagner et avons décidé de tracter une fois par semaine devant des entreprises où nous ne sommes pas

implantés et en deux ans et demi, nous avons réussi à créer trois nouvelles bases. Nous avons aussi distribué un questionnaire sur la qualité de vie syndicale dont les résultats ont montré que nous avons un gros souci de formation syndicale dans les entreprises. Nous nous sommes donc rapprochés de la FTM afin d'organiser des formations en région et proposerons un stage d'animateur de syndicat en septembre prochain.

Enfin, sur la négociation des protocoles d'accord préélectoral, j'ai remarqué que les entreprises de l'UIMM utilisent toutes le même modèle et les mêmes arguments.

Claudy MENARD

Les cahiers du DRH ont effectivement consacré deux numéros complets à des questions/réponses, en précisant ce qu'il fallait répondre.

Nous avons des difficultés dans la

négociation des PAP car beaucoup de camarades sont mal armés pour les négocier. Nous cherchons à construire un syndicalisme de proximité et nous retrouvons souvent seuls dans la lutte mais nous ne manquons pas d'arguments.

Les salariés ont besoin que l'on construise leurs revendications avec eux. C'est un point essentiel. Or dans beaucoup d'accords CSE que j'ai vus, le nombre de sièges est réduit mais le nombre d'heures est maintenu, et certains camarades trouvent cela bien car ils ont du mal à remplir leur liste. C'est une mauvaise réponse.

Autre point important : il ne faut pas limiter nos droits. Les entreprises ont tendance à considérer que les mesures supplétives, qui s'appliquent en cas d'absence d'accord, constituent un maximum alors que pour nous, cela doit être un minimum. J'ai vu passer un accord Arcelor-Mittal où tout ce qui est négocié est en dessous des mesures supplétives.

Tous les accords CSE que j'ai pu voir tentent par ailleurs d'espacer davantage les consultations récurrentes. Mais les entreprises se restructurent rapidement et si nous n'avons pas les informations en temps utile, nous serons très mal.

Enfin, j'en ai ras-le-bol d'entendre des camarades m'annoncer que des procédures de licenciement sont engagées contre des délégués. Il faut se donner

les moyens de les défendre et nous sommes à votre disposition pour le faire.

Il y a aussi le débat sur la reconnaissance des acquis de l'expérience syndicale. Comment la mettre en marche ? Ce que nous constatons, c'est que beaucoup de métallos ont participé à l'expérience menée en région Pays de la Loire.

Amar LADRAA

Dans notre région, une centaine d'entreprises ont organisé des élections et les résultats sont plutôt positifs puisque nous avons progressé sur la majorité des sites, y compris dans plusieurs grands groupes (Ager, ALD, Strichez, Siemens, Floehr, Alstom...) même si nous avons reculé chez PSA Mulhouse.

Le premier enseignement, c'est que là où il existe une vie syndicale, en lien avec les structures de proximité, nous obtenons des résultats, et ce malgré la pression patronale. J'avais aussi une crainte concernant le manque de sièges et les tensions que cela pourrait occasionner en interne mais dans l'ensemble, les choses se sont bien passées.

Nous allons maintenant préparer les futures conférences régionales. Il est important, dans la période actuelle, de mettre en place des dispositifs de suivi pour aider nos camarades. Il est aussi important de faire le lien avec la bataille en cours sur la convention collective, en



soulignant l'utilité du vote CGT.

Un gros travail nous attend sur le suivi des négociations PAP, avec notamment l'organisation de journées d'étude et des parrainages qui nous ont permis de créer plus d'une dizaine de nouvelles bases. Cela nécessite une organisation et une vie syndicale dans nos structures de proximité pour aider les syndicats en difficulté et aller là où nous ne sommes pas organisés.

Véronique MOREAU

Chez Safran Aircraft Engines, les élections au CSE ont eu lieu en janvier 2019. Auparavant, nos droits syndicaux avaient été remis en cause, notre direction nous ayant informés qu'elle ne voulait plus d'un pot commun pour les heures de délégation. Nous avons cependant obtenu des représentants de proximité.

Nous n'étions présents que sur huit sites sur les dix que compte notre groupe et n'avons présenté des listes au troisième collège que sur cinq d'entre eux.

La composition des listes n'a pas été trop renouvelée dans le 1er collège. Elle l'a été davantage dans les 2ème et 3ème collèges.

Nous avons voté pendant trois jours par voie électronique et avons eu du mal à atteindre le quorum dans le 1er collège au premier tour sur deux sites.

Sur les trois scrutins organisés entre 2011 et 2019, la CFC a progressé

de 11 % alors que nous avons baissé de 9 %. Nous sommes donc devenus la deuxième organisation syndicale avec 26 % contre 34 % à la CGC. L'UNSA est également devenue représentative, avec 13 %.

Sur la vie syndicale, les DP se sentent orphelins et ont du mal à se retrouver dans le CSE. Nous avons aussi des difficultés dans notre activité revendicative puisqu'il n'y a plus de réunions de DP. La direction tient des réunions bilatérales avec les organisations syndicales qui le souhaitent mais sur certains sites, nous n'y participons pas.

J'ajoute que le vote électronique favorise les ratés et que beaucoup de nos camarades n'ont pas été élus à cause de cela.

Samad EL GHAZI

J'ai repris le syndicat de Gaguenu Industrie il y a deux ans. A cette occasion, nous avons mis des règles en place avec l'USTM, la première consistant à passer 50 % de notre temps syndical avec les salariés. Nous sommes ainsi passés de 15 à 135 syndiqués. Nous avons aussi appliqué le principe d'écoute active, qui s'est avéré payant.

Nos élections de CSE ont eu lieu en novembre dernier et pour la négociation du PAP, nous avons eu la « chance » d'avoir les secrétaires généraux de la CGC, de FO et de la CFDT du Bas-Rhin. Malgré cela, la direction n'a écouté que la CGT car il sait que si nous levons la main,

les salariés s'arrêtent de travailler.

Avant les élections, nous avons tenu une assemblée générale afin d'expliquer comment fonctionnait le vote électronique et missionné nos 135 syndiqués pour expliquer l'utilité du vote CGT. Le taux de participation a été de 85 % et nous avons obtenu 13 élus sur 14. Nous sommes donc largement majoritaires au CSE. Nous avons diffusé notre expérience à d'autres entreprises du groupe, notamment Stocko où cela a marché, mais pour cela, il faut travailler, aller sur le terrain et écouter les salariés.

