

BILAN D'ACTIVITÉ



42^e

CONGRÈS
01-05 FÉVRIER 2021
MONTPELLIER



Une **Fédération**
renforcée, organisée
pour *gagner*

Protection, services, accompagnement social

(Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements)

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

Le mandat

Les engagements débattus et décidés au 41^e congrès, au sujet de la vie syndicale, de la politique industrielle et de la négociation de la Convention Collective Nationale ont été mis en œuvre au cours de la mandature.

La Fédération a été très sollicitée par des syndicats rencontrant des difficultés dans la mise place des CSE.

En effet, ceci nous oblige à revoir nos modes de fonctionnement. La diminution des droits syndicaux, qui en a découlé, a posé avec force la question du temps accordé à notre organisation syndicale.

La Fédération, c'est 33 réunions du Comité exécutif fédéral et 5 conseils nationaux pendant le mandat.

Consacrer 50 % de notre temps syndical à la Vie syndicale, c'est se fixer de nouveaux objectifs à la sortie des élections, pour aller au contact des salariés, et se renforcer.

Trois grands temps forts ont rassemblé plus de 800 syndiqués au niveau national avec une déclinaison en territoires. Ces initiatives ont permis de partager les propositions de la FTM-CGT avec le plus grand nombre, de les confronter au vécu des salariés et à la réalité de chacune et chacun, mais aussi de travailler des solidarités ainsi que des convergences.

La pandémie mondiale du virus Covid-19, démarrée en Chine en novembre 2019, et arrivée en France en janvier 2020, a permis au gouvernement de prendre des mesures d'urgence limitant les droits et libertés des citoyens et des salariés.

Si le confinement s'explique pour limiter les risques de propagation de ce virus mortel, l'absence de prévision du gouvernement (*destruction des stocks de masques et commandes tardives de nouveaux masques, surtout pour les personnels soignants*) et la casse des hôpitaux publics et de la Recherche en France par la réduction des budgets depuis de nombreuses années, rendent cette privation de liberté difficile à accepter.

Mais le confinement ne concernait pas tout le monde et le gouvernement n'a rien fait pour empêcher les entreprises, dont l'activité n'est pas essentielle à la vie de la Nation (*commerces alimentaires, pharmacie, boulangeries, tabac et presse*), de faire travailler les salariés, comme ce fut le cas dans la Métallurgie.

C'est ainsi que la FTM a décidé, le 7 avril 2020, de saisir le Conseil d'Etat d'un référé liberté contre l'Etat, pour lui enjoindre de dresser une liste des entreprises de la métallurgie essentielles à la Nation, de renforcer les mesures de confinement en ordonnant la fermeture des autres entreprises et de prendre des mesures spécifiques de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs adaptées au risque de contamination du Covid-19 pour ceux qui continuent à travailler.

Plusieurs ordonnances ont été prises par le gouvernement organisant de nombreuses dérogations en matière de temps de travail, de prise des jours de congés et permettant aux entreprises d'imposer aux salariés l'activité partielle en raison de l'état d'urgence sanitaire.

Face à cette crise sanitaire et économique, nous ne devons pas nous replier sur nous-mêmes. Bien au contraire, les échanges et les débats avec les syndiqués doivent s'amplifier partout sur le territoire.

UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE HAUT NIVEAU POUR LA MÉTALLURGIE

La négociation nationale relative à l'évolution du dispositif conventionnel, engagée depuis septembre 2016, s'est poursuivie tout au long de cette dernière mandature.

Depuis le 41^e congrès, pas moins de 55 réunions se sont tenues avec le patronat, qu'il s'agisse de réunions plénières ou de groupes techniques paritaires. Plusieurs thèmes ont été discutés à l'aprem qui concernent tous le quotidien des salariés au travail : classifications, temps de travail, santé et conditions de travail, emploi et formation professionnelle, droits individuels, statut de l'encadrement et prévoyance. L'essentiel du travail a été de construire et étayer nos revendications thème par thème, d'analyser les propositions patronales et bien sûr de formuler des projets alternatifs. Les échanges avec des « experts » extérieurs à notre organisation ont aussi permis de faire avancer la réflexion (*juristes, économistes, universitaires, actuaires et institutions de prévoyance...*).

Sur chacun de ces sujets, la Fédération a revendiqué des droits et garanties pour les salariés, fondés à la fois sur le mieux disant de ce qui existe et sur l'innovation sociale pour répondre aux aspirations nouvelles des salariés. Ces revendications, dans leur ensemble, constituent notre projet de Convention Collective Nationale de haut niveau. A chaque fois que cela a été possible, la CGT a essayé de faire avancer le travail intersyndical pour mettre en avant et porter ensemble les points de convergence, particulièrement sur les droits individuels et la prévoyance.

Parallèlement à ce travail directement lié à la négociation, la Fédération a poursuivi son action en direction des militants et plus largement des salariés pour les former, les informer et en faire les premiers acteurs de cette négociation historique. Ainsi chaque réunion est systématiquement suivie de la publication de *l'Echo des négos* pour affichage dans les entreprises et d'une courte vidéo pour relater les éléments essentiels de la négociation en cours. La Fédération a également tenu 107 journées d'études et assemblées de salariés en lien avec les syndicats et les USTM. Ces différentes initiatives ont permis de réunir près de 3 000 per-

QUELQUES CHIFFRES

15 tracts thématiques



300
camarades à
la Convention
Collective Nationale
d'octobre 2019

100 000 exemplaires
#l'autr'info



sonnes. A chaque fois, le débat a été riche et a permis aux salariés et à nos militants de prendre la mesure du projet patronal, rétrograde voire ringard, et de la nécessité de faire grandir le rapport de forces pour parvenir à imposer notre projet. A cet égard, les assises de la Convention Collective Nationale qui ont réuni plus de 300 camarades à Montreuil le 1^{er} octobre 2019 ont participé largement à la construction de la mobilisation. Par ailleurs la publication de 15 tracts thématiques a jalonné le temps de la négociation, tout comme le journal de 24 pages « #l'autr'info » publié à 100 000 exemplaires. Ce journal à destination des militants et des salariés, conçu pour aller à la rencontre des salariés et ouvrir les discussions revenait sur l'enjeu des négociations sur le futur dispositif conventionnel et était décliné en trois parties :

- Une première consacrée aux Conventions Collectives et à la négociation ;
- Une deuxième sur les enjeux de chaque thématique abordée lors de la négociation ;
- La troisième était l'interview du secrétaire général de la Fédération rappelant l'engagement de la CGT dans cette négociation et les perspectives syndicales à conquérir.

La mobilisation a également pris corps au travers des journées d'actions organisées depuis notre 41^e congrès et qui se sont déclinées dans les entreprises et devant les chambres patronales territoriales avec demande de rencontre des responsables patronaux locaux. Ces journées d'actions ont généralement été accompagnées d'une conférence de presse pour laquelle la Fédération a mis à disposition des camarades, en responsabilité dans les territoires, une trame de texte facilitant leur intervention.



Droits sociaux et garanties collectives

Depuis le dernier Congrès Fédéral de novembre 2017 à Dijon, le service juridique, a poursuivi ses activités de conseil et d'aide au profit des syndicats et des structures territoriales de la métallurgie CGT. La nécessité d'appropriation des garanties collectives et la compréhension des nouvelles normes juridiques que les lois successives ont mis en œuvre, sont une priorité de la Fédération pour armer au mieux les camarades, pour contrer les attaques du patronat sur nos conquies sociaux et aussi sur les droits des travailleurs.

I. Depuis quatre ans, l'UIMM a engagé une négociation de l'ensemble du champ conventionnel national de la branche. Cette négociation nécessite un travail juridique important pour aider les camarades à la négociation sur les différents thèmes, mais aussi permettre l'appropriation de ces sujets par les camarades dans les syndicats.

Ces sujets concernent :

- 1.-** Gouvernance de la branche, la philosophie, les principes et l'architecture, le dialogue social ;
- 2.-** Classifications
- 3.-** Protection sociale
- 4.-** Organisation du temps de travail et déplacements
- 5.-** Relations individuelles de travail (vie du contrat de travail)
- 6.-** Santé au travail, qualité de vie au travail
- 7.-** Emploi, formation professionnelle
- 8.-** Rémunération
- 9.-** Responsabilité sociétale des entreprises
- 10.-** Dialogue social en entreprise
- 11.-** Offre collective (intéressement, participation, épargne entreprise...)
- 12.-** Champ d'application de la branche.

Sans chercher à être très exhaustif pour ne pas alourdir le document, un petit focus sur quelques sujets :

Sur **classifications**, un livret a été travaillé pour porter les revendications de la CGT. Il comprend un nouveau dispositif de classement qui tient compte des problèmes juridiques que pose le système actuel, mais aussi qui permet au salarié d'avoir un vrai déroulement de carrière et une évolution de son salaire. Un « 4 pages » a été réalisé pour mettre en lumière les reculs sociaux que porte le projet patronal par rapport à l'existant.

Sur **organisation du temps de travail**, un tableau juridique de comparaison a



été fait pour mettre en lumière l'existant et ce que propose l'Uimm dans son projet.

Plusieurs Powerpoint ont été réalisés et utilisés lors de journées d'étude en territoires pour expliciter l'existant sur les accords nationaux de branche, mais aussi sur les conventions collectives (*nationale et territoriales*), ainsi que les revendications portées par la CGT.

II. Un autre domaine juridique a occupé le secteur : ce sont les « ordonnances Macron » des 22 septembre 2017 et 22 décembre 2017 ainsi que les dix décrets d'application entrés en vigueur avant le 31 décembre 2017, ceci après l'adoption d'une loi le 15 septembre 2017 d'habilitation du gouvernement à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Autant dire que depuis son élection en mai 2017, le gouvernement de M. Macron n'a pas chômé pour casser les droits des salariés.

