

Journal du Congrès

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

42^e
MONTPELLIER
N°4 / JEUDI 3
FEVRIER 2022



6^e séance

- 8h30 Journal Télé
- 8h40 Présentation du débat thème III
L'industrie libérée de la finance :
la réponse à l'urgence sociale et
environnementale de nos territoires
Film d'ouverture du thème III
Présentation de la table ronde thème III
- 9h15 Débat Thème III
- 10h15/10h30 Pause
- 10h30 Suite débat thème III
- 12h00 Intervention
PHILIPPE MARTINEZ
Secrétaire général de la CGT
- 12h25 Election présidence 7^e séance
- 12h30/14h00 Repas

7^e séance

- 14h00 Présentation document d'orientation
- 14h15 Débat sur document d'orientation et
réponses aux amendements
- 15h30 Explication de vote
- 15h40 Vote électronique du document
d'orientation
- 15h45/16h00 Pause
- 16h00 Rapport du Conseil National
Propositions de candidatures à la Direction
Fédérale
- 16h20 Débat sur la future Direction Fédérale
- 17h25 Explication de vote
- 17h35 Vote électronique CEF et CFC
- 17h50 Publication résultats vote Document
d'orientation
- 17h55 Publication des résultats de vote pour
« Direction Fédérale »
- 18h00 Election présidence 8^e séance
- 19h00 Soirée fraternelle

Toutes les photos © A. Sayad



Dispositif
conventionnel
c'est **NON!**

À L'HONNEUR

DOMINIQUE PERROT,
Référént en charge de la sécurité

Je suis référent pour la sécurité à la Fédération de la Métallurgie. Il y a quelques années, nous avons décidé de mutualiser notre collectif sécurité avec plusieurs organisations CGT. Notre équipe est donc aussi composée de camarades Cheminots, de Travailleurs de l'Etat, d'un camarade de la Ville de Paris et de camarades de Rhône-Alpes. C'est un outil confédéral que nous avons créé et dont je suis l'un des membres fondateurs. Notre boulot, c'est de régler tous les soucis du quotidien ; contrôles de badges et aujourd'hui aussi des masques et les problématiques du bar. C'est beaucoup de psychologie. Les gens nous voient comme des gros bras, mais ce n'est pas ça du tout. Si à la fin du congrès il n'y a pas eu d'accrochage et qu'on a réussi à aider tout le monde, on a gagné !



Construire la CGT dont les salariés ont besoin

Le premier débat de la matinée avait pour thème : « De quelle CGT les salariés de la métallurgie ont-ils besoin ? » Les

échanges ont montré la nécessité d'une CGT qui se renforce envers les ICT, les femmes, les jeunes, les retraités, une CGT qui forme ses militants pour lutter et gagner.

« Rendre le syndicat aux syndiqués, avoir des syndiqués auteurs et acteurs, ça s'applique et ce n'est pas un slogan. Sur le long terme, on arrive à des résultats positifs » a insisté Aziz Bouabdellah au terme du premier débat du congrès sur le thème de la qualité de vie syndicale. Au cours de ces premiers échanges et de la table ronde animée par Frédéric Dayan de la NVO, plusieurs délégués ont pu faire part de leur conception et de leur expérience de ce qu'il est nécessaire de mettre en œuvre pour renforcer la CGT et construire une vie syndicale de qualité et augmenter le rapport de forces. Parmi les défis à relever, Edith Biechle est notamment revenue sur la question des ICT. La première difficulté est que nombre de ces salariés ne peuvent tout simplement pas voter CGT, faute de listes des deuxième et troisième collègues. Les retraités représentent aussi un enjeu de taille, comme l'a rappelé Alain Pilloux, soulignant que 500 000 salariés de la métallurgie partiront en retraite entre 2020 et 2025. Il est donc nécessaire de travailler à la continuité syndicale. En d'autres termes, faire en sorte que les syndicats anticipent les départs en retraite des syndiqués, afin qu'ils ne soient pas perdus pour la CGT. Norbert Boulanger, a insisté sur l'utilité du syndicalisme retraité avec ses revendications



propres sur les retraites et la couverture sociale. Sur la qualité de vie syndicale, Alexis Mazza de Caterpillar Grenoble plaide pour qu'à l'entreprise la CGT soit le syndicat du carreau cassé en même temps que celui de la transformation de la société. Et de décrire son expérience d'un syndicat de site qui inclut les sous-traitants pour qu'il n'y ait plus de zone de non-droit. Jérémy Rondeau d'Airbus Nantes fait part de son expérience sur l'importance primordiale de la formation syndicale qui lui a été d'un grand secours, alors qu'à peine élu il lui a fallu gérer un plan social. La



Nouveau dispositif conventionnel, la FTM-CGT ne signe pas !