David PICO,

Cummins Filtration

Dans le Finistère, nous rencontrons des difficultés d'organisation. Nous ne sommes pas toujours au courant des protocoles, qui arrivent à l'UL, à l'UD ou ailleurs. Leur absence de centralisation nous met en difficulté pour nous organiser – d'autres organisations syndicales le sont mieux que nous.

Mais ne s'occuper que du protocole n'est pas suffisant ; il faut aussi aller à la rencontre des salariés. Il faut également que tous les syndicats jouent le jeu, ce qui n'est pas toujours le cas. Il faut donc que nous travaillions avec l'interpro sur ce sujet.

Nos élections ont eu lieu en octobre dernier. Nous avons fait un travail de syndicalisation préalable. Nous avons aussi travaillé à la mise en place

du CSE et gagné quelques heures de délégation pour le Trésorier et le Secrétaire du CSE, ainsi que pour les membres du CSSCT. Nous avons eu des difficultés à construire les listes mais y sommes quand même parvenus. Nous avons obtenu 9 sièges sur 11 et mis en place un plan de formation pour nos nouveaux élus mais malgré cela, nous restons à deux ou trois pour faire fonctionner le CSE. Son fonctionnement est d'ailleurs le même qu'avant : nous avons des DP qui recueillent les questions des salariés et posons toutes celles que nous voulons, si besoin en organisant des réunions exceptionnelles du CSE.

En matière de vie syndicale, nous avons choisi un cursus de formation pour avoir non seulement une vie syndicale mais aussi un travail revendicatif, sachant que l'un ne s'oppose pas à l'autre.

Thierry BOUET,

USTM 72

J'ai participé à la rédaction de bon nombre de protocoles car nous avons pas mal de nouvelles structures dans notre département. Beaucoup de PAP intègrent d'ailleurs une formation CSE et CSSCT par l'employeur et il faut rester vigilant sur ce point car cela veut dire que nos camarades ne pourront plus suivre de formations de la CGT dans le cadre du CSE durant les quatre prochaines années.

Les protocoles auxquels j'ai participé ont tous les mêmes bases. Cela ne m'a pas empêché d'envoyer deux courriers de contestation. Je pense en effet qu'il faut se donner les moyens d'agir dans ce domaine.

Après les élections de CSE, nos structures nomment les DS et les DSC. Je voudrais donc les alerter sur le fait que nous avons besoin de plus de visibilité sur cette question. Les UD se retrouvent en effet parfois mises devant le fait accompli, à devoir nommer quelqu'un qu'elles ne connaissent pas. Je pense donc qu'il faudrait au moins une rencontre physique entre les deux.

Chez NTNE, les élections auront lieu en octobre et porteront sur des mandats de cinq ans, ce qui est très long. Nous essayons de créer une intersyndicale pour préparer un accord sur nos droits car les autres organisations ont réalisé qu'elles avaient

perdu beaucoup de moyens et d'élus et en réclament de nouveaux. Notre crainte, c'est que cette intersyndicale ne tienne pas longtemps car les autres syndicats risquent de vite plier face à la direction.

Xavier PETRACHI

Le CSE est pour moi une question de fond. Beaucoup de grands groupes mettent en effet en place des accords CSE mais pour les entreprises de moins de 300 salariés, c'est uniquement le PAP qui régira la mise en place des CSE. C'est là que nos structures ont leur importance car tout repose sur la négociation du PAP. L'USTM de Haute-Garonne s'est donc organisée pour répondre à toutes les demandes, à l'aide de la brochure publiée par la Fédération, et je pense que nous pouvons en faire une opportunité pour créer de nouvelles bases syndicales.

Je trouve par ailleurs dommage qu'un premier

bilan n'ait pas été fait des premières élections de CSE. Nous avons en effet tous été choqués que la CFDT nous soit passée devant et attendons le bilan de ces élections pour espérer que la CGT reprenne l'ascendant.

La formation des élus est une demande qui se manifeste partout et nous avons du mal à y répondre car les supports existants ne sont pas suffisants. Il faut également assurer une veille de la jurisprudence car nous rencontrons des problèmes dans les négociations PAP sur la répartition des collèges ou sur la question de la parité. Je pense que la Fédération devrait aussi se pencher sur la notion d'établissement distinct car les directions ont souvent tendance à instaurer un CSE unique là où il y avait plusieurs CE avant.

Pour moi, le fond du problème est de s'organiser dans les USTM afin de répondre aux demandes et d'exploiter cette opportunité pour créer des bases nouvelles.

Ludovic LEMAIRE,

Thyssen Krupp Ascenseurs

Chez Thyssen (2 000 salariés, 50 sites), nos élections ont eu lieu fin mars/début avril et nous avons recueilli 55 % des votes et obtenu 27 élus sur 46 au CSE. Nous avons obtenu une centaine de RDP au total sur toute la France, avec une réunion par mois et dix heures de délégation.

Concernant le CSE lui-même, nous avons

obtenu dix heures de délégation par suppléant, trente par titulaire, cinquante par membre du bureau, et quatre heures supplémentaires pour les membres titulaires de la CSST. Nous tenons douze réunions ordinaires par an.

Le vote électronique nous a donné pas mal de problèmes. Nombre de nos têtes de listes n'ont en effet pas été élues en raison des rayures. Nous n'avons pas atteint non plus le quorum au 1^{er} collège.

Christine CIOL

Il faut bien comprendre que la formation est d'abord un outil de pérennisation de la syndicalisation car c'est grâce à elle que nous arrivons à conserver nos syndiqués et à en faire des militants. C'est aussi un outil de démultiplication du rapport de forces.

Beaucoup de camarades élus au CSE ou au CSSCT n'ont reçu aucune formation, ce qui constitue une vraie mise en danger pour eux comme pour notre organisation. Je pense qu'il est important qu'ils suivent une formation de niveau 1 avant de suivre une formation CSE.

La formation CSE fédérale a été construite avant la formation confédérale. Elles ont probablement des points communs mais nous avons fait le choix de continuer à travailler avec la nôtre parce que nous la connaissons bien et parce que nous y insistons particulièrement sur la qualité de vie syndicale.