Ces textes qui ont profondément modifié le Code du travail en défaveur des salariés sont relatifs à la négociation collective, la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, la prévisibilité et la sécurisation des relations du travail, la prévention et la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels.

Afin d'aider les militants, le service juridique a donc participé à la création de plusieurs documents et à leur mise à jour au gré de la parution des ordonnances et des décrets d'application :

- « Mise en place du Comité Social et Economique dans les entreprises » reprenant une partie des mesures transitoires. Février 2018 ;
- « Ordonnances Macron : une réforme en profondeur du Code du travail. Des droits collectifs et individuels affaiblis ». Versions Février et avril 2018. Il s'agit d'un document Powerpoint présenté à une soixantaine de journées d'études organisées au sein d'entreprises ou en collaboration avec les USTM ;
- « Guide CGT Négociation de la mise en place, de l'élection et du fonctionnement du Comité Social et Economique ». Février 2018 : règles de validité des accords (*périmètre, majorité, chronologie des accords et accords mixtes*) ;
- « Guide pratique du militant : aide à la négociation. Accord Comité Social et Economique. Eléments pratiques ». Juin 2018 ;
- « Guide pratique du militant : aide à la négociation. Accord Comité Social et Economique. » Septembre 2018 : périmètre et établissements distincts, UES, Attributions du CSE, CSE Central, Commissions dont la CSSCT, représentants de proximité ;
- « Guide pratique du militant : aide à la négociation. Accord Comité Social et Economique. Eléments pratiques de compréhension de la loi ». Septembre 2018 : fiches pratiques simplifiées et les améliorations qu'un accord de mise en place du CSE

peuvent apporter par rapport à la Loi ;

- Un modèle de **Protocole d'Accord Préélectoral** remanié en fonction des dernières évolutions légales ;
- Un guide **des élections professionnelles** revisité (*en cours de finalisation*) ;
- Mise à jour en cours du Guide AT/MP du fait des modifications légales importantes intervenues depuis sa parution et réédition.

Nous avons ainsi eu de nombreuses interrogations concernant la mise en place du CSE, et notamment les sujets à aborder dans un accord de mise en place du CSE, sachant que ce qui n'est pas écrit n'existe pas.

En d'autres termes, comme la loi réduit drastiquement les droits des élus par rapport à ce qui existait précédemment avec les trois institutions désormais supprimées, seul l'accord d'entreprise peut limiter l'affaiblissement de ces droits, ce qui suppose de bien s'approprier les textes pour trouver quelques parades. La lecture d'une cinquantaine de projets d'accords de mise en place du CSE a permis d'alerter les camarades mandatés sur les thèmes à négocier absolument et d'attirer leur vigilance sur certains sujets.

Nous avons été interrogés sur divers autres sujets en lien avec le CSE :

Une USTM nous a alertés sur le comportement de certaines entreprises, en lien avec le nouvel article L.2314-5 du Code du travail qui indique que dans **les entreprises de 11 à 20 salariés**, l'employeur invite les organisations syndicales représentatives à la négociation du PAP à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections, dans un délai de trente jours à compter de l'information donnée aux salariés de l'organisation des élections.

Certaines entreprises ont informé la CGT qu'elles ne négocieraient pas de PAP en raison de l'absence de candidat. Ce sujet a été transmis à DLAJ confédéral.

Les **listes électorales** et l'obligation de **parité femme/homme** en fonction de la proportion de femmes et d'hommes dans le collège électoral concerné et l'alternance entre les deux sexes jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes : les interrogations se sont succédées pratiquement quotidiennement jusque fin 2019.

Nous avons eu à étudier l'actualité jurisprudentielle en la matière avec de nombreux arrêts de la cour de cassation.

Deux articles ont été réalisés sur le sujet parus dans le *Mensuel des métallurgistes* « Candidatures aux élections du CSE et Parité homme/femme



Actualité jurisprudentielle » en juillet 2019 et « Elections du CSE : parité, désignations » Par une série d'arrêts, le 11 décembre 2019, la Cour de Cassation précise sa jurisprudence sur plusieurs points. » en décembre 2019.

III. Beaucoup d'interrogations sont nées après les élections du CSE, notamment sur le **règlement intérieur** de l'institution (*sujet d'un article dans le mensuel de juin 2019*) : mise en place, validité et objet.

De même, début 2020, nous avons commencé à avoir des interrogations sur les conséquences de l'absence de mise en place du CSE au 31 décembre 2019, dont la principale étant que l'employeur ne peut pas mettre en application des mesures qui n'auraient pas fait l'objet de l'information et/ou consultation obligatoire du CSE. En cette période de multiples renouvellements des IRP, nous avons également eu des questions sur la **désignation des DS** (*objet d'articles dans le mensuel* : « Désignation des délégués syndicaux » juin 2018 et « La charge de la preuve du nombre de salariés pèse sur l'employeur » novembre 2019).

Pour faciliter la compréhension de la validité d'un accord collectif sans délégué syndical, nous avons travaillé à un graphique paru dans le mensuel d'avril 2018.

Nous avons dû, à de nombreuses reprises, rappeler que le mandat de représentant syndical au CSE était incompatible avec celui de membre élu, titulaire ou suppléant, en raison du fait que les fonctions délibératives de l'elu ne peuvent se cumuler avec celles consultatives du représentant syndical. La Cour de Cassation a eu l'occasion de le confirmer de nouveau le 11 septembre 2019 (*n° 1823.764*).

IV. D'autres sujets de préoccupation ont également été abordés :

- Les accords UIMM de juin 2018, notamment celui sur le CDD et la suppression du délai de carence ayant fait l'objet d'une saisine du TGI par la FTM pour annulation, rejetée par le TGI et en cours d'appel ;
- Les congés payés (objet d'un article dans le Mensuel juillet/août 2018) ;
- **La rupture conventionnelle collective et l'accord de performance collective** également créés par les ordonnances Macron de septembre 2017 ont nécessité des explications aux camarades mandatés confrontés à des demandes de négociation dans leur entreprise. Ces deux sujets ont fait l'objet d'articles parus respectivement dans les mensuels d'avril 2018 et février 2019.

Les inquiétudes étaient notamment

liées au fait que l'employeur souhaitait éviter de mettre en place un PSE et toutes les contraintes liées aux licenciements pour motif économique. Pour la signature d'un APC, les nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise qui en sont la raison sont d'une acception tellement large qu'il peut en effet facilement se substituer à un PSE.

L'attention des militants a été attirée sur les conséquences désastreuses pour les salariés de la signature d'un APC qui peut réduire les droits des salariés et permettre à l'employeur de licencier ceux qui refuseraient l'application de l'accord, sans qu'ils puissent contester la rupture de leur contrat de travail aux Prud'hommes.

Pour éclaircir le tableau un peu sombre dressé jusque-là, rappelons que la FTM a décidé de s'emparer, avec succès, du cadre juridique créé par la loi du 18 novembre 2016 instituant des actions de groupe en matière de **discrimination au travail**, et ce malgré sa complexité de mise en œuvre.

La situation bloquée, dans un premier temps, a pris un tournant décisif à la suite de la publication du rapport du Défenseur des droits dans le dossier SAFRAN qui fait ressortir que les outils d'observation de l'évolution des carrières des militants mis en place par les directions, servent en réalité à dissimuler les discriminations. Ainsi tous les accords d'entreprise sur le sujet pourront être remis en cause et la méthode Clerc de comparaison des évolutions de carrière, déjà validée par la jurisprudence, voit son efficacité confirmée pour dévoiler les discriminations et chiffrer leur préjudice pour les salariés concernés.

Un article a été réalisé sur « *Les barèmes d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Après le barème finlandais, le barème italien déclarés contraires à la Charte des Droits sociaux par le Comité Européen des Droits Sociaux* ».

Ce sujet a été rattrapé par l'actualité de la pandémie du virus Covid-19, et rendu momentanément secondaire en raison de la fermeture des Conseils de Prud'hommes en cette période de confinement.

Comme indiqué précédemment, plusieurs ordonnances ont été prises par le gouvernement organisant de nombreuses dérogations en matière de temps de travail, de prise des jours de congés et permettant aux entreprises d'imposer aux salariés l'activité partielle en raison de l'état d'urgence sanitaire.

Des fiches juridiques ont donc été réalisées pour aider les camarades

dans la compréhension de ces nouveaux textes :

- Les règles de l'activité partielle modifiée ;
- Le Code du travail confié au fond du placard ;
- L'exercice du droit de retrait est-il légitime ?

- Décharge de responsabilité ;
- L'indemnisation des salariés absents pour raison médicale ou garde d'enfants ;
- Les congés payés ;
- Les annulations de voyage et séjours ;
- Services de santé au travail ;
- Tourisme social.



L'INDUSTRIE LIBÉRÉE DE LA FINANCE

Réponse à l'urgence sociale et environnementale de nos territoires

En 20 ans, la part de l'industrie dans le PIB est passée de 16,7 % à 11,9 %, et plus d'un million d'emplois industriels ont disparu ; alors que les entreprises du CAC 40 pour l'année 2018 (année record), ont redistribué 57,4 milliards d'euros aux actionnaires. Par rapport à 2017, c'est + 12,8 % et + 62 % par rapport au plus bas de 2009. La part des dividendes versés aux actionnaires dans les entreprises du CAC 40 a explosé. Elle passe de 30 % au début des années 2000, à 67,5 % en 2016. Seulement 5 % vont aux salariés sous forme d'intéressement et participation.

En 2019, nous comptons 1,356 million de salariés, + 146 000 intérimaires dans la métallurgie. Quelques chiffres :

- 119 000 salariés dans l'aéronautique ;
- 192 000 dans l'automobile ;
- 37 000 dans la sidérurgie ;
- 25 400 dans la navale.

Le gouvernement a fait le SAV des grands groupes et du patronat, tout en s'appuyant sur les dernières lois Macron, El Khomri, Rebsamen... La liste est longue.

