

# FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE

---

**COMPTE RENDU DES TRAVAUX  
16 ET 17 JUIN 2021**

## **DOSSIER CONSEIL NATIONAL**





## ACTUALITE

**Michel DUCRET**

Membre du Secrétariat Fédéral

**T**out d'abord, permettez-moi de vous souhaiter la bienvenue pour ces deux jours de Conseil National.

Une situation sanitaire difficile nous a fortement percutés sur notre quotidien et se retrouver en présence physique pour la plupart d'entre nous fait du bien dans la période. Je me concentrerai sur l'actualité qui n'est pas en reste dans la période. Ce rapport prend le parti de ne pas en dresser un tour d'horizon complet mais de se concentrer sur quelques points. Ce qui ne veut pas dire pour autant que les autres sujets, non développés, soient sans intérêt.

**Je commencerai si vous le voulez bien par la situation internationale.**

Tout d'abord, la situation en Palestine. Nouveaux raids, nouveaux morts, nouvelles destructions sont le quotidien des Gazaouis.

Énormes gouffres dans les chaussées, habitations réduites en poussières, l'enclave palestinienne, véritable prison à ciel ouvert cernée par une barrière hyper sécurisée, qui a été depuis le 10 mai dernier dévastée par les bombardements israéliens.

Cette escalade meurtrière intervient suite à une répression musclée à l'encontre des Palestiniens sur l'esplanade des mosquées à Jérusalem-Est ; esplanade occupée par les forces de police.



Le ton des violences israéliennes a été donné fin avril par l'organisation de « ratonnades » dans Jérusalem par des bandes fascistes et suprémacistes aux cris de « *mort aux Arabes !* », avec dans le même temps le gouvernement d'affaires courantes de Netanyahu mettant en place des centaines de colons dans les quartiers de la ville, exacerbant la colère du peuple palestinien qui y vit depuis des générations.



La CGT a été prompt à réagir, le 12 mai, en publiant un communiqué de presse. L'espace inter-confédéral a rédigé une note sur la situation en Palestine.

C'est avec raison que le communiqué CGT qualifie la façon de faire d'Israël de terrorisme d'État. Car c'est bien le peuple palestinien qui est visé par les bombardements en guise d'infrastructures militaires.

Partout en Europe et dans le monde, des manifestations importantes ont eu lieu en soutien au peuple palestinien. En France, fait gravissime, des manifestations ont été interdites par les préfets le 15 mai à Paris, Marseille ou encore Dijon, au motif fallacieux de risques de troubles graves à l'ordre public entre partisans de l'une ou l'autre des parties au conflit.

La CGT, avec le Collectif « *Pour une paix juste et durable entre Palestiniens et Israéliens* » dont elle fait partie, a appelé à un rassemblement mercredi 19 mai dernier, place de

la République à Paris, pour exiger la fin de la politique d'apartheid de l'État israélien, la protection du peuple palestinien et la fin de l'impunité d'Israël, prélude à des manifestations le samedi 22 mai, à Paris et dans d'autres villes de France. Le gouvernement persiste et signe. Les interdictions ont été reconduites le 22 mai, les préfetures n'autorisant que des rassemblements « *statiques* ».

Pour autant, à travers le pays, plusieurs dizaines de milliers de personnes ont défilé ou se sont rassemblées les samedis 15 et 22 mai, sans aucune violence ni agressivité, en solidarité avec le peuple palestinien et la dénonciation des crimes de l'État d'Israël.

Mes camarades, la CGT est solidaire de la lutte du peuple palestinien en vue de vivre paisiblement et dignement, dans ses droits et libertés. Une paix juste et durable entre Palestiniens et Israéliens passe en premier lieu par la reconnaissance immédiate

de l'État de Palestine, que le gouvernement français avait promis « *le temps venu* ». Il est désormais plus que temps de passer de la parole aux actes !

#### **En ce qui concerne la lutte contre la montée des idées d'extrême droite,**

le 12 juin, un appel était organisé par la CGT avec d'autres organisations à des manifestations contre le racisme et les idées d'extrême droite. Plusieurs manifestations ont eu lieu à travers le pays, rassemblant des milliers de personnes.

Nous le constatons chaque jour, Emmanuel Macron n'est pas un rempart mais un vecteur des idées d'extrême droite. Dans un contexte de dégradation des conditions du débat public, le Rassemblement National est devenu pour certains un parti comme les autres et les idées d'extrême droite risquent de suivre le même chemin. Le repli sur soi et la haine de l'autre ne sont pas propices à nous permettre de gagner notre projet de transformation

sociale et de la société, fondé sur la solidarité entre les travailleurs et entre les peuples.

Force est de constater que nous avons du mal à ancrer les enjeux de la manifestation du 12 juin dans les entreprises, nous avons donc à redoubler d'efforts pour combattre ces idées qui émergent de plus en plus, y compris parfois dans nos syndicats. Nous l'avons déjà exprimé : cette question doit être prise en compte à la hauteur de ces enjeux, et nous avons un rôle à jouer auprès de nos organisations en tant que référents. Malgré ce constat, saluons la mobilisation des salariés de MBF, à Saint-Claude, qui se sont mobilisés contre la venue d'un candidat du RN.

Fidèle à son combat pour la démocratie, la CGT se doit de poursuivre sa lutte contre des discours et politiques qui rejettent la diversité et les différences, tout en divisant les salariés au détriment de la défense collective de leurs intérêts communs.



**J'en viens aux luttes dans la profession et au processus de mobilisation.** Nous le savons bien, les attaques gouvernementales et patronales ne vont pas connaître de trêve estivale. Emmanuel Macron a déjà annoncé qu'il aurait à prendre dans les prochains mois des décisions qui ne lui permettraient pas d'être élu. Il compte en effet profiter d'une prétendue amélioration de la situation sanitaire pour relancer ce qu'il considère comme la « modernisation » du pays. De nouveaux projets de régression et de casse de notre protection sociale avec des projets de loi sur la dépendance, les travailleurs indépendants, les retraites, la justice ou l'emploi des jeunes...

En seulement un an de crise sanitaire, ce sont près de 40 000 emplois dans la Métallurgie qui ont disparu, dont 20 000 étaient des intérimaires, soit 50 % de destructions d'emplois.

Pourtant, la situation est loin d'être

catastrophique pour les capitalistes. Sur les douze représentants de la Métallurgie au CAC 40, seulement trois (Alstom, Renault et Airbus) n'ont pas versé de dividendes en 2020. Le total des dividendes versés en 2020 par les grands groupes de la Métallurgie au CAC 40 a augmenté de 5 % par rapport à 2019. Ils ont réussi la prouesse de verser aux actionnaires un cumul de plus de 4,7 milliards d'euros de dividendes alors que le résultat net consolidé de ces grands groupes est négatif.

La période appelée par la Confédération « *Printemps des luttes* » a mis en lumière de nombreuses luttes dans notre profession, souvent massives à l'image notamment des mobilisations autour des fonderies, avec plusieurs dates pour les rassemblements afin de travailler à la convergence de la filière automobile.

Des travailleurs qui se battent pour sauver

leurs emplois alors que le gouvernement, lui, reste spectateur de ce désastre industriel orchestré par des actionnaires assoiffés de nouveaux profits. Pire : il propose une enveloppe de 55 millions d'euros pour venir en aide aux pilleurs d'entreprises.

La lutte victorieuse des SAM, en Aveyron, avec trois manifestations le dimanche regroupant à chaque fois plus de 3 000 personnes, de toutes catégories socioprofessionnelles, des élus locaux de tous bords, et même si toutes les situations ne sont pas égales par ailleurs, montre bien les possibilités de convergence large qui peuvent se faire dans les bassins d'emploi. Cette victoire confirme, une fois de plus, qu'un syndicalisme fort et organisé, ça peut changer la donne, y compris sur les questions d'emploi.

Je tiens ici au nom de toutes et tous à saluer l'engagement et la détermination des travailleurs des fonderies

MBF dans le Jura, de la fonderie de Bretagne, des fonderies du Poitou et de la fonderie Alvanca Wheel de Châteauroux qui travaillent à la convergence pour lutter contre l'injustice, pour lutter contre des stratégies mises en œuvre par les groupes Renault et PSA allant jusqu'à dilapider la filière automobile dans son ensemble sur le territoire. Cette question fera partie du débat de demain matin présenté par Stéphane Flégeau.

Toutes ces luttes témoignent de la détermination des travailleurs et du climat combatif.

Pour réussir à élever le rapport de forces, faire masse et gagner sur les questions d'emplois, sur les questions de droits sociaux et collectifs, il faut franchir un cap. Cela ne peut pas passer que par des appels « d'en haut » mais nécessite de porter ensemble des projets revendicatifs au plus près des bassins de vie et d'emploi.

L'objectif est bien de s'appuyer sur les luttes locales pour gagner l'élargissement du rapport de force. Elles doivent contribuer à la réussite de la journée interprofessionnelle d'action et de mobilisation du 22 juin 2021, à décliner en territoire et préparée avec les syndicats.

Cette date du 22 juin est concomitante avec la journée de mobilisation nationale à Paris autour des enjeux de l'énergie décidée par la FNME.

Une date également à noter dans nos agendas : celle du 1<sup>er</sup> octobre, où neuf organisations syndicales de retraités appellent à l'action dans les territoires pour défendre les retraites, la protection sociale et les services publics.

De l'action, il y en a et je ne peux faire l'impasse sur les questions de discrimination syndicale portée sur nos militants. La CGT dérange et le patronat n'hésite plus à attaquer en justice nos camarades, à bafouer leur vie privée sans vergogne. Saluons ensemble la victoire du syndicat CGT Constellium car malgré toutes les manœuvres extérieures à ce dossier, malgré les partis-pris de la presse locale, la décision du tribunal correctionnel a été de relaxer nos camarades, dont Christian Lacoste ici présent. Ce n'est que justice et une grande victoire qui doit donner confiance à tout ceux qui subissent des

discriminations dans les entreprises.

**Sur les négociations du nouveau dispositif conventionnel**, comme vous le savez toutes et tous ici, l'UIMM continue de dérouler son tapis dans la négociation de remise en cause de l'intégralité de nos conventions collectives depuis septembre 2016. Je tiens également à saluer l'engagement des camarades qui participent toutes les semaines entre les réunions préparatoires et plénières pour porter les revendications de la CGT face au patronat.

Un collectif est mis en place afin d'impulser le processus de mobilisation dans lequel nous nous sommes engagés pour peser dans les négociations en cours afin d'améliorer nos garanties collectives et atteindre l'objectif des 100 000 signatures de la pétition.

Notre objectif est bien de rassembler

massivement les métallurgistes, avenue de Wagram à Paris. La question qui se pose est : sommes-nous prêts ?

Nous devons poursuivre et amplifier le mouvement ! Depuis cinq années maintenant, la Fédération informe les salariés par le biais de l'Echos des Négos, de vidéos, de 4 pages spécifiques, de tracts, et appelle à l'action dans les territoires avec des semaines de temps fort de mobilisation.

De nombreuses journées d'études ont et sont toujours organisées permettant de former des milliers de nos militants.

Le Comité Exécutif Fédéral a décidé d'organiser des journées d'actions à chaque fois que l'UIMM nous a convoqué sur le chapitre « rémunération ».

Dernièrement, plusieurs dates ont été fixées, comme le 23

mars ou le 21 mai, et les prochaines sont à venir les 18 et 22 juin – qui sera une journée d'actions interprofessionnelle.

Avec ces temps forts d'action, l'idée est naturellement d'articuler les enjeux liés à la négociation nationale sur la base des revendications des salariés. C'est par cette voie que passent l'ancrage revendicatif à l'entreprise et la convergence des luttes.

Même si nous pouvons nous satisfaire des actions faites dans les territoires avec des exemples intéressants d'appels à la grève, des distributions de tracts et des rassemblements devant les chambres patronales, vous serez d'accord avec moi que nous devons obligatoirement changer de braquet pour élever le rapport de forces sur cette question et ainsi faire fléchir l'UIMM.

Certes la situation sanitaire ne nous a pas



aidés dans les entreprises avec les conditions de mise en chômage partiel, le télétravail, l'annonce de PSE avec nos militants engagés sur la bataille pour sauver les emplois... Oui, mais on peut s'apercevoir ici et là qu'encore beaucoup trop de nos propres militants découvrent aujourd'hui le projet de l'UIMM et ces négociations en cours. Ce n'est pas porter des procès d'intention ni cibler qui que ce soit mais profitons de ce Conseil national pour nous permettre de se poser les bonnes questions sur notre stratégie de lutte et réfléchir ensemble à la façon d'inverser la tendance.

Nous en sommes aujourd'hui à 28 000 signatures au niveau national pour notre pétition. Un état des lieux est envoyé toutes les semaines et nous pouvons nous féliciter de la bonne prise en compte par nos syndicats. La pétition est un bon moyen d'aller au contact des salariés afin de pouvoir débattre avec eux et les prévenir des dangers qu'ils subiront si ce dispositif parvenait à se mettre en place. Certes l'objectif de 100 000 signatures paraît loin mais soyons ambitieux, fixons dans les entreprises et les groupes des objectifs de signature, à l'image du groupe Lisi qui s'est engagé sur 2 000 signatures.

Si nous voulons mettre en œuvre concrètement et efficacement notre volonté d'élever le rapport de forces dans notre profession et peser sur le

contenu des négociations nationales face à l'UIMM et dans chacune des entreprises, nous devons mener ce travail de terrain et poursuivre nos efforts.

Dans cette **phase de construction des luttes**, plusieurs éléments nous semblent également pertinents, notamment les questions de vie syndicale, le besoin de conjuguer l'action revendicative, la syndicalisation, le rôle et l'engagement des syndiqués, la formation syndicale...

Il est important de profiter et de prendre le temps d'échanger sur les questions de vie syndicale, d'organisation et de renforcement, qui sont des éléments importants pour améliorer l'efficacité de l'action collective.

Un des objectifs que nous nous sommes fixés au niveau fédéral, c'est la relance de l'activité de nos structures en territoires et de nos groupes. Malgré la situation sanitaire que nous subissons encore, il est primordial d'organiser des visites de syndicats, de réunir un maximum de syndicats dans les territoires et d'élargir le débat avec les syndiqués. Nous ressentons tous cette actualité qui nous percute de plein fouet. Chacun, dans son syndicat ou son groupe, y est confronté. C'est pourquoi prendre le temps de nous réunir et de débattre de la vie CGT est essentiel !

Nous savons que c'est loin d'être une pratique courante dans nos syndicats, mais

n'est-ce pas en nous tournant davantage vers les syndiqués, en leur faisant confiance, en leur donnant réellement les moyens d'être acteurs et décideurs, que nous gagnerons en efficacité et en force ? Ce qui nous pose la question du temps consacré à la vie syndicale. La mise en place des CSE, avec la perte de moyens et l'aspiration du patronat dans l'institutionnel, nous impacte dans notre fonctionnement. Nous touchons là une question fondamentale pour notre syndicalisme d'adhérents et si nous n'apportons pas les réponses appropriées, nous continuerons à animer à quelques-uns l'activité de nos organisations, mais nous continuerons aussi à perdre en représentativité et en forces organisées.

Nous vous proposons, lors de ce Conseil National, de débattre de ces questions qui seront bien évidemment au cœur de la préparation de notre 42<sup>e</sup> Congrès fédéral qui se déroulera, je le rappelle, du 31 janvier au 4 février 2022 à Montpellier.

Cela fera partie du débat de cet après-midi mais je voudrais auparavant faire un point sur la représentativité. Si nous restons la première organisation au niveau des TPE, il n'en demeure pas moins que nous sommes en recul sur le plan global avec 150 000 voix de moins ; avec un écart qui se creuse avec la CFDT. Sur les cinq grandes confédérations, nous sommes la seule, avec FO, à reculer assez fortement,

passant de 24,85 % en 2017 à 22,96 %, soit un recul de 1,89 %. Dans la Métallurgie, nous sommes passés à la 2<sup>e</sup> place. Une première analyse confirme une perte de voix, surtout dans les grandes entreprises où nous sommes organisés, ainsi qu'un déficit d'implantation CGT et de grosses difficultés dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges.

Le développement de notre organisation en direction des ICT est une priorité. C'est pourquoi, nous avons besoin de réfléchir, de débattre de l'amélioration de nos outils spécifiques, pour qu'ils soient à la fois utiles aux déploiements de nos syndicats vers ces catégories et, surtout, utiles aux ingénieurs, cadres et techniciens.

#### **Autre élément qui permet d'élever le rapport de forces c'est la syndicalisation.**

Nous avons quelques expériences intéressantes qui nous sont parvenues et qui confirment que lorsque le syndicat est fort en nombre de syndiqués et en qualité de vie syndicale, les luttes sont souvent gagnantes !

Voilà, mes cher(e) ws camarades, ce Conseil National doit être un moment important dans nos échanges, ayons un débat constructif, volontaire et optimiste pour qu'ensemble nous puissions prendre les bonnes décisions pour gagner sur nos revendications, gagner sur le renforcement de notre Fédération mais aussi de la CGT.



# DISCUSSION

## **Amar LADRAA**

*Animation Territoires*

Malgré la situation sanitaire, nous avons connu un premier semestre chargé, avec des inquiétudes pour l'emploi. Nous avons aussi mené des luttes gagnantes, notamment en région Grand Est chez Gaggenau, Trane et Walor. Ces trois entreprises ont un point commun : une bonne qualité de vie syndicale et un taux de syndicalisation important. Quand il y a des luttes gagnantes, il me paraît important de les faire connaître pour convaincre les salariés que d'autres choix sont possibles.

A propos de la pétition fédérale sur la Convention collective nationale, nous venons de franchir, grâce à l'implication des USTM, la barre des 7 000 signatures en région Grand Est, sachant que nous nous sommes fixé pour objectif d'en recueillir 15 000. Nous avons encore du mal à travailler avec les syndicats de certains groupes mais

nous les relançons et je pense que nous pourrions obtenir de bons résultats. J'ajoute que cette pétition est surtout un outil qui permet d'amorcer le débat avec les salariés, y compris les adhérents d'autres organisations.

Vu le contexte actuel, nous avons besoin de rendre nos outils de proximité plus efficaces pour qu'ils puissent aider nos syndicats à améliorer leur qualité de vie syndicale et à se renforcer, en lien avec l'interpro. La vie syndicale est en effet une question centrale et le renforcement un enjeu incontournable.

Je partage la proposition de la Fédération de réfléchir à un temps fort dans la Métallurgie à la rentrée, en nous appuyant sur des assemblées générales de syndicats. Nous avons besoin de perspectives d'action ; il me semble donc important d'y réfléchir dès à présent pour créer

les conditions de sa réussite.

## **Florent TRINQUART**

*Eurocast - Chateauroux*

Les syndicats du groupe Eurocast (branche fonderie de GMD) se réuniront demain à Thonon-les-Bains pour faire le point car tous les sites connaissent des baisses de commandes drastiques de la part de Peugeot et Renault. Nous allons décider d'une stratégie pour la rentrée car nous ne pourrions pas continuer comme cela, d'autant que les sites français ne sont pas les seuls à être impactés.

A propos des fonderies, je pense que lorsque nous allons au contact des salariés, ils viennent nous voir. Pour notre part, nous avons appelé à un rassemblement devant les concessions Renault, avec quelques salariés d'Alvance. Le mouvement a démarré doucement le 22 mai avec cinquante manifestants et

les autres syndicats ont été obligés d'organiser le 7 juin à Chateauroux une manifestation qui a rassemblé 400 personnes. Nous avons aussi manifesté à 150 personnes devant l'Assemblée Nationale lundi dernier et notre intention est d'envahir les locaux de l'UIMM dans l'Indre la semaine prochaine, puis ceux de Pôle Emploi la semaine suivante car c'est là que se retrouveront les salariés si la fonderie ferme.

Point positif : alors que la CFDT est majoritaire sur notre site, les salariés lui ont totalement tourné le dos, de même qu'à l'UNSA. On m'avait dit que les salariés d'Alvance étaient des moutons mais cela n'est pas vrai. Ils ont envie de se battre mais n'ont simplement pas de culture syndicale. C'est donc une belle réussite que d'avoir redressé le syndicat CGT de cette entreprise. Nous avons aussi des propositions et exigeons une nationalisation ou mise sous tutelle partielle,



le temps de retrouver des actionnaires solides, crédibles et qui veuillent investir sur notre territoire.

## **Guillaume IRASQUE**

*Animateur départemental*

En Gironde, nous nous sommes fixé pour objectif de recueillir 4 500 signatures pour la pétition sur la convention collective nationale et dans ce but, nous avons organisé deux journées d'étude auxquelles ont participé 70 camarades de plus de 25 entreprises, ce qui était encourageant. Actuellement, nous en sommes à 1 000 signatures, sachant que certains syndicats de grands groupes n'ont toujours pas lancé la pétition.

Concernant la perte de terrain de la CGT dans la Branche, nous sommes passés en seconde position. C'est triste car nous avons l'impression d'être en première ligne par rapport aux autres organisations syndicales mais en disant cela, ne nous dédouanons-nous pas de nos responsabilités ? Je pense qu'il faut se confronter aux salariés

dans nos entreprises pour savoir ce qu'ils pensent de la CGT. Nous entendrons certainement des choses qui nous déplairont mais cela nous fera retrouver la CGT de masse dont notre société et notre Branche ont besoin.

## **Béatrice GALICIER,**

*DSC adjointe Framatome*

Dans mon établissement (2 000 salariés, dont 80 % d'ingénieurs et cadres), la CGT a recueilli 13 % des voix lors des dernières élections, avec une participation inférieure à 50 %. Depuis trois ans, certains salariés de ce site sont en lutte contre des aménagements et des décisions de leur direction qui mettent en cause certains aspects de leur travail. Il y a eu un premier mouvement, assez faible, qui a été suivi par un autre beaucoup plus important par solidarité avec une collègue ingénieure licenciée pour des causes discriminatoires ; puis un autre suite à la décision – soutenue par la majorité des élus de CSE – de licencier une

salariée handicapée ; puis un autre encore contre la décision de la direction de supprimer une crèche ; puis un dernier, toujours en cours, qui a commencé en novembre dernier avec l'ouverture de la négociation d'un accord sur le télétravail. Parallèlement, des salariés se syndiquent et même s'ils sont encore trop peu nombreux, cela montre que quand on affiche clairement ses valeurs et que l'on agit, on peut convaincre des jeunes de se syndiquer.

## **Christian LACOSTE,**

*DSC Constellium*

Depuis dix ans, je suis victime d'attaques répétées de la part du patronat et je profite de cette réunion pour remercier les structures de la CGT qui m'ont bien aidé à y faire face. L'origine de ces attaques, ce sont les conditions de travail de travail désastreuses qui ont mené à six suicides dans mon entreprise entre 2011 et 2015, en raison de l'application du lean management dont les conséquences ont été désastreuses. La direction de Constellium a engagé

une procédure contre notre organisation syndicale et contre moi. J'ai été relaxé le 3 mai mais le procureur de la République de Clermont-Ferrand a fait appel et je serai donc renvoyé devant la cour d'appel de Riom.

Je suis également ciblé dans une autre affaire, une cabale montée de toutes pièces grâce à laquelle la direction de Constellium souhaite me licencier. Après un entretien préalable à sanction le 5 octobre dernier, la direction a convoqué le CSE qui a refusé mon licenciement, de même que l'Inspection du travail. Ma direction a alors fait appel à Mme Borne, dont la réponse est attendue pour lundi prochain. Je fais donc l'objet d'un véritable harcèlement mais j'ai la chance d'être très bien épaulé par les structures de la CGT, et j'ai une pensée pour tous nos camarades qui vivent la même chose ou qui, malheureusement, ont été licenciés.

Sur la convention collective, cela fait longtemps que cela dure. Nous avons mené des actions mais nous voyons que nous avons de plus en plus de mal. Je pense donc que si nous voulons réussir notre action fin octobre à Paris, il faut la construire dès à présent.