Attention aux formations avec des experts. Ils sont pour la plupart excellents mais dispensent des formations techniques. Or à l'heure où l'on parle de baisse générale du niveau de conscience politique dans notre organisation, je ne pense pas que ces formations puissent y répondre. Les experts sont nécessaires sur des points précis mais les élus de la CGT doivent absolument suivre une formation CGT.

La formation en territoire est également nécessaire, en gardant à l'esprit que cet axe de travail doit tout de même nous permettre d'utiliser largement notre outil de Courcelle qui est le meilleur que l'on puisse avoir. Nous voulons mener cette démarche de manière raisonnée, en anticipant et non en réagissant dans l'urgence. Elle doit tenir compte du niveau de formation de tous les syndiqués, en construisant des plans de formation. Cela implique aussi la création d'un réseau de formateurs en territoire, qui suppose que nous nous saisissons tous de ce sujet – cela est du devoir de tout dirigeant de la CGT.

Surtout, il ne faut pas laisser la formation syndicale à d'autres. Les ordonnances Macron offrent en effet la possibilité d'organiser des formations communes pour toutes les organisations syndicales et les employeurs. Je sais que des accords ont été signés par la CGT qui mettent en place ce type de formation,

ce qui est extrêmement dangereux. Surtout, c'est la démonstration que les patrons ont très bien compris que la formation syndicale est un outil décisif dans le développement du rapport de forces.

Aurore METAIS,

PSA Sochaux

La mise en place des CSE a eu un impact négatif important sur les plus gros sites du groupe PSA, dont celui de Sochaux. Ainsi, alors que nous étions 74 mandatés CGT, nous ne sommes plus que 37. La direction a aussi fait tomber certains accords locaux de droit syndical qui remontaient à 1968. Nous avons donc plus de secteurs à nous partager avec moins de camarades. Cela a aussi un impact direct sur le fonctionnement de nos structures. Je pense donc que lorsque les CSE auront été mis en place dans toutes les entreprises de la Métallurgie, il va falloir penser sérieusement à se réorganiser si nous voulons continuer à les faire fonctionner.

Une autre conséquence de l'instauration des CSE est la suppression des DP, dont les réunions mensuelles permettaient de faire remonter les questions des salariés. Du coup, nous les inscrivons à l'ordre du jour des réunions de CSE. Et comme nous avons du mal à obtenir des réponses de la direction nous les distribuerons à tous les salariés avant les réunions,

puis des comptes-rendus de celles-ci.

Dernier point : les résultats sur mon site sont conformes à ceux du groupe. Nous sommes en baisse dans le 1er collège, même si nous restons premiers, et avons un gros travail à faire parmi les salariés des 2ème et 3ème collèges si nous voulons continuer à représenter l'effectif salarié.

Alain DERVIEUX,

DSC Thales

Beaucoup d'entre vous ont parlé de la difficulté à se déployer dans les 2ème et 3ème collèges. Je leur rappellerais donc l'existence de l'Ufict, créée voilà près de 50 ans par l'Ufict mais sous-utilisée, et vous invite à consulter le matériel que vous trouverez dans votre pochette.

Lors de notre dernier congrès, nous avons décidé de nous déployer en territoire afin de mieux nous faire connaître. Vous trouverez dans l'annuaire fédéral des territoires les coordonnées des correspondants Ufict en territoire. N'hésitez pas à les solliciter si vous avez besoin de documents, d'informations ou de conseils.

Nous sommes aussi disponibles pour intervenir dans des AG de syndicats, d'USTM ou des animations régionales. Nous pouvons aussi vous aider à vous déployer dans les grands groupes. N'hésitez donc pas à nous contacter et à nous solliciter car nous avons des outils et des idées à vous soumettre.

Michel DUCRET

Lors des réunions du collectif régional Normandie, nous avons pris l'habitude de faire un point sur la vie syndicale. Nous essayons, avec les USTM, de suivre les PAP et les élections professionnelles. Nous regardons aussi le cas des syndicats qui ne sont plus représentatifs et travaillons avec eux pour les aider à le redevenir.

Nous assurons par ailleurs un suivi des zéro réglés 2018. Nous envoyons notamment des courriers aux syndicats qui ne les ont pas réglés, en particulier ceux qui vivent « en autarcie », afin de les rencontrer.

Dernier sujet sur lequel nous avons travaillé : les déserts syndicaux. Nous avons ainsi distribué 10 000 exemplaires du livret « comment lire ma fiche de paye » dans la région.

Quand on analyse les résultats des élections, on voit bien que nous sommes vraiment en difficulté dans le 2ème et le 3ème collège. En Seine-Maritime et dans l'Eure, nous avons donc pris la décision d'organiser une journée d'étude dans l'idée de créer un collectif ICT.

Lamia BEGIN

Le collectif Egalité professionnelle vous a distribué un questionnaire que je vous invite à remplir. Vous allez aussi recevoir un questionnaire destiné aux syndiqués.

A l'issue du 52ème congrès, nous avons décidé tous ensemble de rendre aux syndiqués la place d'acteurs dans la prise de

décision. Il nous est apparu nécessaire d'organiser une consultation en direction des syndiqués. Lors de la réunion de la CE confédérale du 11 juin, cette consultation a été validée pour gagner l'engagement des syndicats et des syndiqués dans la mobilisation. L'objet de cette consultation est de faire remonter, à l'aide de ce questionnaire, l'avis et les propositions des syndiqués de la CGT sur la situation revendicative autour des questions de retraite, de service public, de salaire, et de définir ainsi des modalités d'actions.

Je vous invite à consulter tous les syndiqués de la CGT. L'objectif est d'atteindre 350 000 syndiqués, soit la moitié de nos adhérents.

Ce questionnaire sera repris dans le prochain numéro du magazine Ensemble, sur notre site Internet à partir de la semaine prochaine et dans La Lettre du jour qui sera diffusée demain. Je vous invite à vous en saisir pour donner un sens au principe du syndiqué acteur et décideur.

Je vous invite aussi, à la fin de nos travaux, à récupérer les affiches mises à votre disposition.