- Sur la question des classifications, en moyenne 83,55% sont contre le dispositif conventionnel.
- Sur la question du temps de travail : 80,6% sont contre le dispositif conventionnel.
- Sur la question des droits individuels : 88,85% sont contre le dispositif conventionnel.
- Sur la question de la rémunération : 80% sont contre le dispositif conventionnel.
- Sur la question de la protection sociale : 85% sont contre le dispositif conventionnel.

thématique de la formation est aussi reprise par Michael Colin de Stellantis Poissy qui confirme que les syndiqués

non formés sont entravés pour décider et agir et être auteurs et acteurs du syndicat.

Retrouvez chaque matin à 8h30, le journal télé du 42^e congrès.

Soyez à l'heure !

Pour une convention collective de haut niveau



Le deuxième thème débattu ce jour était : « Quels droits dignes du XXI^e siècle pour les métallos ». Après six ans de négociations, le dispositif conventionnel proposé par l'UIMM s'apparente à une attaque en règle contre les conquits sociaux des métallos. Confirmant la consultation des salariés, le vote des délégués a affirmé haut et fort le refus de signer ce texte.

Dans son introduction au débat, Stéphane Flégeau a rappelé les six années de négociations avec l'UIMM sur le nouveau dispositif conventionnel. Six années où la CGT a été la seule à informer les salariés des dangers sur les neuf thèmes

de négociations. C'est un rabotage en règle des droits sur une large palette, allant des primes au temps de travail, en passant par les classifications ou les déroulements de carrière. Six années qui ont été l'occasion de multiples initiatives de luttes, de journées d'étude. Le 25 novembre 2021, dernière journée d'actions, 7 000 métallos se sont retrouvés devant l'UIMM à Paris. Six années de combat qui auront notamment permis de faire reculer l'UIMM sur la prime d'ancienneté et la reconnaissance de deux diplômes, alors qu'initialement elle ne voulait reconnaître aucun lien entre le diplôme et la classification. Un autre recul de l'UIMM porte sur les jours de carence, avec récemment la réintroduction du maintien de salaire en arrêt maladie. Mais le compte n'y est pas et la consultation lancée par la FTM CGT montre un rejet massif par les salariés du nouveau dispositif conventionnel soumis à signature le 7 février prochain. Mais comment continuer à lutter ? Il y a des contradictions à surmonter, comme celle que souligne Frédérique Slimane du syndicat de Canon France. Dans son entreprise, un fort décalage existe entre les bons résultats de la CGT aux élections et le peu d'implication dans les actions comme celle du 25 novembre, analysée comme « une montée de l'individualisme. » Romain

Amouche d'Arcelor Dunkerque relève que la CGT va aussi se retrouver en difficulté en raison des conséquences de la loi Travail et de la limitation à trois mandats des élus. Alain Dervieux, de Thales Limours, note quant à lui la sensibilité de ses collègues cadres aux attaques contre la reconnaissance des diplômes. Guillaume Roger de MBDA, intervient quant à lui sur la nécessité de mieux prendre en compte la question des droits des femmes. Philippe Verbeke de ArcelorMittal Dunkerque note de son côté les négociations qui vont suivre dans certains territoires et branches comme la sidérurgie. « On va y aller avec des revendications offensives et un niveau d'entrée de grille à 2000 euros » affirme-t-il et d'ajouter qu'il ne faut pas s'étonner de la perte d'attractivité de la branche avec la non-reconnaissance de la pénibilité : « Déjà, on constate des démissions massives dans la sidérurgie » ajoute Philippe. Sur les territoires ou dans les branches, il est clair que la lutte ne s'arrêtera pas le 7 février, quand bien même le texte serait signé par les autres organisations syndicales.

LES COULISSES DU CONGRÈS



CLAIRE GUILLEMIN
Régisseur du congrès
du Corum de Montpellier

Je suis l'interlocutrice interne du Corum et je coordonne l'ensemble des prestataires pour tout ce qui est technique ; exposition, restauration, matériel à disposition dans les salles... Je mets un mois environ pour rédiger une note où la moindre chaise est détaillée. Ici, on tient souvent des congrès professionnels, par exemple dans la santé. Depuis trente ans, j'ai dû organiser toutes sortes d'événements dont une dizaine de congrès syndicaux ; ceux de différentes fédérations de la CGT, mais aussi de la CFDT ou de FO. Dans les salons professionnels, on me sollicite sans arrêt pour envoyer des techniciens pour le moindre objet à déplacer. Avec les syndicalistes, c'est différent, s'il y a une table à déplacer, ils savent s'organiser et en général, je trouve que les rapports sont plus bon enfant.