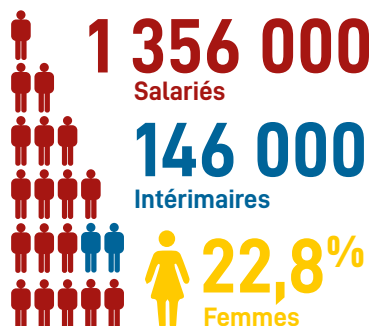
La question environnementale n'a jamais été aussi présente dans le débat public et notamment pour la jeunesse qui se mobilise de plus en plus autour de cette question. Cependant, n'oublions pas que les premiers impactés par ces problématiques, ce sont bien les salariés qui travaillent dans ces industries. On ne peut pas, on ne doit pas opposer industrie et environnement, car si la question industrielle est bien prise dans son ensemble, l'industrie peut répondre à ces problématiques sous certaines conditions.

C'est dans ce contexte que la Fédération a organisé les Assises de l'Industrie, les 6 et 7 novembre 2019 avec 220 participants, autour de trois thèmes transversaux sur l'ensemble de nos filières industrielles : la question du coût du capital, les enjeux environnementaux et la formation professionnelle.

Nous avons construit, sur plusieurs territoires, un travail croisé, entre public et privé, ainsi qu'un travail en filière. Le travail de convergence avec les autres fédérations CGT s'est notamment matérialisé par « La Caravane de l'Industrie »

QUELQUES CHIFFRES

54 milliards €
distribués aux actionnaires



76 structures
dont **60** USTM

qui a déployé, dans le département du Nord, un argumentaire sur la place de la sidérurgie et son interaction avec les secteurs de l'automobile, du ferroviaire, de l'énergie, ou de la construction. Toutes ces activités industrielles en filières constituent l'équilibre de plusieurs territoires du département, un équilibre de vie, d'où la nécessité de services publics consolidés.

La désindustrialisation de notre pays, au service de la rentabilité financière, au détriment des investissements et de l'emploi, n'est pas acceptable.

Notre Fédération est résolument engagée à poursuivre et amplifier son travail pour permettre à l'industrie de retrouver une place prépondérante dans le développement du pays et la réponse aux besoins environnementaux et de la population.

Afin de poursuivre le lien entre donneurs d'ordres et sous-traitants dans l'ensemble de nos filières, composant l'industrie, tous les secteurs de notre Fédération, y compris dans nos territoires, ont répondu aux sollicitations des syndicats.



L'Automobile

L'emploi et l'activité économique de nos territoires dépendent pour beaucoup de l'état de santé des entreprises sous-traitantes et de la protection de leurs savoir-faire, au cœur de notre tissu industriel. GM&S est une parfaite illustration de la responsabilité des donneurs d'ordres dans l'appauvrissement continu d'une entreprise et la disparition de ses emplois.

La proposition de loi portée par les salariés de GM&S - La Souterraine, vise à pallier la dépendance des sous-traitants et de leurs salariés, et rendre responsables des donneurs d'ordres vis-à-vis des entreprises sous-traitantes, leurs salariés et les territoires.

Notre Fédération participe au sein de la Fédération CGT des transports au travail engagé sur la stratégie des bus électriques du Paris 2025.

Notre présence lors des comités sectoriels Européens et Internationaux (*IndustriAll*) nous a permis de travailler des propositions sur les changements et innovations des véhicules, et motorisation, pour la prise de position commune des syndicats français et européens sur les effets du CO₂. Le collectif automobile s'est souvent déplacé dans les régions et départements pour rencontrer les syndicats et débattre des propositions de la FTM sur la filière automobile. Un débat spécifique sur l'avenir de la filière automobile a été organisé en octobre 2019 dans la Vienne. Ce débat a clôturé une journée spécifique avec nos syndicats de l'automobile et a permis la confrontation des idées.

Notre présence lors des salons des équipementiers ainsi qu'au salon de l'automobile pour échanger avec les visiteurs, distribuer des tracts a été fortement appréciée.

L'avenir des entreprises et de l'emploi, l'attractivité de la filière c'est aussi tout ce que nous avons porté lors de la manifestation d'octobre 2018 à Bordeaux organisée par la FTM et l'UD de Gironde. Cette journée d'actions organisée d'une part en soutien sur la situation de l'époque de l'entreprise Ford mais aussi sur l'enjeu de toute une filière, a été un beau succès en terme de mobilisation avec une manifestation de plus de 800 personnes.

Un travail du secteur automobile de la FTM a été mis en place en lien avec les structures interprofessionnelles, syndicats donneurs d'ordres comme RENAULT permettant la sauvegarde d'entreprises ou d'emplois comme à la Fonderie de Bretagne, S.A.M. dans l'Aveyron, etc.



La sidérurgie

Le 15 mars 2018, en plein cœur de la semaine d'actions métallurgie sur les conventions collectives et l'emploi, les syndicats de la sidérurgie, avec la Fédération, avaient décidé d'une mobilisation nationale dans la filière.

Une mobilisation pour l'avenir des sites, de leurs emplois, mais aussi bien en phase avec l'enjeu de défense de nos Conventions Collectives et pour l'attractivité de la filière auprès des jeunes.

Trois manifestations phares ont eu lieu, dans trois régions majeures pour la sidérurgie : Hauts-de-France à Valenciennes, Grand Est à Hagondange, PACA à Fos-sur-Mer. La FTM-CGT a été également auditionnée par la Commission d'information du Sénat, le 18 juin 2019, sur la sidérurgie, pour réaffirmer que la France et l'Europe sont en sous-capacité de production d'acier : preuve en sont les balances commerciales devenues déficitaires. En ce sens, il faut conforter et non détruire nos aciéries électriques, et relancer les hauts fourneaux à Florange. Si nous laissons faire, ce sont plusieurs milliers d'emplois qui sont menacés dans le pays, en cumulant emplois directs et indirects, sachant qu'un emploi direct génère trois emplois indirects dans la filière. Des bassins historiques sont ainsi suspendus à des décisions imminentes pour tous ces groupes. Citons, entre autres, le bassin Lorrain, le bassin Dunkerquois, Valenciennois, celui de Fos-sur-Mer, pour lesquels la sidérurgie constitue toujours une activité industrielle majeure et structurante pour l'emploi. Les métiers de la sidérurgie sont nobles et essentiels pour l'équilibre de notre industrie régionale comme nationale. C'est pourquoi, la Fédération a demandé la tenue d'une table ronde au niveau national, avec les régions concernées, afin d'exiger, entre autre, une maîtrise publique de la filière.

L'Aéronautique

Dans la région Midi-Pyrénées une Coordination CGT de l'Aéronautique, regroupant plusieurs sous-traitants du secteur, a été créée autour d'une plateforme revendicative commune. Le groupe Airbus a un devoir de vigilance sur le plan social et environnemental dans son périmètre mais aussi, en tant que donneur d'ordres, au niveau de ses sous-traitants.

La FTM-CGT a pour ambition de rassembler tous les salariés de la filière AERO, du plus petit sous-traitant au plus gros donneur d'ordres, afin d'apporter des perspectives, notamment un plan de réorganisation de la filière, basé sur la contribution au processus de production, imposant de fait une autre relation donneurs d'ordres et sous-traitants, et se traduisant par :

- Une répartition homogène et légitime de la richesse sur la filière, visant à consolider les PME ;
- Des garanties collectives identiques des salariés sur l'ensemble de la filière pour en finir avec le dumping social ;
- La ré-internalisation d'activités avec transferts automatiques des salariés des entreprises concernées.

Ces exigences nécessiteront une attention particulière sur le projet de loi, portant sur la responsabilité des donneurs d'ordres vis-à-vis des sous-traitants.

La Navale

Le collectif Naval de la FTM-CGT est composé de camarades, représentant les principaux chantiers civils du territoire.

Trois réunions en moyenne se déroulent chaque année sur des sites différents.

Plusieurs actions coordonnées ont permis de faire reculer les directions et le gouvernement.

On peut prendre pour exemple les mobilisations importantes, qui se sont coordonnées à Dunkerque, Brest et Marseille et qui ont permis de maintenir la reconnaissance de l'exposition d'un certain nombre de salariés à l'amiante. Cela au vu de la volonté de mettre un terme à cette reconnaissance dans la Réparation Navale.

Des entreprises qui ne sont plus reconnues comme exposées à ce produit se sont vues inscrites sur l'arrêté du 22 décembre 2017, modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navale, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (exemple NAVTIS à Brest).

Chaque année, le 24 septembre est une date de revendications pour l'amélioration des conditions de travail.

Les branches rattachées

- **BIJOUTERIE/BJOP** : ce secteur concerne plus de **11 000** salariés répartis sur plus de **3 000** entreprises.
- **MACHINISME AGRICOLE/SEDIMA** : ce secteur concerne **35 000** salariés et **2 700** PME.
- **FROID/SNEFCCA** : ce secteur concerne **28 000** salariés pour **2 800** entreprises.