Edith BIECHLE

L'Ufict est en train de travailler à des kits de communication pour les campagnes électorales et nous les porterons à votre connaissance dès qu'ils seront finalisés. Nous travaillons aussi à des opérations de déploiement,

notamment chez General Electric ou Thales, dans le but de créer des contacts avec les salariés. C'est dans cette même optique que nous avons organisé une consultation sur les minis IC ou lancé en ligne une pétition (commune à l'Ugict et à la CFE-CGC) sur la dégressivité des indemnités chômage des cadres. Cela peut-être pour nous un bon outil de prise de contact avec une population que nous connaissons peu.

Je ne peux que vous inciter moi aussi à vous intéresser à nos relais en territoires. Il ne faut pas hésiter à vous rapprocher d'eux.

Je rappelle aussi l'importance de la formation. Il est en effet important d'avoir des élus formés car il existe un besoin de déploiement vers les ICT sur tous les territoires et dans beaucoup de syndicats. Il existe une formation qualité de vie syndicale durant laquelle nous vous aidons à définir vos priorités de déploiement et je vous invite à la suivre.

Pour information, notre prochain congrès se tiendra en mars ou avril 2020, normalement à La Napoule.

Alain BIZET,

coordinateur Nouvelle-Aquitaine

Des syndicats m'ont interpellé à propos des PAP. Dans mon entreprise par exemple, le 1er collègue concernait tous les salariés classés jusqu'à 240 mais la direction y a



repris l'intégralité de la filière ouvriers. De ce fait, certains de nos camarades qui appartenaient au 2ème collègue sont revenus dans le 1er, l'idée étant d'avantager la CGC. Cela correspond-il à une stratégie globale de l'UIMM ?

Pascal GUINET

Lors de nos élections de CSE, nous avons recueilli 65 % des voix tous collèges confondus. Nous avons aussi réussi à maintenir un CSSCT (avec 90 heures de délégation par an pour ses membres), à pouvoir cumuler les heures de délégation, à les mutualiser entre titulaires et sous-traitants, et à conserver le budget des œuvres sociales. Le bilan de la négociation n'a donc pas été que négatif, sachant toutefois que les entreprises de moins de 300 salariés ont déjà subi en 1993 les effets de la loi Balladur qui avait conduit à une première unification des DP et des CE.

Autre point : nous avons encore voté avec des bulletins papier et je me demande si nous ne devrions pas, pour les prochaines élections, faire preuve de pédagogie sur le vote électronique, en expliquant qu'une rature, c'est grave.

Sur la vie syndicale, on entend dire qu'avec l'instauration des CSE et la baisse du nombre d'heures de délégation, il faudra militer la nuit, le week-end, qu'il existe un risque de coupure avec nos structures, etc., mais je pense que la vraie question sera celle de l'utilisation de nos heures de délégation dans l'entreprise. Faudra-t-il consacrer plus de temps à la CGT ou continuer à passer beaucoup de temps avec notre direction ?

Eric PRIEUX,

DSC Delphi

Nous avons eu nos élections en juin 2018, avec des bulletins papier que nous avons insisté pour conserver. Nous sommes

passés de la deuxième à la troisième place, après la CGC et FO, avec 25 % des voix. Cela a un impact énorme sur notre quotidien car pour beaucoup de salariés dans l'entreprise, c'est la démonstration que nous sommes en perte de vitesse. Ils essayent de sortir la CGT du débat avec l'aide de FO et de la CGC.

Mécaniquement, le CSE accentue les écarts entre organisations syndicales et la chute peut être très rapide pour celles qui sont en perte de vitesse. Nous le voyons bien dans nos instances où nous sommes beaucoup moins à l'aise que par le passé. Il entraînera aussi une remise en cause des accords de droit syndical et modifiera considérablement le dialogue social. Nous sommes ainsi accusés de harceler le trésorier et le secrétaire du CSE.

Nous avons réussi à obtenir deux représentants de proximité par organisation syndicale sur notre site, arguant du fait que leur nombre ne devait pas être lié à leur niveau de représentativité.

Concernant la CSSCT, elle est devenue une vraie commission du CSE et les deux instances ont le même secrétaire, qui a de ce fait extrêmement de pouvoirs.

Rappelons-nous les outils mis à notre disposition, comme le registre des dangers graves et imminents, que j'encourage chacun à utiliser au quotidien.

Boris PLAZZI

Dans son rapport d'introduction, Aziz Bouabdellah a utilisé l'idée du « bilan globalement positif ». En matière de syndicalisation, le bilan est certes globalement positif puisque nous enregistrons 4 800 nouvelles adhésions et créons entre 80 et 90 nouvelles bases chaque année mais ceci est l'arbre qui cache la forêt puisqu'entre 2015 et 2017, le nombre de nos adhérents est passé de 59 350 à 55 410 en 2017, soit un solde négatif de 4000 syndiqués. Autrement dit, nous perdons chaque année plus d'adhérents que nous n'en faisons.

A cela s'ajoute le fait que nous soyons devenus la deuxième organisation syndicale dans le pays, avec des résultats mitigés lors des élections professionnelles. Dans les grands groupes, nous avons un problème avec les ingénieurs, cadres et techniciens. Nous avons des équipes syndicales vieillissantes, avec des pratiques vieillissantes. Il existe un mouvement de repli sur l'entreprise, ainsi qu'un fort phénomène de répression syndicale. Enfin, le syndicalisme CGT est contesté dans sa forme et sa démarche.

A contrario, les équipes syndicales dynamiques obtiennent des résultats de tout autre nature, comme le montre l'exemple de l'usine Dassault d'Argenteuil. Nos camarades ont porté un projet industriel alternatif à celui de l'employeur, l'ont partagé avec les salariés

et ont lutté avec eux. Le résultat, c'est que lors des élections qui ont suivi, nous avons fortement progressé dans les 1er et 2ème collèges et proposé des candidatures dans le 3ème. On peut également citer l'exemple de JST, dont les salariés ont fait grève en vain six semaines pour obtenir des augmentations de salaire et où la CGT a obtenu de bons résultats électoraux. Il faut mettre ce type d'exemples en avant.