Concernant la syndicalisation, lorsque nous menons des actions dans les entreprises, nous arrivons à syndiquer des salariés. Nous n'avons donc pas d'autre solution que de combattre le patronat et ne pas nous laisser manœuvrer

comme il essaye de le faire dans toutes les entreprises.

## Olivier PIAIA,

USTM 88

La pétition sur la convention collective nationale est effectivement un formidable outil pour aller au contact des salariés, en particulier les cadres qui l'ont signée massivement dans notre entreprise. J'espère donc que cela débouchera sur des adhésions et nous y travaillons.

En matière de représentativité, dans les Vosges, la position de la CGT n'a pas bougé. En revanche, la CFDT est passée derrière la CGC, ce dont nous devons nous inquiéter.

Concernant toujours la convention collective nationale, nous avons profité des journées d'action organisées dans les entreprises où nous ne sommes pas présents pour y faire signer la pétition, et nous espérons aussi que cela aboutira à la création de syndicats. Il y a même une entreprise dans laquelle FO appelle systématiquement les salariés à suivre la CGT sur la convention collective alors les autres syndicats ne sont pas du tout informés des négociations en cours. Il faut donc profiter de cela pour être plus représentatifs.

## Laurent RICHARD,

DSC Nokia

Les salariés de RFS rencontrent de grandes difficultés car la direction ne leur confie pas les

projets qu'il faudrait pour leur permettre de se développer. De son côté, ASM, qui s'occupe de câbles sous-marins, marche bien et pas grâce à Nokia mais grâce au travail de ses salariés.

Chez Alcatel-Lucent, qui a été racheté par Nokia voilà quelques années, nous vivons notre quatrième plan social en cinq ans. Nokia a développé la 5G grâce à nous et une fois mise sur les rails, les gens qui y ont travaillé ont tous été licenciés et les compétences stratégiques rapatriées en Finlande, ce qui est scandaleux.

Pour ce qui est des luttes, nous avons réussi en intersyndicale à gagner des choses, notamment sur le travail de nuit. Nous avons aussi gagné un procès, sachant que la direction est revenue à la charge en ouvrant des négociations sur les horaires dits « atypiques ».

## Claudi MENARD

Conseiller fédéral

A propos de la fusion des conventions collectives

des garages sur l'île de la Réunion et en Métropole, elle pose quelques questions de fond. Certaines organisations syndicales, en particulier la CFDT, sont véritablement devenues les otages du patronat. C'est le Medef qui décide de ce qui doit être fait ou pas. C'est le respect même des organisations syndicales qui est en cause.

Concernant par ailleurs notre représentativité, les salariés ont besoin d'avoir des syndicats proches de leurs préoccupations. Je pense donc que nous aurions intérêt à valoriser tout ce que nous obtenons et faisons pour mettre les salariés en mouvement, en déterminant avec eux des actions communes. Cela interroge sur le syndicalisme de demain, qui ne peut pas être l'affaire de quelques délégués.

Dernier point : la fabrication des composants électroniques a été totalement abandonnée aux pays d'Asie, à tel point que la Commission européenne préconise de reconstruire une fonderie en Europe. Je crois donc

que nous avons intérêt à reprendre l'initiative et je pense que nous pouvons rassembler les ICT sur ce point.

## Gérard BRION,

Animateur régional  
Pays-de-la-Loire

Nous avons eu un début d'année très chargé et il n'est pas facile de mobiliser les syndiqués sur toutes les luttes (égalité femmes/hommes, retraites, convention collective nationale). Nous ne sommes pas toujours nombreux sur nos manifestations mais le but reste de nous faire entendre. Sur la convention collective nationale, nous avons du mal à rassembler car cela fait cinq ans que les négociations durent et que les syndicats commencent à en avoir marre. Malgré cela, nous avons réussi à organiser une bonne manifestation le 29 avril, qui a été bien relayée dans les journaux.

Il y a aussi des luttes dans la filière Automobile, chez Renault Le Mans par exemple, où nous avons réuni 600 manifestants



et où se tient aujourd'hui un débat public sur cette filière avec la participation de Philippe Martinez. Nous allons aussi organiser des conférences régionales.

**Jacques BAUQUIER,**  
*Animateur régional*

*Bourgogne-Franche-Comté*

Cela fait des années que la CGT se bat pour la reconquête industrielle. Grâce à la lutte, nous avons obtenu des résultats et réussi à faire reculer le patronat, notamment chez Alstom, mais si nous avons gagné des batailles, nous n'avons pas gagné la guerre et notamment pas réussi à imposer une autre politique industrielle qui réponde aux besoins des populations. C'est la raison pour laquelle nous sommes là aujourd'hui pour débattre de reconquête industrielle et réfléchir à la façon de changer les choses, dans un contexte plus grave, marqué par la destruction complète de filières stratégiques pour l'indépendance de la France, en particulier les

fonderies, la Sidérurgie et l'Énergie. Le gouvernement a accompagné cette désindustrialisation en laminant le Code du travail et en aidant nos patrons à laminier nos conventions collectives. Nous avons donc aujourd'hui deux luttes à mener de front – la réindustrialisation d'une part, la sauvegarde de nos droits et garanties collectives d'autre part – et la journée du 22 juin s'inscrit dans cette logique.

Là où nous menons des luttes, c'est là où nous avons une bonne qualité de vie syndicale, des projets revendicatifs offensifs et sommes bien organisés, comme chez Apérème, Industeel, Framatome, Alstom ou MBS. Nous gagnons des batailles mais si nous voulons gagner la guerre, nous devons hausser le niveau des mobilisations. Cela pose la question d'un troisième combat à mener, à savoir le renforcement de notre organisation. Je rappelle que 80 % de nos bases organisées ont

moins de dix syndiqués. La question est donc de savoir comment les organiser. Il faut aussi repenser notre façon de militer et nos modes d'action. Faut-il continuer à défilé en ville comme nous le faisons habituellement ? Notre place n'est-elle pas plutôt dans les zones industrielles, auprès des entreprises, pour discuter avec leurs salariés ? Je pense que cela devra être au cœur de notre 42ème congrès et des conférences régionales qui le précéderont.

**Arnaud RISTORI,**

*Onera (Office national d'études et de recherches aérospatiales)*

Je souhaitais attirer votre attention sur le fait que, depuis quelques années, à cause des décisions de l'État et à travers les contrats d'objectifs et de performance fixés à cet organisme, les effectifs de l'Onera ont baissé, ce qui s'est traduit par la disparition de deux

centres de recherche en Ile-de-France et une perte d'attractivité pour les chercheurs. On observe aussi une déclassification du travail, avec des ingénieurs qui font un travail de techniciens, ainsi qu'une intensification du travail, celui-ci n'étant pas toujours mesuré. Enfin, nous avons perdu la sixième semaine de congés payés que nous avions gagnée en 1982, sous prétexte que nous ne travaillons pas 1 607 heures par an alors que nous travaillons plus.

**Daniel DREGER,**

*Alstom Reichshoffen*

Je voudrais revenir sur deux points de l'introduction de Michel Ducret. Je voudrais d'abord que la CGT prenne officiellement position contre le Rassemblement National, même si beaucoup de nos délégués sont d'accord avec ses thèses. Deuxième point : syndiquer des ingénieurs et cadres est primordial et urgent.

Je suis triste de quitter le groupe Alstom mais je sais que la CGT restera la deuxième organisation syndicale du groupe, même en absorbant Bombardier.

Sur la convention collective nationale, ils veulent absolument nous la faire signer par tous les moyens.

Et puisque je vais bientôt partir en retraite, je voudrais remercier les instances de la CGT qui ne nous ont jamais lâchés.



## Fabrice LALLEMENT,

*Soitec Bernin*

Pour moi, le syndicalisme est à un tournant. Nous avons souvent parlé de syndicalisme de lutte plutôt que de syndicalisme réformiste mais il est en baisse partout. Il faut donc réaliser une analyse précise de ce qui se passe dans les syndicats de la Métallurgie pour savoir si c'est dans les entreprises où nous sommes organisés que cette baisse est la plus forte ou si c'est parce que nous ne sommes pas présents dans des entreprises nouvellement créées.

Sur les élections professionnelles, la tendance n'est pas bonne non plus et on l'observe une forme de défiance, même auprès de ceux qui luttent. Après les gilets jaunes – mouvement vis-à-vis duquel la CGT a selon moi commis une erreur historique –, ce qui s'est passé le 1er mai dernier montre que ce ne sont pas seulement les militants d'extrême-droite mais aussi des gens qui devraient être de notre côté qui se défient du syndicalisme.

Les causes actuelles de la chute du syndicalisme sont multiples : casse des collectifs de travail avec le développement de la sous-traitance, augmentation de la précarité, modification du salariat, désindustrialisation, phénomènes de métropolisation, etc. Il faut donc peut-être modifier notre posture dans les entreprises, en se

positionnant moins comme des « sachants » et plus comme des animateurs de la vie démocratique. Dans beaucoup des entreprises où nous faisons cela, le nombre de syndiqués connaît une augmentation sensible et nos résultats aux élections professionnelles sont plutôt bons. Dans mon entreprise par exemple (1 200 salariés, un tiers d'ouvriers, un tiers de techniciens et un tiers d'ingénieurs), nous recueillons 50 % des voix au total et 25 % chez les ICT.

En dehors de nos entreprises, je pense que nos structures (USTM, UP et UL) doivent organiser de plans de parrainage massifs, aller là où l'on ne nous attend pas, peut-être se questionner sur les syndicats de site et être dans une CGT plus ouverte. Pour moi, certaines fédérations ont en effet des positions conservatrices et corporatistes. L'emploi pour l'emploi n'est pas une stratégie viable à terme. Nous devons nous battre pour la sécurisation des parcours et pour une mutation sociale et écologique de la société. Qui peut alors s'opposer à ce que la Confédération travaille avec d'autres organisations telles que la Confédération paysanne, Attac ou Greenpeace ? Cela ne veut pas dire que nous partageons toutes leurs orientations mais si nous ne restons qu'entre nous, nous continuerons à chuter.

Dans le domaine des nouvelles technologies, nous devons apporter des

connaissances mais ne pas être décisionnaires, en posant par exemple la question de l'impact de la 5G, de l'intelligence artificielle, de la réouverture de mines en France, etc. Ce n'est pas non plus à la FNME de donner la position de la CGT sur le nucléaire ; nous devons avoir un débat sur ce sujet. Sur l'Automobile, la question est celle de la mobilité, qui va au-delà de la motorisation. Je ne supporte plus non plus d'entendre les fédérations de la Chimie ou de l'Agro-alimentaire adopter des positions conservatrices. Sur tous ces sujets, nous devons être capables de débattre en interne et d'éviter les guerres de chapelle.

## Véronique Martin,

*Membre du bureau confédéral*

La crise sanitaire a démontré ce que nous dénonçons depuis des années, à savoir la désindustrialisation de notre pays et la casse des services publics qui ont placé notre pays dans l'incapacité de se fournir en masques ou en médicaments. Le confinement a aussi mis à mal notre fonctionnement syndical, qui est basé sur le contact et le débat avec les salariés sur le terrain, même si la CGT a toujours été présente. Par contre, la crise sanitaire n'a pas fait évoluer le patronat ni le gouvernement. Malgré les grands discours, on voit un peu partout se multiplier les plans

sociaux et augmenter la précarité, entraînant des luttes dans les territoires autour de thèmes tels que l'emploi, les salaires et les conditions de travail. La question qui nous est posée est donc d'arriver à faire converger toutes ces luttes pour amplifier le rapport de force, d'avoir davantage de salariés en lutte et d'obtenir un vrai changement de politique dans notre pays. Nous avons eu ce débat au sein de la direction confédérale et c'est pour cela que nous avons appelé à multiplier les mobilisations locales en mai et juin, avec l'objectif d'avoir un deuxième semestre placé sous le signe de la mobilisation, Emmanuel Macron ayant déjà annoncé que les réformes – notamment celle des retraites – reprendraient. Nous avons donc besoin d'en débattre avec nos syndiqués pour être en capacité de réagir rapidement et faire en sorte d'avoir un maximum de salariés en lutte. Ce sera l'objet des débats du CCN qui se réunira les 29 et 30 juin.

En prenant pour principe d'ancrer les mobilisations au plus près des salariés dans les entreprises, nous n'avons pas pris le chemin le plus facile. Cela nous demande de passer du dire au faire, et c'est en lien étroit avec les questions de vie syndicale et de poids de la CGT dans le pays car même si elle est ressortie première des élections dans les TPE, la campagne électorale a reposé sur trop



peu de camarades et le taux de participation des salariés a encore baissé. Il faut donc là aussi que nous nous interroguions sur notre manière de mener campagne et d'aller au contact des salariés entre deux campagnes électorales. Et puis il y a la dernière mesure de représentativité, qui doit aussi nous amener à prendre des dispositions pour faire en sorte que la CGT progresse et redevienne la première organisation syndicale de notre pays.

Concernant la position de la CGT vis-à-vis du Rassemblement National, et plus largement de l'extrême droite, la Confédération s'exprime régulièrement sur ce sujet. Nous savons que ce débat n'est pas simple mais nous devons l'avoir, pas seulement à l'occasion des campagnes électorales mais tout au long de l'année, et je vous invite à solliciter nos camarades du collectif fédéral si vous souhaitez organiser des débats sur ce sujet.

Concernant la destruction de certaines filières industrielles, nous sommes en train de travailler, avec les collectifs confédéraux Environnement et Industrie, à l'organisation d'une initiative sur le thème de la transition énergétique. Nous avons en effet besoin d'avoir un débat large sur ces questions au sein de notre organisation afin de tracer des perspectives communes et de sortir de l'opposition entre pro et anti-nucléaire.

### **Didier SIBILLE,**

*USTM 54, Renault Sovab*

Dans mon entreprise, il est actuellement très difficile de mobiliser syndicalement en raison de la situation sanitaire. La direction laisse aussi planer le doute sur l'arrivée d'un projet de nouveau véhicule industriel.

Nous sommes la seule usine du groupe à ne pas chômer puisque nous tournons à plein régime. Nous avons sur nos chaînes plus de 650 personnes en contrat précaire, pour un

effectif total de 1 800 CDI. Nous sommes d'ailleurs en train de lancer une nouvelle procédure contre notre entreprise pour emploi abusif d'intérimaires.

A propos de la pétition sur la convention collective

nationale, nous avons obtenu plus de 1 000 signatures dans quatre entreprises. Il faut maintenir la pression sur les syndicats car ils ne se rendent pas forcément compte de ce qui les attend. Je pense aussi qu'il faut amplifier les journées d'étude sur cette convention collective.

Je tiens enfin à souligner que nous avons la chance en région Grand Est d'avoir une équipe d'animation qui joue un rôle moteur pour toutes les USTM et je voudrais remercier ici Amar Ladraa, Sylvain Werner, David Blaise et Jean-Marie Liron pour leur dévouement.

### **Grégory KHIATI,**

*Membre du Bureau fédéral*

Vous trouverez dans vos pochettes des documents très importants. Le premier est le projet d'accord concernant le thème n°7, à savoir la prévoyance. Il s'agit du premier jet qui nous a été envoyé par l'UIMM. La négociation vient juste de commencer et devrait se poursuivre jusqu'à début décembre.

Les documents suivants portent sur le thème n°8, à savoir la rémunération. Le premier est le projet de l'UIMM, le deuxième le projet de l'UIMM amendé par la CGT. Ces documents sont très importants car ils vous permettront de démentir les rumeurs colportées par les autres organisations syndicales.

Les derniers documents concernent le dialogue social en entreprise : le premier est le projet de l'UIMM, le deuxième le projet de l'UIMM amendé par la CGT. Dans ce domaine, aucune des propositions de la CGT n'a été retenue, pas même celle que tous les documents placés sur la BDES soient traduits en français.

Je vous invite à étudier ces documents et à en débattre entre vous. Si vous avez des interrogations, n'hésitez pas à interpeler la Fédération : nous nous ferons un plaisir de répondre à vos questions.

**Simon SINGLA,***USTM 34, animateur régional Occitanie*

En janvier dernier, la Direccte a validé un PSE qui prévoyait 8 000 suppressions d'emplois dans l'Aéronautique et les services de l'Automobile, et nous pouvons nous attendre au double de départs d'ici la fin de l'année car le patronat et le gouvernement profitent de la crise pour restructurer et faire remonter le plus possible les dividendes.

Nous avons besoin d'être sur le terrain et d'accompagner nos camarades car ils rencontrent beaucoup de difficultés. Nous avons un cas d'école sur notre territoire, avec la SAM, en Aveyron, dossier sur lequel nous avons réussi, avec l'aide des élus et de la population, à faire reculer Renault et l'Etat. Trois repreneurs sont intéressés par le site mais, comme par hasard, l'Etat soutient un repreneur espagnol qui veut faire de la casse sociale. S'il ne change pas d'optique, un nouveau débrayage – à durée indéterminée – sera donc lancé le 22 juin.

Face à la casse en cours dans les fonderies, nous avons besoin d'être en capacité d'aider tout le monde et de créer les conditions d'un rapport de force.

**Bernard DEVERT,***Membre du CN UFR*

Hier, nous avons réuni le Conseil national des retraités. Nous y avons parlé de la journée du

1er octobre, organisée par neuf organisations de retraités et nous nous apercevons qu'après ce que nous venons de vivre, nous avons besoin de temps pour retisser du lien entre nos syndiqués et nos retraités. Beaucoup de salariés ont été mis en télétravail et je trouve que dans les accords signés dans les entreprises, nous ne portons pas assez l'exigence que les élus et les syndicats aient les moyens de les contacter. C'est à l'employeur de nous fournir les moyens de communiquer avec ceux qui nous ont élus !

Il y a beaucoup de luttes en cours dans la Métallurgie. Certaines sont médiatisées, comme dans les fonderies, mais il n'y a pas une filière qui ne soit concernée par les restructurations et les pertes d'emploi. Il n'y a pas un département dans lequel aucune entreprise ne soit touchée. Je ne sais pas comment nous sortirons de tout cela mais je crois que la capacité industrielle de notre pays est menacée car

beaucoup de filières et d'activités en sont arrivées à un seuil de non-retour. Les grands groupes et les multinationales ont profité des aides publiques pendant la crise de la Covid et se remettent à délocaliser, pour peser sur le prix du travail.

Je fais le lien avec la convention collective nationale, par laquelle les anciens sont concernés comme les actifs. Ne les mettez pas à l'écart, et ce pour plusieurs points. Le patronat se donne des outils pour accompagner la casse de l'Industrie. Et je rappelle que la France est, avec l'Autriche, le pays où la couverture par une convention collective est la plus élevée dans le Monde (84 % des salariés couverts, contre 44 % en Allemagne). A l'échelle mondiale, 65 % des travailleurs n'ont ni convention collective ni contrat de travail et le patronat veut casser ces conventions collectives dans l'objectif de faire des salariés des autoentrepreneurs. L'UIMM est donc en train de casser la convention collective

pour tout renvoyer à la négociation dans l'entreprise.

Il faut aussi mettre en avant la question du lien avec les salariés. Nous sommes trop « institutionnalisés » et trop mobilisés par le calendrier des directions, et comme notre organisation s'est réduite, nous passons moins de temps avec les salariés. Et si de nombreuses luttes sont en cours, il s'agit de luttes défensives. Quand nous battons nous pour une réindustrialisation de notre pays ou pour des droits nouveaux en faveur des salariés ?

J'attire votre attention sur le fait que le gouvernement va prendre des mesures cet été, y compris sur la retraite. Sur la Sécurité sociale, les entreprises ont bénéficié de 91 milliards d'euros d'exonérations de cotisations en 2019, puis de 108 milliards d'euros en 2020, alors que l'on annonce un déficit de 35 milliards d'euros qu'actifs et retraités devront payer. Je rappelle



que ces cotisations nous appartiennent ! Nous disons donc que les entreprises doivent rendre cet argent à la Sécurité sociale car ces exonérations fragilisent notre système de protection sociale.

## **Daniel SANCHEZ,**

*USTM 33*

Le fil conducteur de toutes nos interventions est le rapport de force. Quelle est la capacité des salariés à se mobiliser pour défendre leurs intérêts, et quel rôle joue le syndicat ? Sur ce dernier point, nous gagnerions à être plus concrets. Plutôt que de se battre dos au mur, nous avons des outils pour nous battre « pour » quelque chose : nous défendons une convention collective nationale qui garantisse les droits des salariés et leur donne un pouvoir d'intervention contre les délocalisations. La vraie question est donc de savoir comment les outils produits par la Fédération et la Confédération descendent et sont débattus dans les syndicats. Pour ce qui est par exemple de notre position vis-à-vis du Front National, nous l'avons exprimée à de nombreuses reprises, mais s'il faut exclure tous les syndiqués qui partagent les idées du Front National, il va nous manquer du monde. La bataille contre le racisme, nous la gagnerons par la conviction, par la richesse de la vie démocratique dans les syndicats.

Plusieurs d'entre vous ont souligné les difficultés à

mobiliser liées à la crise de la Covid mais elles avaient commencé bien avant. Les réponses sont donc chez nous. Il faut s'occuper de la CGT et prendre des engagements concrets. Que modifier dans notre façon de travailler pour faire du rapport de force notre priorité ? Comment faire pour avoir une vraie vie démocratique dans nos syndicats ? De quelle animation avons-nous besoin dans les USTM, à la Fédération et à la Confédération pour aider tout le monde à suivre ce fil conducteur ? L'important, c'est la CGT car si elle ne met pas en mouvement des centaines de milliers de salariés, le rapport de force ne bougera pas. Il faut un syndicalisme qui fasse des salariés des acteurs car s'il est une chose certaine, c'est que rien ne bougera si les salariés ne s'engagent pas. Il n'y a en effet rien à attendre de la situation politique actuelle. Si ce n'est pas le rapport de force qui impose à tous les responsables politiques de prendre en compte les attentes des salariés, personne ne le fera à leur place.

Nous invitons les salariés à nous rejoindre mais avons-nous le courage de nous remettre en question ? La préparation du prochain congrès fédéral ne peut-elle pas donner lieu à une vraie campagne de congrès de syndicats et d'assemblées ouvertes ? Nous avons en effet l'ambition que chaque syndiqué fasse l'exercice

de la réflexion collective. Le patronat essaye de détruire les collectifs de travail. Notre première priorité doit donc être de redonner de la vie aux syndicats. Et que faut-il changer dans notre organisation pour y parvenir ? Comment tourner la CGT vers les salariés ? Certes, le salariat a changé mais de nombreux exemples montrent que les ingénieurs et cadres votent pour la CGT quand notre activité colle à leurs revendications ; la question est donc de savoir comment les démultiplier.

## **Nadia ESRHYER,**

*DS CNPA*

Je suis en télétravail depuis le mois de septembre, certes dans un cadre agréable mais je m'ennuie. Mon patron a réussi à obtenir ce qu'il voulait, à savoir me mettre en arrêt de travail parce que je suis la DS du CNPA, où se négocie la convention collective de l'Automobile et où la CGT était pour une fois majoritaire. Autrement dit, ce que vous avez évoqué dans vos entreprises se passe partout et heureusement que la CGT est là pour défendre les salariés. Bon courage à tous pour mener le combat sur le terrain !

## **Pedro GABRIEL,**

*Assa Abloy, Troyes*

Nous sommes tous dans la même situation car la politique de nos employeurs est toujours la même, à savoir réduire les effectifs pour augmenter

les résultats et les profits pour les actionnaires.

Nous sommes aussi confrontés à un sérieux problème : notre fédération n'attire plus les jeunes. Or sans jeunes, nous n'aurons plus d'avenir et il n'y aura plus besoin de plans sociaux pour que les entreprises françaises partent à l'étranger.

La CGT est le seul syndicat progressiste. Les autres ne font jamais rien. Nous sommes les seuls à défendre réellement les salariés, ce qui conduit les cadres à se tourner eux aussi vers nous. Il faut donc faire en sorte de les attirer car ils ne sont plus écoutés par leur syndicat.

Dans ce monde financier, le rapport de force est important.