Dans la métallurgie, cette branche professionnelle nationale est représentée par des camarades membres du Comité Exécutif Fédéral et/ou désignés par la Fédération. La branche du froid est représentée par une assistance fédérale et deux camarades qui siègent aux commissions paritaires conventionnelles « CPPNI » de la chambre patronale SNEFCCA « Syndicat National des Entreprises du Froid, d'Équipements de cuisines Professionnelles et du Conditionnement de l'Air ». Les camarades ont un rôle de bienveillance sur la CCN du froid, de revendiquer et faire des propositions sur l'évolution des droits des salariés conventionnels, des avantages aux droits communs et une surveillance des modifications juridictionnelles, comme les ordonnances qui modifient le Code du travail. Forts de propositions CGT, sur les revendications d'égalité de salaires, d'avantages conventionnels, intérêts communs, les camarades CGT ont veillé et fait respecter pendant trois ans, une égalité de droits au travers de leurs revendications, limité une casse et un recul social sans précédent par rapport à une politique patronale déterminée au recul d'intérêts communs. Durant le mandat de la direction fédérale, les camarades siégeant aux commissions paritaires de la branche du froid, ont contribué à faire évoluer l'existence de cette branche, contrôlé et partagé des droits à la formation Professionnelle, veillé à une équité entre les Femmes et les Hommes, mais surtout freiné et mis en difficulté la chambre patronale lors de décisions sur des projets d'accords de modification des textes conventionnels. La branche du froid est un secteur d'activité difficile de par un grand manque de Techniciens Frigoristes. Elle est en recrudescence de candidatures pour ses postes de travail offrant un métier riche en connaissance, mais souvent handicapé par un temps de travail supérieur à la durée légale du travail. Les camarades CGT restent à l'écoute des salariés, dans une branche du froid en évolution permanente, face aux réformes énergétiques et aux engagements politiques liés au réchauffement climatique.

- **SERVICES DE L'AUTO** : ce secteur concerne **414 550** salariés avec **141 000** entreprises

Le secteur des Services de l'automobile est majoritairement constitué de TPE réparties dans **14** filières. Petits garages, stations-services, parkings, auto-école, centres autos, centres de contrôles techniques, casses auto..., autant d'entreprises où les syndiqués sont souvent isolés. Pourtant, c'est dans ces petites entreprises que nous avons un réel potentiel de développement. **95 %** des salariés des services de l'automobile travaillent dans les TPE. La Fédération s'engage dans toutes les campagnes TPE en territoires, pour conforter et renforcer sa place de première organisation syndicale dans la branche.

Les Assises des Services de l'Automobile, qui ont eu lieu les 27 et 28 novembre 2018, ont réaffirmé la nécessité d'intégrer les syndiqués isolés dans les structures. Il a été également décidé de travailler la syndicalisation, notamment par des campagnes de parrainage. L'accent a été mis sur l'enjeu de la syndicalisation des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT), des femmes et des jeunes.

La Formation Professionnelle et L'Emploi

Depuis 2017, le secteur de la formation professionnelle a été remodelé.

Tout d'abord en intégrant la partie emploi car si elle n'est pas la seule solution pour réduire le chômage, elle en est un vecteur incontournable.

L'avenir de nos industries repose de plus en plus sur la formation professionnelle. Elle est un liant au développement du numérique et technologique et par conséquent à l'emploi dans les territoires.

D'où la création du Collectif Emploi Formation Professionnelle, en 2018. Tout d'abord, il fut composé de mandats des CPREFP (*Commission Paritaire Régionale Emploi et Formation Professionnelle*) avec une représentativité de toutes les régions du territoire. Ce collectif s'est réuni trois fois en 2018, avec une journée d'étude à Montreuil, le 14 novembre 2018, regroupant une trentaine de personnes avec à l'ordre du jour l'appropriation des enjeux du dialogue social territorial à partir de notre ciment revendicatif.

Cette nouvelle organisation nous a permis d'être opérationnels dès la mise en place de la loi du 5 septembre 2018, énième réforme relative de la formation professionnelle transformant son essence même.

Elle perd sa vocation d'aide à l'émancipation du travailleur. Répondre à son besoin professionnel devient un outil pour répondre aux besoins de l'entreprise. Les Opca (*Organisme Paritaire Collecteur Agréé*) deviennent Opco (*Organisme Paritaire de Compétence*) avec d'autres missions. Suite à l'accord du 19 décembre 2018, constitutif de l'Opco 2i (*inter-industriels*), dans lequel la FTM a été très impliquée et volontaire pour une mise en place efficace garantissant des conditions d'échanges paritaires optimales.

Notre Fédération a œuvré avec les différents administrateurs CGT (*7 fédérations de l'industrie*) afin de tenir une réunion préparatoire avant chaque CA. Les statuts de l'OPCO2i prévoient la mise en place des AR2i. Elles sont des associations régionales missionnées par l'OPCO2i afin de pouvoir rayonner sur l'ensemble du territoire.

Là aussi nous avons dû effectuer un gros travail de suivi, de gestion et d'archivage.

Pour organiser le travail collectif autour des AR2i, une réunion de préparation (*avant les CA constitutifs*) a été tenue avec les différents camarades des Fédérations CGT concernées, le 17 juin, à la FTM.



Ainsi, 12 AR2i ont été créées (*la région PACA ayant fusionné avec la CORSE*). Pour chacune d'entre elles, nous avons eu à nommer des administrateurs. Dans chaque région, au moins un administrateur est mandaté par la FTM-CGT.

Afin d'aider tous les administrateurs CGT à remplir leur mandat, nous avons eu l'idée, avec les autres fédérations de l'industrie, de créer un kit de préparation. Ensuite, un tableau de suivi des CA AR2i a été créé afin de pouvoir centraliser les ordres du jour par région, avec les compte-rendus et les pièces annexes importantes.

Pour l'année 2019, quatre collectifs EFP se sont tenus dont un sur deux jours à l'occasion des Assises de l'Industrie en novembre. En collaboration avec le collectif territoires, nous avons tenu quatre formations en régions, Occitanie, Nouvelle Aquitaine, AURA et Bretagne. En parallèle de cette période, entre deux congrès, nous avons renouvelé le Comité de Pilotage de la Formation Professionnelle afin de représenter la FTM dans les instances dans ce domaine.

La Santé au travail

La Fédération a effectué un travail particulier de suivi et d'échange avec le CTN-A (Comité Technique National dédié à la prévention des risques professionnels dans la métallurgie), notamment dans des travaux engagés pour une recommandation sur l'utilisation des nanomatériaux.

Le collectif s'est appuyé sur un groupe de travail avec des camarades d'entreprises de l'électronique.

Le collectif participe à l'élaboration de notes pour la direction fédérale, de supports en direction des travailleurs (*fiches pratiques COVID, guide ATMP*), de journées débats nationales (ex : *Femmes, Santé, Travail*) ou de journées d'études plus locales (*pénibilité*), en lien avec les USTM ou les UD.

Ces journées d'étude sont un moment important d'information et d'échange sur les questions de santé et sécurité au travail, de pratique syndicale. L'occasion d'aborder les évolutions de la réglementation, des pratiques patronales, ainsi que leurs conséquences sur la santé des salariés.

L'activité s'intègre aussi dans l'activité interprofessionnelle, sur la question des mandatements (*CTN, CTR...*), la participation à différents groupes de travail et à l'élaboration d'initiatives (*journée d'étude « Exposition aux produits dangereux »*).

La Protection sociale

La qualité des services publics et d'une protection sociale solidaire, résultat de choix de société que la puissance sociale peut imposer. C'est un enjeu central. Les trois années écoulées montrent l'importance, pour notre Fédération, de se doter d'un collectif Protection sociale, composé de camarades plus disponibles, plus jeunes, émanant d'une plus grande diversité de syndicats. Le collectif Protection sociale de la Fédération a été mis en place peu avant le 41^e congrès. Il avait pour mission de coordonner l'activité et formuler des propositions revendicatives face à l'UIMM.

Dans de nombreux syndicats, les questions relatives à la protection sociale sont reléguées aux camarades retraités et peu de camarades en activité et notamment les plus jeunes s'y intéressent.

Avec le projet de « réforme des retraites », le collectif a travaillé à la réalisation de présentations qui ont été exposées lors d'assemblées de militants, de syndiqués. Des débats ont mis en avant une certaine méconnaissance d'un grand nombre de camarades sur le fonctionnement du régime des retraites et plus globalement de la protection sociale solidaire. Les considérations politiques des attaques néolibérales sont trop peu appréhendées et les propositions CGT trop souvent ignorées.

Appuyé par la communication de la Fédération, le collectif a travaillé à la réalisation d'un guide pratique du militant intitulé « La retraite un choix de société » suivi d'articles parus dans le *Mensuel des métallurgistes* du mois de janvier 2020.

La place, le rôle des femmes dans la CGT et dans la société



La métallurgie emploie 22,8 % de femmes, soit 305 360 sur un effectif global de 1 339 297 métallurgistes en 2017. En 2005, cette part était de 21,1 %.

Le taux de syndiquées femmes dans la métallurgie n'est que de 14,69 % ; preuve que des efforts sont à faire dans ce domaine. Si nous voulons syndiquer plus de femmes, nous devons nous emparer du sujet de l'égalité homme/femme dans nos syndicats, nos entreprises et dans la branche.

Faire évoluer les accords relatifs à l'égalité professionnelle a été un de nos axes de travail principal, et ce sans occulter la place des femmes dans l'organisation.

Le collectif fédéral « Egalité professionnelle / femmes et mixité » a travaillé à la présentation et à la mise à disposition de nos syndicats d'un indicateur pour mesurer les discriminations sur les carrières et l'instauration de sanctions dissuasives pour les entreprises.

Une journée spécifique sur le thème de l'égalité professionnelle a été organisée par notre Fédération, lors de la réunion des membres du Comité Exécutif Fédéral (CEF), le 8 mars 2018.

Faire vivre nos revendications de droit aux vacances, à la culture et aux loisirs

Comment être bien dans sa vie d'actif ou de retraité sans vacances, sans culture, sans loisirs, sans sport ?

Les activités sociales et culturelles (ASC) doivent contribuer à notre équilibre mental et physique.

Elles doivent aussi, par le vivre ensemble, être un des vecteurs de luttes contre l'obscurantisme. Plus largement, tous les salariés, les retraités, les privés d'emplois, et les précaires, doivent bénéficier d'offres qualifiées, mutualisées en matière de vacances, de loisirs, de culture et de sport.

C'est dans ce sens que notre Fédération s'est inscrite dans le projet confédéral de redimensionnement de notre outil : l'Association Nationale de Coordination des Activités de Vacances – Tourisme et Travail (ANCAV-TT).