Dans son rapport, Aziz a aussi évoqué la nécessité de consacrer 50 % de son temps à la qualité de vie syndicale. Cela fait quelques années que nous portons cette idée mais il faut peut-être la caractériser plus précisément. Une vie syndicale organisée, c'est réunir les syndiqués, discuter avec eux, respecter leur avis, favoriser le travail collectif, établir des plans de travail, faire un suivi, des bilans, etc.

Sur la consultation évoquée par Lamia Bégin, si la Confédération a pour objectif de consulter 350 000 syndiqués d'ici septembre, cela veut dire que 30 000 métallos devront l'être d'ici là. Je pense donc qu'il faudra formaliser rapidement un plan de travail.

Lors du 52ème congrès, il y a eu de nombreuses interventions pour rappeler que nous étions un syndicat de classe, mais la CGT doit aussi être un syndicat de masse. Je pense donc qu'il faut faire un effort dans ce sens, en particulier auprès

de la jeunesse vers qui nous ne nous tournons pas suffisamment.

Patrice MARION

Animateur Loire-Atlantique

Aux chantiers de l'Atlantique, le syndicat CGT est confronté à la direction et à toutes les autres organisations syndicales. Le problème porte sur la mise en place du CSE et notamment sur les effectifs à prendre en compte pour définir le nombre de sièges et pour que les salariés sous-traitants soient représentés. Sur ce point, la CGT a été contrainte de saisir le tribunal d'instance pour remettre en cause l'accord CSE signé par tous les autres, c'est-à-dire la direction et ses accompagnants. La délibération est attendue pour le 25 juin et les élections auront lieu du 28 juin au 4 juillet.

Guillaume GASC,

Stryker Cestas, USTM de Gironde (33)

Pendant 20 ans, la CFDT était majoritaire dans mon entreprise (250 salariés). Les négociations du PAP CSE se sont relativement bien déroulées chez nous et malgré la perte de trois sièges, nous avons pu obtenir six représentants de proximité (avec heures de délégation et réunions avec la direction). Pour que le niveau d'information soit optimal, nous avons stipulé dans l'accord que tous les suppléants assisteront aux réunions, la mise en place d'une CSSCT et

l'augmentation des heures de délégations.

Alors que nous étions contre, la direction a imposé le vote électronique et force est de constater que la participation a progressé, passant de 85 % à 94 % depuis les précédentes élections. Outre le travail de fond que nous avons mené en interne et l'aide cruciale de l'USTM, pour la première fois, nous avons pu présenter deux cadres sur nos listes et c'est ce qui a fait pencher la balance en notre faveur. Nous tenons à votre disposition notre accord PAP.

Jérôme SERMAIN,

DSC Aquel

Mon entreprise (1 600 salariés répartis sur 11 sites en France) est passée au CSE l'année dernière. Nous avons signé un accord sur la mise en place des CSE et d'un CSE-C, puis négocié un accord PAP type pour encadrer le vote électronique.

La mise en place des CSE n'a pas vraiment eu

d'impact négatif dans mon groupe puisque seuls deux sites comptent plus de 300 salariés. Dans les autres, nous avons obtenu plus d'heures de délégation, certes avec moins d'élus, mais cela nous a aussi permis de faire un peu de « ménage » parmi nos élus et de nous mettre en ordre de bataille au niveau du groupe, avec des gens motivés.

On entend beaucoup dire qu'il faut aller vers les cadres pour continuer à exister mais cette démarche n'est pas évidente. Mes prédécesseurs se sont toujours battus en faveur des cadres et c'est grâce à cela que nous avons pu présenter des candidats au 3ème collège mais il existe des difficultés sur certains sites où les salariés des ateliers et ceux des bureaux sont en confrontation.

Sylvain WERNER,

USTM du Bas-Rhin (67)

Si nous avons enregistré de bons résultats dans

certaines entreprises où ont eu lieu les élections de CSE, nous avons aussi connu des reculs. Avec l'USTM du Bas-Rhin, nous avons donc organisé des AG pour débattre avec les syndiqués et les salariés pour en connaître les raisons. L'une d'elles, c'est que beaucoup de salariés se sont dit que, quels que soient les résultats, la CGT serait toujours là pour les défendre à travers les DP. Il va donc falloir en discuter avec eux car beaucoup ne savent pas ce que font les syndicats en dehors de leur entreprise.

Nous avons par ailleurs constaté que nous avons énormément de nouveaux élus et si certains parlent de temps syndical réduit, nous pensons plutôt que cela veut dire que chacun d'eux devra travailler pour son syndicat. Il faut savoir se remettre en question. Je suggère donc que l'on fasse un bilan en allant à la rencontre de toutes nos bases, quels qu'aient été leurs résultats. Il faut aussi savoir que beaucoup de salariés prennent une carte à la CGT suite aux élections et se sentent concernés par les négociations sur la convention collective nationale.

Gérard MONTUELLE,

coordinateur groupe Safran

Chez Safran, 50 % de l'effectif appartient au 3ème collège, 30 % au 2ème et 20 % au 1er. Depuis quinze ans, le groupe s'est transformé et la CGT (26 %) est passée deuxième organisation

syndicale derrière la CGC (32%) mais reste devant la CFDT (23 %) et FO (11 %). Même si nous progressons sur certains sites, notre score global tend à se tasser car nous ne sommes pas assez présents dans le 3ème collège. Ce sera une problématique à traiter lors des élections restant à venir au sein du groupe.

Sur certains sites, la direction s'est impliquée dans l'organisation des élections en envoyant aux salariés des tracts les incitant à voter. Je rappelle donc qu'il ne faut pas laisser l'employeur organiser les élections car cela appartient aux syndicats, y compris ceux qui ne sont pas présents dans une entreprise, via la négociation des PAP. Il faut tout vérifier, notamment sur la répartition des sièges par collège. La direction a profité de ces élections pour faire une remise à plat des accords et usages en vigueur, ce qui a conduit nos camarades à se réorganiser. Il faut aussi bien penser à renommer les DS et les DSC après les élections.

Par ailleurs, nous voyons bien que certains salariés sont « sponsorisés » par leur direction et ont reçu la garantie qu'en se présentant sur une liste de la CGC, leur évolution de carrière sera garantie. Chez Safran Aircraft Engines, nous avons donc lancé une action de groupe en vue d'obtenir un outil garantissant l'évolution de carrière de tous les élus et mandatés.