LA GAGNE



PIERRE DEMOUCHE,
secrétaire du
syndicat CGT
ArcelorMittal
Centres et services
Ottmarsheim (68)
**Nous sommes une
partie d'Arcelor qui
comporte huit sites
en France,** dont le
mien à Ottmarsheim.

Les 14, 15 et 16 décembre, nous nous sommes mis en grève au moment où notre délégué David Blaise était en négociation. La raison essentielle est que nous étions écartés de la prime PEPA (Prime Exceptionnelle

de Pouvoir d'Achat) alors que d'autres sites en bénéficiaient. Quand David nous a appelés, sept sites sur huit ont arrêté leur production en quinze minutes. Et même les administratifs ont fait grève. Je n'avais jamais vu ça

en 35 ans. Les NAO ont abouti à une augmentation de 1,8 % et un talon de 50 euros, mais le plus marquant est qu'on a obtenu la prime PEPA de 1000 euros.

« Les ICT : un enjeu majeur de la représentativité »

VIE SYNDICALE



EDITH BIECHLE,
syndicat UGICT Renault Lardy

« Les chiffres de représentativité du troisième cycle électoral sont tombés et nous avons pu constater nos faiblesses. Nous savons tous que des syndicats ont des difficultés pour aborder les salariés du deuxième et surtout du troisième collèges. Le résultat, c'est que dans ces endroits, on n'y présente pas de liste CGT. Pourtant nous savons comment faire pour dépasser ces difficultés. Il s'agit de consulter ces salariés pour trouver des solutions, qui ne seront pas les mêmes en fonction des syndicats, des sites et des territoires. Nous avons toutes les données pour construire des plans de travail qui nous permettront d'être réellement le syndicat tous les salariés. La CGT est aussi le syndicat des ICT et elle est capable de défendre leurs revendications. Monter des listes des deuxième et troisième collèges nécessite de trouver les thématiques qui interpellent les ingénieurs et cadres. C'est la démarche de la CGT : aller chercher la revendication là où elle se trouve. Le flex-office, le télétravail et l'égalité professionnelle sont des sujets qui intéressent les ingénieurs et cadres. Nous devons en parler avec eux et créer le contact. L'UGICT et l'UFICT peuvent être un vecteur pour que les syndicats puissent avoir ces connaissances. Nous avons tous les moyens d'agir ensemble. L'UFICT peut apporter son aide pour que les salariés connaissent mieux leurs droits. Les questions sur la Convention Collective sont aussi un moyen pour aller à la rencontre des ICT. »

CONVENTION COLLECTIVE

Le combat est loin d'être terminé

« Le débat montre que les camarades sont toujours à l'offensive par rapport à cette négociation et aux enjeux qui sont posés. Par contre, on voit que les camarades sont demandeurs d'informations pour pouvoir mobiliser le plus possible. Cette négociation n'est pas encore terminée.

Il y aura aussi les négociations territoriales ou de branches, comme la sidérurgie, qui vont suivre. Quelle que soit la signature ou la non signature des autres organisations syndicales, le sujet est loin d'être clos. Le combat est loin d'être terminé et la fédération se donnera tous les moyens pour continuer à faire monter le rapport de forces. Par contre, ce combat ne pourra se mettre en place qu'au travers d'une démarche de nos syndicats dans nos entreprises afin que les salariés entrent dans la démarche de construction du rapport de forces. Parce qu'il s'agit bien de leurs garanties collectives, quel que soit le statut ; ouvrier, ingénieur, cadre, technicien ou employé. Avec ce dispositif conventionnel, chacun subira des régressions malgré ce que l'UIMM peut prétendre. Et nous ne sommes pas sur la même démarche que les autres organisations syndicales qui mettent en avant ce qu'on pourrait éviter de perdre. Notre logique est de gagner le meilleur niveau de garanties possible pour l'ensemble des salariés. Il y a besoin que les syndicats s'approprient vraiment ces questions. On connaît la difficulté de cette négociation qui est très technique. Cela va imposer aux salariés de s'approprier cet enjeu, pour non seulement maintenir mais améliorer les droits. »

« Notre logique est de gagner le meilleur niveau de garanties possible »



STÉPHANE FLÉGEAU,
syndicat Laudfen Electronique Lanester