Ce projet a été concrétisé en novembre 2019. L'ANCAV-TT a donc élargi son champ d'activités aux Sports et à la Culture, plus précisément elle est de-

venue l'Association Nationale de Coordination des Activités de Vacances, Sport et Culture (ANCAV-SC).

Le collectif Activités Sociales et Culturelles de la FTM-CGT a élaboré un livret intitulé « Activités Sociales et Culturelles – CSE – Questions / Réponses », en direction de nos élus et mandats, afin de leur permettre de mieux appréhender la gestion des activités sociales et culturelles au sein des comités d'entreprise.

Le 15 novembre 2019 s'est tenue une journée sur l'accès aux activités sociales et culturelles, organisée par la FTM-CGT et la Coordination Métaux Grand Est, à Metz.



© AdobeStock - p130

La lutte pour les libertés syndicales et contre toutes formes de discriminations

C'est dans notre Fédération qu'est née et s'est développée la lutte contre les discriminations syndicales.

C'est dans notre Fédération qu'ont été créés les outils méthodologiques et stratégiques qui ont permis les succès répétés depuis plus de 25 ans. Ces moyens ont été mis à disposition de l'organisation et la Fédération de la Métallurgie dispense ses compétences dans toute la CGT.

Si la Méthode Clerc a permis les succès devant les juridictions, c'est parce qu'elle a rencontré la reconnaissance de l'institution judiciaire, qui l'a adoptée. Les juges du fond la retiennent et n'hésitent pas à s'y référer.

La Cour de Cassation l'a entérinée, les Inspecteurs du travail s'en sont emparés et l'utilisent pour conduire leurs enquêtes. Le Défenseur des droits en fait usage.

Plus largement, le DDD, l'OIT, le CESE et, depuis juillet 2020, la CNCDH préconisent cette méthode comme étant le seul moyen pertinent pour, révéler, établir et évaluer les discriminations dans l'emploi. Il ne reste plus que le camp patronal pour en contester la pertinence.

C'est bien sûr dans la CGT, mais his-



toriquement dans la FTM-CGT, que ce combat est porté avec les résultats positifs que l'on connaît.

Ce que l'on sait moins c'est exploiter cet avantage et utiliser notre savoir, notre compétence et toute cette expérience acquise pour le renforcement.

Pénaliser les militants dans leur évolution professionnelle et promotionnelle avec les conséquences que l'on imagine sur la rémunération, est un moyen de répression syndicale ajouté à d'autres.

Son objectif à peine dissimulé a pour but de dissuader les militants de poursuivre leur activité et de décourager les vocations...

C'est, d'après certaines études, le principal obstacle à l'adhésion et au renforcement.

C'est vraiment, au-delà des réparations financières qui ont tendance à faire écran, la dimension politique qu'il faut donner à ce combat.

Depuis notre dernier congrès, nous avons poursuivi nos actions judiciaires victorieuses et développé nos volets stratégiques de manière à avoir toujours un coup d'avance sur l'adversaire et... Ça marche !

...

Les deux principales innovations intervenues entre temps portent :

1.- Sur les actions judiciaires précontentieuses aujourd'hui mieux maîtrisées. Ces procès « avant dire droit » sont très sécurisants pour les salariés qui agissent avec des dossiers bien établis, mais aussi pour les juges du fond qui prennent moins de risque à dire le droit.

2.- L'action de groupe : la Fédération de la Métallurgie s'est montrée une fois encore à la pointe de l'innovation en engageant, comme la loi le permet désormais la première action de groupe contre Safran Aircraft Engines. Bien sûr, l'innovation est génératrice d'incertitudes.

La bonne nouvelle c'est que le Défenseur des Droits nous a rejoints dans notre action. *Affaire à suivre.*

N'oublions pas ici la lutte contre les différentes formes de discriminations dans l'emploi, discriminations liées à l'origine, à l'âge, au handicap, à la discrimination sexuelle... que nous devons mieux encore prendre en compte à l'avenir.

Nous avons les moyens de le faire.

La Répression Syndicale

Notre organisation syndicale est très attachée à la démocratie sociale et à la négociation nationale mais aussi territoriale, tant sur le champ professionnel qu'interprofessionnel.

Or, de nombreux militants sont dans le viseur des patrons comme des instances gouvernementales, la CGT est principalement visée. Cette situation n'est pas nouvelle, mais nous constatons une recrudescence de la répression syndicale durant ce mandat.

L'objectif du patronat et de l'Etat est clair : marginaliser notre organisation, affaiblir ses équipes pour favoriser le développement de relations plus consensuelles, ou d'accompagnement...

A partir de ce constat, la Fédération a interpellé à plusieurs reprises l'UIMM.

Notre Fédération et nos territoires

Dans ce contexte, notre feuille de route nous a invités à « franchir une nouvelle étape dans l'évolution et l'efficacité de nos animations régionales et départementales », afin qu'elles soient plus efficaces et utiles pour les syndicats et les métallurgistes.

Le suivi de l'animation régionale a été renforcé par un contact permanent des responsables en régions. Pour compléter les réunions à Montreuil et dans les territoires, nous avons mis en place un groupe WhatsApp pour organiser de façon régulière des réunions téléphoniques, afin d'échanger les expériences, gagner en cohérence et en efficacité la déclinaison de l'activité fédérale en territoires. Par ailleurs, depuis trois années nous avons engagé un vaste chantier qui a démarré par la préparation des Assises de la Vie Syndicale, sur la partie des territoires. Dans un premier temps, il s'agit de réaliser un état des lieux précis de chaque structure métallurgie. Nous en comptons 76, dont 60 USTM. Un gros travail en perspective qui a duré près d'une année avec des résultats intéressants puisque 93 % des structures ont répondu au questionnaire.

Ce travail a permis d'avoir une connaissance plus précise de leurs situations et des difficultés qu'ils rencontrent. Nous avons ensuite mis en débat et formulé des pistes de travail qui ont été présentées aux Assises de la Vie Syndicale, telles que :

- La tenue de Conférences Régionales sur les enjeux, les évolutions et l'animation de nos outils en territoires ;
- Le lancement d'une campagne de déploiement en territoires autour

des élections CSE et la syndicalisation, dans le but d'apporter une aide concrète aux syndicats (*accompagnement, campagne, matériel...*) par la mise en place d'un dispositif d'impulsion et de suivi dans chaque région ;

- Décliner et adapter nos modules de formation syndicale en régions, telles que l'Animation des USTM/CCM (*Comment animer une USTM/CCM...*), les Commissions Paritaires, les CPREFP...
- Privilégier la tenue d'Assemblées et de Congrès dans les syndicats et les USTM, qui sont des moments propices pour débattre de la situation, des expériences positives et des difficultés que chacun peut rencontrer dans son activité, ainsi que de nos contenus revendicatifs... Ces rencontres sont également utiles pour définir collectivement des plans d'actions et d'informations pour toucher un maximum de salariés ;
- La question du financement de l'activité de nos outils de proximité, avec plusieurs possibilités qui sont offertes :
 - La Fédération met à disposition un budget, permettant les prises en charge entre autre du matériel, informatique, déplacement...
 - Le versement d'une cotisation syndicale par les syndicats ;
 - Le développement de syndicats locaux métaux dans les départements.
- Améliorer la communication, par la création d'une boîte à outils spécifique de nos Régions/USTM/CCM, pour échanger les expériences, les compte-rendus, les accords, les tracts...

Cette phase de travail pour relancer l'activité de nos USTM ou Collectifs Métaux est essentielle pour gagner en efficacité dans nos actions collectives, la syndicalisation et pour faire aboutir les revendications des salariés.



LA SYNDICALISATION ET LA QUALITÉ DE VIE SYNDICALE

Les Assises de la Vie Syndicale qui se sont tenues à Montreuil les 21 et 22 novembre 2019 ont rassemblé 250 personnes.

Elles ont été un moment important dans notre Fédération. Ces assises nous ont permis de définir ensemble une feuille de route sur le renforcement, en lien avec la mise en place des CSE.

Organiser la qualité de vie syndicale, conformément à nos engagements et améliorer notre qualité de vie syndicale demeure une priorité. Pour faire vivre le syndicalisme d'adhérents et renforcer la démocratie dans notre organisation, la place et le rôle du syndiqué sont des éléments essentiels.

L'amélioration de la qualité de vie syndicale est également importante dans cette construction. Par exemple, ces dernières années, nous avons engagé un vaste chantier sur la place et le rôle de l'adhérent, en termes de formation, de communication et d'implication dans la vie CGT, pour nous permettre également de créer des relations pérennes avec tous les syndiqués.

Consacrer au moins 50 % de notre temps d'élu et mandaté CGT à améliorer notre qualité de vie syndicale, était une de nos résolutions du 41^e congrès, en 2017. S'il est difficile de quantifier le résultat dans les syndicats, nous pouvons, d'ores et déjà, affirmer que ce sujet est toujours considéré comme une priorité pour construire le rapport de forces sur la question du renforcement et de la connaissance de nos forces organisées.

Notre renforcement est à apprécier dans une période d'accélération de la casse de l'emploi dans notre branche et d'accroissement des discriminations syndicales pour dissuader les salariés de s'organiser. Développer le renforcement passe par un état des lieux de nos forces, le plus précis possible, notamment à travers le règlement du FNI. Un dispositif fédéral a été mis en place dans ce cadre. Il consiste à interpellier les syndicats qui sont en retard de règlement, ou qui ont subi des pertes importantes, afin de trouver des solutions avec eux.

C'est à ce titre que le collectif fédéral Vie Syndicale a multiplié les rencontres avec les syndicats et les USTM. Six temps forts de syndicalisation ont été proposés aux syndicats en parallèle des journées de mobilisation, afin de conjuguer en permanence l'action revendicative et la syndicalisation.