Christine FAGE,

USTM de Corrèze

Les élections n'ont pas encore eu lieu dans mon entreprise. Nous avons négocié un accord CSE avec une direction incompétente et parfois de mauvaise foi mais avons quand même réussi à maintenir des établissements distincts. Nous avons également obtenu une formation pour tous les élus CSE quel que soit leur mandat. Quant aux heures de délégation, elles sont prévues dans le protocole électoral qu'aucune organisation n'a signé. La direction a donc saisi la Direccte qui vient juste de lui répondre.

Nous n'avons pas obtenu que les suppléants participent aux réunions de CSE mais ceux du CSE central participeront à ses réunions plénières. Nous avons obtenu un Secrétaire pour la CSSCT. En revanche, nous avons perdu des heures de réunion préparatoire.

En matière de vie syndicale, nous recevons de nombreuses invitations à participer à des protocoles d'accord préélectoral mais ne sommes pas en capacité de le faire partout. Nous poursuivons aussi notre travail de parrainage sur le site de Thales. Nous sommes invités à y négocier le protocole préélectoral le 18 juin et espérons avoir des candidats aux prochaines élections.

Patrick BERNARD,

Depuis quelque temps, la Fédération a fait des DSC un de ses axes

forts, d'où leur plus forte participation au Conseil National. Elle travaille à l'instauration des règles, en demandant par exemple que la désignation d'un nouveau DSC soit précédée d'une AG et que celle-ci fasse l'objet d'un procès-verbal, pour s'assurer qu'il a bien été élu à la majorité. Nous ne pouvons en effet pas tous les connaître individuellement. Nous ne pouvons pas non plus les obliger à suivre la formation DSC mais cela est fortement recommandé car beaucoup d'entre eux ne savent pas qu'ils doivent avoir un lien direct avec la Fédération et que la participation au Conseil National fait partie de leurs obligations.

Frédéric CANTON,

USTM des Pyrénées Occidentales et des Landes (64-40)

Nous avons combattu le CSE car nous savions qu'il nous ferait perdre des moyens. Aujourd'hui, il est très clair que cette réforme n'a pas été faite pour plaire aux salariés ou aux organisations syndicales mais pour nous affaiblir, en particulier la CGT. Nos UL sont en effet en grande difficulté car elles manquent de militants, ce qui implique une restructuration de notre organisation. Nous sommes en effet de plus en plus sollicités par les UL pour participer à la négociation PAP, organiser des formations, etc. Or beaucoup de nos USTM fonctionnent grâce à trois ou quatre personnes.

Quel syndicalisme voulons-nous et quels moyens la Fédération et la Confédération mettent-elle en place dans les territoires pour que nos camarades puissent faire leur travail ?

Pour ce qui est de la discrimination syndicale, personnellement, j'arrive à faire la distinction entre mon activité syndicale et mon activité professionnelle. Or les camarades qui détiennent des mandats de haut niveau sont souvent coupés de leur activité professionnelle, qui a parfois disparu. Il faudrait peut-être les renouveler et que toutes les compétences qu'ils ont acquises soient reconnues pour qu'ils puissent revenir dans leur entreprise avec une classification plus élevée.

Norbert CAMBRAI,

DS Axima Réfrigération (groupe Engie)

Dans la branche du Froid, des négociations sont en cours sur la prévoyance. La chambre patronale a en effet émis le souhait d'apporter un avenant prévoyant une carence de cinq jours du maintien du salaire de base en cas d'arrêt maladie. La CGT s'est opposée à cette position mais nous avons trouvé face à nous des organisations syndicales qui préféraient signer un avenant pour soi-disant sauver le régime de prévoyance. En réalité, ce n'est pas une carence de cinq jours qui permettra de sauver un régime qui n'intervient qu'à partir du

seizième jour. Il y a donc eu une manipulation. Le 15 mai dernier, la CFE-CGC, la CFDT et FO se sont finalement rétractées, la chambre patronale s'est trouvée dans une situation précaire et l'avenant n'a pas été signé.

Dans notre entreprise, nous sommes en négociation sur la mise en place du CSE. Après six réunions, nous n'avons pas trouvé d'entente sur son périmètre – national ou régional – et nous nous demandons si notre employeur et la CFDT ne sont pas complices pour temporiser. Dernier coup de théâtre : notre employeur nous a présenté hier un projet d'accord tout ce qu'il y a de plus banal qu'il a cherché à nous pousser à signer.

Face à la politique menée par le groupe Engie, je tiens à attirer votre vigilance sur les dangers encourus par les entreprises de services. On note malheureusement un manque d'investissement collectif des salariés, même si nous essayons de communiquer en permanence avec eux.

Jean-Pierre MERY

Une autre problématique est la durée des mandats. Sur le site de Belfort, nous n'avons pas réussi à nous opposer à des mandats de trois fois quatre ans. Le problème, c'est que nous n'avons trouvé que cinq candidats pour huit sièges à pourvoir, dont seuls trois ont été élus. A Douai, en revanche,

nous avons recueilli 100 % des voix au 1^{er} collège, 96 % au 2^{ème} et obtenu six sièges. Avec des mandats d'une telle durée, nous allons devoir renouveler une bonne partie de nos candidats d'une élection à l'autre. Or nous risquons de ne pas toujours trouver suffisamment de camarades pour se présenter, surtout dans les petites entreprises. Nous risquons d'être confrontés à une vraie problématique dans les prochaines années si nous n'en tenons pas compte.

Loïc MIAULT,

Staubli Faverges, USTM de Haute-Savoie

Nous organiserons une journée d'étude le 11 septembre prochain dans l'idée de débattre et de partager notre expérience, le matin sur la façon dont s'est déroulée la mise en place des CSE dans nos entreprises, l'après-midi sur leurs conséquences sur notre vie syndicale. Nous sommes aussi en train de collecter les accords signés dans notre département pour les mettre à la disposition de nos camarades.