# VIE SYNDICALE REPRÉSENTATIVITÉ

**Abdelaziz BOUABDELLAH**

Membre du Secrétariat Fédéral

15



Les résultats pour ce 3<sup>e</sup> cycle, qui ont été communiqués le 26 mai dernier, nous placent comme deuxième organisation syndicale avec 22,96 % des voix, derrière une CFDT

à 26,77 %. Ces résultats montrent que seules la CGT et FO voient leur audience diminuer (respectivement de 1,89 et 0,35 point). La CFE-CGC et l'UNSA sont les organisations qui progressent le plus (+1,25 et + 0,64 point), tandis que la CFDT est confortée en tant 5<sup>e</sup> organisation. L'écart entre la CGT et la CFDT continue de s'accroître et la CFDT conforte de 191 158 SVE (soit + 3,81 points) sa position de première organisation syndicale dans le privé.

**Pour ce qui est de notre Fédération,** nous venons de passer deuxième organisation avec 23,8 %, derrière la CFDT qui se maintient avec 25,2 %. En parallèle la CFE-CGC ne cesse de progresser cycle après cycle au détriment de

la CGT car les autres OS stagnent cycle après cycle. Nous recueillons 174 923 voix soit 106 145 voix au 1<sup>er</sup> collège, 45 606 voix au 2<sup>e</sup>, 14 193 au 3<sup>e</sup> collège et 8 979 au collège « autres ». A la fin de mon intervention je vous projeterai des éléments un peu plus chiffrés.

Si les chiffres globaux au niveau national ne devraient plus bouger, ce n'est pas forcément le cas au niveau des professions et des branches ou des territoires. Ce sont les conséquences des fusions et disparitions de certaines IDCC, avec des évolutions sensibles du nombre d'inscrits, des PV manquants ou mal imputés par exemple.

Il convient de rappeler que la CGT reste première

organisation dans les TPE avec 9,8 points d'avance sur la CFDT (16,46 %), et une progression importante de l'UNSA, mais aussi un effondrement des « *petits syndicats maisons* ».

La baisse du taux de participation dans les TPE (7,35 % en 2017 à 5,44 % en 2021) ne peut être isolée des trois reports du scrutin ou encore des conditions sanitaires compliquées, mais cela semble relever d'un phénomène plus large.

Ainsi, le premier enjeu pour la CGT est de gagner la participation des salariés puisqu'ils ne sont que 38,24 % à s'être exprimés, mais parfois aussi le vote de nos syndiqués, dont nous constatons à chaque scrutin qu'elles et qu'ils sont toujours



plus nombreux à ne pas s'exprimer. D'autant que la CGT est une des organisations la plus impactée par la diminution de la participation puisque, par exemple, la CFE-CGC et l'UNSA parviennent à engranger plus de suffrages sur la même période. Nous avons besoin de pousser l'analyse sur l'évolution de cette abstention et elle n'est pas non plus linéaire partout, et varie selon les catégories, les professions, les territoires.

Ensuite vient la question du taux d'implantation dans les entreprises dotées d'IRP, c'est-à-dire la capacité d'une organisation de présenter des candidats dans l'ensemble des entreprises. Sur ce point, le déficit de présence de la CGT vis-à-vis de la CFDT s'accroît à chaque nouvelle mesure d'audience. Et à cela s'ajoute notre implantation dans toutes les catégories socio-professionnelles. L'enjeu des ICT est incontournable pour toute la CGT mais encore plus pour notre

fédération. Trop souvent encore, dans certains syndicats, cette question passe en second plan. Je rappelle et réaffirme que nous sommes bien la CGT de tous les salarié(e)s ouvriers, employés, techniciens et cadres.

La baisse d'audience continue dans un certain nombre de syndicats en place depuis de nombreuses années est un autre fait marquant sur ce 3<sup>e</sup> cycle. Pourtant, chaque fois que la CGT présente une liste pour la première fois dans une entreprise, généralement elle « cartonne ». De plus, lorsque la CGT est présente, elle enregistre en moyenne de meilleurs résultats que les autres OS, même si des différences notables sont à noter selon le collège.

Il semble également que les modalités de vote aient une influence importante. Lors des élections TPE par exemple, qui permettaient le choix entre vote « papier » et vote électronique, c'est au niveau des votes « papiers » que la CGT a

recueilli le plus de voix mais aussi, paradoxalement, qu'elle en a perdu par une multiplication de bulletin en erreur, ce qui nous pousse à revendiquer auprès de la DGT la mise en place d'un guide des bonnes pratiques quand le vote électronique est imposé.

Ensuite, les nouvelles modalités apparues avec les CSE telles l'obligation de présenter des listes avec une représentation équilibrée de femmes et d'hommes, ainsi que la parité semblent avoir compliqué, voire rendu impossible, pour certains syndicats le dépôt des listes, mais là encore, il conviendrait de disposer de davantage d'éléments afin de pouvoir développer une analyse plus poussée.

Du fait de l'apparition des CSE, les périmètres de certaines entreprises ont changé : le siège social est sur un département mais les élections peuvent avoir lieu sur un autre département, ce qui pose la question de l'exactitude des résultats de la représentativité départementale puisque sont pris en compte les votes des salariés d'autres départements ou régions tandis que d'autres sont manquants. De même, au niveau professionnel, les fusions de branche opérées peuvent compliquer, voire rendre impossible, toute comparaison entre les cycles 2 et 3.

Nous avons relevé également de nombreuses pratiques discriminatoires,

lors de la constitution de listes et particulièrement envers celles de la CGT, ce qui est extrêmement grave et proprement scandaleux.

Autre élément déterminant et incontournable dans notre analyse : l'état de santé de notre organisation. Nous avons besoin de faire notre autocritique, surtout sur les questions de vie syndicale. Non seulement, nous devons nous interroger, mais cela nous confère une responsabilité à tous les niveaux dans la CGT.

Dépasser le constat et trouver les clefs, ce n'est donc pas une option, c'est une obligation pour notre organisation. Il est fondamental pour le camp du travail, ceux qui créent la richesse, de détenir l'outil capable d'exercer le contre-pouvoir nécessaire pour répondre durablement à ses aspirations légitimes de progrès social et de transformation de la société. Face à une période inédite depuis la guerre, notre syndicalisme est le seul capable de contrarier le sens de l'histoire. Nous portons une grande responsabilité pour que notre syndicalisme puisse à nouveau intervenir efficacement.

La traversée du Covid exacerbe l'affrontement entre capital et travail. Les conséquences ne cessent de révéler la crédibilité de nos analyses, la pertinence de nos propositions, jusqu'à l'évidente transformation de la société pour répondre aux enjeux



économiques, sociaux et environnementaux.

Ne s'agit-il pas pour nous de raviver l'espoir autour du syndicalisme, capable d'améliorer le quotidien et de transformer durablement leur vie ?

Comme pour tous nos grands conquies sociaux, le progrès, la rupture, ne se négocient pas. Seul le rapport de force par la mobilisation des salariés, construit autour d'un syndicalisme de lutte, de classe et de masse peut l'imposer ! Et si la CGT est attaquée de toute part, ce n'est pas un hasard, c'est parce que c'est elle qui incarne, qui porte ce syndicalisme et en détient son bilan ! C'est bien une séquence à prendre à contre-pied pour éveiller la fierté militante en interne et les consciences en externe !

Ce bilan cycle après cycle de la représentativité à partir des entreprises, c'est celui qui a guidé la construction d'une démarche confédérale à laquelle la Fédération s'associe. C'est ce bilan que nous analysons conflit après conflit, exercice après exercice. Celui que nous renvoyons à la « *qualité de vie syndicale* », celui dont nous repérons les freins, mais nous ne parvenons pas à apporter de réelles réponses structurées à la hauteur des enjeux.

Il est d'autant plus nécessaire de l'aborder de manière offensive, la période invite plus que jamais à ne pas s'abattre ni

subir le moindre « *discrédit* ». Au contraire, n'est-ce pas l'occasion de faire grandir le débat d'idée sur l'utilité et l'efficacité du syndicalisme, de notre syndicalisme tant celui-ci ne semble jamais avoir été aussi nécessaire et pertinent ?

Tout cela démontre qu'il n'y a rien de mécanique à retrouver le niveau d'opinion dans l'action syndicale ! Le défi qui semble se poser à la CGT, est bien celui de la reconquête dans chacun de ses syndicats, dans chaque entreprise de la démarche syndicale.

Soit, nous nous engageons résolument dans la voie de la reconquête de nos forces organisées, soit nous sommes voués à la marginalisation et à la poursuite de la casse de nos industries, de nos services publics, de nos acquis sociaux, fruit de décennies de luttes !

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

Toutefois, l'expérience montre que rien n'est acquis à l'avance. Il n'y a pas de baguette magique ou de recette miracle mais des méthodes de travail que nous pouvons mettre en place pour



améliorer notre qualité de vie syndicale. Nous devons absolument consacrer davantage de temps à la vie syndicale. Donner 50 % de son temps syndical, nous fixer des objectifs à la sortie des élections, avec un ciblage précis à partir des résultats, et ne pas attendre le moment des élections pour aller au contact des salariés. Dès les résultats, qu'ils soient positifs ou non, nous devons définir des plans de travail dans chaque entreprise pour nous renforcer.

Mener la démarche, c'est mener la bataille revendicative, c'est construire le rapport de force. C'est la capacité de chaque syndicat CGT à déployer, à partir de pratiques démocratiques des syndiqués, auteurs, acteurs et décideurs, capables par la bataille d'idées de mobiliser le plus grand nombre de salariés pour gagner.

Cela part de l'émergence des besoins des salariés à partir de la réalité du travail au plus près, service par service, catégorie par catégorie, pour élever la prise de conscience et amorcer le débat d'idées.

Puis c'est l'élaboration démocratique d'un cahier revendicatif répondant aux besoins exprimés, faisant le lien du « *carreau cassé* » aux enjeux globaux et aux repères revendicatifs de la CGT.

Enfin, elle se conclut par la mobilisation, par la bataille d'idées, du plus grand nombre de salariés, qu'il faut décider à entrer dans l'action, à voter CGT, à se syndiquer CGT et à lutter CGT pour gagner.



## DISCUSSION

**David PICO,**  
*Membre du CEF*

Ces très mauvais résultats doivent nous interpeller pour construire quelque chose de nouveau. Pour moi, ils ne sont pas une fatalité en soi. Je ne pense pas non plus que cela soit la faute des salariés. On entend trop souvent dire dans nos rangs qu'ils sont individualistes, ne veulent pas bouger, etc., mais rarement que c'est de notre faute. Nous devons nous remettre en question sur les questions de vie et de démocratie syndicale, nous poser les bonnes questions, analyser nos tracts, nous organiser vis-à-vis des ICT. Je pense qu'il faut décroquer et arriver à faire en sorte que les salariés du 1er collège parlent à ceux des 2ème et 3ème collèges. Nos futures conférences régionales et notre futur congrès fédéral doivent nous permettre de renforcer cette vie syndicale et nous devons

établir un plan de travail sur ce sujet. Dans ce domaine, nous devons aussi nous aider d'outils, en particulier la formation syndicale.

Je rappelle que le prochain cycle se jouera lors des élections de 2022 et 2023, lors desquelles nous ne devons pas nous loucher. Il faudra donc aller au débat avec les salariés et se remettre en question pour construire quelque chose et redevenir la première organisation dans notre branche.

**Nicolas COHARD,**  
*USTM Isère*

Ces résultats ne sont pas une fatalité. Il faut que nous prenions le problème à bras-le-corps, en regardant ce qui fonctionne en termes de résultats électoraux. En Isère, notre cheval de bataille reste la consultation démocratique des salariés sur tous les sujets qui les concernent, notamment sur la signature des accords d'entreprise. C'est là où cette démarche

démocratique est appliquée, comme chez STMicroelectronics ou Soitec, que nous avons le plus de syndiqués. Chez Framatome Jarrie, la nomination d'un nouveau DS, qui a complètement changé le mode de fonctionnement du syndicat, a permis d'enregistrer vingt adhésions depuis janvier. Cela démontre que notre renforcement passera par plus de démocratie syndicale.

Les USTM ont aussi pour rôle essentiel de mener des plans de parrainage car il y a énormément d'entreprises dans lesquelles nous ne sommes pas implantés.

Concernant le 3ème collège, il est effectivement constitué d'ingénieurs et de cadres mais ceux-ci se font exploiter de la même manière que les ouvriers. Je pense que nous pourrions les aborder par le biais des préoccupations écologiques en nous

appuyant sur le document Plus jamais ça !, élaboré par différentes organisations et qui montre une CGT ouverte à l'ensemble de la société civile.

**Laurent ROUSSEL,**  
*Framatome, animateur régional Bourgogne-Franche-Comté*

Ce qui arrive aujourd'hui n'est effectivement pas une fatalité mais ce n'est pas non plus une surprise. Cela nous pendait au nez depuis longtemps car cela fait un bon moment que nous parlons des mêmes sujets, et nous sommes maintenant face à une responsabilité encore plus importante qu'avant.

Aujourd'hui, chez Framatome (10 000 salariés dont 5 000 ICT), la CGT n'est même pas implantée sur tous les sites et nous allons droit vers un échec lors des prochaines élections. Malgré cela, il y a encore des camarades qui considèrent les

ingénieurs et les cadres comme des « cons ». Il est vrai que certains le sont mais pas tous et si nous raisonnons comme cela, nous ne sommes pas près de les syndiquer. Nous avons aussi beaucoup de militants qui ne font pas grand-chose et qui privilégient les réunions du patron ; il faut donc avoir plus de rigueur. Et puis qu'on le veuille ou non, il va falloir refaire de la politique dans nos formations syndicales. Toute une génération de militants est partie ces dernières années et a laissé un vide abyssal. Dans combien de syndicats avons-nous encore des débats de fond ? Il ne faut donc pas s'étonner si nous avons du mal à mobiliser pour nos manifs.

Je pense qu'il est grand temps de faire preuve de plus de rigueur à tous les étages, y compris à la Fédération, ce qui passe notamment par la désignation des DSC. Il est grand temps que nous ne parlions que des questions de vie syndicale dans nos congrès car tant que nous ne les aurons pas réglées, nous ne pourrons pas aller plus loin sur les autres.

Quant à la bataille des idées, nous sommes en train de la perdre, même si ce n'est peut-être pas pour toujours. Nous ne faisons plus de politique et n'échangeons plus sur certains sujets. Nous n'avons plus de contradiction et plus de débats du tout.

Je pense qu'il faut aussi que nous réfléchissions au fonctionnement de toute

notre organisation car si nos militants passent beaucoup de temps en réunion avec leur patron, ils en passent aussi beaucoup dans des réunions CGT qui ne servent pas à grand-chose. Nous restons organisés comme si nous avions trois millions d'adhérents alors que nous en avons six cent mille. Nos meilleurs militants sont sollicités de tous les côtés et nous n'avons plus personne dans nos entreprises.

Enfin, comment faire des syndiqués parmi les ICT ? Il faut qu'à tous les niveaux, nous réfléchissions à notre organisation car nous faisons souvent la même chose, quand ce n'est pas chacun qui travaille dans son coin. Il est grand temps d'en faire notre priorité car sinon, d'autres prendront notre place.

## **Michel MOLESIN,**

*Membre du CEF*

Je pense en effet qu'il faut aborder la question des élections par le biais de l'organisation. On pouvait anticiper nos résultats au vu des difficultés que

nous avons à mobiliser et à mener des débats. Je crois donc qu'il faut se mettre un « coup de pied au cul » si nous ne voulons pas continuer à aligner les constats ad vitam æternam et parler de qualité de vie syndicale sans que personne ne sache ce que cela recouvre. Il faut faire attention à ne pas se nourrir de discours et rentrer dans le concret. Peut-on par exemple avoir une vie syndicale avec des syndicats de moins de dix syndiqués ? Avons-nous les forces suffisantes pour négocier des PAP là où nous n'avons pas de syndiqués ? Et si nous ne nous occupons pas aussi de la CGT là où elle est implantée, nous ne nous garantissons pas un avenir radieux. Il faut regarder dans le détail les résultats sur chaque site, mesurer ce qui peut être amélioré dans chaque groupe et essayer de faire des choses mais je me méfie des grands coups de barre censés tout changer car les choses sont plus compliquées que cela. Nous savons par exemple qu'il est très

compliqué pour certains de nos camarades d'aller vers les salariés du 3ème collège et tant qu'ils ne seront pas en confiance, ils ne le feront pas.

Comme nous n'avons plus que six cent mille adhérents, il faut peut-être se fixer des priorités. Avons-nous la capacité à couvrir toutes les entreprises ou devons-nous nous concentrer sur les grands groupes ? Il faut en parler franchement car il y a plus de potentiel sur des sites de trois ou quatre mille salariés que dans dix sociétés de cent salariés.

Attention aussi à ne pas conduire les syndicats à se replier encore plus sur eux-mêmes pour essayer d'améliorer leur score électoral dans leur pré carré.

La question des élections doit également nous faire réfléchir sur ce qu'est un syndicat CGT, c'est-à-dire un syndicat qui s'occupe à la fois du « carreau cassé » et de la transformation sociale.

## **David BLAISE,**

*ArcelorMittal*

Je ne suis pas surpris par ces résultats car je pense que nous avons manqué beaucoup d'étapes. Quand nos syndicats auront compris que les cadres et les employés ne sont pas des « cons », nous pourrons progresser, mais cette mentalité existe encore chez certains camarades. Or les cadres et les employés sont comme nous en souffrance. Ils connaissent les mêmes



problèmes, sont soumis aux mêmes risques psycho-sociaux, à la même pression sur les objectifs et à une fatigue mentale, si ce n'est physique comme les ouvriers.

Dans mon entreprise, la CGT est la deuxième organisation dans le 1er collège et la quatrième dans le 2ème collège. Face à ce constat, nous avons décidé de nous concentrer sur les salariés du 2ème collège. Pour les attirer, nous avons travaillé sur les risques psycho-sociaux, en mettant en place des expertises, ce qu'ils ont apprécié et nous a permis de devenir la deuxième organisation au sein du 2ème collège en y portant notre score de 33 % à 46 %. Cela montre que quand on vient avec des sujets qui parlent aux salariés, on y arrive, et nous avons un outil formidable avec la pétition sur la convention collective nationale qui peut nous permettre de toucher les cadres. Nous avons aussi une adresse spécifique sur la destruction de leur convention collective nationale et de leur statut. Il faut être attentif et définir des plans de travail à destination des salariés des 2ème et 3ème collèges pour redevenir la première organisation syndicale.

## **Claudi MENARD,**

*Conseiller fédéral*

Nous parlons de qualité de vie syndicale mais je crois qu'il y a besoin de parler aussi de qualité de vie revendicative. Que fait-on pour construire les

revendications avec les salariés ? Je crois que nous en trouverons davantage dans l'action quand nous aurons des revendications que nous aurons construites avec eux. Cela implique des efforts, du travail et une intense bataille des idées pour ne pas laisser le terrain de l'explication aux patrons.

Notre influence dépend beaucoup de notre activité, de notre capacité à aller vers les gens et à répondre aux besoins. Ils ont besoin d'un syndicat qui soit leur outil. Quand j'étais jeune militant, on me disait que le syndicat était un outil pour la lutte et il faut que nous y revenions. Il y a des choses simples à faire, comme remettre en route le cahier de revendications. Il faut aussi rompre avec les syndicats qui font de la négociation permanente et être plus présents dans les entreprises.

Autre point important : la baisse de représentativité se traduit par moins de représentants de la CGT dans les organismes de la Sécurité sociale et dans les conseils de prud'hommes. Il faudra donc bien en mesurer les conséquences pour les salariés et faire remonter à la commission chargée de la représentativité des éléments sur notre activité syndicale.

## **Fabrice FORT**

*Renault Trucks (ex RVI)  
UFICT, Vénissieux*

Nous avons effectivement besoin d'être dans le concret. Depuis que je milite, j'ai la certitude

qu'il ne faut pas prendre les sujets au fil de l'eau. Dans le syndicalisme, il y a le court, le moyen et le long terme et il faut classer les différents sujets selon cette logique car c'est cela qui permet de construire un plan de travail. Et c'est en superposant nos plans de travail que l'on peut se rendre compte si nous sommes en phase ou pas. C'est en faisant cela que l'on peut identifier nos ressources, notre matériel et ce qu'il est possible de faire. C'est comme cela que l'on évite le découragement car cela permet de répartir le travail et de gagner en efficacité. Cela permet aussi de regarder ce à quoi nous devons travailler en mode projet, avec une date de début, une date de fin et des points réguliers entre les deux. Le problème du syndicalisme aujourd'hui, c'est que nous devons zapper d'un sujet à l'autre, ce qui nous épuise. L'enjeu est donc de mieux travailler pour être plus efficaces. Je pense qu'en faisant cela, nous travaillerons mieux car le rôle et les prérogatives de chacun seront clarifiés.

Avec les USTM de la région Aura, nous avons décidé que c'était maintenant que se traiterait l'enjeu des futures élections de CSE. Nous avons recensé tous les nouveaux adhérents depuis 2020 et allons inviter les syndicats à les inscrire dans la formation « s'impliquer dans la CGT » que chaque USTM s'est engagée à mettre en place d'ici la fin

de 2021. Voilà du concret ! C'est un élément que nous devons vraiment impulser pour que ces bonnes pratiques nous permettent d'avancer.

Pour ce qui est des ICT, il est grand temps de nous réveiller. Ne prenons pas la syndicalisation des ICT comme un enjeu de survie mais parce que nous voulons être la CGT de tous les salariés. Pour cela, il faut faire avec les ICT ce que nous faisons avec les ouvriers, en partant de leur vécu au travail, aujourd'hui fortement marqué par le télétravail. Combien de syndicats CGT ont-ils traité cette question ? Si la FTM, avec l'Ufict, ne la traite pas, le résultat des élections de 2023 est déjà écrit.

## **Xavier PETRACHI**

*Coordinateur régional*

Il faut bien sûr essayer d'être la CGT de tous les salariés mais notre présence dans le 1er collège, c'est aussi notre histoire et je pense qu'il faut la valoriser pour essayer de progresser. Notre organisation n'est peut-être plus en phase avec l'évolution des catégories socio-professionnelles. Faire porter la question des salariés des 2ème et 3ème collèges uniquement par l'Ufict n'est-il pas un frein à la syndicalisation ? Ne faudrait-il pas en faire l'affaire de toute la CGT ? Ne faudrait-il pas être beaucoup plus offensif sur le télétravail, les enjeux climatiques, etc. ?

Ce qui nous manque, c'est un plan de travail national et confédéralisé

pour établir nos priorités et, sur cette base, définir des moyens. Il existe une envie de faire en commun. La question de la représentativité est d'autant plus posée qu'il n'y a plus d'autres élections, à la Sécurité sociale ou aux prud'hommes. En revanche, la CGT reste toujours la première dans les luttes. Il faut à la fois essayer de progresser en termes de représentativité électorale mais la question primordiale est celle des luttes, où la CGT est toujours devant. Je pense donc qu'il faut rester optimistes sur notre capacité à mobiliser. Il y a des points sur lesquels nous pouvons progresser mais je pense que la CGT restera incontournable dans le paysage syndical.

### **Laurent RICHARD,** DSC

Pour toucher nos collègues, il faut partir de leurs problèmes, ce qui suppose de les écouter mais je ne suis pas sûr que nous le fassions suffisamment. C'est

pourquoi nous essayons, dans nos tracts, de diffuser des informations sur l'entreprise pour attirer nos collègues, puis d'élargir notre propos à d'autres sujets comme la convention collective, en montrant ce que fait la CGT, pour faire réagir les salariés et les militants des autres organisations syndicales, et leur montrer qui défend leurs droits.

### **Bernard DEVERT,** *Membre du CN UFR*

Je pense que nous sommes tombés dans un piège lorsque, voilà quelques années, le patronat a renvoyé toutes les négociations aux entreprises. Alors qu'il existait autrefois une solidarité au sein des branches, nous nous sommes enfermés dans nos entreprises et, dans le même temps, éloignés des salariés. Plusieurs sondages ont en effet montré que, dans les grands groupes, 60 % à 70 % des salariés ne voient jamais un militant.