QUELQUES CHIFFRES

11 000
d'adhésion en

3
ans



1 500
ingénieurs, cadres,
techniciens dont



700
retraités pour



2 500
syndicats



Des résultats intéressants obtenus dans la branche, attestent du travail important qui a été mené. De nombreux syndicats s'y sont engagés. Cet investissement a été payant. Force est de constater qu'il leur a permis d'augmenter leur nombre de syndiqués, d'améliorer leur qualité de vie syndicale, ou encore leurs résultats aux élections professionnelles.

Un peu plus de 11 000 adhésions ont été réalisées ces trois dernières années, dont 1 500 Ingénieurs, Cadres et Techniciens, plus de 700 retraités pour plus de 2 500 syndicats. 180 bases nouvelles ont été créées. Notre objectif de 10 000 adhésions nouvelles, depuis notre dernier congrès, reste un axe de travail important.

Malgré ces résultats encourageants et les pertes d'emplois dans l'industrie, nous avons du mal à trouver l'équilibre et à faire des adhésions de masse. Sur trois ans ; nous perdons environ 16 000 adhérents pour 11 000 adhésions nouvelles. Plusieurs raisons nous amènent à ce résultat notamment la perte d'emploi dans notre branche, la peur du patron avec de plus en plus de répression, les départs à la retraite, le



manque d'implication des syndicats. Il y a trop d'inégalité d'un syndicat à un autre, trop souvent la question de la syndicalisation et de « l'ORGA » passe au dernier plan, nous sommes aussi confrontés à des problèmes liés à la qualité de vie syndicale (*manque de démocratie, de formation...*).

Nous avons besoin de franchir une nouvelle étape sur cette question du renforcement et gagner de partout (*syndicats, USTM...*) des plans de travail avec des objectifs de syndicalisation afin de concrétiser des adhésions de masse pour élever notre rapport de forces. Concernant le travail spécifique vers les retraités, les efforts doivent se poursuivre. Nous perdons encore

7 syndiqués sur 10 lors du départ en retraite. Le travail engagé depuis plusieurs années, pour proposer la continuité syndicale, n'est pas vain. A ce jour, les FNI UFR sont en légère baisse, avec environ 9 500 syndiqués, fin 2018.

On marque des points auprès des salariés, et dans le même temps, de plus en plus de syndicats s'inscrivent dans nos campagnes de syndicalisation. Il y a quelques années, 1 syndicat sur 3 organisait des campagnes de renforcement. Aujourd'hui, on constate une évolution avec près d'1 syndicat sur 2. De plus en plus de syndicats et militants prennent en compte, dans leur activité syndicale, l'enjeu de la syndicalisation comme un élément essentiel du rapport de forces. La crise sa-

nitaire est également un bon tremplin dans l'adhésion. Des salariés nous ont rejoints via notre site internet, au regard de notre visibilité sur la période. En impliquant davantage de syndicats, forcément cela a un impact sur l'accroissement du nombre d'adhésions et cela donne des perspectives.

Il faut aussi souligner des évolutions dans notre approche en direction de certaines catégories dans la profession, telles que les Ingénieurs, Cadres et Techniciens. Avec notre UFICT et le collectif Métaux Ile-de-France des initiatives de déploiement spécifiques sont régulièrement organisées dans cette région, où l'on compte 60 % de l'effectif ICT.

Une CGT pour toutes les catégories professionnelles (UFICT)

Tous, ensemble, pour accélérer le déploiement CGT chez les Ingénieurs, Cadres et Techniciens

Le constat est qu'aujourd'hui, les Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT) représentent 52 % du salariat de la métallurgie mais seulement 11 % des syndiqués CGT. La

conséquence est que 35 % des salariés des 2^e et 3^e collèges ne peuvent pas voter CGT par manque de candidats. Nous avons la volonté d'être le syndicat de tous les salariés et, pour y arriver, toute la CGT doit travailler le déploiement vers ces catégories. Notre Fédération s'est dotée, dès 1945, d'une structure spécifique et ensuite d'une Union Fédérale pour travailler la spécificité des Ingénieurs, Cadres et Techniciens. Ses objectifs sont de rassembler les ICT, pour faire avancer les revendications qui naissent de leur situation particulière, les unir aux autres salariés pour faire avancer les revendications d'ensemble, dans l'intérêt de tous et de l'entreprise. C'est ce qui la différencie des organisations catégorielles (*CGC par exemple*), ou organisations corporatistes qui se concentrent sur une frange du salariat et ses besoins, au risque de créer des oppositions entre les différentes composantes du salariat. Dans un contexte sociétal très dégradé pour l'ensemble du salariat, par les contre-réformes gouvernementales coécrites avec le patronat, il y a de plus en plus d'attaques ciblées envers

les ICT qui se tournent vers la CGT pour les défendre. Nous devons développer un syndicalisme pour tous les salariés, quelle que soit leur place dans le processus de travail ; qu'ils soient encadrant ou experts, donneurs d'ordres ou sous-traitants. Le Secrétariat de l'UFICT travaille en permanence avec sa Commission Exécutive, pour mettre à disposition des syndicats nombre d'outils pour les aider à aborder les spécificités de ces catégories : guides pour les militants, tracts de syndicalisation, plaquette de déploiement, articles sur le syndicalisme spécifique dans le mensuel, etc. Ces publications sont complétées par la formation UFICT d'une semaine, entièrement remise à jour, organisée au Centre Benoît Frachon à Courcelle, ou dans les territoires. Conformément aux décisions de son 12^e congrès et de la feuille de route définie par la Fédération, l'UFICT a travaillé au déploiement du syndicalisme spécifique dans les territoires. Des correspondants en territoires au sein de la Commission exécutive de l'UFICT ont été nommés dans les régions et où c'était possible. Ils constituent un point de contact privilégié des structures locales (*Région, USTM, UL, UD, CD-UGICT...*) pour leur apporter le conseil dans la mise en œuvre du syndicalisme spécifique et participent aux assemblées générales, congrès dans lesquels ils font connaître notre outil et les matériels existants (*plaquettes, formations, campagnes, ...*). Ils sont des relais locaux et remontent

à l'UFICT les actualités, demandes, problématiques venant du terrain. Nous avons, par ce biais, contribué aux plans d'actions de déploiement de la CGT dans des entreprises ou au niveau de zones d'emplois à forte concentration d'ICT. Notre UFICT s'est également impliquée dans les négociations en cours sur la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie, en particulier sur les volets classification, temps de travail, santé au travail, relations individuelles. Nous contribuons aussi aux pôles thématiques de l'UGICT sur la santé au travail, les cadres et le numérique. En 2019, nous avons aidé à définir, développer et déployer l'outil de diagnostic des risques organisationnels qui a été repris au niveau confédéral. Grâce au site internet de la Fédération et à celui de l'UGICT, nous collectons régulièrement des demandes de syndicalisation d'ICT, que nous mettons en contact avec les syndicats existants, ou que nous rattachons à des structures territoriales, et que nous accompagnons vers une montée en autonomie grâce à notre module de formation. L'UFICT travaille à créer des convergences entre les salariés et fournir les outils de déploiement visant à rendre notre CGT plus riche et plus forte. Les débats du 13^e congrès de l'Ufict seront l'occasion de bâtir une nouvelle feuille de route. Nos axes de travail s'inscriront de fait dans la préparation du congrès fédéral afin de répondre de manière adéquate aux enjeux auxquels nous sommes confrontés.

L'Union Fédérale des Retraités (UFR) de la Métallurgie

Durant ces derniers mois, le sujet de la retraite a été au cœur de l'actualité. D'abord le premier acte a consisté à réduire le pouvoir d'achat des retraités en augmentant la CSG, tout en poursuivant la non revalorisation des pensions, puis vint la contre-réforme des retraites pour l'heure en suspens. Notre fédération et son UFR ont pleinement participé aux multiples initiatives et actions confédérales.

La CGT peut mettre à son actif les reculs gouvernementaux sur ces trois volets qui participent au même objectif, celui de démanteler le système par répartition imaginé par le Conseil National de la Résistance et mis en œuvre par Ambroise Croizat à la Libération.

S'agissant de la question du pouvoir d'achat nos sections UFR ont été de toutes les manifestations unitaires regroupant neuf organisations de retraités. Nous pouvons regretter qu'il n'y ait pas de déclinaison fédérale de cette unité. Cela est à travailler pour l'avenir, particulièrement sur les revendications propres aux métallos telles la prise en compte par le patronat de la part mutuelle, l'accès aux activités des CSE, mais aussi la prise en charge du suivi des maladies professionnelles et post professionnelles.

Ces revendications sont des parties intégrantes de notre projet de Convention Collective Nationale. Ainsi, les motifs de se rassembler, y compris unitairement, face à l'UIMM ne manquent pas, que l'on soit actif ou retraité.

Sur la contre-réforme, le projet est pour l'heure au placard mais rien n'est joué. Si les militants CGT retraités de la métallurgie n'ont pas lésiné pour mobiliser les retraités, nous avons dû tout de même argumenter pour convaincre ces derniers des impacts potentiels du système par points sur leur propre retraite. Rassembler actifs et retraités métallos sur l'enjeu des retraites reste un objectif fédéral, cela d'autant plus quand il nous est annoncé le départ de 120 000 métallurgistes par an et ce pendant 5 ans. Chiffre important avec lequel il faut considérer et prendre en compte les départs dits anticipés inclus dans les plans de licenciements qui redoublent d'intensité avec la crise actuelle.

La continuité syndicale n'est malheureusement pas une évidence quand on sait que l'on perd 7 syndiqués sur 10 au moment du passage à la retraite, mais là le risque est factuel d'un recul des forces organisées de la Fédération et

de toutes nos organisations si nous ne prenons pas ensemble cette question à bras le corps. La continuité syndicale se gagnera, avant tout, dans l'entreprise en tant qu'actif. L'UFR a travaillé aussi une dimension nouvelle en partenariat avec La Mutuelle Familiale afin que les syndiqués CGT puissent bénéficier de tarifs attractifs mais surtout, c'est un outil de syndicalisation.