Frédéric SANCHEZ

Je partage totalement l'intervention de Frédéric Canton car le CSE va effectivement nous obliger à modifier nos pratiques syndicales. Cela nous ramène à la question de savoir quel militantisme nous voulons pour demain, ce qui impliquera de faire des choix. Certaines fédérations, comme celle

des cheminots va perdre 55 % de ses moyens. Comment pourrions-nous, avec moins de moyens, faire fonctionner l'ensemble de nos structures ? Nous allons par exemple devoir réfléchir au fonctionnement des USTM, qui ne correspondent peut-être plus à la réalité de la Métallurgie d'aujourd'hui et la problématique est la même pour les Unions locales. Peut-être faudrait-il prendre une journée sur cette question et regarder concrètement, département par département et région par région, de quelles structures nous avons besoin aujourd'hui. Dans la Loire par exemple, l'USTM est implantée à Saint-Etienne mais ce n'est pas là que se trouve le plus grand bassin d'emplois de la Métallurgie. Des expériences ont été menées dans certains départements, notamment dans le Rhône où ont été mises en place deux USTM, et leurs résultats sont intéressants. Nous avons donc besoin d'une réflexion sur la structuration dont nous aurons besoin demain.

Les premiers résultats des élections de CSE montrent des situations variées d'un site à l'autre mais aussi un recul dans les grands groupes comme Safran, Renault ou PSA. Nous ne pouvons plus nous satisfaire d'être la première organisation dans le premier collège. Si nous n'avons pas dans chaque département une réflexion sur les ingénieurs et cadres,

nous risquons d'être rapidement mis en grande difficulté, et cette question ne relève pas de la seule responsabilité de l'Ufict.

Je pense par ailleurs que nous avons besoin de beaucoup plus de rigueur dans le règlement des cotisations. Nous ne pouvons en effet pas accepter que 2 469 FNI n'aient toujours pas été réglés. Les cotisations représentent 20 % du budget de la Fédération, le reste provenant d'accords de droit syndical et de partenariat. Or si l'un d'entre eux était remis en cause, nous risquerions d'être en sérieuse difficulté. La question des FNI, et au-delà du renforcement de la CGT, devient donc capitale.

Enfin, nous avons besoin d'une direction fédérale qui se déploie dans l'ensemble des syndicats de la Fédération. Je pense donc que nous avons besoin d'un réel plan de travail, dans la durée, pour retourner sur le terrain y rencontrer nos camarades, et que la direction fédérale participe aux AG et aux congrès de syndicats pour véritablement mettre les syndiqués au cœur de la démarche de la CGT. Je ne suis pas de nature pessimiste et je pense que si la Fédération continue à appliquer le plan de travail qu'elle a mis en œuvre, elle pourra garder la place qu'elle occupe aujourd'hui, mais cela demandera un travail de terrain au quotidien pour enregistrer des résultats, notamment

dans les 2ème et 3ème collèges.

On peut enfin se féliciter qu'il y ait eu 41 interventions sur la vie syndicale et le renforcement de notre organisation. Cela montre que nous avons franchi une étape dans nos réflexions, ce qui me semble intéressant pour l'avenir.

Grégory LEWANDOWSKI,

coordinateur groupe Thales

Nous avons négocié au niveau du groupe Thales (40 000 salariés en France dont 75 % d'ingénieurs et cadres) un accord CSE qui ne nous fera perdre globalement aucun moyen, avec notamment des représentants de proximité qui seront sur le terrain pour y faire de la syndicalisation et porter nos revendications.

Le CSE va nous obliger à changer nos pratiques dans nos structures et dans nos syndicats. Il faut en revenir à un travail au plus près des salariés. Dans ce but, nous avons publié un livret sur la mise en place des CSE au sein du groupe Thales qui reprenait l'accord, le protocole d'accord préélectoral, les règles de composition de liste, la manière de conduire une campagne, les procédures à suivre après les élections et, surtout, la façon dont nous devons revoir nos pratiques syndicales. Pour moi, le CSE nous obligera à harmoniser notre action, alors que nous avons souvent des DP, des élus



CHSCT et des élus CE qui travaillaient dans leur coin. Avec le CSE, toutes les questions seront regroupées et devront être prises en compte par l'ensemble du syndicat, ce qui nous permettra de nous faire entendre d'une seule voix et d'être plus crédibles.

Sur le vote électronique, je me demande ce qu'en pensent les salariés. Chez Thales, ils y sont tous favorables, sachant qu'il existe différentes formes de vote électronique. Il est également vrai qu'il facilite les rayures mais il faut alors se demander pourquoi certains de nos candidats voient leur nom rayé.

Hamza,

DSC Renault Trucks commercial France

La mise en place du CSE a été un peu compliquée dans notre entreprise, la direction ayant travaillé main dans la main avec FO. Nous avons aussi souffert d'un élargissement du 3ème collège, dont la CGT

est totalement absente. Il y a cependant eu quelques points positifs puisque nous avons pu nous implanter à Lyon et Marseille. Nous avons aussi totalement revu nos accords de droit syndical mais avons globalement gardé les mêmes avantages qu'auparavant, même si le fait que les suppléants ne participent plus aux réunions nous cause énormément de tort. La situation est compliquée mais nous restons mobilisés. Nous pensons garder la main sur les négociations même si nous sommes passés de la 1ère à la 3ème place. Il faut garder en tête que les défaites d'hier feront nos victoires de demain.

De la salle

Dans notre entreprise, nous sommes majoritaires dans le 1^{er} collège, très faibles dans le 2^{ème} et n'avons pas présenté de candidats dans le 3^{ème}.

La mise en place du vote électronique a été

catastrophique puisque la participation est passée de 94 % à 67 % dans le 1^{er} collège (contre 95 % dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges). Les salariés n'en veulent pas. En plus de cela, la direction fait le jeu de FO et de la CGC et encourageant les salariés à adhérer à ces organisations.

Nous n'avons pas signé l'accord CSE et sommes passés de neuf à quatre titulaires au sein des instances représentatives du personnel.

Notre employeur n'a pas accepté les délégués de proximité et privilégie la mise en place de QRQC ou de chantiers 5S. Nous ne pouvons donc plus poser de questions DP et il n'y aura plus non plus de comptes-rendus de leurs réunions.

Nous avons aussi réussi à atteindre la parité sauf que beaucoup de nos élues sont jeunes et n'ont pas d'expérience.

Denis LEBLANC

Voilà quelques années, je vous avais fait part

de mon idée de créer un syndicat départemental pour les services de l'Automobile de Haute-Garonne. Cette idée a germé et porté ses fruits puisque nous nous sommes déployés dans les garages de la région (Volkswagen, Peugeot...) même si ce n'est pas toujours à la hauteur de ce que nous souhaiterions.