Deuxième élément : sur 1,4 million de salariés, 55 000, dont 10 000 retraités, sont adhérents à la CGT. C'est une force mais aussi une faiblesse. 70 % de nos syndiqués travaillent dans les quarante plus grands groupes de la Métallurgie. Certains DSC cumulent les mandats et sont des professionnels du syndicalisme. J'essaie pour ma part d'amener l'idée du travail collectif, de la démocratie, ce qui veut dire qu'il faut aller voir les syndiqués, les écouter et leur permettre de décider.

Se pose en tout cas la question du nombre et je me demande si nous pouvons avoir des syndicats n'ayant que deux ou trois adhérents. Comment peut-on parler de vie syndicale collective quand on est si peu nombreux ?

Un doute plane aussi sur le syndicalisme : est-ce la bonne réponse ? La CFDT et les autres syndicats réformistes font du syndicalisme « réel », en étant en permanence dans le compromis, mais notre syndicalisme est basé sur le rapport de force. Nous avons décidé d'être un syndicat utile, efficace, qui porte les revendications de tous les travailleurs mais notre image de syndicat ouvrier nous colle à la peau. Je rappelle donc qu'en 1947, la CGT syndiquait beaucoup de cadres mais que le patronat a créé la CGC pour la contrer.

Pour terminer, je dirai que je suis d'accord avec Fabrice Fort sur la nécessité

d'un travail en territoire mais je me demande s'il ne faudrait pas faire un travail spécifique avec les syndicats des quarante principaux groupes de la Métallurgie. Quand ils se réunissent ici, il faudrait qu'un camarade de la Fédération leur impose de débattre de syndicalisation car cette question n'appartient pas seulement à l'Ufict mais à nous tous.

### **Ludovic BOUVIER,** *Animateur régional Nord-Pas-de-Calais*

Il est effectivement temps de faire notre autocritique mais il faut le faire au sens large car tout ne repose pas sur la vie syndicale. Il y a certes des problèmes de vie syndicale mais aussi des problèmes d'orientation. Il y a aussi des décisions qui ont pesé. En 2008 par exemple, Bernard Thibault était d'accord avec François Chérèque et le Medef pour avoir une loi sur la représentativité, avec toutes les conséquences que nous connaissons aujourd'hui. Il y a aussi la question des grands enjeux nationaux car cela fait vingt ans que nous ne gagnons rien, malgré les luttes dans les entreprises. Nous devons donc nous poser des questions pour savoir là où nous péchons. Un autre problème régulièrement soulevé lors de nos congrès est celui du syndicalisme rassemblé. Il faut donc faire notre autocritique, sans rien oublier, pour savoir pourquoi nous en sommes arrivés là.



## **Frédéric SANCHEZ,**

*Secrétaire général  
de la Fédération*

Il ne faut pas tout voir en négatif car la CGT a connu durant son histoire des hauts et des bas et elle a su rebondir à chaque fois. Je ne partage pas non plus l'idée selon laquelle ce serait à cause des orientations prises par la CGT que nous nous trouverions aujourd'hui dans cette situation. Ces orientations sont votées par le congrès confédéral et s'appliquent à toute la CGT mais, malheureusement, ceux qui ne les partagent pas ne les appliquent pas dans leur entreprise.

Nous avons besoin de poser les vraies questions et de les traiter à fond. Les sujets que nous n'avons pas su traiter depuis des années nous explosent à la figure aujourd'hui. Les résultats de la représentativité sont le reflet de l'état de notre organisation. Nous avons continué à fonctionner avec six cent mille adhérents comme à l'époque où nous en avions cinq millions. Nous ne pouvons donc pas continuer avec ce même fonctionnement et avons besoin de réfléchir à la structuration des fédérations et des structures institutionnelles.

Concernant le Front National, je ne suis pas persuadé que cette question soit mise en débat dans tous les syndicats. Certains l'écartent par peur de l'affronter. Mais si la situation syndicale est compliquée, elle n'est pas catastrophique non

plus. La CGT est malade, nous avons besoin de trouver les remèdes pour la remettre sur pied et tous les ingrédients sont sur la table. La colère sociale n'a jamais été aussi forte et la CGT n'a peut-être pas pris la place qu'elle aurait dû prendre ces derniers temps. Elle est restée renfermée sur elle-même. Or la CGT ne peut plus considérer qu'elle a toujours raison et a besoin de se confronter à la société civile. Or sur certains sujets, nous avons malheureusement du mal à nous ouvrir.

Nous avons besoin de sortir de ce Conseil national avec une feuille de route offensive. Il faut réfléchir territoire par territoire et cibler les grands groupes de la Métallurgie où la CGT n'est parfois plus représentative. A Airbus Toulouse (15 000 salariés), la CGT a recueilli 7 % des voix et elle n'est plus représentative à Renault Guyancourt. La CGT n'a plus de bastions syndicaux et son plus gros syndicat est celui d'Arcelor Dunkerque (entre 500 et 600 adhérents, retraités compris). Le salariat s'est transformé mais ce serait une erreur fondamentale que de considérer que nous ne devons plus nous intéresser aux ouvriers. Nous avons besoin de nous occuper de tous les salariés, qu'ils soient ouvriers, techniciens, ingénieurs ou cadres, et cela est vrai pour l'ensemble de la CGT.

La CGT est indépendante des partis

politiques mais elle n'est pas non plus dans une position de neutralité car elle a son mot à dire sur tous les sujets de société. Or, depuis quelques années, certains partis politiques cherchent à se servir du syndicalisme pour redorer leur blason, ce qui n'est pas possible. Nous ne sommes plus la courroie de transmission de tel ou tel parti. C'est la CGT qui porte ses revendications et laisse les partis politiques y adhérer ou pas mais pas l'inverse. Sur ce sujet, nous avons besoin d'avoir un débat de fond car je suis un peu agacé par ce qui se passe au sein de la CGT.

Il y a des fonderies qui sont en grève depuis plus de deux mois. Malheureusement, nous n'arrivons pas à engager une dynamique de mobilisation dans la filière Automobile. Nous avons besoin de nous poser toutes ces questions si nous ne voulons pas passer à côté de quelque chose. Le fait que la CFDT, un syndicat qui accompagne toutes les réformes sociales, soit devenue la première organisation de

la Métallurgie doit nous interroger. Il n'y a pas lieu de chercher des coupables ; il faut au contraire aider nos camarades, que les membres de direction fédérale retournent dans les territoires, participent aux réunions de groupes et abordent les questions liées à l'organisation de la CGT. Nous sommes dans une situation complexe car si le syndicalisme traverse une crise, la France traverse elle aussi une crise.

Je terminerai en rappelant qu'il faut remettre la démocratie au cœur de nos processus si nous ne voulons pas manquer ce que nous avons besoin de construire par rapport aux enjeux qui nous sont posés.

## **Sébastien POLLART,**

*Animateur Ariège*

Même si nous aimons bien nous faire du mal, il faut aussi reconnaître le travail réalisé par nos collègues qui ont travaillé sur les PAP et ont mis en œuvre des plans de travail pour monter des listes là où nous n'étions pas implantés. C'est aujourd'hui qu'il faut préparer les



prochaines élections, en distribuant des tracts et en informant les salariés là où nous ne sommes pas organisés, mais nous manquons d'outils pour mener campagne et il faut y travailler.

Chez Aubert & Duval, nous avons essayé d'ouvrir la GGT aux ingénieurs mais ils n'ont pas du tout envie de s'afficher avec la CGT par peur pour la suite de leur carrière.

Je pense par ailleurs que si un syndicat veut nommer un nouveau DSC, il faut s'assurer que celui-ci a bien suivi une formation, voire lui imposer d'en suivre une.

## **Fabrice NAUD,**

*Schneider Electric*

En matière de vie syndicale, je trouve un peu déplorable que la CGT ne se munisse pas d'outils simples et pratiques. Cogiciel et Cogétise doivent nous permettre d'avoir une bonne vision nationale de nos syndiqués et de les garder.

Le défaut de la CGT est son immobilisme. Il faut absolument que nous soyons dynamiques dans nos réflexions et habiles dans notre façon d'agir car les manifestations ne sont plus au cœur des revendications des salariés.

Chez Schneider Grenoble (4 200 salariés), il y a 70 % d'ingénieurs et de cadres. Le point positif, c'est que nous pourrions présenter une liste pleine (dix-neuf candidats au 3ème collège pour dix-huit sièges) aux prochaines élections alors que nous

n'avons pu en présenter que douze voilà trois ans, et je remercie les camarades de Schneider Grenoble pour cette réussite.

Quand je rencontre des ingénieurs, je leur dis qu'ils sont les ouvriers d'aujourd'hui – ils ne sont en effet pas tous encadrants. Je me demande d'ailleurs pourquoi la Fédération et la Confédération ne mènent pas une action d'ampleur nationale contre la discrimination syndicale car cela pourrait encourager des cadres à rejoindre la CGT sans craintes pour leur carrière. Nous allons en tout cas essayer de le faire dans notre groupe.

J'aurais aussi une réflexion à faire sur l'avenir car nous parlons beaucoup du passé et du présent. Je vois le salariat du groupe Schneider Electric évoluer vers toujours plus de précarité et les jeunes restent de moins en moins longtemps dans la société. Par conséquent, si nous nous organisons en vue de garder nos adhérents vingt ou trente ans, je pense que cela ne marchera pas. Il faut aller vers les jeunes et restructurer nos structures pour qu'elles puissent leur apporter un soutien syndical.

## **Jean-Luc LECOINTE,**

*DSC Thales*

Thales en France, c'est 40 000 salariés, dont 80 % d'ingénieurs et cadres, et la représentativité de la CGT est de 14 %. Nous sommes donc face à un vrai problème, qui ne date pas d'aujourd'hui, et nous avons

mis en place un groupe de travail sur la vie syndicale et la syndicalisation qui organisera demain deux journées d'étude auxquelles participeront 50 secrétaires de syndicats, DS et RS, en vue de traiter l'ensemble des sujets dans la perspective des prochaines élections.

La CGT existe depuis très longtemps et nous pouvons nous appuyer sur nos fondamentaux : réunions de bureau hebdomadaires, travail de terrain, cahiers revendicatifs, AG, congrès... Nous avons une certaine expérience et avant de rechercher de nouvelles solutions, nous pourrions remettre celles-ci en débat dans nos syndicats.

Ce qui pêche dans nos structures, c'est la redescente que nous faisons auprès de nos syndiqués, leur formation et la façon dont on les implique. Je pense qu'il y a quelque chose à améliorer de ce côté-là.

Les sujets que nous mettons en avant ne sont peut-être pas ceux qui intéressent les ingénieurs et les cadres de Thales. Ce qui les intéresse, ce sont tous les sujets qui tournent autour du travail, son organisation, son intensification, ses conditions. Il faut donc revenir sur les sujets qui les intéressent, éventuellement à travers des enquêtes.

Lors de nos élections, nous mettons en avant l'Ufict mais nos salariés savent-ils de quoi il s'agit et à quoi elle sert ? Je ne le pense pas. Il ne suffit donc

pas d'apposer un logo ; il faut leur expliquer au préalable à quoi l'Ufict peut être utile.

Je tiens également à rappeler l'importance du vote, qui avait autrefois une dimension locale et qui a pris aujourd'hui une dimension nationale, ce que nous pourrions peut-être mettre en avant dans nos communications.

Je pense enfin qu'il faut réintroduire plus de débats politiques dans nos syndicats. Il faut y parler à la fois des problèmes locaux et nationaux.

## **Guillaume IRASQUE,**

*Animateur départemental*

Dans notre entreprise, nous avons décidé de mener une démarche à destination des ICT et nous sommes devenus majoritaires lors des dernières élections. Il nous a fallu un déclic pour aller vers eux mais nous nous sommes aperçus qu'ils n'étaient pas opposés à nos idées.

Par ailleurs, beaucoup de nos camarades se voient confier de nombreux mandats et sont happés par des tâches institutionnelles. Il faut peut-être avoir un débat lors de notre prochain congrès fédéral sur les mandats dans les entreprises où nous avons très peu de résultats.

## **Daniel SANCHEZ,**

*USTM 33*

Il ne s'agit pas d'être alarmiste mais de se poser les bonnes questions, notamment celle de savoir pourquoi l'influence du syndicalisme recule à un moment où la société

ne s'est jamais posée autant de questions et où le modèle économique capitaliste n'a jamais été autant remis en cause. Le syndicalisme peut être un outil d'action collective pour faire bouger les choses et je suis convaincu que s'il mène le combat, il peut être compris comme une force sociale moderne. C'est en effet un atout pour une entreprise quand ses salariés ont des droits et des garanties. C'est de cette façon qu'il faut présenter les choses pour ne pas nous faire « allumer ».

Il y a bien évidemment des méthodes mais c'est avant tout une question politique. C'est un débat sur la conception du syndicalisme. La délégation de pouvoir n'a pas d'avenir. La démocratie est malade. Si nous ne faisons pas vivre un syndicalisme dans lequel les salariés maîtrisent leur destin, ils ne s'y investiront pas. Les syndicats sont les fondations sur lesquelles repose la CGT ; quand la démocratie s'y appauvrit, c'est toute la CGT qui

en souffre. L'intelligence syndicale se construit dans la confrontation, la lutte, l'animation du collectif ; si votre parcours syndical ne nous amène pas à faire cette expérience-là, vous êtes désarmés lorsque vous arrivez à d'autres responsabilités.

Le combat doit être mené à deux niveaux : il y a une impulsion à donner pour que la démocratie reprenne son souffle et il y a besoin d'animer politiquement en haut. Si les syndiqués discutent des documents d'orientation aux congrès fédéraux et confédéraux, on aura d'autres orientations et plus de critiques, mais nous serons aussi plus riches. Il est dommage que des délégués arrivent au congrès sans avoir lu le document d'orientation. Nous avons besoin de faire autrement, sans culpabiliser quiconque, et de constater que les leviers sur lesquels nous avons agi jusqu'à présent ne sont pas les bons puisque les travailleurs continuent de souffrir.

Dernière idée : je ne crois pas que nous trouverons les solutions seuls. S'il pouvait y avoir avant le congrès fédéral des congrès de syndicats, préparés avec les salariés, cela nous alimenterait.

### **Alain PILLOUX,** *UFR Métallurgie*

En tant qu'ancien dirigeant de l'Ufict, je rappellerais que partout où nous avons progressé parmi les cadres et les techniciens, c'est là où nous avons travaillé sur le long terme. Je peux témoigner que certains camarades présents dans cette salle ont adhéré au moment où l'Ufict a mené des combats en faveur des salariés de ces catégories.

Sur la question de la représentativité, je m'inquiète de savoir que cinq cent mille métallos partiront en retraite d'ici 2025 car certains d'entre eux sont nos électeurs. On peut donc imaginer l'impact que cela aura lors des prochaines élections et nous avons besoin de l'anticiper.

En tant que représentant de l'UFR, je m'inquiète aussi de voir que parmi nos milliers d'adhérents déjà partis en retraite, très peu sont restés syndiqués en 2020. On sait que les conditions de départ des entreprises sont très défavorables à la continuité syndicale mais on sait aussi que si l'on ne s'attaque pas à cette question, nous n'obtiendrons pas de résultats. L'UFR et ses membres sont donc

totallement disponibles pour travailler avec les actifs sur la continuité syndicale.

### **Arnaud RISTORI,** *Onera (Office national d'études et de recherches aérospatiales)*

Je souhaiterais revenir sur un point qui me semble important dans la période actuelle : la communication. Je pense que la CGT aurait à tout gagner à « mettre le paquet » en matière de communication vers les salariés. Pour information, l'Ugict a mis à disposition des syndicats un site Internet baptisé *reference-syndicale.fr*. C'est une aide formidable – qu'il faudrait amplifier – pour construire leur communication.

A l'Onera (2 000 salariés dont 80 % d'ingénieurs et cadres), nous avons fait un sondage pendant le confinement, auquel 25 % des salariés ont répondu, ce qui nous a permis de communiquer avec eux. Au final, les salariés de l'Onera nous ont remerciés de les avoir informés pendant le confinement et fait participer aux négociations. Je pense donc vraiment que la communication est importante.





# CONCLUSION

**Abdelaziz BOUABDELLAH**

Membre du Secrétariat Fédéral

Nous partageons tous le constat que nous avons besoin de nous remettre en question et notre congrès de février prochain sera l'occasion de prendre des décisions concrètes. Notre but n'est pas de distribuer ici les bons ou les mauvais points. Certains ont mis en place des plans de travail et nous ont fait part de leur expérience et de leurs résultats, qu'il faut mettre en avant. Nous avons besoin de mettre en avant la démarche syndicale, avec des syndiqués acteurs et décideurs, et nous avons tous une responsabilité pour que cela ne reste pas qu'un slogan.

Je partage aussi l'idée qu'il faut éveiller la conscience politique de nos camarades mais il faut faire attention à l'entrisme de certains partis politiques. La

Confédération a fixé des orientations et nous devons les respecter.

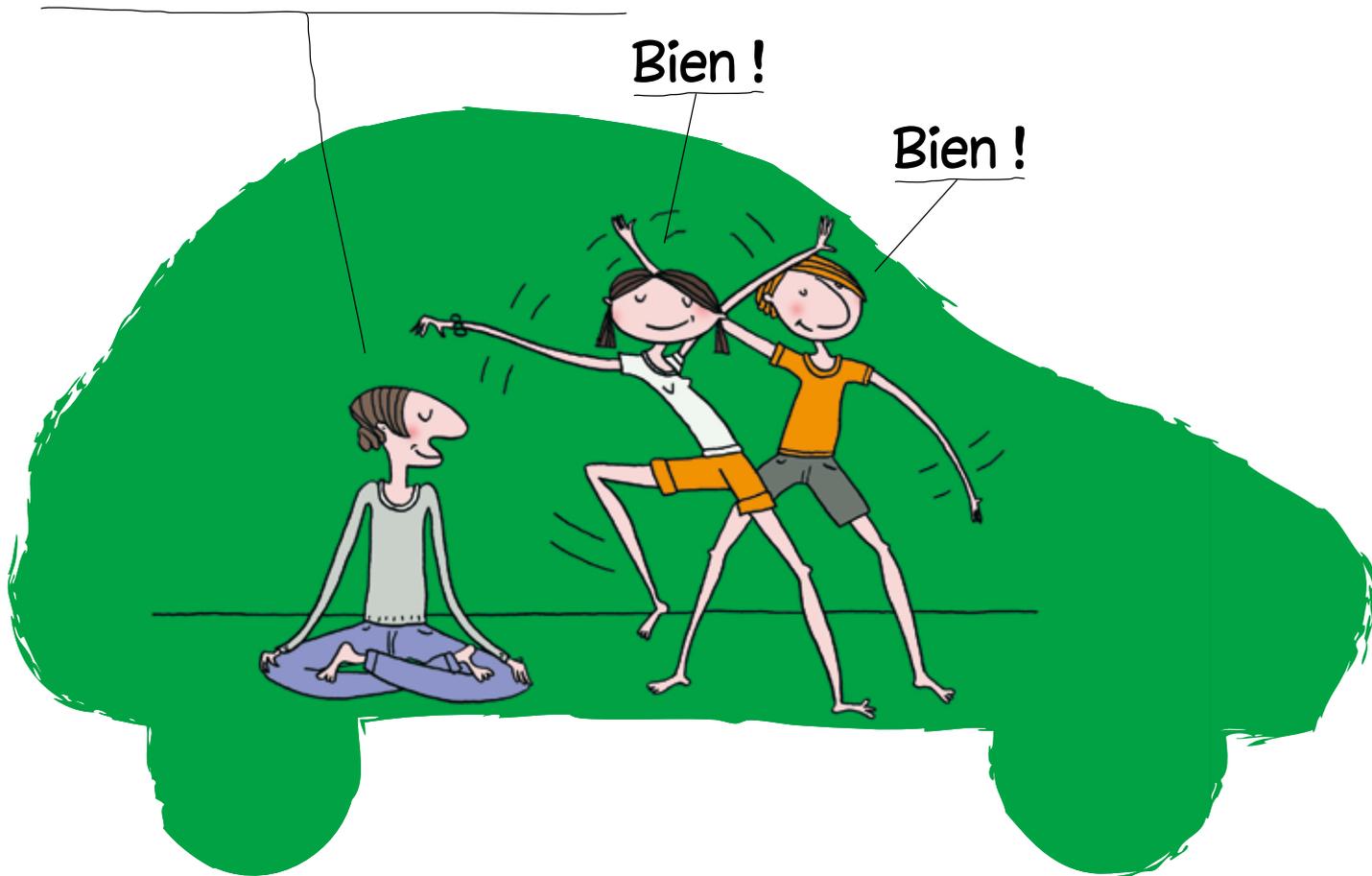
Je partage également l'idée qu'il faut travailler à court, long et moyen terme. Je rappelle d'ailleurs que lors du deuxième cycle, nous avons anticipé les élections professionnelles et alerté sur le fait que nous pourrions arriver deuxième. Notre résultat n'a donc rien de surprenant pour moi car nous n'avons rien fait pour inverser cette tendance.

Concernant la question des congrès et assemblées de syndicats, elle est primordiale dans la période actuelle et la Fédération, les DSC, les animateurs régionaux et les secrétaires d'USTM doivent les impulser partout car cela fait partie de notre démarche syndicale. Il est également vrai qu'il va y avoir des départs à

la retraite et qu'il y aura dans certains endroits un renouvellement. Il faudra donc y faire face avec une CGT organisée, ce qui suppose que l'on se remette régulièrement en question, et ce à tous les échelons.

# 91 % des clients satisfaits\*

Une famille bien protégée,  
c'est une famille en bonne santé.



IRP AUTO propose à ses clients des services pour maîtriser leurs dépenses de santé et être informés à tout moment : carte de tiers payant dématérialisée, application mobile, téléconsultation médicale, suivi des remboursements, analyse de devis... Il est le seul organisme référencé par la branche des services de l'automobile en matière de mutuelle santé.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site Internet : [www.irkp-auto.com](http://www.irkp-auto.com)

\* Source : étude CSA 2019 auprès des salariés et retraités.



PRÉVENTION **SANTÉ** PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE

IRP AUTO, LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE



# 42<sup>E</sup> CONGRÈS FÉDÉRAL

## MANDATEMENT RENFORCEMENT CONFÉRENCES RÉGIONALES

**Lamia BEGIN**

Membre du Bureau Fédéral

**N**ous sommes amenés, aujourd'hui, à faire le point ensemble de là où nous en sommes sur les différents aspects de la préparation et construction du 42<sup>e</sup> congrès fédéral, qui aura lieu à Montpellier du 31 janvier au 4 février 2022.

Il s'agit donc de quatre aspects :

- le mandatement des délégués ;
- les documents d'orientation et bilan d'activité ;
- le plan de visite des syndicats ;
- la préparation des conférences régionales.

Avant de rentrer dans le vif du sujet, permettez-moi de vous rappeler, brièvement, les décisions que nous avons prises ensemble au sujet du congrès. Premièrement, pour lancer concrètement

le congrès et les débats qu'il doit susciter, nous avons envoyé, dans les syndicats et chez les syndiqués dont nous avons l'adresse, notre quatre-pages de lancement à l'attention des salariés,

Ce quatre-pages, plus que jamais d'actualité, a pour objectif de favoriser les débats, de pointer les premières réflexions et interrogations sur ce que sont notre profession et notre organisation syndicale.

Il porte trois grandes parties.

- De quelle CGT les salariés de la Métallurgie ont-ils besoin ?
- Quels droits dignes du vingt-et-unième siècle pour les métallos ?
- L'industrie libérée de la finance ; la réponse à l'urgence sociale et environnementale de nos territoires.

Sur ces 3 grands axes, nous avons besoin de débattre tous ensemble sur :

- l'avenir de l'emploi industriel de notre pays et le contenu de ces emplois ;
- les questions européennes et internationales dans une société mondialisée ;
- une réflexion sur notre organisation, la syndicalisation et la qualité de vie syndicale, la formation syndicale, la spécificité et la diversité du salariat.

Nos documents préparatoires, d'orientation et notre bilan d'activité ont été présentés lors de notre CN du 16 septembre dernier avant la décision prise en commun de reporter notre congrès.

Ces documents vont être enrichis d'une annexe qui englobera l'année écoulée et sera présentée

au Comité exécutif fédéral du mois de septembre prochain.

En parallèle, nous ouvrons une tribune de discussion du 42<sup>e</sup> congrès. Comme prévu dans nos statuts, les débats avant le congrès seront enregistrés, puis lancés par le truchement d'une adresse mail dédiée : [tribunedediscussion@ftm-cgt.fr](mailto:tribunedediscussion@ftm-cgt.fr).

Les syndiqués et syndicats sont donc invités à envoyer sur cette adresse l'ensemble des sujets qui portent à discussion. Le traitement de ces sujets se poursuivra par le truchement de leur publication mensuelle dans notre publication officielle Le Mensuel des Métallurgistes à partir du numéro de septembre.

Les membres du bureau, du Comité exécutif fédéral et les animateurs fédéraux en territoire

sont, bien entendu, à votre disposition pour participer à des débats avec les syndiqués, pour contribuer à l'organisation de rencontres départementales ou régionales afin d'enrichir notre tribune.

Pour ce qui est du mandatement des délégués, nous allons entrer dans la phase active de la préparation du 42<sup>e</sup> Congrès fédéral. La Commission exécutive fédérale a validé un plan de visite de mille syndicats, avec un déploiement de tout le bureau et la direction fédérale, et la tenue des conférences régionales dans les douze grandes régions. Vous avez dans vos pochettes le tableau des conférences avec d'ores et déjà les dates prévues. Nous vous informons que la fédération organise le 1<sup>er</sup> septembre prochain une réunion des animateurs régionaux élargie aux USTM.

Lors de ces rencontres avec nos adhérents, nous aurons à débattre du document préparatoire du Congrès, avec plusieurs thématiques :

- la syndicalisation, la représentativité et la vie syndicale ;
- l'industrie et son développement ;
- la bataille pour une convention collective nationale.

Autre élément important dans la préparation : le mandatement des délégués, dont je vous rappelle la règle d'attribution des mandats aux congrès. **Pour les**

**délégués dit « directs »**, il se fera sur la base de **30 FNI réglés 2019 par syndicat**. Pour avoir un délégué supplémentaire, ce sera à partir de 250 FNI, puis de 400 FNI et 550 FNI.

**Concernant le délégué « groupé »**, il se fera sur la base d'**au moins 50 FNI réglés à la Fédération en 2019 au niveau du département**. Vous aurez les chiffres et la répartition des délégués à partir de juillet.

Cette construction du mandatement repose sur des critères principaux qui ont été validés par la direction fédérale :

- la participation des femmes, des jeunes, des ICT ;
- privilégier la participation de syndiqués n'ayant jamais participé à un congrès fédéral ;
- mais, surtout, veiller à ce que les délégués au congrès soient véritablement porteurs des réflexions, des propositions et des décisions de leurs syndicats.

Pour qu'il en soit ainsi, les délégués devront être élus bien en amont du congrès pour qu'ils puissent participer aux réunions de syndiqués. A partir de septembre prochain, nous ferons un point régulier sur l'état d'avancement des désignations des délégués en envoyant le tableau de suivi.

Plusieurs étapes s'inscrivent également dans la préparation du congrès. Il s'agit notamment de la rencontre des nouveaux adhérents et des nouveaux

élus de CSE, le 13 octobre prochain à Montreuil.

Enfin, autre élément important dans la préparation : il s'agit de la construction de la future direction fédérale.

Pour ce qui est du document d'orientation, la partie revendicative et sur l'avenir industriel se développe avec six têtes de chapitre :

- le contexte (la politique financière, l'environnement, la mise en concurrence) ;
- la reconquête industrielle passe par une industrie libérée de la finance ;
- le coût du capital ;
- la désindustrialisation ;
- les questions environnementales ;
- la formation professionnelle.

Enfin, sur la partie qualité de vie syndicale, le thème s'articule autour de neuf sous-thèmes :

- la syndicalisation et la vie syndicale
- la place des jeunes ;
- les ingénieurs, cadres et techniciens ;
- L'égalité femmes/hommes ;
- la place des retraités ;
- la formation syndicale ;
- l'enjeu des territoires ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la liberté et la discrimination syndicale.

Notre enjeu, nous devons faire :

- l'état des lieux, bilan ?
  - quelle campagne de syndicalisation ?
  - quelles Initiatives ?
- Le fil (valoriser le syndiqué) est articulé autour de :
- état des lieux.
  - réunion du syndicat.
  - le congrès du syndicat.
  - assemblée des syndiqués.

- le lien permanent avec le syndiqué et les infos (bulletin aux syndiqués).
- le rôle des institutions représentatives des salariés.
- la question de la convergence.
- les liens avec les structures CGT et les outils professionnels.
- la continuité syndicale.
- l'activité spécifique UFICT.

Pour ce qui est de la visite des syndicats, notre plan de visite a pour objectif d'aller à la rencontre des militants, des syndiqués, voire des non syndiqués, dans la mesure où c'est possible, dans mille bases de la Fédération.

Pour parvenir à cet objectif ambitieux mais nécessaire, l'ensemble de la direction fédérale est sollicitée pour organiser et effectuer ces visites. En priorité, il faut rencontrer les bases que l'on ne voit jamais ou peu souvent, afin d'identifier les besoins et les attentes des militants, des syndiqués, tout en essayant d'apporter des réponses aux problèmes qu'ils rencontrent. Notre but est d'identifier avec eux les sujets qu'ils souhaitent mettre en débat lors du congrès.

Pour une fédération et ses syndicats impulsant la lutte.

Voilà les éléments que j'étais chargée de vous apporter au sujet de la préparation de notre 42<sup>e</sup> congrès fédéral.



# DISCUSSION

## **Gérard BRION,**

*Animateur régional Pays de la Loire*

Mon intervention va porter sur notre activité en territoire et poser la question des priorités des DSC et des membres de la confédération fédérale.

La Fédération porte fièrement notre travail en région mais force est de constater que ce n'est pas le cas de mandatés, qui se désintéressent du collectif régional. Cette constatation est faite dans la région Pays de la Loire mais je pense que nous ne sommes pas un cas isolé.

Construire des projets avec seulement quatre membres, c'est très difficile. Comment préparer une conférence régionale à quatre membres ? Quel intérêt portent les membres de la CGT en responsabilité à cette conférence ? Et quel intérêt lui portent les élus ?

Si l'on veut que les régions fonctionnent, il faut un vrai collectif. Si celui de la région ne fonctionne pas, c'est peut-être la faute

de l'animateur, qui ne sait pas rassembler. Si cela est le cas, il suffit alors d'en changer.

Je pense qu'une réflexion sur les prérogatives des mandatés dans les territoires devrait avoir lieu pendant notre 42ème congrès. Cette réflexion, nous devrions pouvoir la porter dans le thème Vie syndicale et Syndicalisation, et avoir des obligations pour avoir des régions fortes.

## **Guillaume IRASQUE,**

Il est question de 30 FNI pour avoir un mandat direct. Pourquoi avoir choisi ce nombre ? Certains syndicats en ont effet moins mais ont parfois beaucoup d'influence.

## **Amar LADRAA**

Une des clés de la réussite de notre 42ème congrès sera l'implication des syndicats. Nous aurons un deuxième semestre très chargé car pas mal d'unions départementales vont tenir leur congrès, ce qui nécessitera de nous

fixer quelques priorités, et les conférences régionales auront pour but d'impulser l'activité fédérale au plus près des syndicats. La particularité de notre Fédération est d'avoir près de 4 000 bases, dont 2 700 syndicats statutaires, ce qui nécessite d'avoir des outils de proximité qui relaient l'activité fédérale dans les territoires.

L'activité régionale est un enjeu pour la Fédération mais surtout pour nos USTM, dont beaucoup sont en difficulté, ce qui a nécessité d'organiser pour la première fois des assises de la Vie syndicale. Nous avons mis un plan de travail pour relancer l'activité de nos USTM et c'est l'une des prérogatives de nos animations régionales.

Durant le deuxième semestre, presque toutes les régions vont tenir leur conférence régionale, avec pour priorité de relancer l'activité des métallos dans les départements, en lien avec l'interpro. Il s'agit d'un gros chantier en perspective mais nous

avons besoin que les syndicats s'impliquent dans la préparation du congrès fédéral. Beaucoup de sujets vont arriver : mobilisation autour de la convention collective nationale, question industrielle, etc. Nous ne manquons pas de sujets de débat pour réunir les syndicats et les intéresser à la préparation du congrès fédéral.

Les USTM sont une priorité pour la Fédération. Nous avons travaillé à un nouveau module de formation qui devrait être mis en place durant le deuxième semestre et que nous testerons avec les animateurs des USTM d'Ile-de-France avant de le proposer à ceux de toutes les USTM.

Je ne veux pas culpabiliser nos camarades qui animent les USTM. L'une des premières difficultés qu'ils rencontrent dans le fonctionnement est le manque d'implication des syndicats dans les structures, ce qui nécessite d'avoir une discussion avec eux sur l'utilité d'un

collectif Métaux dans leur département. Cette question sera au cœur des débats du 42ème congrès.

## **Abdelaziz BOUABDELLAH**

Je voudrais attirer votre attention sur l'enjeu du mandatement, qui est primordial pour la réussite du congrès. J'attire aussi votre attention sur l'importance d'inscrire le congrès à l'ordre du jour de vos assemblées générales de rentrée et de valider le mandatement démocratiquement. C'est ce qui nous permettra de réussir ce congrès et de franchir une nouvelle étape.

La Fédération a l'ambition de regagner sa place de première organisation syndicale, porteuse de perspectives et de progrès social. Pour cela, je vous invite à bien préparer le congrès dans vos groupes et dans vos territoires.

Je précise que le seuil de 30 FNI a été validé par la Commission exécutive fédérale. Ce nombre semblait cohérent pour notre fédération car beaucoup de syndicats ont plus de 30 syndiqués. Il y aura aussi des délégués groupés pour les petits syndicats et j'attire votre attention sur le fait qu'ils devront assurer le lien avec eux pour parler du document d'orientation.

## **Olivier PIAIA**

Sur les dix départements de la région Grand Est, neuf USTM fonctionnent correctement

et participent aux réunions de la coordination régionale, et un collectif d'animation vient d'être mis en place dans le dixième. Il est prévu de tenir une AG de rentrée de chaque USTM, avec présence d'un membre du bureau fédéral. Charge maintenant à chaque animateur d'USTM d'organiser des AG avec chaque syndicat.

## **Michel DUCRET**

Le congrès est un moment important et sa préparation va s'accélérer à partir de septembre. Lors de chacun d'eux est organisée une exposition industrielle pour mettre en avant notre savoir-faire. Durant sa construction, nous interpellons nos DSC non seulement pour avoir des productions à exposer mais aussi pour obtenir une aide financière de la part de leur groupe. Organiser la prochaine exposition est plus que compliqué dans la période actuelle. Certains groupes nous ont déjà dit qu'ils ne donneraient rien à la CGT. J'appelle donc les DSC concernés à s'interroger sur les raisons de ce refus. J'ajoute que nous organiserons, avec nos camarades de l'Opcw, deux demi-journées de visite pour des jeunes diplômés ou en recherche d'emploi.

Deuxième point : à chaque congrès, nous invitons normalement des délégations internationales mais nous sommes aujourd'hui bloqués par la situation sanitaire. IndustriAll Europe et Global Union ont d'ores

et déjà annoncé qu'ils ne participeraient à aucun congrès. Malgré cela, nous pourrions avoir une délégation européenne d'une vingtaine de personnes.

En Normandie, nous préparons notre conférence régionale qui aura lieu les 20 et 21 octobre. Nous avons une vraie difficulté aujourd'hui sur l'animation de nos USTM. Nous nous sommes penchés sur la question et avons mis en place un plan de travail dans chacun de nos territoires, en essayant d'y impliquer les membres du CEF.

Nous notons aussi un désintérêt de la part de certains gros syndicats, qui ne participent pas à l'activité des USTM. Pourquoi ? C'est la question que nous leur posons quand nous les rencontrons.

Nous avons aussi travaillé à un état des lieux de nos DSC et avons prévu de les réunir le 16 septembre.

La question du mandatement des délégués sera importante. J'insiste vraiment pour que nous organisions avec nos camarades délégués au congrès une journée d'étude sur le document d'orientation.

## **Fabrice FORT**

Dans la perspective du prochain congrès, le premier en jeu est le Cogiciel. Dans le cadre du collectif retraités de la Métallurgie d'Auvergne-Rhône-Alpes, nous avons constaté que la crise du

Covid avait fortement affecté les plus anciens. Notre idée était de leur adresser un courrier pour leur montrer que nous étions avec eux mais il a été très difficile de trouver leur adresse dans Cogiciel. Je ne peux plus entendre que c'est à cause des syndicats. Cela fait dix ans qu'on nous promet la deuxième version de Cogiciel et il est temps qu'elle arrive car sinon, il sera impossible d'assurer le suivi des camarades des DSC, des retraités, des adhérents de l'Ufict... Il faut que cet outil tourne !

Deuxième élément : si nous voulons être prêts en février, il faut mener des actions à court, moyen et long terme. Comment, à partir de demain, chaque animateur régional, chaque secrétaire d'USTM et chaque DSC peut-il avoir une vision précise du planning à venir ? Outre le mandatement, il y a beaucoup de choses qui ne sont pas statutaires mais qui nécessitent d'être organisées. Au besoin, je peux vous aider pour les mettre en place.

Je suis d'accord pour dire que les membres du CEF doivent s'impliquer dans la vie syndicale de la Fédération mais il faut aussi regarder les moyens dont ils disposent. Certains ne le peuvent pas mais beaucoup d'autres le peuvent. Il faut donc leur donner une feuille de route claire, mais il faut aussi que les USTM les sollicitent. Je pense que cela sera aussi un moyen de sécuriser leur

participation sur toute la durée de leur mandat.

J'ajoute que le congrès ne devra pas seulement servir à dresser un constat mais aussi à faire des propositions. Certes, la CGT n'est pas au mieux mais il y a des potentialités, des luttes, et c'est cela que nous aurons besoin de porter. La question du travail est centrale. Chaque camarade est d'abord un salarié, avec un contrat de travail qui implique un lien de subordination sur lequel il n'a pas la main.

C'est le rapport de force qui nous permettra de remettre la main dessus mais pour l'obtenir, il faudra de la convergence, ce qui suppose un travail en amont. Là encore, la difficulté tient au fait qu'il est pratiquement impossible de récupérer des données à partir de Cogiciel. Il nous faut un outil qui nous permette d'avoir une bonne visibilité, puis que le congrès définisse des orientations claires qui nous placent tous en ordre de bataille,

avec un plan de travail partagé et des objectifs tangibles et réalisables.

### Xavier PETRACHI

Il y a effectivement des difficultés pour faire venir des délégations étrangères à notre congrès mais il me semble que nous ne pourrions pas éviter un débat sur les conséquences de la crise sanitaire sur l'Industrie, au moins à l'échelle européenne. Il me semble que le congrès pourrait aussi pointer

certaines priorités, en particulier les enjeux de la crise écologique qui vont totalement changer les modèles que nous connaissons. Pour moi, cela devrait être le sujet prioritaire dont il faudra discuter. Peut-être serait-il intéressant d'avoir des débats contradictoires sur cette question. Il faudra enfin travailler à un rapprochement de la FTM avec les autres fédérations CGT de l'Industrie.



## CONCLUSION

### Lamia BEGIN

Membre du Bureau Fédéral

### Lamia BEGIN

Pour que notre congrès soit celui des propositions, il faudra vraiment que le plan de visite des syndicats défini par la Fédération soit appliqué car plus nous rencontrerons de syndicats, plus nous serons forts de propositions.

Concernant le débat à l'échelle européenne, il est prévu. Je pense aussi que les annexes qui seront apportées sur cette année particulière seront importantes et enrichiront le document.

Pour ce qui est de la tribune de discussion,

c'est aussi aux syndicats de l'enrichir. Elle doit être démocratique et apporter de nouvelles réflexions sur les débats.

J'insiste aussi sur les deux dates que nous avons fixées dans notre calendrier : la réunion des animateurs régionaux et d'USTM le 1er

septembre et la journée des nouveaux élus de CSE 13 octobre.

Une présentation du mandat sera faite lors de la prochaine réunion du CEF. Quant aux annexes, elles seront amenées le 16 septembre prochain.



# PRÉSENTATION DU LIVRE LE MÉTAL AU CŒUR

**Claude VEN**

Président de l'IHS Métallurgie

Cette année devait être importante pour nous puisque c'était l'année de notre congrès, qui a été reporté. 2021 marque également les vingt ans de notre IHS, mais il ne compte toujours que 200 adhérents individuels et collectifs, ce qui me semble regrettable. Pour 22 euros par an, vu le travail accompli et l'outil que peut représenter l'IHS, il me semble en effet dommage de s'en priver, au risque de le mettre en péril.

L'IHS est un outil au service de la Fédération mais aussi et principalement de ses syndicats et de ses militants. Notre objectif est que vous vous empariez de votre propre

histoire, quelle que soit la dimension de votre syndicat, et cela au-delà des bastions industriels et syndicaux qui existent, et au-delà des grands mouvements sociaux. Ce qu'il faut évoquer, ce sont ces luttes quotidiennes, parfois anonymes, souvent méconnues et ignorées, car elles ont participé à la grande histoire. Elles constituent peut-être quelques-unes des lignes de cet ouvrage et méritent tout notre respect.

Nous pouvons être fiers de ce que nous avons fait et de ce que nous ferons demain. La vie des hommes et des femmes mérite l'attention et doit demeurer dans nos mémoires. Comme l'écrivit Pierre-Jakez Hélias, l'auteur du Cheval

d'orgueil, en parlant des ruines du hameau dans lequel il avait vécu : « Ici, on est né, on a aimé, on a vécu, bien parfois, mal souvent, peut-être, mais vécu tout de même. Passants, respectez notre histoire : elle le mérite ». Toute histoire le mérite et celle des hommes, plus que jamais.

Dans cet ouvrage, nous avons voulu traduire ces luttes, petites et moyennes, qui constituent notre

histoire. Saint-John Perse, dans son poème Nocturne a écrit : « nos œuvres sont éparses, nos tâches sans honneur et nos blés sans moisson ». L'outil que constitue cet ouvrage nous prouve le contraire. Nos œuvres sont multiples mais nos tâches sont dignes et honorables en tant que syndicalistes et militants, et je suis sûr que nos blés porteront les plus belles moissons.





## Emeric TELLIER

Conseiller fédéral

**P**ermettez-moi d'annoncer d'emblée ce qui sera au cœur de cette intervention sous la forme d'une question : pourquoi faire paraître aujourd'hui un livre sur l'histoire de la Fédération des travailleurs de la Métallurgie ? Howard Zinn, grand historien américain, y répond pour partie avec une formule éclairante : « Tant que les lapins n'auront pas d'historiens, l'histoire sera racontée par les chasseurs ». Le livre que vous tenez entre les mains, *Le Métal au Cœur*, entend – modestement bien sûr – participer à cette histoire et raconter, par en bas, du terrier donc, l'histoire des travailleurs de la Métallurgie et de leur organisation syndicale.

Les motivations premières sont donc historiques. Il existe bien un ouvrage, *Les Hommes du Métal*, écrit par Jacques Varin et publié par la Fédération en 1986. Certains d'entre vous ont peut-être eu l'occasion de l'avoir entre les mains. Mais ce livre de qualité n'est aujourd'hui plus accessible, le tirage étant épuisé. Particulièrement dense sur l'histoire de la Fédération avant la seconde guerre mondiale, il était plus concis après mai-juin 1968 et s'arrêtait à l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1982, il y a quarante ans.

Il y avait là un important vide historique à combler. L'Institut CGT d'histoire sociale de la métallurgie œuvre, depuis la décision de sa création par le congrès fédéral de Poitiers en avril 2000, dans une

double direction : d'une part la sauvegarde, le tri et l'inventaire des archives de la Fédération et de ses organisations ; d'autre part la valorisation de cette histoire par l'organisation d'initiatives et la parution de publications. En vingt ans d'existence, l'Institut d'histoire sociale a fait progresser nos connaissances historiques, tout comme de nombreux travaux de chercheurs universitaires. Il était important de les intégrer dans un nouvel ouvrage.

À ces motivations historiques, il faut y joindre une finalité politique. Pour poursuivre l'image d'Howard Zinn, j'ajouterais : « encore faut-il que les lapins se préoccupent de leur histoire ».

L'histoire est un enjeu dans la bataille idéologique

qui nous oppose à la bourgeoisie et à ses alliés politiques et médiatiques. C'est ainsi que la première expérience historique d'un gouvernement ouvrier, la Commune de Paris de 1871 et ses homologues de Province, est l'objet d'une haine tenace des possédants et d'une absence honteuse des programmes scolaires. Cela ne suffisant pas, le gouvernement a choisi la voie de la provocation. Alors que nous en fêtons cette année le 150<sup>ème</sup> anniversaire, la ministre de la Culture en a profité pour annoncer sa volonté de procéder au classement comme monument historique de la basilique du Sacré-Cœur de Montmartre, construite avec des fonds publics pour expier les crimes des Communards. Je profite

de cette intervention pour saluer ici le travail effectué par la plus ancienne organisation du mouvement ouvrier toujours en activité, l'association des Amis de la Commune de Paris, que je vous invite à soutenir.

D'autres exemples viennent à l'esprit. Souvenez-vous de l'instrumentalisation par Nicolas Sarkozy de la dernière lettre de Guy Môquet, fusillé à Châteaubriant le 22 octobre 1941 aux côtés de 26 autres otages, dont Jean-Pierre Timbaud. Souvenez-vous également de cette affiche de Louis Alliot, candidat du Front National – aujourd'hui Rassemblement National – aux élections européennes de 2009, affirmant que « Jaurès aurait voté Front national ». Ou plus près de nous de ce sénateur de La République en Marche expliquant en 2019 qu'Ambroise Croizat « était contre les régimes spéciaux », repris en chœur par Edouard Philippe, alors Premier ministre, martelant que le projet de loi sur les retraites s'inscrivait dans le programme du Conseil national de la Résistance, Les jours heureux.

Cette offensive ne s'arrête pas là. D'importants moyens matériels et humains sont mis en œuvre par les entreprises ou les organisations patronales pour mettre en scène leur histoire, leurs succès, en vue d'accroître leur popularité, la renommée de leur marque. En 2017, l'Union des industries

métallurgiques et minières de la Sarthe s'est offert un événement sur mesure pour son centenaire. Son homologue parisien, le Groupement des industries métallurgiques, s'est de son côté payé en 2020 une œuvre d'art pour son siège social, n'ayant pu tenir les événements initialement prévus en raison de la pandémie. Le groupe automobile PSA a pour sa part investi dans un centre d'archives, à Hérimoncourt, un musée à Sochaux et un site Internet entièrement dédié à « l'aventure Peugeot, Citroën et DS ». Le patronat des métaux non-ferreux a de son côté mis sur pied son Institut d'Histoire de l'Aluminium (IHA), avec un centre d'archives, une revue universitaire et des initiatives associant entreprises et monde de la recherche. Plus modestement, les entreprises n'hésitent pas à financer la création d'expositions ou encore la parution d'ouvrages, comme l'entreprise lyonnaise Bocard.

Quel est le point commun à toutes ces démarches ? C'est bien évidemment l'absence totale de référence aux luttes sociales. C'est également la présence d'un voile pudique sur l'attitude patronale durant la seconde guerre mondiale et c'est enfin des salariés qui, lorsqu'ils sont présents, servent de faire-valoir au discours patronal.

Voilà pour le décor. Mais de notre côté, quelle

réponse apportons-nous dans cette bataille ? Nous disposons d'articles et de brochures, nous organisons des initiatives et nous pouvons nous appuyer sur un outil : l'Institut d'histoire sociale. Pour autant, on ne va pas se mentir : s'il y a unanimité pour reconnaître qu'il est important de connaître l'histoire en général et l'histoire syndicale en particulier, force est de constater que la conviction fait souvent défaut et que nous peinons à sortir de notre petit cercle d'initiés. J'en veux pour preuve le fait que sur plus de 50 000 syndiqués à la fédération des travailleurs de la Métallurgie, il n'y a que 200 adhérents individuels et collectifs à l'Institut d'histoire sociale. J'en veux pour preuve également la résolution adoptée par le conseil national des 5 et 6 décembre 2018 rappelant

aux USTM et aux CCM l'importance d'adhérer à l'Institut d'histoire sociale est largement restée lettre morte.

Pourtant, l'histoire est une alliée précieuse dans l'activité syndicale quotidienne. Elle nourrit la réflexion individuelle et collective, forge des arguments pour convaincre les salariés de la justesse de nos analyses et de nos propositions. Comment pouvons-nous conquérir la Sécurité sociale du XXIème siècle si nous ne maîtrisons pas le processus qui a conduit à sa création à la Libération et les remises en cause qu'elle a subies depuis ? Comment pouvons-nous mener la bataille pour obtenir une convention collective nationale pour tous les métallurgistes, sans prendre en compte l'expérience accumulée



depuis la formulation de cet objectif, au printemps 1937 ? Comment pouvons-nous combattre l'imposture sociale du Rassemblement National sans connaître l'histoire et les prises de position passées de l'extrême-droite ?

L'apport de l'histoire ne s'arrête pas là. C'est aussi une formidable boîte à outils, un réservoir d'expériences dans lequel nous pouvons puiser pour réfléchir sur la conduite des luttes, le fonctionnement des syndicats et sections syndicales, l'organisation des cortèges de manifestation ou encore l'élaboration d'une campagne de syndicalisation.

Pour achever de vous convaincre, j'ajouterai que ce n'est pas un hasard si des dirigeants politiques d'envergure ont étudié l'histoire. Jean Jaurès a ainsi publié près de 5 000 pages pour sa monumentale Histoire socialiste de la Révolution française. Karl Marx a épluché le coup d'État du 18 brumaire an VIII de Napoléon Bonaparte, tandis que Lénine a régulièrement mobilisé l'histoire de la Révolution française et de la Commune de Paris. Ce travail poursuivait à chaque fois un double objectif : rétablir des vérités face à l'offensive de la bourgeoisie et tirer des enseignements politiques des événements historiques, pas pour épater la galerie, mais bien pour l'action.

L'ouvrage que vous tenez entre les mains est

une synthèse de l'histoire de la Fédération, de ses luttes, de ses succès comme de ses échecs. C'est un outil de formation syndicale, accessible au plus grand nombre sans connaissance historique préalable, et richement illustré pour en égayer la lecture. Neuf chapitres découpent l'histoire de la Fédération, depuis le milieu du XIX<sup>ème</sup> siècle jusqu'à nos jours, auxquels s'ajoutent des encarts thématiques sur des luttes emblématiques et des questions d'organisation. Le tout est complété par deux schémas, deux graphiques et quelques pistes bibliographiques.

Je peux également vous annoncer – et vous présenter en avant-première – le site Internet dédié à l'histoire de la Fédération. Ce que vous voyez à l'écran est l'ébauche du site qui sera officiellement lancé à l'occasion du 42<sup>ème</sup> congrès fédéral, en février 2022. Il reprendra l'intégralité du contenu de l'ouvrage et bien plus encore puisqu'il sera enrichi au fil du temps par des articles et des illustrations. Le site a été construit de manière à pouvoir circuler de différentes manières dans l'histoire de la Fédération : de manière chronologique, de manière géographique ou encore de manière thématique avec les sous-rubriques « Lutter », « Réaliser », « Revendiquer » et « Organiser ». À cela s'ajoute enfin une rubrique consacrée aux documents

iconographiques, sonores et audiovisuels et une rubrique dédiée aux parcours biographiques et aux témoignages de militants.

Je ne vais pas m'étaler davantage sur le contenu de l'ouvrage, que vous aurez le loisir de découvrir, si ce n'est pour mettre en lumière trois mots, qui sont autant de clés pour comprendre notre histoire. Ces trois mots sont « engagement », « émancipation » et « utopie ». Si notre fédération et ses organisations ont réussi à traverser les vicissitudes de l'histoire, à arracher des conquêtes sociales aussi essentielles que les congés payés, les conventions collectives ou encore la protection sociale, c'est grâce à l'engagement de milliers de femmes et d'hommes qui ont partagé une même conviction, celle qu'il faut lutter au quotidien pour améliorer les conditions d'existence du salariat et qu'un autre monde, débarrassé de l'exploitation de l'homme par l'homme, est possible. En permettant aux salariés de ne plus subir leur condition, d'influer sur leur devenir, le syndicalisme a été et reste un outil puissant d'émancipation. Si Ambroise Croizat, ouvrier métallurgiste est devenu ministre du Travail et de la Protection sociale à la Libération, ce n'est pas seulement grâce à ses qualités personnelles, mais surtout par le rapport de forces construit et la somme des engagements de chacune et chacun. Il

serait toutefois vain de nier que le syndicalisme ne connaît pas, depuis une quarantaine d'années, une certaine désaffection et que le salariat encaisse plus de coups qu'il n'en donne. Mais l'histoire nous enseigne, en ces temps difficiles et à bien des égards inédits, que si rien n'est acquis, rien n'est non plus perdu d'avance. Pour cela, le syndicalisme doit renouer avec les utopies de ses jeunes années, imaginer un autre monde débarrassé du capitalisme et tracer des perspectives économiques et sociales dont chaque salarié pourrait s'emparer.

Au terme de cette intervention, j'espère vous avoir convaincu de vous plonger dans l'histoire de notre Fédération et de l'importance de faire connaître cette histoire aux syndiqués comme aux salariés. Je vous remercie pour votre attention et vous cède la parole.



## DISCUSSION

### **Béatrice GALICIER**

Nous avons parfois des débats avec des jeunes ingénieurs qui n'ont reçu aucune formation sur les droits collectifs et n'ont de ce fait aucun repère. Ils ne sont donc pas très armés mais nous pouvons répondre à leurs questions et je constate que lorsque nous le faisons, ils manifestent un très grand intérêt et un débat s'instaure sur les luttes actuelles et celles de nos prédécesseurs. Je pense qu'il est très utile de travailler comme cela, en partant de l'histoire de nos entreprises pour comprendre comment elles en sont arrivées là et comment on pourrait en sortir. J'adhère donc tout à fait à la démarche consistant à faire partager cette histoire à nos adhérents.

### **Michel MOLESIN**

Peut-on faire un lien entre notre histoire et la résistance que nous devons opposer à

l'extrême-droite et à ses idées ?

### **Dominique FERRACHAT,** *DSC Thales ABS*

Des camarades de notre syndicat et de l'IRHS de Toulouse travaillent sur l'histoire de notre site et ont publié plusieurs articles que j'ai relayés sur le site Internet de notre syndicat. Pourraient-ils aussi enrichir celui de la Fédération ?

### **Emeric TELLIER**

L'histoire se prête très bien à l'étude de l'engagement. Des militants comme Jean-Pierre Timbaud, Henri Gautier ou Ambroise Croizat se sont engagés de manière très précoce. Or aujourd'hui, il est très rare de voir de jeunes apprentis prendre leur carte à la CGT. Travailler sur l'histoire permet de s'interroger sur ce point.

Pour ce qui est du travail avec les ingénieurs, cadres et techniciens, la mise en avant de certains profils militants est

intéressant. Je pense en particulier à trois d'entre eux. Le premier est Arthur Roussier, un dessinateur industriel qui, en tant que député, a obtenu le vote du premier livre Code du travail en 1910, et qui fut surtout le premier secrétaire général de la première fédération des travailleurs de la Métallurgie en 1883. Les deux autres sont Pierre-Louis Marger et André Barbillat, qui ont exercé pendant leur parcours des responsabilités importantes, le premier au Cnam et au Cneser, le second en tant que directeur technique et commercial de Manufrance lors de sa reprise en société coopérative de production. Cela peut constituer un point d'appui pour faire comprendre aux jeunes salariés, qui s'interrogent sur ce que peut coûter l'engagement, que celui-ci apporte aussi beaucoup. Il est par exemple évident qu'Ambroise Croizat n'aurait pas eu la même

vie s'il ne s'était pas engagé. Le syndicalisme reste un puissant outil d'émancipation et c'est cela qu'il faut mettre en avant.

Je suis tout à fait d'accord pour dire qu'il faut partir de l'histoire de chaque entreprise. Le fait de porter un regard au niveau de la Fédération peut en effet paraître très éloigné à certains salariés. C'est pour cela que nombre de militants sont adhérents de leur institut d'histoire départementale plutôt que de l'IHS de la Métallurgie, et les associations propres à l'histoire d'une entreprise (Snecma et Dassault) fonctionnent très bien. Travailler sur l'histoire de son entreprise et de son syndicat est une bonne porte d'entrée pour faire prendre conscience des luttes qui se sont déroulées, des origines de la situation actuelle, et pour donner à voir les engagements passés. J'invite donc vivement les organisations syndicales à se saisir de leur histoire et

l'IHS est là pour ça. Nous sommes un outil au service des syndicats et il ne faut pas hésiter à nous solliciter si vous souhaitez obtenir une formation, si vous avez des questions, si vous voulez écrire un livre ou organiser une exposition.

Pour répondre à Michel Molesin, le mouvement syndical a, depuis ses origines, toujours lutté contre l'extrême-droite. Sur ce sujet, il existe de multiples supports et des formations ont déjà été organisées. Il ne faut donc pas, là non plus, hésiter à nous solliciter.

Enfin, nous sommes au courant du travail mené par la section des retraités de Thales. Nous avons été sollicités pour apporter notre contribution à l'histoire de cette industrie informatique, qui a été liquidée par les gouvernements successifs. Nous relayons aussi ce que Gerald Verrier nous envoie et toutes les contributions seront les bienvenues sur le site de la Fédération.

## Claudi MENARD

C'est grâce aux luttes qu'il y a pu y avoir dans les entreprises du secteur informatique et au rôle stratégique qu'a eu leur développement que nous avons pu mener des actions et obtenir des succès qui font qu'il existe encore une industrie informatique en France aujourd'hui. C'est l'exemple type de ce à quoi peut servir la connaissance de l'histoire dans une profession.

Il y a dans ce pays une grande richesse d'histoires locales, comme dans le Maine-et-Loire avec celle du mouvement anarchiste et révolutionnaire La Marianne. Il y a beaucoup de choses sur lesquelles il faut travailler pour renforcer les connaissances de nos camarades et leur montrer qu'il est possible de faire autre chose que ce que le capital a décidé pour nous.

## Fabrice FORT

Ce livre m'a remis en mémoire les conflits menés

au début des années 90 au sein du groupe Renault pour non-respect des seuils d'accueil, ce qui avait conduit l'Ufict Métallurgie à publier un CD dans lequel étaient expliquées toutes les questions liées à la qualification. J'y ai aussi retrouvé un logo de l'Ufict sur lequel figurait une pendule et qui date de la fin des années 90, période pendant laquelle nous avons mené des enquêtes sur les souhaits des salariés en matière de réduction du temps de travail. Là où nous avons mené la bataille sur les seuils d'accueil, nous avons été très bien reçus, ce qui avait conduit à des accords de temps de travail beaucoup plus favorables qu'ailleurs. Cela éclaire sur ce que nous pouvons faire aujourd'hui.

Dernier point : nous avons réussi à empêcher la direction de Renault Trucks de réhabiliter Marius Berliet. Nous nous sommes aussi battus, comme s'est battue la CGT de Renault

pour que Louis Renault ne soit pas réhabilité. Il ne faut en effet pas oublier qu'à cause de ces patrons véreux, beaucoup de nos camarades ont été déportés ; il est donc hors de question qu'ils soient réhabilités.

## Claude VEN

A propos des règlements de compte du patronat français sous l'Occupation, je rappelle que des milliers de militants ont été arrêtés dès octobre 1940 et que vingt-sept d'entre eux ont été fusillés à Châteaubriant en octobre 1941. Nous fêterons cette année les 80 ans de cet événement. Ce rendez-vous sera capital car il permettra de rappeler le prix payé par la classe ouvrière face aux forces d'occupation et à l'esprit revanchard de certains patrons. Nous devons tous l'honorer et créer les conditions d'une très grande mobilisation pour montrer que certaines idées ne sont pas mortes.





# BATAILLE INDUSTRIELLE

**David BLAISE**

Membre du Bureau Fédéral

La bataille industrielle est en lien avec la bataille sur convention collective. Des camarades pensent qu'ils sont protégés par les accords de groupe. Sauf que les accords dans les groupes sont basés sur l'existant des conventions collectives territoriales, des IC, de la Sidérurgie ou de celle de région parisienne. C'est-à-dire que les accords mieux-disants ont été bâtis à partir de ce socle de conventions collectives. S'il n'y a plus les conventions collectives telles qu'on les connaît tous, ce qui s'est passé chez Arcelor montre ce qu'il en résultera.

Si le nouveau dispositif conventionnel se met en œuvre, au vu de toutes les garanties, primes, classifications,

rémunérations qui vont être perdues, cela va s'appliquer à l'ensemble des métallos, et notamment les groupes. Et cela amènera à faire baisser la masse salariale. Les donneurs d'ordres pourront ainsi être à l'initiative de dire à leurs sous-traitants qu'il y a une nouvelle convention qui permet d'abaisser la masse salariale et qu'ils sont dans l'obligation de renégocier les prix avec des conséquences dramatiques pour l'emploi, les salaires etc.

C'est pour cela que les deux batailles (emploi et convention collective) sont identiques. Avec toutes les initiatives actuelles sur la bataille industrielle et les salaires, je suis convaincu que la pétition a toute sa place. Cela a été fait dans les fonderies et dans de nombreuses autres entreprises.

## Trois dénominateurs communs

Sur la bataille industrielle, nous faisons, à la direction fédérale, le constat que nous avons différentes filières qui se retrouvent dans une situation d'urgence à très court terme, d'autres qui le sont à moyen terme. Le niveau du rapport de force n'est pas le même partout. On voit que les fonderies sont fortement mobilisées (SAM, MBF, fonderie de Bretagne, fonderie du Poitou), mais ce n'est pas partout et les donneurs d'ordre doivent s'associer plus dans cette bataille, car ils seront les prochains je pense.

Le deuxième dénominateur commun, c'est la relation entre donneurs d'ordres et sous-traitants. Et c'est bien cette

organisation de l'Industrie qui amène les grands groupes à faire la pluie et le beau temps sur l'ensemble des filières et, surtout, en faisant la pluie pour les salariés et le beau temps pour les actionnaires.

Dans ces situations, on a bien affaire à des choix politiques et stratégiques qui sont faits par les entreprises et les décideurs politiques, c'est-à-dire le gouvernement. On voit comment a explosé le niveau des dividendes du CAC 40 en France, alors que nous sommes en pleine pandémie et comment les choses profitent aux uns au détriment des autres. Dans cette relation entre donneurs d'ordres et sous-traitants, le projet de loi des GM&S prend encore plus de sens dans la période.

Troisième point important, ce

sont les questions environnementales face aux différents choix opérés. Les délocalisations de production amènent nécessairement des coûts environnementaux liés aux transports et aux normes environnementales qui sont appliquées dans ces pays. Pays où les normes environnementales et sociales sont très différentes. On est loin de la logique de relocalisation des activités stratégiques telles que prônée dans le discours du Président de la République. Ce qu'il se passe avec les vaccins l'illustre parfaitement avec l'incapacité de répondre aux besoins.

### Faire converger les luttes

Comment faire converger à partir des luttes existantes et faire monter le rapport de force ? Quelques filières représentent bien cette situation. Il y a la filière des fonderies, et ce en lien avec la filière Automobile qui est en train de subir les conséquences des choix faits par les directions et les différents gouvernements.

C'est aussi vrai pour la filière Aéronautique, la Sidérurgie et même dans l'Electronique, on voit dans quelle pénurie de composants on se retrouve quand on a concentré les productions ailleurs qu'en Europe. Sur ces filières, nous sommes en capacité de porter une analyse, de démontrer la situation dans laquelle on est rendus et, surtout, les propositions

pour sortir de cette situation.

En premier lieu, ce sont les sous-traitants qui la subissent, mais aussi les intérimaires qui travaillent chez les donneurs d'ordres car ce sont eux qui sont les premières victimes de ces choix.

### En phase avec notre projet de société

On serait cependant dans l'erreur si on ne proposait des solutions qu'en se limitant au territoire français. C'est au minimum au niveau européen parce que les filières Auto, Aéronautique et Sidérurgie ont bien un sens sur le territoire européen. Nous avons des contacts syndicaux avec les pays limitrophes, et c'est une dimension incontournable si on ne veut pas tomber là où certains voudraient nous amener avec des échéances politiques qui arrivent rapidement (élections régionale et présidentielle).

Quand la CGT dénonce le fait qu'on a en France des sites chargés à 60% et d'autres à 140% dans d'autres pays européens, il faut bien expliquer les choses sur le fait qu'on ne demande pas tout en France, mais qu'on demande à rééquilibrer la charge de travail. Ceci, afin que tous puissent travailler dans des conditions optimales au niveau des conditions de travail, des rémunérations, des garanties collectives. Ceci est primordial si on veut être en phase avec le projet de société que l'on porte.

Nous devons donc travailler conjointement avec d'autres camarades des syndicats européens (groupe d'Anncy) pour avoir des discussions avec eux, afin de porter des propositions qui auront encore plus d'impact.

Concernant le plan de relance du gouvernement, mais aussi le plan de relance européen, posons la question du comment sont utilisées les aides publiques ? C'est-à-dire

notre argent, sous quelles conditions, sous quel contrôle et avec quel objectif ? Bien évidemment, les salariés et leurs représentants doivent être partie prenante dans les instances de contrôle et de vérification de l'utilisation de cet argent.

### Lancer le débat

On voit dans beaucoup de luttes – la SAM et les Fonderies de Poitou en sont un bon exemple – que lorsque se lancent des batailles qui impactent tout un territoire et le service public, on a une implication de la population et des élus.

Pour la SBFM une initiative a eu lieu le 1er mai. A partir de ces initiatives, la fédération pourrait aussi lancer le débat au niveau national sur les trois points évoqués (la conditionnalité des aides, la relation entre donneurs d'ordres et sous-traitants et les questions environnementales). C'est une démarche qui a été débattue et qui a été livrée au CEF. Elle peut être



intéressante pour prendre conscience de la réalité et de l'intérêt de l'Industrie dans notre pays, de la recherche sur la fin de vie des produits pour répondre aux besoins.

Sur l'Automobile, des initiatives se sont tenues le 6 mai. Concernant la filière Fonderie, la CGT a demandé une table-ronde avec les syndicats CGT de la filière, les donneurs d'ordres et l'Etat. Le gouvernement a simplement répondu par une réunion d'un Comité stratégique de filière concernant les fonderies, sans résultat. La FTM a été à l'initiative pour faire converger ces luttes en proposant le blocage

pendant 24 heures de la plateforme des pièces détachées de Renault à Villeroy avec la FDB, MBF, les fonderies du Poitou, ainsi que des représentants des syndicats CGT Renault. Cette journée a été très bien suivie par les fondeurs.

Toutes ces discussions sur la bataille industrielle sont en lien avec la campagne Industrie lancée par la Confédération. Quelles convergences pouvons-nous faire avec les batailles en cours et les initiatives que travaille la Confédération avec les fédérations industrielles ? Nous pouvons apporter notre pierre à l'édifice avec les luttes en cours et proposer des alternatives

et des projets industriels. Or, ces projets industriels ne peuvent être initiés et débattus qu'avec les syndicats concernés et, surtout, avec les salariés.

La pire des choses serait d'avoir des initiatives qui se préparent et descendent du haut, et qui n'apporteront pas le résultat escompté, à savoir une mobilisation des syndicats des différentes entreprises, des salariés et de la population. Nous avons besoin de nourrir des initiatives collectives de convergence avec les fédérations et la Confédération sur les questions de la bataille industrielle sur les trois points cités. Cela concerne

toutes les fédérations de l'Industrie, la Confédération et le salariat. C'est ce sur quoi nous devons travailler. La prochaine journée action sera le 22 juin en lien avec la journée inter-pro et, pour la filière Automobile, le site de Flins et le site PSA Sochaux.

Nous devons mettre en œuvre les décisions prises lors des Assises de la filière Energie, mais également continuer le travail sur la filière Electronique initié en Isère avec STmicroelectronics, Soitec et bien d'autres.

Merci pour votre attention et place au débat.



# DISCUSSION

## Fabrice FORT

Il y a des luttes en cours, avec des urgences. Mais il faut aussi que nous regardions ce qui vient. Ce n'est pas un hasard si le groupe Renault, qui attaque ses secteurs études et recherches, ses secteurs de production et son réseau de sous-traitants, vient de créer une filiale Renault Électricité qui regroupera toutes les entités qui ne travaillent plus sur les moteurs conventionnels. Cela montre que Renault est en train de changer de modèle économique. Comment l'appréhendons-nous ? Il en va de même dans l'Aéronautique, sans parler du groupe Eramet qui se sépare d'Aubert & Duval. On voit bien que le capital travaille. Nous avons donc besoin d'avoir un plan de travail clair pour notre filière. Nous ne pourrions pas développer l'Industrie si nous ne sommes pas dans cette logique de filière.

Le gouvernement a mis en place le plan France

Relance. Pour sa part, la CGT a mis en place un plan de rupture. Des milliards d'euros d'aides sont versés aux entreprises. En région Aura, avec l'interpro, nous avons décidé de prendre en main cette question et de dresser une cartographie de toutes les entreprises ayant déposé un projet dans le cadre de France Relance. Constellium, par exemple, a déposé un projet qui était déjà dans les cartons et que l'Entreprise avait les moyens d'auto-financer. Pourquoi alors demander de l'argent public ? Finalement, le projet a été retoqué, mais tous les autres sur lesquels la CGT n'est pas intervenue ont été acceptés. On ne peut pas rejeter le plan France Relance si nous ne nous y intéressons pas et si nous ne mobilisons pas les salariés pour dire ce qui doit réellement servir à la création d'emplois ou au développement.

Il faut aussi que nous anticipions. Prenons pour

exemple le site Spicer de Villefranche-sur-Saône, dont 80 % de la production est destinée à Renault Trucks. Nous y avons tenu une réunion où nous avons présenté l'intégralité du plan produits à venir de Renault Trucks et montré qu'avec les nouvelles normes (25 % de la production de camions décarbonée en 2025, 30 % en 2030), Spicer serait amené à fermer. Nous devons donc mener bataille dès aujourd'hui avec les camarades de Spicer pour que leur site produise des équipements nécessaires aux futures motorisations, ou aille chercher de nouveaux marchés dans d'autres secteurs. En tout cas, en partageant les informations entre syndicats de donneurs d'ordre et de sous-traitants, nous avons cinq ans d'avance sur le capital. Nous pouvons faire des choses entre nous.

Dernier point : les secteurs études & recherches ont été visés

par tous les derniers plans. Or torpiller ces secteurs, c'est torpiller la production. Nous devons donc travailler avec l'Ufict, le secteur Automobile et la direction fédérale pour regarder ce qui est en train de se passer et quelles en seront les conséquences.

## Michel MOLESIN

Dès le début de la crise sanitaire, les quatre plus grands groupes de l'Aéronautique ont annoncé que leur secteur était en crise alors que leurs carnets de commandes n'ont jamais baissé. L'Etat est donc monté au créneau, Airbus a annoncé un plan social, entraînant une cascade de restructurations dans la sous-traitance, et des milliards d'aides publiques ont été versés aux grands groupes, espérant qu'ils « ruisselleraient » jusqu'au sous-traitants, ce qui ne s'est pas passé. En 2020, ces quatre grands groupes ont enregistré un résultat d'exploitation positif, ils

ont réduit leur budget de R&D autofinancé, et trois d'entre eux verseront des dividendes.

Au sein du Comité stratégique de filière, c'est le patronat qui mène la danse, les représentants du gouvernement se contentant de dire qu'ils font confiance aux grands donneurs d'ordre. Les sous-traitants risquent ainsi de se retrouver en grande difficulté, ce qui peut poser à terme des questions pour l'avenir de la filière. Or si casser une filière est facile, la construire l'est moins. Il faut donc se battre pour préserver l'existant car rien n'est éternel. Les agences nationales ne sont plus là pour orienter l'avenir de l'Aéronautique mais juste pour financer les projets mis en avant par les industriels.

Cela pose la question de la relation entre donneurs d'ordres et sous-traitants. Dans l'Aéronautique, les grands groupes ont mis en place depuis les années 2000 le principe du risk sharing partner qui oblige les sous-traitants à prendre des risques dans les investissements sans garantie sur leur charge de travail future.

L'opinion publique, et même nos syndicats, ont été gagnés à l'idée qu'il y avait une crise dans l'Aéronautique. Notre discours consiste donc à dire que cette crise est conjoncturelle et qu'il faut défendre les emplois car le travail reprendra dans quelques mois, mais nos syndicats ne sont pas tous

dans cette perspective et beaucoup sont entrés dans une logique d'accompagnement. Cela montre que notre manque d'anticipation nous oblige à parer au plus pressé.

Dernier point sur l'environnement. On observe une offensive contre le transport aérien, qui contribue à polluer, mais aussi contre l'Aéronautique pour rajouter de la confusion au débat. Notre responsabilité est donc de dire que l'Industrie n'a pas pour seul objet de créer des emplois mais de répondre aux besoins. Avons-nous besoin aujourd'hui d'avions pour faire de la mobilité ? Si oui, il faut alors avoir une industrie aéronautique, mais nous ne voulons pas la croissance à tout prix. On peut discuter des modes de consommation, de la dérégulation du trafic aérien, etc., mais sans aller jusqu'à demander la suppression de l'industrie aéronautique. Il faut consommer autrement mais aussi faire attention aux raccourcis et mener des débats moins caricaturaux entre nous. Il faut amener des éléments de réflexion pour éviter les coups de barre intempestifs.

### **Jean-Luc RUFFIN,** *ArcelorMittal*

A Fos-sur-Mer, au milieu de l'année 2020, la direction a été toute proche de fermer totalement le site et de mettre 2 500 personnes au chômage mais grâce à la mobilisation des salariés, de la

Fédération, de l'UD et des responsables politiques locaux, nous avons pu maintenir un haut fourneau en fonctionnement et nous avons bien fait car la reprise a été beaucoup plus rapide que prévu. Suite à cela, des négociations salariales ont été engagées et la mobilisation des salariés a contraint la direction à accorder des augmentations générales sur tous les sites.

Le groupe ArcelorMittal a utilisé tous les dispositifs existants en Europe pour toucher des aides publiques, quitte à falsifier les indemnités qu'il pouvait percevoir au titre du chômage partiel. Nous n'avons d'ailleurs jamais pu connaître le niveau global des financements européens qu'il a perçus. ArcelorMittal essaye aussi de faire pression sur la Commission et le Parlement européens pour avoir des quotas d'émissions de CO2 gratuites, en menaçant de délocaliser ses usines

dans des pays où il est plus facile de polluer. Pourtant, il existe des technologies qui permettent de réduire les émissions liées à la production d'acier et ArcelorMittal bénéficie là encore d'aides publiques. L'Etat va par exemple participer à hauteur de 15 millions d'euros à un projet environnemental sur le site de Fos-sur-Mer. Nous avons donc interpellé le ministre de l'Economie et lui avons remis notre propre projet environnemental, qui repose sur le maintien de l'emploi et la pérennité du site.

Depuis 2017, la Fiom-CGIL et IG-Metall ont créé une coordination syndicale européenne des conseils d'entreprise. A cette époque, ArcelorMittal voulait racheter l'entreprise Ilva, qui gère les grands sites sidérurgiques de Tarente et de Gênes. Nous nous sommes donc rapprochés de nos camarades de la Fiom, puis d'autres sites sidérurgiques européens, et nous



avançons petit à petit dans un esprit de convergence. Chez ArcelorMittal, nous réunissons régulièrement les membres des syndicats européens proches de nous et avons travaillé dernièrement avec IndustriAll Europe sur le Plan d'action européen de l'acier. Des camarades de la CGT et de la FGTB-MWB y ont impulsé – et fait valider par l'ensemble des syndicats européens – des revendications qui ont été portées devant la Commission européenne.

## Amar LADRAA

En région Grand Est, nous avons mis en place une coordination qui recouvre les trois anciennes régions (Champagne-Ardenne, Lorraine et Alsace). Lors de notre conférence régionale, début 2018, la question industrielle a été une priorité, ce qui nous a amenés à mettre en place un plan de travail.

Dans notre région, l'Industrie est surtout tournée vers l'Automobile, secteur qui est confronté aux choix stratégiques des constructeurs. Face à cette situation, nous avons organisé plusieurs initiatives, comme des journées d'étude sur l'Automobile ou la Sidérurgie, qui nous ont permis de définir un plan de travail, avec pour objectif d'avoir une connaissance plus précise de ces secteurs industriels, de donner des perspectives à nos syndicats et des points de repères à nos militants, notamment

sur les orientations industrielles, les stratégies internationales ou la formation professionnelle. Nous avons aussi cherché à prendre en compte la situation du territoire et le lien avec les syndicats des pays frontaliers (Allemagne, Suisse, Belgique et Luxembourg).

Bien évidemment, il s'agit également de réfléchir sur la recherche et le développement de véhicules à propulsion thermique, et de construire une approche revendicative offensive autour des questions portant sur les stratégies de la filière et la politique commerciale. Nous avons également réalisé un quatre-pages sur un projet industriel régional. Surtout, nous avons besoin de faire connaître nos propositions aux salariés et au grand public, tout en nous impliquant dans les luttes en cours.

Enfin, nous avons mis en place trois collectifs régionaux spécifiques (Automobile, Sidérurgie, Aéronautique), avec des représentants des donneurs d'ordre et de sous-traitants, pour nous permettre d'anticiper et d'apporter une aide aux syndicats confrontés à des restructurations. C'est un chantier assez important qui nous est utile car il nous permet de donner des perspectives aux salariés.

## Thierry DUBERT,

*Thales*

Je souhaiterais évoquer avec vous un succès, qui répond à la question de savoir si une organisation

syndicale doit intervenir sur des questions de politique industrielle. Vous avez sans doute entendu parler de l'imagerie médicale. Cette activité était destinée à disparaître de Thales car jugée pas assez rentable mais la CGT a décidé de s'opposer à cette décision et s'est battue pour la maintenir. Or après dix ans de travail a été signé la semaine dernière, en présence de trois ministres, un accord dont vous trouverez le contenu dans la presse. Un livre intitulé "L'imagerie médicale" a aussi été écrit sur cette histoire.

Ce fut un travail de longue haleine, avec beaucoup de démarches auprès des professionnels, des distributions de tracts, des mobilisations mais il a abouti à la signature de cet accord, un ministre ayant même adressé quelques mots de remerciements à la CGT en fin de réunion. Autrement dit, nous avons un rôle à jouer dans la politique industrielle et nous pouvons gagner. Il va maintenant falloir communiquer et valoriser ce succès.

## Xavier PETRACHI

Plusieurs intervenants ont parlé d'organisation par filière mais il me semble que nous pourrions prendre les choses autrement et revenir aux origines de l'Industrie, à savoir la réponse aux besoins. Je pense qu'il faut essayer d'avoir une vue d'ensemble sur la manière dont elle peut s'organiser pour répondre aux besoins.

Dans l'Aéronautique et l'Automobile, le rapport entre donneurs d'ordres et sous-traitants se fait au détriment de ces derniers, qui sont mis en concurrence par les sous-traitants de pays lointains. Je pense donc que, syndicalement parlant, il faut essayer de prendre les choses différemment. En Occitanie, nous avons créé voilà une quinzaine d'année une coordination Aéronautique et nous avons vu que 8 000 emplois ont été perdus dans ce secteur pendant la crise sanitaire, non seulement chez Airbus mais aussi chez les sous-traitants, notamment ceux qui offrent des services aux entreprises et qui relèvent de la convention collective Syntec. En nous compartimentant, nous n'arrivons pas à discuter ensemble, pour voir comment nous pourrions modifier le sens de l'histoire sur la question industrielle.

La question écologique, elle, est devant nous. Nous ne pouvons plus continuer à développer une industrie de croissance infinie. Il faut prendre la question de l'Industrie différemment, en tenant compte de son acceptabilité et en faisant valoir la notion de sobriété. Il n'est plus possible de dire que la technologie nous sauvera car c'est un leurre. Je pense donc que, syndicalement, nous devons porter l'industrie totalement différemment.

Enfin, il faut aussi avoir une position sur l'appropriation du modèle économique. Je vois des



camarades courir après des repreneurs qui liquident leur site cinq ans plus tard. Il n'est plus possible de conduire des combats comme ceux-là. Le combat syndical, c'est se réapproprié les questions de modèle économique, dans un cadre adapté. Nous ne gagnerons pas tous les combats mais si nous pouvons en gagner un ou deux qui soit démonstratif, je pense que la question industrielle sera vue complètement différemment.

### **Michel DUCRET**

En Normandie, le comité régional a organisé une journée d'étude sur la filière Automobile qui a rassemblé cinquante personnes, à qui nous avons présenté tout le matériel produit par la Fédération. Nous avons invité des représentants des partis politiques et nous les avons mis en difficulté, notamment sur la conditionnalité des aides. Je pense qu'il faut multiplier ce

type d'initiatives dans les territoires. Nous organiserons d'ailleurs une nouvelle journée d'étude sur la filière Aéronautique le 3 novembre prochain.

Autre point : chez ACPP, une entreprise de chaudronnerie de Cherbourg dont la fermeture a été annoncée en octobre, nous avons travaillé – avec l'UD, la FTM, le syndicat de Navale Groupe, et nos camarades d'Orano – à un projet industriel que nous avons remis à la préfecture et aux responsables politiques locaux. Finalement, l'entreprise a trouvé un repreneur et il n'y aura que 20 départs au lieu des 280 suppressions d'emplois qu'une fermeture aurait entraînés. Ce genre de choses doit vraiment être valorisé dans la période actuelle.

Troisième point : la convergence des luttes. Aujourd'hui, le secteur de la fonderie est en danger et force est de constater qu'il n'y a pas de convergence des luttes entre les

syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants, et c'est un sacré problème.

Dernier point, sur les fonderies en lutte. La Fédération a lancé une souscription financière et n'a quasiment rien reçu, alors que nous avons 4 000 bases. Il faut en revenir à nos fondamentaux en matière de financement des luttes et chaque base pourrait au moins verser 50 euros.

### **Jacques BAUQUIER**

Tout ce que nous subissons aujourd'hui ne se justifie en aucun cas. Ce n'est pas parce que le travail manque que les entreprises ferment leurs usines mais pour délocaliser leur production et gagner plus d'argent. Nous avons donc toutes les raisons de continuer à lutter pour réindustrialiser la France.

Nous arrivons quand même au bout du bout car certaines filières stratégiques (fonderies, Sidérurgie, Énergie) sont

menacées de disparition, ce qui mériterait une mobilisation générale de la CGT et des autres organisations syndicales. Il y a certes des luttes mais nous les menons dos au mur alors que nous aurions besoin d'anticiper. Le problème, c'est que 80 % de nos bases comptent moins de dix syndiqués. Dans le bassin de Montbéliard, il y a trois donneurs d'ordres (PSA, GE et Alstom) mais il n'y a même plus d'USTM ! Cela pose la question de notre organisation, de nos forces organisées et de notre structuration. Si les fédérations de l'Industrie ne travaillent pas ensemble, nous aurons des problèmes.

### **Abdelkrim AHIL,**

*Membre du Bureau fédéral*

Cela fait deux mois que les salariés des fonderies de Bretagne sont en lutte. En début d'année, Renault a annoncé qu'il souhaitait se séparer de la fonderie de Bretagne, sachant que celle-ci travaille à 80 % pour lui, au motif qu'elle ne ferait plus partie de son cœur de métier. Les fondeurs ont élaboré un projet qui consiste à utiliser plus d'énergie photovoltaïque et éolienne et à faire plus de fonte aluminium. Il a été présenté au Conseil régional, qui a accepté de le financer.

Il faut maintenant mobiliser les salariés et la population, ce que nous avons fait en organisant une manifestation et une table ronde avec des élus locaux le 1er mai dernier.

Il faut aussi des actions fortes, ce que les salariés ont fait avec deux mois de grève générale. Ils ont aussi mené des actions avec d'autres fonderies, du Poitou notamment. En revanche, personne de Renault ni de Peugeot n'y a participé. Que faisons-nous ? A un moment, il faut se bouger ! Il faut qu'il y ait des actions ! Nous avons tous les ingrédients pour ; il ne nous manque qu'un maillon : les syndicats des donneurs d'ordres. Il faut discuter entre nous pour construire un rapport de forces car sinon, les fonderies vont mourir, et donc les assembleurs. Il faut arrêter de « blablater » et passer à l'action !

### **Maxime LEONARD,** *Airbus Toulouse*

Je voudrais parler de l'urgence climatique et je pense que la Fédération doit clairement prendre position sur ce sujet, dans la lignée du collectif Plus jamais ça ! lancé l'an dernier avec d'autres organisations syndicales, car les travailleurs sont les premiers touchés par les dégâts liés au dérèglement climatique. Il faut se saisir de ce sujet car il jouera un rôle-clé pour attirer les ICT.

A propos de l'aviation, Airbus est en assez bonne posture mais nous assistons ces derniers temps à une opération de greenwashing de nos directions, qui dit que l'avion à hydrogène résoudra tous les problèmes, alors que ce n'est qu'un alibi pour poursuivre le business

actuel. Il y a quand même de nombreuses incertitudes sur le fait que cet avion sera prêt en 2035 car les efforts de R&D ne sont clairement pas à la hauteur et plutôt en baisse. Ce qui est clair, c'est que les annonces sur cet avion « vert » ont permis de prendre les aides de l'Etat.

Notre direction essaye aussi de faire passer l'idée que pour financer les efforts de développement de l'avion vert, il faudra revenir sur les acquis des salariés. Nous voyons d'ailleurs bien qu'une restructuration est à l'œuvre chez Airbus et mettra deux de nos sites de production sous le giron d'une autre entreprise.

Concernant la baisse du trafic aérien, il faut garder en tête qu'il devra baisser si l'on veut respecter les objectifs de l'accord de Paris. Pour cela, il existe plusieurs outils, comme la régulation. Il faudra toujours produire des avions mais il faudra ajuster le niveau de production aux réalités de l'environnement. Il faut porter cette réflexion dans le débat médiatique car les groupes aéronautiques font un lobbying intense en faveur de l'avion vert.

En région toulousaine, nous avons constitué – avec des collectifs comme Attac, des chercheurs, des pilotes du syndicat Alter d'Air France, des étudiants et des riverains – un collectif baptisé Pensons l'Aéronautique pour demain afin de réfléchir à l'après-Covid. Nous essayons d'apporter un autre son de cloche

dans le débat médiatique. Notre idée est d'adapter notre industrie au niveau requis pour respecter les objectifs environnementaux et, pour compenser la baisse d'activité, d'aller vers une diversification, ce qui permettrait à la région toulousaine de sortir de la mono-industrie. Les salariés sont partants pour cela, en particulier les ICT, comme l'a montré l'enquête que nous avons réalisée l'an dernier. Cela veut dire qu'il faut un changement de paradigme dans les entreprises pour prendre une autre direction que celle du profit à court terme, dévastatrice pour l'emploi et l'environnement, et l'Etat doit jouer pleinement son rôle pour initier la réappropriation de la stratégie des entreprises par leurs salariés.

Nous avons organisé voilà deux jours un atelier autour de la question de l'environnement et de la réindustrialisation et avons eu des débats très intéressants qui alimenteront à coup sûr le document d'orientation du congrès de l'Ugict qui aura lieu en novembre. Je pense que les enjeux environnementaux devront également faire partie du document d'orientation qui sera écrit par notre fédération, pour adresser à la fois les enjeux environnementaux et d'emploi, et le faire savoir. Ce sera décisif pour amener à nous la population des ICT, qui est très soucieuse de ces enjeux.

### **Jean-Luc LECOINTE,** *DSC Thales*

Pour compléter ce qu'a dit Thierry Dubert, nous avons mis en place une démarche similaire à la sienne sur le site de Pont-Audemer (ex-Gemalto), qui fabrique des puces pour cartes SIM, technologie qui va disparaître assez rapidement puisqu'à l'avenir, les cartes à puce seront directement intégrées dans les téléphones. La direction du groupe a très vite annoncé des suppressions de postes (130 sur 250), voire la fermeture du site à court terme. Nous avons donc organisé des actions qui ont permis de réduire le nombre de postes supprimés de 130 à 70 et, surtout, la direction a débloqué un budget pour travailler sur la réindustrialisation du site. Plutôt que de laisser à la direction la main sur ce budget, nous avons créé, avec les salariés, un groupe de travail qui est en train de cartographier les métiers et de chercher de nouveaux projets pour le site. Nous avons en fait engagé la même bataille que dans le domaine médical, qui s'est avérée gagnante au bout de dix ans.

### **Simon SINGLA**

Plutôt que de débats d'idées, nous devrions peut-être plutôt parler de rapport de force pour sauver l'industrie française. L'État et les actionnaires ont prévu sa casse. Comment pouvons-nous la sauver ? Comment envoyer un



manqué d'anticipation pour proposer des alternatives. Il nous manque un projet industriel qui proposerait une alternative au tout-électrique, avec des véhicules hybrides ou des véhicules électriques équipés de génératrices thermiques, pour conserver les entreprises qui travaillent dans ces domaines, sachant que la production de batteries risque d'être limitée par les capacités d'extraction des terres rares et le coût des matières premières.

Nous n'avons pas su anticiper cette situation et nous retrouvons aujourd'hui acculés, avec des premières victimes, en particulier dans les fonderies, même celles qui ne travaillent pas sur les moteurs thermiques, ce qui montre que la logique patronale est de tuer toute la filière Automobile. Nous devons donc y réfléchir.

Cela suppose aussi sur la gestion de nos dossiers à court, moyen et long terme. Celui de la filière Automobile est à court terme car les échéances sont très proches. Dans la Loire, le patronat a déjà annoncé des destructions d'emplois dans les entreprises qui travaillent pour l'Automobile à l'horizon 2025 alors qu'aucune d'elles ne travaille sur des moteurs thermiques. Il faut s'organiser nationalement, autour de projets industriels que nous aurons élaborés avec l'appui des syndicats de donneurs d'ordre, même s'ils sont eux aussi en difficulté.

signal fort à nos camarades en lutte pour les soutenir ? Sans les syndicats des donneurs d'ordres, les sous-traitants vont mourir. Il faut arrêter les débats d'idées et amener nos propositions par le rapport de force.

### Grégory KHIATI

A propos du lien entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants, chez Renault Trucks, cela fait plusieurs années que la coordination CGT revendique la création d'un comité de groupe inter-entreprises européen. Nous nous sommes en effet rendus compte que les informations données par les patrons des sous-traitants ne sont pas les mêmes que celles données par les patrons des donneurs d'ordres. D'où l'idée qu'a eu notre syndicat de créer un groupe Whatsapp pour établir un lien avec les syndicats des sous-traitants

où nous sommes organisés. Cela paraît peu de choses mais nous permet de créer ce dont nos patrons n'ont pas voulu, à savoir un comité inter-entreprises.

### Eric MOULIN, USTM 42

Vous avez tous entendu les dernières annonces de la Commission européenne, avec une possible interdiction des véhicules thermiques en 2035, voire avant, ce qui pose en parallèle la question de la production d'électricité. Quand on sait que l'EPR de Flamanville sera peut-être terminé en 2022, avec plus de dix ans de retard et une explosion de son budget, cela interpelle car nous ne sommes pas sûrs que les centrales nucléaires françaises pourront approvisionner le parc automobile. Je ne parle même pas du projet Iter, à Cadarache, qui consommera plus

qu'il ne produira et qui ne pourra connaître un développement commercial qu'à partir de 2050.

Parallèlement, les responsables politiques avancent en développant les zones à émission ou à circulation restreinte dans les villes, accélérant la sortie des véhicules classés 3, 4 ou 5 des métropoles. C'est ce contexte qui a conduit les constructeurs à préparer le changement de leur modèle économique, en passant du thermique à l'électrique, mais seulement sous l'angle capitaliste et financier et sans cohérence industrielle. Il faut également savoir qu'ils n'abandonnent pas pour autant les véhicules thermiques mais qu'ils envoient leur production en Europe de l'Est ou au Maghreb, avant de les faire revenir en Europe.

Sur les questions de transition industrielle, nous avons peut-être

## Pascal GUINET,

*Animateur régional  
Ile-de-France*

La CGT reste toujours elle-même en cas de conflit. Je suis d'accord pour dire que la CGT doit tout faire pour aider les salariés en lutte mais quel lien ses structures ont-elles avec les syndicats pour traiter la question de la vie syndicale, de la bataille des idées et, surtout, du rapport de force ? Rappelez-vous : les salariés de GM&S sont venus à Peugeot-Poissy et Renault-Flins mais nous avons déjà à l'époque un problème de rapport de force. Nous ne le retrouverons que si nos structures remettent le pied dans nos syndicats, qui se sont trouvés isolés à cause de la Covid. Nous devons prendre la décision de retourner voir nos camarades dans les syndicats pour aborder tous les sujets car c'est comme cela que nous pourrions gagner la bataille des idées et construire un rapport de force.

## Didier SIBILLE

Certains camarades se demandent où sont les syndicats de Renault dans le conflit en cours aux fonderies de Bretagne. A chaque journée de mobilisation, nous nous déplaçons dans la mesure du possible, depuis toutes les usines du groupe Renault. Il ne s'agit d'ailleurs pas des seules fonderies en danger et les attaques de Renault ne s'arrêtent pas puisque son objectif est de supprimer 4 500 emplois en France. Sur

tous les sites du groupe, nous sommes en lutte contre les suppressions d'emplois, pour le maintien de la masse salariale et la pérennisation des emplois précaires. Tous les sites sont en danger et il est difficile de mobiliser dans un tel contexte car plus d'un tiers des effectifs sont en situation précaire et ne peuvent pas débrayer. De leur côté, les jeunes embauchés préfèrent quitter l'entreprise plutôt qu'entrer dans la lutte et les salariés restants ont peur de perdre leur emploi. Voilà la situation chez Renault aujourd'hui et si nous ne sommes pas en permanence présents auprès des salariés de la FDB, nous les soutenons comme nous pouvons, en luttant partout et en leur faisant des dons pour leur permettre de continuer la lutte.

## Laurent GIBLO,

*DSC, Renault, Villiers St  
Frédéric*

Les syndicats des grands groupes donneurs d'ordres ne sont plus forcément mieux lotis que ceux des PME. Leur poids y est de plus en plus faible, pour des raisons que vous connaissez tous. En l'espace de vingt ans, le salariat de Renault a totalement changé, passant de 70 % d'ouvriers à 70 % de cadres. Nous avons beau faire tout ce que nous pouvons, remuer ciel et terre, il y a très peu de personnes derrière nous. De plus, nous sommes confrontés à des attaques systématiques depuis

l'arrivée de Luca De Meo. Nous sommes donc sur tous les fronts et essayons de faire ce que nous pouvons.

Oui, nous sommes solidaires des fonderies de Bretagne. Oui, nous nous mobilisons. Je comprends les frustrations de certains mais nous faisons ce que nous pouvons, avec les forces dont nous disposons, et même si je suis triste de le dire, nous n'avons plus la capacité à mobiliser suffisamment. Il faut donc redonner de l'espoir aux salariés et, de ce point de vue, je me réjouis de voir qu'il existe beaucoup de projets industriels dans toutes les filières. C'est la seule chose que nous pouvons faire pour qu'ils viennent à la CGT.

## Patrice THEBAULT,

*DSC Airbus*

Je pense que la question environnementale est une question fondamentale qui va structurer les politiques économiques et l'avenir de l'Industrie. Nous ne pouvons donc pas la laisser entre les mains du patronat. Nous devons la prendre très au sérieux et construire une proposition CGT autour de ce thème.

La question environnementale est aussi portée par les revendications des salariés. Vivre dans un environnement sain vient en continuité des revendications portées depuis toujours sur les conditions de travail.

Il me paraît important d'organiser le débat sur les questions environnementales sereinement, tant au sein de la CGT, au niveau interprofessionnel, que des entreprises, avec les salariés. Ce débat permettra aussi de mettre en avant la cohérence des propositions de la CGT en matière de progrès social. C'est l'un des enjeux que nous devons défendre. Les propositions de la CGT, sur la Sécurité sociale professionnelle par exemple, sont un élément indispensable pour assurer la sérénité des débats, avec des salariés protégés face aux attaques contre l'emploi. Celles sur le temps de travail sont en cohérence avec les éventuelles réductions d'activité nécessaires. Les augmentations de salaire sont également cohérentes avec une consommation plus qualitative qui permette de préserver l'environnement.

## Gérard BRION,

*Animateur régional Pays de  
la Loire*

Sur les projets industriels, nous avons beaucoup parlé de la filière Automobile mais est-il vraiment sérieux de dire que toutes les voitures fonctionneront à l'électricité en 2030 ? Cela représenterait un grand saut. Je travaille dans une entreprise qui fabrique des échappements ; autant dire que son avenir est incertain mais nous sommes un petit syndicat et il est très difficile d'élaborer un projet



alternatif, d'autant que notre usine appartient à un groupe mondial et que les décisions ne sont pas prises en France mais à Bruxelles ou aux Etats-Unis.

Comment porter un projet industriel ? Comment le présenter aux entreprises en difficulté ? En Mayenne, beaucoup de petites entreprises qui travaillent pour l'Automobile sont en difficulté. Or souvent, quand les syndicats sont en difficulté, ils ne viennent pas nous voir. Ce n'est pourtant pas faute de le leur dire de venir à l'USTM pour travailler ensemble.

Parler de réindustrialisation est une bonne chose mais comment fait-on ? Par quel bout commencer ? Qui aller voir ? Qui va nous aider à motiver les salariés ? Il faudrait organiser des journées d'étude dans toutes les régions et définir un parcours pour mettre cela en place.

### **Gérard MONTUELLE,**

*Coordinateur groupe Safran*

L'année dernière, nous avons signé un accord qui permettait de préserver l'emploi, ce qui n'a pas empêché notre direction de faire partir tous les intérimaires en France et à l'étranger. Là, nous voyons bien que l'activité reprend, mais avec des pressions fortes sur nos sites de production au motif d'améliorer leur compétitivité. Or nous avons moins d'élus qu'avant et sommes moins présents sur les questions économiques. Nous devons donc nous améliorer sur ce point, ce qui demande de former nos élus. Nous publions aussi des tracts dans lesquels nous proposons des choses – que Safran pousse par exemple Aubert & Duval à racheter des sociétés indispensables à la filière Aéronautique. Il faut développer la formation, alerter et proposer

des choses pour le développement de l'emploi industriel en France.

### **Stéphane BRESSON,**

*DSC adjoint Stelia Aerospace Méaulte*

Dans notre bassin d'activité, nous avons subi la crise de la Covid de plein fouet, avec six cents à mille suppressions d'emploi, en particulier chez les sous-traitants.

A propos de l'Aéronautique, j'entends les discours sur l'environnement. Il faut que nous prenions en compte cette question mais sans l'opposer à la question industrielle.

Après les plans de licenciements qui ont été appliqués chez les sous-traitants, on peut se demander comment le travail pourra être fait quand la reprise sera là. Et comment la CGT combattra-t-elle la précarité dans laquelle vont se retrouver les salariés qui

seront employés pour le faire ?

Pendant un an, nous avons eu de grosses difficultés à nous organiser. Voici quelques années, il a été décidé de réorganiser les régions. Or la Métallurgie CGT n'est pas organisée à l'échelle de la nouvelle région Hauts-de-France, ce qui nous a mis des bâtons dans les roues pour nous organiser. Si nous l'étions, nous aurions plus de poids pour porter nos projets. Nous en avons notamment élaboré un sur le démantèlement des avions les plus anciens car nous avons toutes les compétences pour le faire sur notre bassin d'emploi. Je lance donc un appel pour qu'un lien soit créé entre les animations régionales de Picardie et du Nord-Pas-de-Calais.

### **Laurent RICHARD,**

Construire des projets industriels est une bonne chose mais il ne faut pas oublier que ceux qui dirigent nos entreprises ne sont plus des industriels mais des financiers qui ne pensent qu'à faire de l'argent le plus vite possible. Ceux qui construisent des projets sont ceux qui travaillent dans les entreprises. Il faut les construire avec eux et, surtout, les faire connaître aux responsables politiques car si nous n'arrivons pas à être visibles, nous serons morts. Il faut juste que nous arrivions à nous organiser, en travaillant avec les autres fédérations de l'Industrie. Il faut aussi mettre un terme

au greenwashing des entreprises.

## Nicolas COHARD

Avec les travailleurs, nous arrivons à élaborer de bons projets industriels, à l'image de celui des syndicats de Thales pour la filière imagerie médicale, mais ce que le patronat va regarder, c'est leur compétitivité et la possibilité de faire le plus de profits possible, au besoin en délocalisant des productions à l'autre bout du monde.

Lors de la journée de l'Industrie, Philippe Martinez a évoqué la solution du protectionnisme social. Si nous voulons protéger notre industrie, cela passera effectivement par le protectionnisme social. Cela pose donc la question des traités de libre-échange. Faut-il en sortir ? Faut-il réorienter l'Union européenne ? Il faudrait en débattre dans nos syndicats.

Quand des entreprises ferment, nous sommes effectivement toujours à la recherche de repreneurs, mais nous savons que ces derniers sont surtout intéressés par le carnet de commandes et risquent de partir quelques années plus tard. C'est pour cela que nous devons avoir une réflexion sur la reprise des entreprises qui ferment par leurs salariés. Je sais que cela n'est pas facile mais il faut au moins que cette question soit débattue, pour que grandisse dans la société l'idée que les salariés peuvent être

maîtres de leur outil de travail.

## Gilles CASIMIR,

*Valéo systemes d'essuyage sa (ducellier), Issoire*

Nous sommes effectivement entourés de financiers. Voilà deux ans, il y avait dans le Puy-de-Dôme une entreprise (ACC) qui travaillait pour la maintenance ferroviaire et dont les salariés ont dû choisir d'être repris par un grand groupe (Bombardier) ou un petit (TTH). Après des échanges avec nos camarades de la RATP et de Bombardier, leur choix s'est porté sur TTH et nos camarades ne le regrettent pas puisqu'il y a eu une vingtaine d'embauches depuis. Nous avons un autre exemple récent avec une entreprise qui fabrique des luminaires, qui a été reprise par un petit consortium et dont l'activité repart.

Nous avons un autre sujet avec Luxfer. Depuis un an, l'animation régionale a organisé des réunions, nous avons discuté et échangé avec de nombreux camarades, le projet avance et je pense que nous allons nous acheminer vers une bonne nouvelle puisque nous avons trouvé un industriel qui souhaite relancer cette entreprise. La difficulté, c'est que nous manquons de terrain pour accueillir des entreprises qui souhaiteraient investir. Nous ne disposons en effet que 10 hectares alors que l'entreprise qui souhaiterait reprendre Luxfer en aurait besoin de 30 à 40, sachant

qu'obtenir une dérogation pourrait prendre plusieurs mois. Oui, nous sommes entourés de financiers mais, heureusement, il reste dans ce pays quelques industriels qui souhaitent relancer des filières.

## Fabrice NAUD,

*Schneider Electric*

Le numérique est de plus en plus présent dans notre vie de tous les jours et je pense que nos actions devraient tourner autour du numérique car c'est là que nous pourrions nous battre contre le capitalisme.

Nous avons par ailleurs reçu une information inquiétante : le groupe Schneider Electric souhaiterait délocaliser son siège à Hong-Kong. Ce ne serait donc plus une société française mais chinoise.

## Fabrice FORT

Si on prend les exemples de Luxfer et de la SAM, deux dossiers totalement différents en apparence, on constate que ces deux entreprises ont un actionnaire commun, à savoir le groupe chinois Hangzhou Jinjiang. Il est important de savoir qui sont les vrais propriétaires des entreprises car l'Industrie est aussi soumise à des enjeux géopolitiques.

Deuxième remarque : le fait de travailler en filière est pour nous le moyen d'identifier la façon de travailler en interne. Nous l'avons vu sur le dossier Luxfer, où nos camarades d'Air Liquide nous donnent régulièrement des informations sur les difficultés

d'approvisionnement de leur entreprise et poussent leur direction à interpellier le ministère sur l'enjeu du redémarrage de Luxfer. Il y a aussi dans ce dossier un problème de foncier, sur lequel nous avons interpellé la métropole de Clermont-Ferrand et obligé le Conseil régional à prendre des engagements, notamment sur le maintien en formation des salariés jusqu'au redémarrage de l'activité. Nous avons également interpellé, via notre comité régional interprofessionnel, le préfet de Clermont-Ferrand. Ainsi, ils ne peuvent pas se renvoyer la balle car nous avons tous le même niveau d'information et nous les obligeons à se mettre autour de la table. Cette idée de filière est donc extrêmement importante.

Enfin, c'est aussi grâce à des méthodes de travail. Nous en sommes par exemple à notre 42ème réunion en visioconférence, ce qui a permis à tous les acteurs du dossier de tenir. C'est un élément qu'il faudra aborder dans le cadre de notre prochain congrès fédéral.



# CONCLUSION

**Frédéric SANCHEZ**

Secrétaire général de la Fédération de la Métallurgie

**J**e vous remercie pour votre participation importante, qui démontre que nous avons besoin de nous revoir, de débattre et de construire des perspectives. On voit bien qu'il y a, sur tous les sujets qui ont été traités, une complémentarité. Nous avons besoin de conjuguer démarche revendicative, construction du rapport de force et renforcement de l'organisation car c'est par ce biais que nous arriverons à créer ce rapport de force qui nous manque aujourd'hui pour faire bouger les lignes et imposer un projet de société autre que celui qui nous est imposé par le patronat et les gouvernements successifs.

Cela veut dire qu'il faut regarder les plans de travail à développer à partir

des éléments que vous avez apportés dans vos interventions. Sur les sujets d'actualité, il y a besoin d'une expression de la Fédération pour aider nos camarades à argumenter et à aborder des sujets qui ne font malheureusement pas l'unanimité dans les syndicats. Plusieurs sujets ont été évoqués, notamment celui du Front National, et nous ne devons rien lâcher sur cette question. Tout au long de son histoire, la CGT a toujours combattu les idées d'extrême-droite et l'on voit bien à quoi a mené la politique de cette dernière lorsqu'elle a été au pouvoir, comme ce fut le cas sous le régime de Vichy. On voit donc bien que les enjeux des prochaines échéances politiques sont importants et nous avons besoin d'une CGT qui s'inscrive dans le débat public. Nous

avons besoin d'aborder tous les sujets, y compris ceux qui ne font pas consensus au sein de la CGT comme les questions environnementales, et que la CGT prenne position. Mais cela ne peut pas être l'affaire de deux ou trois camarades qui connaîtraient le mieux ces sujets ; il y a besoin de les mettre en débat avec les syndiqués et les salariés.

Cela me renvoie à un autre axe prioritaire qui ressort de ce Conseil national : le lien que nous voulons créer avec nos syndiqués et les salariés. Si nous voulons vraiment construire un rapport de force, il va falloir que nous en revenions aux fondamentaux du syndicalisme, avec une direction fédérale (CE, USTM, animations régionales, DSC) disponible pour aller au débat dans

les territoires. Nous avons besoin de reconquérir le terrain, d'avoir des débats avec nos syndiqués et nos salariés.

Concernant la représentativité, elle est une photographie de l'état actuel de notre organisation. La CGT est affaiblie et nous avons besoin de regarder comment repartir à l'offensive, ce qui passera par la tenue de congrès et d'assemblées générales. La priorité des prochains mois sera d'organiser des assemblées et des congrès dans un maximum de syndicats. D'ailleurs, ma première proposition est de faire mille visites de syndicats d'ici notre prochain congrès fédéral. C'est un objectif ambitieux mais je pense que nous pouvons l'atteindre.

Autre sujet : il faut faire signer la pétition. Nous en sommes aujourd'hui à 30 000 signatures alors que notre objectif est d'en recueillir 100 000. Certains camarades ont élaboré un plan de travail sur leur territoire et si nous en faisons de même sur tous les territoires, je pense que nous pourrions rapidement l'atteindre. Il faut aussi poursuivre les journées d'étude sur la convention collective nationale, sachant que le patronat s'est donné pour objectif d'achever les négociations avant la fin décembre.

Nous avons aussi besoin de faire un état des lieux précis, pour identifier les entreprises où nous avons reculé fortement, et de nous fixer des priorités, en l'occurrence les grands groupes, les ingénieurs cadres et techniciens, et certaines régions, car nous ne pourrions pas tenir tous les bouts. Nous aurons besoin de regarder concrètement quel plan de travail mener en direction des ICT, en lien avec l'Ufict. Mais cette question n'est pas l'affaire de la seule Ufict. Il faut que nous en fassions un enjeu fédéral et pour l'ensemble de la CGT.

Est aussi venue dans vos interventions la notion de démocratie syndicale. Nous avons besoin de remettre les syndiqués au cœur des décisions. Là où les salariés sont consultés, ils votent pour la CGT. Nous avons donc intérêt à nous interroger sur les raisons pour lesquelles nous avons de très bons

résultats dans certains syndicats et très mauvais dans d'autres. La manière de faire du syndicalisme n'est peut-être pas la même dans une petite entreprise et un grand groupe mais sa finalité, elle, l'est : convaincre les syndiqués des revendications que porte la CGT, en partant toujours de leurs préoccupations. La construction du haut vers le bas n'a jamais fonctionné et nous devons en revenir à nos fondamentaux, à savoir la construction du bas vers le haut. Partout où nous gagnons, c'est comme cela que les choses se passent, y compris dans les fonderies – et je tire mon chapeau à nos camarades qui sont en train d'y mener bataille. La place que tient la CGT dans chacune de ces fonderies fait la différence dans la construction du rapport de force. La question du renforcement et de la syndicalisation est donc au cœur de notre démarche.

La préparation du 42ème congrès de la Fédération entre maintenant dans sa phase active et nous allons commencer dès la rentrée à discuter du mandatement des délégués. Ils devront arriver au congrès après avoir tenu des débats dans leur syndicat et dans leurs structures. Nous ne pouvons plus avoir de délégués qui arrivent au congrès sans même avoir lu le document d'orientation. Ils ne devront pas non plus être désignés par des secrétaires syndicaux mais en

assemblée générale, après débat. Malheureusement, dans beaucoup de territoires, ils restent encore désignés par quatre ou cinq personnes, ce qui nous met en difficulté dans notre démarche revendicative.

Autre sujet : je pense que nous avons besoin d'avoir un débat sur la structuration de notre organisation. Nous ne pouvons en effet plus être organisés comme lorsque nous avions des millions de syndiqués. Il existe aujourd'hui beaucoup d'échelons : professions, unions départementales, unions locales, comités régionaux, Confédération, outils professionnels en territoire et en région... Cela me semble trop lourd pour pouvoir tout tenir et je pense que nous avons besoin d'une réflexion pour voir si les USTM actuelles correspondent toujours à la réalité.

Toutes ces questions sont prioritaires dans la période car nous ne construirons pas un rapport de force si nous n'arrivons pas à soigner l'état de notre organisation. Sur la représentativité, nous ne pouvons pas nous satisfaire de nos résultats, y compris dans les TPE où nous sommes certes premiers mais avec un taux d'abstention record. Nous avons donc besoin de regarder comment franchir un cap en matière de participation, ce qui nous ramène à l'implantation de la CGT dans les entreprises. Il faut prendre cette question à bras-le-

corps car on ne peut pas s'occuper des élections seulement lorsque celles-ci arrivent. Il faut les préparer en trouvant des camarades prêts à se présenter sur nos listes.

Pour le 42ème congrès, des propositions ont été faites. Une tribune de discussion va être créée par le secteur Communication de la Fédération ; elle permettra d'alimenter et de préparer dans de bonnes questions les débats qui se tiendront pendant le congrès. Celui-ci sera axé prioritairement sur les questions d'organisation et de vie syndicale, en lien avec les enjeux industriels et les garanties collectives. La préparation du congrès s'inscrit aussi dans la construction d'un rapport de force. Ce sera pour notre fédération un temps fort, qui se tiendra dans un contexte politique incertain, à quelques mois de l'élection présidentielle.

Concernant les mobilisations à venir, il y aura la journée du 22 juin, qui ne s'annonce pas de la meilleure manière bien qu'il s'agisse d'un nouveau temps fort interprofessionnel et unitaire sur des questions centrales et où la Métallurgie aura toute sa place. Nous avons d'ailleurs décidé d'organiser ce jour-là deux temps forts, l'un devant l'usine PSA de Sochaux, l'autre devant l'usine Renault de Flins. Il y aura ensuite la journée d'action intersyndicale des retraités du 1er octobre prochain.

Autre sujet : Michel a proposé dans son rapport une semaine de temps fort en septembre, autour de l'Industrie et des garanties collectives, avec une mobilisation devant le siège de l'UIMM. Nous pourrions acter ici le principe de cette mobilisation durant le dernier trimestre de l'année, avec l'objectif de réunir 10 000 métallos à Paris. Je vous propose aussi que nous travaillions à une adresse à destination de nos syndicats et de nos syndiqués, avec un plan de visites, de congrès et d'assemblées générales

de syndicats, et avec l'ambition d'en organiser un maximum pour vraiment mettre les syndiqués au cœur de notre démarche.

Dernier point : la question de la formation syndicale devient centrale. Nous avons besoin de réarmer politiquement nos camarades. Nous ne pouvons plus avoir des camarades qui ne vont pas au débat sur certains sujets. Nous avons besoin de cela si nous voulons remettre la CGT au niveau ou elle doit être. Le contexte social actuel

est favorable à la CGT. Si nous poursuivons notre démarche revendicative, si nous restons au plus près des salariés, je pense que nous pourrions très rapidement redevenir la première organisation syndicale. Tous les ingrédients sont réunis pour repasser devant les autres organisations syndicales qui accompagnent toutes les réformes patronales et gouvernementales. Mieux nous porterons les propositions de la CGT, plus nous gagnerons de points dans la bataille des idées.





AG2R LA MONDIALE

Prendre la main  
sur demain

# L'aide aux aidants : un véritable enjeu pour les branches professionnelles

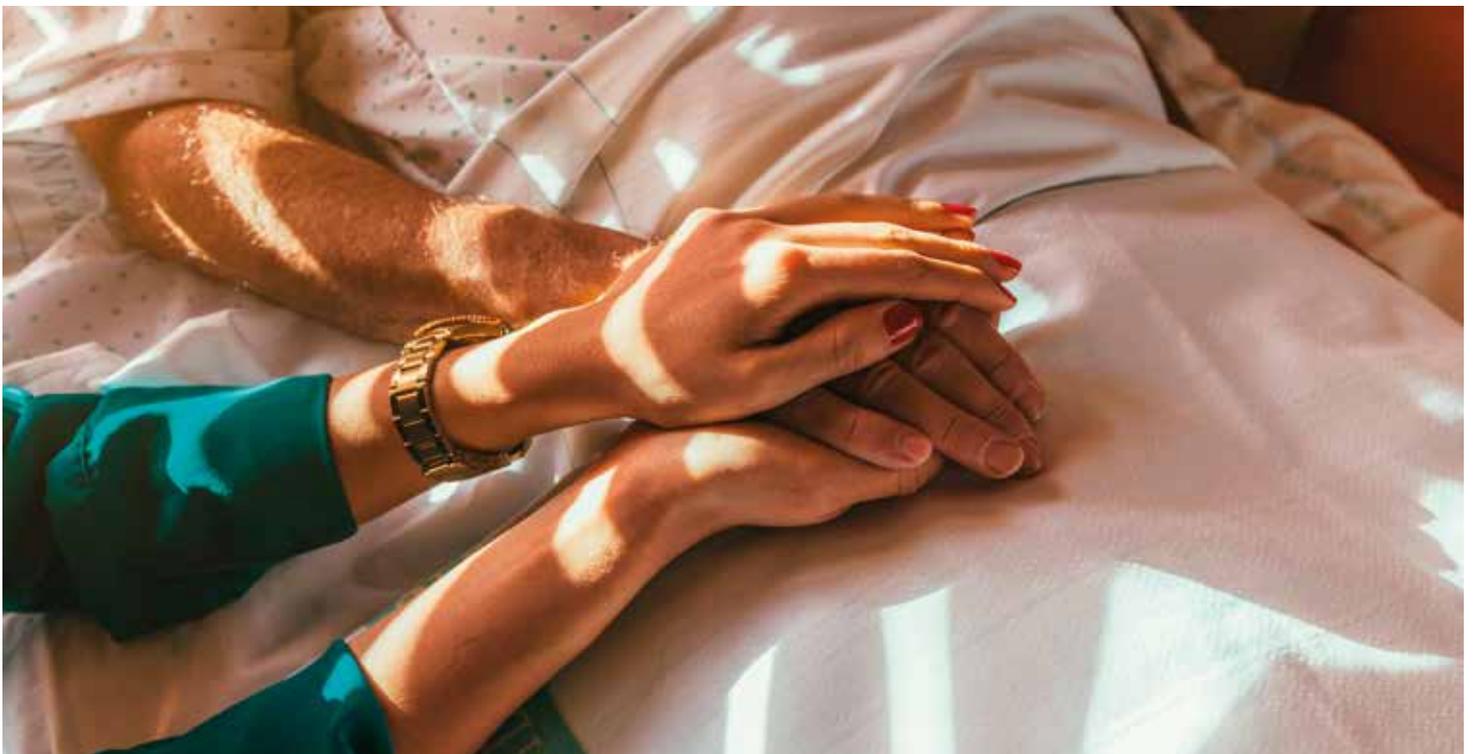
Le nombre d'actifs aidant un proche en situation de dépendance a doublé en 10 ans. AG2R LA MONDIALE renforce son soutien aux aidants au travers de son action sociale et se met à disposition des branches professionnelles pour imaginer un accompagnement adapté à leurs spécificités.

En France 4 millions d'actifs s'occupent d'un proche en situation de dépendance. Au total 1 salarié sur 5 exerce une activité professionnelle en parallèle du temps consacré à ses proches.

Pour soutenir ces derniers, la Loi de financement de la Sécurité sociale 2020 a mis en place depuis le 30 septembre 2020 l'indemnisation du congé « proche aidant ». Ce dispositif permet à un aidant de cesser de travailler temporairement pour s'occuper d'un proche en situation de handicap lourd ou de perte d'autonomie avancée tout en étant indemnisé.

AG2R LA MONDIALE met à disposition de ses bénéficiaires :

- des services d'information et d'écoute : l'antenne téléphonique Allo Alzheimer et le site [www.aidonslesnotres.fr](http://www.aidonslesnotres.fr),
- des solutions d'hébergement ou de répit, avec la plateforme téléphonique Orizea, les séjours Vivre le Répit en Famille® et le service SOS-Répit®,
- des bilans de prévention santé dans les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco,
- l'accès à des acteurs associatifs : l'Association française des aidants, la Compagnie des aidants ou le Relais des aidants.



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