Le dernier congrès de l'UFR tenu en avril 2019 a réaffirmé les repères revendicatifs spécifiques aux retraités et le besoin d'une organisation soucieuse

et capable de les porter haut et fort. Il a aussi été affirmé que cela supposait un travail de terrain avec nos syndicats d'entreprises, nos sections de retraités et en lien avec nos structures professionnelles territoriales sans oublier l'interpro.

Décliner des objectifs nationaux au plus près des réalités est le plus sûr moyen de les atteindre.

Ces derniers mois la crise sanitaire a freiné notre élan et surtout celle-ci interroge nos modes de vie syndicaux à tous les niveaux de la CGT. Très touchés, les retraités craignent pour leur santé et celle de leurs proches.

Notre communication interne et nos initiatives de réunions et de rassemblements doivent en tenir compte pour combattre l'isolement et la crise sociale amplifiée par la crise sanitaire.



La place des DSC dans notre Fédération

La Fédération a décidé d'avoir ou de retrouver plus de lien avec les DSC.

Depuis quelques années déjà, nous avons constaté le décrochage du lien entre Fédération et DSC. Pourtant, leur engagement au niveau national doit nous permettre de centraliser les retours d'informations sur un groupe, et de diffuser largement les décisions prises par la Fédération, au maximum de syndicats, de manière coordonnée. Le DSC a ce rôle central qui est devenu incontournable dans l'activité fédérale.

Nous sommes partis de quelques constats afin de voir comment retrouver ce lien nécessaire :

1.- D'importantes différences dans le mandat lui-même entre petits et grands groupes. Donc, des moyens et une activité différente forcément.

2.- Certains DSC ont un agenda surchargé du fait de nombreuses négociations en centrale.

3.- Une très faible participation des DSC au Conseil National ou autres réunions fédérales.

Dernier constat, après une discussion avec des DSC, l'activité des DSC est uniquement liée aux négociations, sans vraiment de lien avec les repères revendicatifs CGT Métallurgie.

Très peu ont un rôle d'organisation de la vie syndicale et très peu relayent les décisions fédérales.

A partir de ces constats, la Fédération a décidé de réunir le 7 mars 2018 les DSC, afin d'évoquer les différentes problématiques du manque de lien. 93 DSC étaient présents sur 350 mandats (*environ*).

Faire de la formation des DSC une priorité. Ces formations se sont toutes

tenues. Nous sommes passés d'une à trois formations par an.

Seules les formations de fin 2019, suite au conflit sur les retraites, et celle de mai 2020, pendant le confinement, ont été annulées. En 2018, nous avons formé 34 stagiaires dont 32 hommes et 2 femmes, en 2019 : 30 stagiaires dont 27 hommes et 3 femmes.

Cette formation est vraiment appréciée par les DSC. D'ailleurs, une fois réalisée, les DSC intègrent ce lien entre leur mandat et la Fédération. Une meilleure participation au Conseil National est aussi constatée. Autre point positif : la prise de responsabilité par le DSC dans les USTM, est en augmentation.

A l'initiative de la Fédération, et suite aux différentes réunions avec les DSC, un collectif a été mis en place. 7 DSC sont inscrits dans ce collectif et une rencontre à la Fédération s'est tenue.



Notre Fédération en Europe et dans le monde

Les diversités politiques, culturelles, linguistiques, des modèles socio-économiques, sont autant d'obstacles à franchir pour construire l'internationalisme des travailleurs.

La montée des nationalismes et populismes à travers le monde témoigne de la volonté du capital à jouer sur les peurs, afin de diviser pour mieux régner. Paradoxalement, malgré la mise en concurrence permanente des peuples et des travailleurs, les syndicats de l'industrie n'ont jamais manifesté autant de volonté de convergence. La persévérance, le travail de la FTM-CGT, et de ses syndicats, y ont joué un rôle très important, voire souvent décisif.

De toute l'histoire du syndicalisme, nous n'avons jamais assisté à une telle maturité dans les discussions et les positions, adoptées grâce à une implication sans faille de la FTM-CGT.

Du point de vue revendicatif, des positions communes de tous les syndicats européens de l'industrie, affiliés à IndustriAll Europe, ont été adoptées sur la réduction du temps de travail hebdomadaire et sur la vie, les retraites, la centralisation de la négociation collective, etc. Toutes les positions et revendications européennes démontrent que la vision de la CGT est partagée par la très grande majorité des syndicats de notre continent. Nous ne sommes pas une « originalité française », comme essayent de le faire croire le gouvernement et le patronat. Les témoignages et solidarités que la FTM-CGT a reçus dans ses luttes contre les différentes réformes des marchés du travail, ou plus récemment des retraites, sont autant de signaux que nos propositions sont justes et indispensables pour réduire les inégalités et permettre un développement économique, social et environnemental durable et profitable à toutes et à tous. L'action de la FTM-CGT dans IndustriAll Europe, dont nous devons ici saluer le travail et l'engagement sans faille au service de ses affiliés, a notamment permis l'organisation d'une journée d'action européenne à Bruxelles, le 26 avril 2019.

C'est ainsi que le Bureau fédéral a fait une visite d'étude chez nos camarades portugais de la CGTP en mars 2019. Celle-ci a permis de mettre en lumière que les problématiques rencontrées par les travailleurs français et portugais étaient identiques. Un plan de travail a été élaboré afin de combattre la politique de mise en concurrence et d'opposition développée par les entreprises et les gouvernements.

Dans le même sens, les deux bureaux fédéraux des CCOO Industria (*Espagne*) et de la FTM-CGT ont été réunis conjointement le 9 juillet 2020 en visio-conférence en vue d'échanger sur la situation des filières industrielles dans nos deux pays et pour développer des pistes de travail communes.

La pandémie de la Covid-19 a réorienté le travail syndical européen et international, notamment sous l'impulsion de la FTM-CGT. Des positions ont été adoptées afin de limiter le travail dans les seules entreprises dites « vitales ». Pendant toute la pandémie, la priorité a été d'assurer, par tous les moyens, la santé et la sécurité de tous les travailleurs dans l'industrie. Deux mois après le début de la phase de confinement quasi-généralisé en Europe, le travail de la FTM-CGT a été complètement réorienté afin de soutenir les syndicats des entreprises au travers de plusieurs objectifs : faciliter les contacts, échanger les informations, aider à la construction de convergences et de positions communes.

Alors que la crise de la Covid-19 servait de parfait alibi aux restructurations, la multiplication des annonces a contraint l'ensemble des organisations syndicales de l'industrie, IndustriAll Europe et IndustriAll Global Union, à concentrer leur activité sur le soutien aux organisations syndicales, de nombreuses entreprises ayant annoncé des restructurations.

Aussi, la FTM-CGT a organisé et participé à de très nombreuses coordinations syndicales européennes, voire mondiales.

Du point de vue du travail sectoriel, l'activité de la FTM-CGT se réoriente sur plusieurs secteurs à la fois, touchés par le processus de décarbonation, de digitalisation et de mise en concurrence : l'automobile, la sidérurgie, les TIC et l'aéronautique. La multiplication des rencontres bilatérales ou multilatérales a permis l'élaboration de positions communes sur l'avenir des filières automobiles, sidérurgiques et prochainement aéronautiques et TIC.

La FTM-CGT entreprend désormais de discuter d'une revendication commune sur les critères du salaire minimum dans toute l'Europe et l'organisation d'une journée d'action européenne dans l'industrie.



Un renouvellement nécessaire

« Politique des Cadres »

La pyramide des âges des camarades en responsabilité est préoccupante, et cela dans chacune de nos structures, avec peut-être une « palme » pour les territoires.

Ce travail n'est pas terminé. Il se poursuit avec les différents congrès et conférences régionales, déjà tenus et à venir, mais aussi avec d'autres initiatives fédérales, comme par exemple : la réunion des nouveaux élus aux CSE, du 8 décembre 2020.

Œuvrer à la Politique des Cadres, c'est, avant tout, bien mesurer la portée et l'enjeu de la nécessité d'assurer le renouvellement de nos cadres, permettant l'émergence de nouveaux camarades, afin d'assurer la continuité et la pérennisation de notre activité syndicale et des responsabilités qui lui incombent.

Les difficultés rencontrées pour travailler cette relève, dans chaque structure de la CGT, à commencer par nos syndicats et notre Fédération, sont diverses.



Former et préparer un camarade aux responsabilités, prend du temps. Parier sur l'avenir nécessite en général, et notamment pour la jeunesse, au minimum trois à cinq ans d'accompagnement.

Ceci n'est possible que lorsque l'organisation a pu anticiper, de par sa forme de travail et d'animation, l'émergence de camarades, dont les capacités doivent permettre d'assurer de nouvelles responsabilités.

L'anticipation prend tout son sens. Rien n'est donc acquis d'avance, et encore moins dans la durée, si nous ne sommes pas en permanence vigilants sur ces enjeux.

La Formation syndicale

De 2014 à 2017, la loi sur la formation professionnelle de mars 2014 mettait en place le paiement des jours de formation syndicale par les organisations syndicales, et notre activité Formation Syndicale en avait été très affaiblie.

Depuis 2018, nous sommes revenus à un système plus juste : c'est l'employeur qui prend en charge la totalité des salaires en formation syndicale. Dès lors, notre activité a, peu à peu, repris un fonctionnement plus conforme à celui des années précédentes.

De la loi travail à la mise en place des CSE, en passant par la réforme des retraites, l'intensité et la fréquence des attaques patronales et gouvernementales ont mis en lumière, un manque évident de formation des camarades dans les syndicats, un manque qui nous handicape dans la construction de nos actions.

C'est pourquoi la Fédération a mis des moyens humains et financiers en œuvre, pour que la formation syndicale fédérale continue à se développer et améliore son action en direction des syndicats.

Le collectif a dû retravailler en profondeur ses stages CE et CHSCT, pour

proposer rapidement aux syndicats, des formations CSE et CSE-SSCT à jour des nouvelles réglementations. Ce travail a dû être renouvelé à plusieurs reprises, suivant le flux des textes de loi et des décrets d'application.

Pour répondre aux besoins exprimés par les syndicats et les USTM, le collectif Formation Syndicale a construit de nouvelles formations :

- Syndicalisation et Qualité de Vie Syndicale (2 jours) ;
- Animer une USTM / un Collectif Métaux (3 jours) ;
- Secrétaire de CSE (3 jours).

D'autres formations sont en cours de construction :

- Formation des membres du CEF ;
- Trésorier de syndicat ;
- Refonte complète du stage « Communication ».

Pour la seconde année consécutive, le collectif Formation Syndicale a considérablement augmenté le nombre de ses formations, multipliant notamment le nombre de ses formations de formateurs CGT, de DSC, et de formations CSE et CSE-SSCT.

Si un certain nombre de nos formations est décentralisé en territoires (CSE-



SSCT essentiellement, et CSE dans une moindre mesure), le collectif fédéral n'a pas vocation à dispenser sa formation dans les USTM tel un prestataire de services. Notre démarche de décentralisation de nos formations vise à ce que les structures accueillantes s'approprient la formation avec l'aide du collectif, pour ensuite devenir autonomes sur le stage. Si cette démarche est exigeante vis-à-vis des USTM, l'expérience a été menée dans le Grand Est et en Bretagne, et a donné des résultats encourageants.

La Communication au service de la bataille des idées

La bataille des idées est un pilier incontournable dans le processus de construction du rapport de forces, indispensable pour résister aux mauvais coups du patronat et des gouvernements, mais aussi et surtout pour s'engager résolument dans la voie de la satisfaction des revendications et gagner de nouvelles avancées sociales.

Aussi, l'équation, « bataille des idées / élévation du niveau de conscience individuelle collective/rapport de forces », a guidé directement l'activité du secteur Communication fédérale et la stratégie de communication fédérale, en veillant à l'utilisation d'outils adaptés pour former, informer et aider les militants, les syndicats, les salariés,... Pour ce faire, le secteur Communication s'est efforcé de travailler dans le sens du décloisonnement de la Fédération ; un secteur Communication où se rencontrent et se conjuguent le revendicatif, le juridique, la vie syndicale, l'activité européenne et internationale.

Les vecteurs de communication évoluant en permanence, la Fédération a su s'adapter en développant de nouveaux outils et en améliorant ses outils existants.



Ainsi, la Fédération a multiplié le recours à la vidéo. De nouveaux médias ont également été créés comme le « Café des luttes » diffusé sur le Web et les réseaux sociaux, sous le format d'une émission thématique avec des invités. Il est un nouvel outil à disposition des militants pour approfondir nos projets revendicatifs et notre vie syndicale.

Ainsi, le secteur Communication de la Fédération s'est rendu disponible pour conseiller et aider les syndicats qui l'ont sollicité.

Outre la pérennisation et l'amélioration de nos outils existants avec, par exemple, la mise en place d'une charte graphique pour les guides pratiques, la Fédération s'est également efforcée de moderniser sa communication écrite en proposant notamment, un dépliant sur l'explication de la fiche de paie qui a été diffusé à plus de 150 000 exemplaires.

Depuis janvier 2019, la Fédération a également lancé une « Web radio », le *journal des métallos*. Ce rendez-vous bimensuel permet de revenir, en complément des autres supports de communication, sur une question d'actualité avec un ou plusieurs invités.



La Politique financière

Les cotisations doivent être la ressource principale de l'organisation pour assurer son indépendance financière, ainsi que celle des autres structures de la CGT. Cela passe par le respect des versements réguliers et complets à CoGéTise par les syndicats. C'est un acte majeur de la qualité de la vie syndicale et de la vie démocratique de l'organisation.

Cela nécessite que nos syndicats se mettent à jour de leurs cotisations. Nous avons pu constater une véritable évolution des consciences de l'ensemble de nos militants CGT dans les syndicats, notamment sur la bataille de la cotisation à 1 % du salaire net.

Depuis le 41^e congrès, le secteur de la politique financière a essayé de se développer essentiellement sur plusieurs axes.

Une des principales préoccupations de la politique financière est de mener la bataille de la rentrée des cotisations. Un des socles du fonctionnement de la CGT est la cotisation.

La Fédération a donc mis en place



un collectif de camarades afin qu'ils puissent impulser la bataille sur le sujet.

Un important travail de relance en di-

rection des employeurs, pour obtenir le règlement des factures impayées relatives aux formations CHSCT / CSE-SSCT a été entrepris, en lien avec l'activité Formation syndicale, et commence à porter ses fruits.

Depuis les Assises de la Vie Syndicale qui se sont déroulées durant la mandature, un travail est en cours pour construire une formation en direction des responsables à la politique financière. Cette formation est destinée à nos syndicats et pour aider les camarades en charge de cette responsabilité. Un guide du militant intitulé « *Responsable à la politique financière* » a été élaboré et permet à nos camarades d'appréhender les enjeux indispensables inhérents à leur fonction.

La question de la maîtrise des dépenses n'implique pas la réduction de notre activité. Bien au contraire, notre démarche est la recherche d'une meilleure planification des moyens. Pour cela nous avons régulièrement sollicité l'ensemble des secteurs de la Fédération afin qu'ils y aient une appropriation collective des finances.

L'Institut d'Histoire Sociale (IHS) CGT de la Métallurgie



Connaître et valoriser notre histoire

Vingt ans après sa création, l'Institut CGT d'histoire sociale de la métallurgie poursuit ses missions de collecte et d'inventaire des archives de la fédération, ainsi que de valorisation de la riche histoire des métallur-

gistes. Tout d'abord, le local d'archives est équipé, depuis 2018, de magasins à rayonnages mobiles. Cet investissement a permis de doubler la capacité de stockage et de permettre un premier inventaire des 12 000 boîtes d'archives qui y sont préservées.

Au travers de ses initiatives et de ses publications, de nombreux épisodes ont également été abordés, comme le parcours d'Henri Gautier, les grèves de mai-juin 1968, l'histoire des retraites ou encore celle de l'édition métaux de La Vie ouvrière. La vie de nos Unions Fédérales de Retraités et d'Ingénieurs, Cadres et Techniciens a aussi été évoquée, tout comme celles des jeunes métallurgistes.

Cent-dix ans après le congrès d'unification des métaux de mai 1909, notre principal chantier a cependant été la réalisation d'un livre consacré à l'histoire de la fédération, dont la parution doit coïncider avec le 42^e congrès fédéral. Accessible en format papier et numérique, il sera, nous l'espérons, un outil supplémentaire au service de la formation syndicale des adhérents.

LEXIQUE

ANCAV-SC	Association Nationale de Coordination des Activités de Vacances, Sport et Culture
ANCAV-TT	Association Nationale de Coordination des Activités de Vacances – Tourisme et Travail
APC	Accord de Performance Collective
AR2i	Déploiement de l'OPCO dans les régions et sur les territoires
ASC	Activités Sociales et Culturelles
AT/MP	Accident du Travail / Maladie Professionnelle
BJOP	Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, Pierres
CA	Conseil d'Administration
CCM	Comité de Coordination de la Métallurgie
CCN	Convention Collective Nationale
CCOO	Commissions Ouvrières d'Espagne
CDD	Contrat à durée déterminée
CD-UGICT	Commission Départementale de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens
CE	Comité d'Entreprise
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CGTP	Confédération Générale des Travailleurs Portugais
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CNCDH	Commission nationale consultative des droits de l'homme
CPPNI	Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation
CPREFP	Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CSE	Comité Social et Economique
CSE central	Comité Social et Economique Central
CSG	Contribution Sociale Généralisée
CSSCT	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
CTN	Comité Technique National
CTR	Comité Technique Régional
DDD	Défenseur Des Droits
DLAJ	Droit Liberté Action Juridique
DP	Délégué du Personnel
DS	Délégué Syndical
DSC	Délégué Syndical Central
EFP	Emploi – Formation professionnelle
ICT	Ingénieurs, Cadres et Techniciens
IHS	Institut d'Histoire Sociale
IndustriALL Europe	Fédération Syndicale Européenne
IndustriAll Global Union	Fédération Syndicale Mondiale
OIT	Organisation Internationale du Travail
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPCO	OPérateur de COmpétences
OPCO 2i	OPérateur de COmpétences Interindustriel
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PSE	Plan de Sauvegarde de l'Emploi
SEDIMA	Syndicat National des Entreprises de Services et Distribution du Machinisme Agricole
SNEFCCA	Syndicat National des Entreprises du Froid, d'Équipements de Cuisines Professionnelles et du Conditionnement de l'Air
TGI	Tribunal de Grande Instance
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UD	Union Départementale
UFICT	Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens
UFR	Union Fédérale des Retraités
UGICT	Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens
UIMM	Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
UL	Union Locale
USTM	Union Syndicale des Travailleurs de la Métallurgie



Voir sa vie basculer
Être mieux accompagné(e)
Aller de l'avant

**Vivre
après**

Avec **Vivre après**, nous mettons à la disposition de ceux pour qui rien ne sera jamais comme avant, un coordinateur pour les écouter, les informer et les orienter et des services personnalisés en fonction de leurs besoins.
Ce dispositif permet d'améliorer encore les garanties **OCIRP** qui assurent, en cas de décès, le versement d'une rente et un accompagnement social personnalisé mis en place durablement.

OCIRP
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec



vivreapres.fr

Le site accessible à tous pour s'informer sur le deuil, les maladies graves, les séparations ou les périodes de rupture professionnelle.