Dans mon groupe, le vote électronique nous a été imposé et le constat est que là où la CGT était le seul syndicat à se présenter, la participation n'a pas été exceptionnelle. En revanche, sur les sites où plusieurs OS se présentaient, la participation a été importante (93 %). Nous avons aussi constaté que le vote électronique favorisait les rayures.

Dernier point : j'en ai assez d'entendre qu'il existe une activité spécifique envers les ICT. Dans la Métallurgie d'aujourd'hui, se sont plutôt les ouvriers qui présentent une spécificité car moins de 50 % des salariés appartiennent au premier collège.

Samad EL GHAZI

Avec les élections CE et DP, nous avons tendance à considérer que nous avons fait le boulot et en attendons des remerciements de la part des salariés. Avec le CSE et le vote électronique, la donne a changé et les syndicats qui ne font rien distribuent des cadeaux ou des chèques-cadeaux pour obtenir des voix. Le meilleur moyen de contrer cela est d'utiliser nos

syndiqués, en passant par exemple dans les ateliers pour inciter les salariés à voter et leur rappeler que l'abstention fait le jeu du patron. Nous avons aussi créé un journal des élections et mis en place des permanences pour permettre aux salariés de voter par voie électronique.

La tendance a changé. Nos syndiqués veulent tous être clairement identifiés comme des adhérents de la CGT. La moyenne d'âge de mes élus est de 30 ans. Et après six mois d'expérience au CSE, je peux dire qu'il faut vraiment faire attention à ne pas tomber dans la réunionite aiguë.

Claude FRANCAL,

USTM de l'Essonne (91)

Les difficultés se rencontrent aussi dans l'animation des USTM. Nous avons de grosses difficultés à faire participer des syndiqués à nos réunions, mais il est vrai qu'il y a beaucoup d'ingénieurs et cadres dans notre département (plus de 50 % du salariat) et que nous avons des déserts syndicaux.

Je voudrais partager avec vous une décision de la Cour d'Appel de Paris en matière d'égalité professionnelle. Le 23 mai dernier, elle a donné raison au syndicat Ufict Ericsson France, à la FTM et à la Confédération en obligeant la direction d'Ericsson à diffuser les données indispensables à la négociation. Reportez-y vous pour obtenir les informations nécessaires à

la négociation sur l'égalité professionnelle dans votre entreprise.

Véronique MOREAU

Je souhaiterais faire point sur l'action de groupe engagée chez SAE sur les discriminations syndicales. Jusqu'à peu, pour faire une demande de réparation, il fallait engager une procédure individuelle devant le tribunal des prud'hommes, mais nous avons décidé d'explorer une autre piste, en l'occurrence l'action de groupe, qui est possible depuis 2016. En mai 2017, nous avons envoyé un courrier recommandé à notre direction pour lui signaler que trente-six camarades étaient discriminés. Après neuf mois de vaines discussions, nous l'avons assignée en justice en mars 2018 et nous avons appris voilà un mois que le défenseur des droits, Jacques Toubon, nous apportait son soutien et confirmait la discrimination systémique organisée par notre direction. Il demande également que soit retenue la méthode de triangulation de François Clerc pour détecter la discrimination.

Je précise que nous n'agissons pas seulement pour les salariés de la Snecma mais pour tout le monde et que si nous gagnons, c'est toute la CGT qui pourra gagner sur ces dossiers.

Abdelaziz BOUABDELLAH

Il ne faut pas s'enfermer dans le défaitisme face à la situation que nous

subissons aujourd'hui. La mise en place du CSE remet effectivement en question notre organisation, sujet qui a fait l'objet lors de nos Assises syndicales d'une feuille de route que nous devons maintenant appliquer partout. La Fédération s'y est efforcée, en organisant des journées d'étude, par le biais notamment de nos outils de proximité, qui sont ses premiers relais pour aider les syndicats à se renforcer.

Certains syndicats ont connu un renouvellement mais celui-ci n'est pas toujours facile et la Fédération a toujours été là pour les aider à éviter les « guéguerres » liées à la mise en place des CSE. Il y a en effet de la place pour tout le monde, même si certains camarades cumulent les mandats, ce qui pose la question de leur efficacité. Il est donc l'heure de nous remettre en question et de replacer au centre de notre action la notion de syndiqué acteur et décideur. C'est pour cela que la Fédération aimerait avoir plus de remontées sur les AG de syndicats car certains n'en organisent jamais.

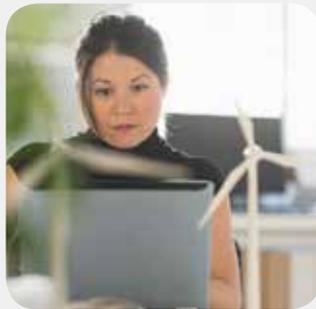
Chacun doit être en capacité de faire son autocritique. Je pense que nous sommes restés dans un certain confort et que nous devons franchir une nouvelle étape. Une nouvelle génération est en train d'arriver, d'où la nécessité de faire de la formation syndicale une démarche quotidienne. Il faut également franchir une étape en matière de

continuité syndicale car nous ne pouvons plus laisser partir ainsi tant de camarades après leur retraite.

Par ailleurs, nous suivons trop le timing du patronat. C'est à nous de donner un nouveau timing syndical. Nous savons que nous ne serons pas aidés par les autres OS ; à nous donc de prendre nos responsabilités et elles nous suivront si nous sommes en capacité de fédérer les salariés et de les emmener avec nous. C'est l'affaire de toute la direction fédérale et il y aura dès le deuxième semestre de 2019 un grand plan de visite des syndicats pour échanger avec eux, les écouter, comprendre les raisons de leur isolement, et j'insiste pour que tous les DSC y participent.

Enfin, juin est le mois du déploiement mais je n'ai pas beaucoup entendu parler des plans de travail qui ont été mis en place. Je m'inquiète de la situation de certaines régions, notamment l'Ile-de-France, où nous sommes passés de 15 000 à 6 000 syndiqués. Il faut passer aux actes pour stopper cette hémorragie. Construisons la lutte qui nous amènera vers de nouvelles conquêtes !

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

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



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE