

# DOCUMENT D'ORIENTATION

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE-CGT



Encart n°66  
Septembre 2022

## SUPPLÉMENT

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

### Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travailleurs  
de la Métallurgie CGT  
263 rue de Paris - case 433 -,  
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53  
[www.ftm-cgt.fr](http://www.ftm-cgt.fr) - [communication@ftm-cgt.fr](mailto:communication@ftm-cgt.fr)

Directeur de publication : Frédéric Sanchez  
Impression : Rivet Edition

Photos © A. Sayad | FTM-CGT

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



# EDITORIAL

**L**e 42<sup>e</sup> congrès de la FTM CGT s'est tenu à Montpellier du 31 janvier au 4 février 2022. Cet événement démocratique avait pour objectif de décider collectivement d'une feuille de route pour le prochain mandat.

Les axes de travail que nous avons arrêtés puisent leurs racines dans le document d'orientation élaboré collectivement pendant toute la préparation du congrès, puis débattu dans les syndicats et pendant le congrès. Le document d'orientation a fait l'objet de 146 amendements déposés par les syndicats, dont 74 ont été retenus. Il a été adopté par 95,07% des voix portées par les syndicats dans le congrès.

Ce document, nous le mettons à disposition de chaque syndiqué-e de la Fédération, dans chaque syndicat, et dans nos animations territoriales, pour qu'il soit le bien commun de notre organisation.

Soyons à la hauteur des engagements ambitieux que nous avons pris tous ensemble, pour gagner de nouveaux droits et une industrie de haut niveau.



## Une Fédération et ses syndicats impulsant la lutte

La crise sanitaire que nous traversons met en lumière les tares du système capitaliste, qui plus est, sous sa forme néolibérale. La financiarisation de l'économie qui est un outil du système capitaliste par nature détruit toute solidarité et bien commun au profit d'une poignée d'individus dans le monde.

Partout sur notre planète, le concept de démocratie traverse une crise sans précédent. Les systèmes démocratiques, dans leur ensemble, sont attaqués par la remise en cause de droits fondamentaux, comme ceux de manifester, d'expression et de grève. Ils traduisent un autoritarisme où toute opinion contradictoire est attaquée, voire interdite. Une crise de la démocratie politique qui se traduit par la méfiance vis-à-vis des partis politiques, du syndicalisme, par une montée de l'abstention et des nationalismes en tout genre. Paradoxalement, l'aspiration des citoyens à participer et à contribuer aux choix politiques n'a jamais été aussi prégnante. La crise de la démocratie sociale s'amplifie, alors que les syndicats qui luttent pour un véritable progrès social sont attaqués dans et en dehors de l'entreprise. La vision court-termiste et financière a mené le monde et notre pays dans une impasse économique avec des conséquences sociales catastrophiques pour la majorité des populations.

La politique de concentration des richesses s'est construite sur la mise en concurrence des pays, des territoires, des entreprises, des salariés, des syndicats,... Elle trouve en France son accomplissement par les lois El Khomri, Macron, Rebsamen et Pénicaud, et désormais le projet de Convention Collective Nationale de l'UIMM dont l'objectif principal

est la baisse du « coût du travail » et qui lui permet aussi d'opposer les travailleurs de la métallurgie et plus généralement, tous les travailleurs à travers le monde. Les défis sociétaux et environnementaux sont sans précédent dans l'histoire de notre planète ; Ils réinterrogent les modes de production, de consommation et fondamentalement, la finalité des entreprises et de ce que devrait être une société au service des populations et non plus du capital. La question d'une autre répartition des richesses est alors mécaniquement posée et à travers elle, la question de la propriété des moyens de production et du pouvoir de décision sur la stratégie. Naturellement, l'UIMM, fidèle à l'esprit hérité des maîtres des forges, accentue son offensive, profitant de la crise sanitaire pour aller encore plus loin dans la destruction des garanties collectives.

Pour étouffer toute autre perspective qui s'exprime de diverses formes dans la société, le patronat entend accélérer son programme et nous prendre de vitesse. Parmi les nombreux enseignements de la crise sanitaire actuelle, nous pouvons notamment retenir que l'industrie a été incapable de satisfaire les besoins, même primaires, des populations. Le travail de la CGT sur ces questions a contraint le gouvernement, au moins dans la forme, à annoncer des centaines de milliards d'euros au nom « de la relance de l'économie » et la remise sur pied du Commissariat Général au Plan, chargé de définir une politique pour l'industrie, les services publics... Ne soyons pas dupes, l'effet d'annonce du gouvernement ne masque pas la continuité des politiques passées.

Si beaucoup de travail reste à faire, les idées majoritaires visant à renforcer les services publics, à relocaliser l'activité industrielle sont des points d'appui incontestables pour la CGT, à partir desquels il est possible d'avancer dans les esprits et de mobiliser. Ouvrir, sous le contrôle des salariés et de leurs organisations, des perspectives de ré-industrialisation possibles et nécessaires autour de grands

projets afin de satisfaire les besoins de la société, relève d'une bataille syndicale qui s'oppose de manière frontale à sa financiarisation.

La FTM-CGT doit amplifier son activité dans ce domaine là, partout où elle le peut et en priorité là où elle est présente (les entreprises, les territoires et le national, les filières, la branche, l'Europe et le monde) tout en faisant le lien avec les services publics.

Face à la politique de division menée par les tenants du capitalisme, nous devons opposer l'unité des travailleurs, à tous les niveaux. La FTM-CGT a toujours représenté un aiguillon revendicatif. Elle a toujours travaillé à la construction du rapport de forces, bien au-delà des frontières hexagonales. La place centrale que la FTM-CGT occupe dans l'internationalisme syndical démontre que nos propositions et notre vision sont partagées par la majorité des organisations syndicales en Europe et dans le monde.

Pour construire le monde de demain, nous devons avoir une FTM-CGT forte, de masse pour être de classe, représentative de la diversité de tous les travailleurs, travailleuses, ouvriers, employés, techniciens, ingénieurs, cadres de la Métallurgie. Une CGT où chaque travailleur trouve sa place comme acteur et décideur. Pour cela, la question de la formation syndicale doit se poser afin que nos adhérents, élus et dirigeants de syndicats puissent appréhender et se former aux enjeux sans précédent.

Nous devons aujourd'hui construire avec nos syndiqués :

- Une lutte à tous les niveaux pour combattre la mise en concurrence des travailleurs et la concentration des richesses ; par la mise en place d'une Convention Collective Nationale unique de haut niveau pour tous les travailleurs de la métallurgie ; y compris à Mayotte, et dans les DROM TOM où un code du travail spécifique est appliqué. Egalement en Europe avec IndustriAll où les divergences entre travailleurs.ses sont la conséquence d'une législation européenne du travail manquante sur trop de thèmes à identifier.
- Revendiquer un statut du travailleur de la métallurgie au niveau européen ;
- Instaurer les critères de la création d'un salaire minimum décent pour tous les travailleurs de la planète. Nous devons aussi interroger le rôle de l'entreprise dans la société ;
- Un projet industriel national, européen et mondial, répondant aux besoins des populations et à l'urgence sociale et environnementale ;
- Une CGT forte, de masse, démocratique, participative représentant la diversité des travailleurs de la métallurgie, capable d'apporter des clés de compréhension au plus grand nombre avec l'objectif d'élever le rapport de forces.

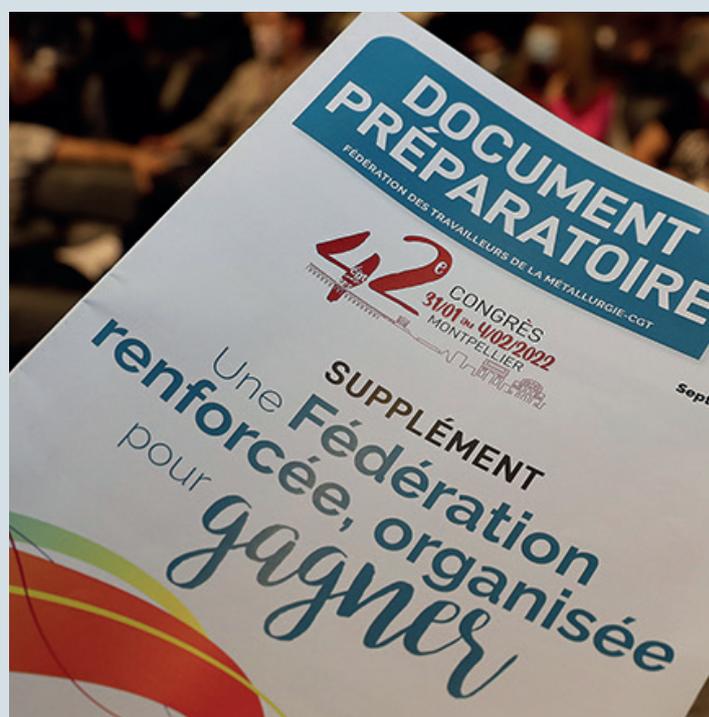
Élever le niveau de conscience et élargir le rapport de forces est indispensable pour gagner durablement sur nos

revendications. Cela exige, alors, que nous renforçons la syndicalisation et la qualité de vie syndicale. La question de la formation syndicale sera fondamentale pour que les militants, élus, mandatés et dirigeants soient à la hauteur des enjeux. C'est vital pour les salariés, c'est vital pour la CGT ! Ce sera la priorité de la FTM-CGT.

Ce que la FTM-CGT défend, revendique et construit au niveau national, elle le poursuivra aux niveaux européen et international. La mondialisation a mis en évidence l'interpénétration des niveaux nationaux, européens et internationaux. Il faut en tenir compte dans nos revendications et dans nos actions.

La FTM-CGT s'assurera que toutes ses revendications soient portées et appuyées à chacun de ces niveaux, pour bâtir des alliances, des solidarités syndicales, des revendications et actions communes avec les organisations syndicales partageant notre idéal de justice sociale.

S'unir au niveau européen et international pour être plus forts constitue un axe prioritaire de la FTM-CGT dans son travail à ce niveau.



## De quelle CGT les salariés de la métallurgie ont-ils besoin ?

### Syndicalisation et vie syndicale

Une organisation syndicale forte et de masse est la condition sine qua non pour élever le rapport de forces et influencer sur les choix politiques et industriels. Une CGT qui pèse est inévitablement une CGT forte en nombre d'adhérents dans toutes les catégories socio-professionnelles. Nous devons rester forts parmi les catégories ouvriers et administratifs mais comme notre fédération souhaite redevenir le 1er syndicat de la métallurgie, pour cela nous

devons être le syndicat de tous les salariés quelle que soit leur catégorie. Le fort décalage entre la composition du salariat et notre base de syndiqués nous oblige à mettre en place de façon prioritaire des plans de syndicalisation ambitieux envers les catégories ingénieurs, cadres et techniciens en s'appuyant sur les compétences de notre UFICT.

La syndicalisation est la priorité. Ce renforcement passe par une organisation démocratique, participative, transparente et inclusive. Une CGT dont l'activité part du réel du travail de chacun, de la singularité des individualités dans la perspective de développer la réflexion et l'élaboration collective pour in fine, développer l'action collective.

Le rôle de la CGT est d'unifier les travailleurs, les privés d'emploi et les retraités, de construire avec eux dans toute leur diversité : Femmes, Jeunes, Ouvriers, Employés, Ingénieurs, Cadres, Techniciens,... L'ambition du renforcement syndical avec les 10 000 adhésions nouvelles au 42<sup>e</sup> Congrès n'est pas qu'une incantation mais un objectif concret de travail et de moyens pour la FTM-CGT, les USTM et l'ensemble des syndicats. Nous connaissons les problématiques : un éclatement du salariat et de ses statuts, une précarisation croissante, une stigmatisation voire discrimination de la CGT et de ses adhérents, la désindustrialisation, une implantation syndicale insuffisante, notamment dans les PME et TPE, mais aussi notre difficulté à répondre aux problématiques spécifiques et à la participation des Jeunes, des Femmes et des ICT.

Partout en Europe, les syndicats de l'industrie sont confrontés aux mêmes difficultés et la question de la syndicalisation est devenue la priorité de toutes les organisations syndicales de masse et de classe. Certaines actions et politiques de nos organisations sœurs ont permis une augmentation du nombre d'adhérents, notamment chez les Jeunes, les Femmes et les ICT. La FTM-CGT mettra en place un groupe d'échange d'expériences sur la syndicalisation avec plusieurs organisations syndicales de notre continent afin de mutualiser les réflexions, pratiques et outils.

Nous devons construire un syndicalisme de proximité. Devant les attentes diverses des jeunes, des Ingénieurs, Cadres et Techniciens, des femmes, des futurs retraités et bien d'autres, nous avons besoin de construire des outils et des initiatives ciblées en adéquation avec leurs aspirations et leurs revendications. Des propositions de nouveaux temps forts de déploiement sont en préparation pour le 2<sup>e</sup> semestre, notamment en direction des salariés des services de l'automobile, des jeunes et des ICT.

L'engagement de nos élus et mandatés sera déterminant dans l'élévation de notre rapport de forces. Nous avons besoin d'avoir un meilleur suivi de nos élus et mandatés notamment à partir de la charte de l'élu et mandaté. Ils ont des droits mais aussi des devoirs tels que la formation syndicale.

L'enjeu des élections professionnelles est étroitement lié à la syndicalisation. Nous devons franchir une nouvelle étape sur notre rapport aux salariés. Il nous faut gagner de partout le vote CGT, en se servant entre autres des outils confédéraux de reconquête électorale et de déploiement dans les territoires. Les USTM doivent pouvoir croiser un travail de coopération avec les structures interpros (UL, UD, CR) afin de gagner sur les enjeux de la représentativité mais cela ne suffit pas. Comment passer du vote CGT à l'adhésion CGT ? Beaucoup de salariés nous font confiance mais ont du mal à franchir le pas de l'adhésion.

## La place des jeunes

La génération du baby-boom part ou partira à la retraite dans les prochaines années et, avec elle, un grand nombre de nos militants et dirigeants syndicaux. La question du renouvellement est centrale dans notre politique de renforcement syndical, si la CGT veut continuer à peser dans le rapport de forces. Si nous voulons une CGT dynamique en phase avec les salariés d'aujourd'hui et de demain, nous devons nous donner les moyens pour syndiquer des jeunes, les impliquer et les former afin qu'ils deviennent à leur tour des militants actifs de la CGT.

Nous devons prendre en compte leurs spécificités : allongement de la scolarité, niveau de formation plus élevé, arrivée tardive sur le marché du travail, précarité...

## ICT - Ingénieurs, cadres et techniciens

Le nombre d'ICT est en croissance régulière dans la Métallurgie. Ils représentent désormais plus d'un emploi sur deux. ...

Depuis plusieurs années maintenant, les Ingénieurs et Cadres sont de plus en plus présents dans les entreprises dans les grandes métropoles. De fait, il est désormais nécessaire de se fixer des priorités et de définir partout où cela est possible des plans de déploiement adaptés avec le support de notre Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens dont cela doit être la mission principale.

La Fédération est dotée de longue date d'une Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens qui a en charge leurs préoccupations. Notre union fédérale développe des outils et des actions en direction de ces catégories.

Leur syndicalisation requiert d'être à leur écoute et de construire avec eux ce que seront leurs revendications. L'Union fédérale est à disposition des territoires, des groupes et des syndicats...

## Égalité Femme/Homme

Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes, se retrouvent au niveau familial (le travail ménager, la prise en charge des enfants et des personnes âgées leur sont « naturellement » attribués), au niveau social (notion de salaire d'appoint), au niveau politique (sous représentation des femmes dans les exécutifs).

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la FTM-CGT combat les inégalités de genre, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. Nous devons agir pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail et dans la société et lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors.

Dans tous les cas, la CGT doit aller bien au-delà des considérations purement statistiques et construire son activité sur la base du vécu quotidien des femmes dans leur travail et de leur évolution professionnelle. La mise en perspective individuelle, puis collective, de ces situations avec les travailleuses elles-mêmes est de nature à sortir du constat et doit tendre vers le revendicatif sur la base de situations concrètes susceptibles de mobiliser. La CGT interviendra pour durcir la réglementation envers les employeurs qui ne respecteraient pas la loi, en exigeant des mesures plus contraignantes pour les entreprises.

## La place des retraités

La question du niveau des retraites et de l'absurdité des pensions de réversion, trop faibles, doit être abordée à l'aune de la juste répartition des richesses. Des travailleurs qui ont contribué toute leur vie à la croissance du pays et à la production des richesses doivent bénéficier, en retour, d'une retraite qui leur permette de vivre alors qu'aujourd'hui la retraite est trop souvent synonyme de privation.

Une revendication européenne a été portée par l'ensemble des organisations syndicales pour exiger des niveaux de retraite permettant de vivre et basés sur la répartition. Les questions de la fiscalité des retraités et des coûts de santé ont été également une préoccupation des organisations syndicales européennes.

Trop peu de nos militants maintiennent leur adhésion à notre organisation lors de leur départ en retraite : à peine 3 sur 10. Nous constatons, depuis plusieurs années, une baisse constante des adhérents à notre Union Fédérale des Retraités – UFR.

Alors, comment engager une nouvelle dynamique en étant capable d'offrir aux retraités actuels et futurs, un espace de liberté et de convivialité, d'échanges et de débats, d'implication dans l'action du local au global, permettant d'articuler aspirations, besoins individuels et collectifs, dans un outil syndical utile, efficace pour gagner sur nos revendications et transformer la société ?

Pour ce faire nous avons besoin de créer, dans chaque syndicat, des sections retraités et des sections UFR dans les syndicats locaux métaux quand elles n'existent pas. La question de la continuité syndicale doit être mise en débat avec tous les syndiqués s'approchant de la retraite. L'attachement à la profession, le besoin humain et social de se retrouver ensemble dans la section de retraités, avec les

syndiqués actifs de l'entreprise pour construire nos revendications spécifiques et communes, n'est pas contradictoire avec le fait de se donner les moyens de rencontrer et de s'adresser à l'ensemble des retraités sur les lieux de vie, pour agir sur des revendications communes (perte d'autonomie, transport, logement, culture...). Au même titre que l'UFICT, l'UFR est un outil important de la Fédération.

## Formation syndicale

Le futur de notre organisation passera par des adhérents, militants, délégués et dirigeants syndicaux formés aux enjeux de notre temps et à l'exercice de leurs mandats. La formation syndicale doit permettre d'appréhender la nature de ce qu'est le capitalisme, son évolution dans sa forme néo-libérale, sa stratégie, ses moyens visant l'imprégnation de son idéologie auprès des masses et ses moyens pour enrayer toutes les contestations susceptibles de le remettre en cause. La formation doit être une clé de compréhension nécessaire afin de comprendre et construire les repères revendicatifs de la CGT en adéquation avec ses statuts. C'est la base d'une élaboration pertinente pour une activité syndicale susceptible de rassembler le plus grand nombre, pour peser massivement sur ce que permettraient d'autres choix de société. La formation est la pierre angulaire de l'aptitude des élus, des syndiqués et des salariés à la pratique militante, à leur capacité à porter, à initier le débat avec les salariés pour ce que pourrait être un autre lendemain pour les travailleurs, pour le monde du travail. La formation est l'élément indispensable à l'exercice d'une fonction syndicale. Afin de ne pas mettre en difficulté des adhérents qui voudraient s'engager dans une fonction syndicale, la formation de 1er niveau doit devenir un impératif au cours du mandat.

Nous devons renforcer notre formation syndicale, pour chacun de nos syndiqués, et à plus forte raison chacun de nos élus et mandatés, mais aussi décliner les formations au plus près des syndicats. Afin de dispenser les formations en territoires, au plus près de nos adhérents, nous avons besoin de formateurs dans chaque USTM. Il sera mis en place dans toute notre organisation, du syndicat jusqu'à la Fédération, de véritables plans de formation personnalisés prenant en compte les besoins, les contraintes et les envies d'engagement de chacun. Ces plans de formation s'appuieront sur une formation syndicale de base partagée par tous, et s'étoffera ensuite vers les camarades, femmes, hommes, ouvriers ou ICT, qui représentent l'avenir de notre organisation.

## L'enjeu des Territoires

La syndicalisation, la qualité de vie syndicale, la bataille revendicative, les enjeux industriels, et surtout la construction du rapport de forces, nécessitent une Fédération qui soit au plus près, au contact des lieux de vie, de travail et des réalités locales.

Notre organisation doit renforcer son déploiement au plus près des travailleurs, de nos élus, mandatés et syndicats de la métallurgie, dans les territoires, dans les bassins d'emplois, en développant notre ancrage local, seul capable de favoriser la participation et l'implication des travailleurs. La FTM-CGT impulsera la tenue de congrès d'USTM et de conférences régionales au niveau des territoires, qui permettront d'effectuer un état des lieux et une évaluation des enjeux et des besoins. Il permettra d'organiser, de déployer les moyens appropriés pour chaque région et département. La FTM-CGT apportera une aide, redéployera et mutualisera les moyens qui existent déjà dans les territoires, partagera les expériences positives et développera des outils spécifiques.

Développer les Syndicats Locaux Métaux en Territoire : 38 % des syndicats ont moins de 5 adhérents. Cela pose la question de la Vie Syndicale et de l'animation dans ces petites bases qui restent fragiles. A cela s'ajoute la complexité dans la gestion d'un syndicat qui devient de plus en plus lourde, avec des obligations comptables, d'administration et de responsabilité juridique, qui prennent un certain temps et des moyens humains. La création de syndicats locaux en territoire, permet une mutualisation des moyens par le regroupement des sections syndicales dépendant directement du syndicat local et donc de pouvoir également bénéficier en tant que syndicat d'une partie de la cotisation (33 %).

Une CGT de la Métallurgie ancrée solidement sur ses deux piliers en territoire ; des USTM fortes, proches des syndicats et une animation régionale en capacité d'agir, de coordonner et de construire des projets revendicatifs alternatifs, favorables à la construction des luttes gagnantes. Une animation en territoire permettra d'anticiper tant au niveau revendicatif que syndical, sera capable d'impulser un renouvellement militant basé sur la formation et la transmission de l'expérience dans les luttes.

## Les activités sociales et culturelles des CSE

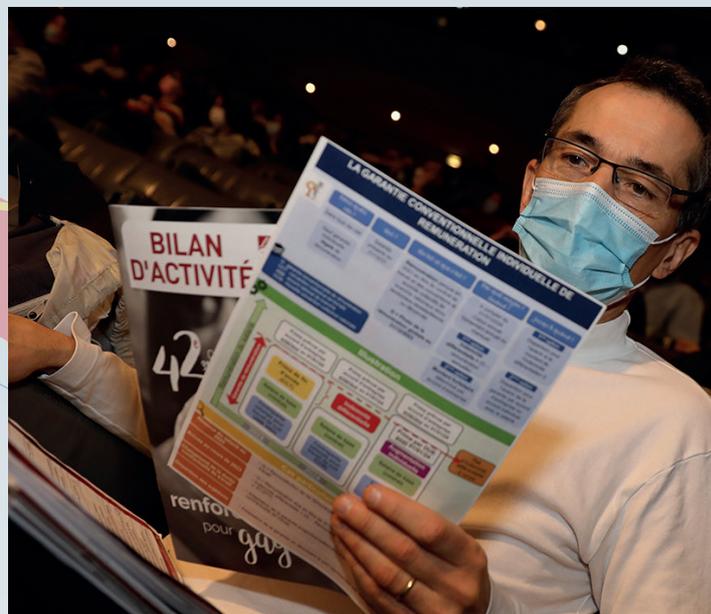
Les activités sociales et culturelles de nos comités sociaux et économiques (CSE) sont pour tous les salariés le moyen d'accéder à la culture, aux loisirs, aux sports et à des vacances de qualité. Elles doivent être un outil au service de l'éducation populaire. La disparité des moyens financiers, l'inégalité des budgets, les spécificités locales des groupes de salariés, contribuent à individualiser chaque CSE dans la gestion de ses activités sociales et culturelles. Ces activités ont été portées à l'origine par la CGT et constituent un axe idéologique fort de notre organisation. La gestion des budgets ASC des CSE relève de choix politiques que nos syndicats doivent s'approprier. La diversité des CSE ou des comités d'établissement, crée des disparités dans la gestion des activités sociales et culturelles ainsi que dans l'accès au tourisme social pour les salariés. Coopération, mutualisation, solidarité, ces termes doivent perdurer et se développer entre petits, moyens et gros CSE afin de

permettre une véritable égalité de tous les salariés dans l'accès à des activités sociales et culturelles de qualité. L'objectif du collectif fédéral est la poursuite de ce travail en direction des structures syndicales en territoire, ainsi que des élus CGT des CSE et CSEC.

## Liberté et discrimination syndicale

Le combat pour les libertés syndicales est indissociable de la lutte pour des conquêtes sociales. Il est essentiel de n'accepter aucune entrave ni répression, qu'elle s'exerce contre la CGT ou qu'elle soit dirigée contre d'autres organisations syndicales, de mettre en œuvre la solidarité de toute la CGT, de protéger les syndiqués et les salariés de toutes catégories. Tout comme les élus, les syndiqués et les salariés doivent être protégés de toute forme de discrimination dans leur évolution professionnelle et quant à la nature de leur emploi. La liberté syndicale est une liberté fondamentale reconnue par les traités internationaux, européens, qu'il convient de protéger et renforcer. Au-delà du droit syndical, ce sont aussi les libertés fondamentales inhérentes à la démocratie qui sont de plus en plus attaquées (liberté d'expression, liberté d'aller et venir, liberté de manifester, liberté de la presse...). La CGT lutte contre toutes les formes d'interdiction de manifester et exige l'abrogation des lois liberticides.

La FTM-CGT lutte contre les formes d'attaque à l'égard de ses militants. Elle met en place les mesures de solidarité et actions pour protéger et dénoncer, par tous les moyens, ces attaques contre le syndicalisme, en France, en Europe et au niveau international. Quand un syndicaliste est attaqué, tous les syndicats le sont également ! La FTM-CGT œuvre pour que la question de la liberté syndicale redevienne centrale dans le syndicalisme européen et international. La garantir c'est défendre la démocratie. Les discriminations dont souffrent nos adhérents et nos élus sont à la fois illégales, anti-démocratiques et un frein à la syndicalisation. La FTM-CGT soutiendra et défendra tous les adhérents et militants contre toute forme de discrimination et dans la réparation des préjudices.





## Quels droits dignes du XXI<sup>e</sup> siècle pour les métallos ?

Sous couvert de révolution numérique, de mondialisation voire de modernité, le patronat de la branche (UIMM) tente de remettre à plat l'ensemble des garanties collectives des salariés de la Métallurgie. Pour l'UIMM, la négociation autour de l'évolution du dispositif conventionnel qui est en cours depuis plus de quatre ans, vise à construire un ensemble de textes qui structurera le statut des salariés de notre branche pour le futur. C'est dans ce contexte que se déroulent les négociations de branche et en particulier celles concernant la convention collective.

Notre organisation porte depuis toujours des revendications pour la défense de l'emploi industriel, tout en améliorant les droits des salariés qu'ils soient individuels ou collectifs.

Pour cela, nous sommes demandeurs d'une Convention Collective Nationale donnant les mêmes droits à tous les salariés de la branche qu'ils soient à Pau ou à Metz, à Brest ou à Marseille.

L'UIMM porte les revendications des patrons parmi les plus réactionnaires de France. Qu'essaie-t-elle d'imposer ?

- Une mise en conformité des droits aux nouvelles organisations du travail, avec le but de réduire les coûts de production ;
- D'en finir avec les droits collectifs pour privilégier le contrat de gré à gré entre les employeurs et salariés ;
- D'accroître la pression sur le travail pour accumuler encore plus les profits. Les négociations actuellement en cours au niveau de notre branche vont conditionner le futur ! Soit le patronat va réussir à imposer ses orien-

tations et il y a du souci à se faire, soit les salariés, avec leurs syndicats et pour être plus exact la CGT, réussiront à imposer un progrès social reposant sur des droits nouveaux. Une Convention Collective Nationale de haut niveau, avec une grille de classifications de l'ouvrier à l'ingénieur et cadre qui reconnaisse le diplôme et les compétences acquises et permette au minimum un doublement du salaire et du coefficient durant la carrière. Pour y parvenir, l'intervention et la mobilisation des salariés est indispensable. La Fédération a cette volonté et y met les moyens depuis maintenant plusieurs années !

## Quels droits sociaux pour les salariés de la métallurgie dans une CCN ?

La bataille des salaires est incontournable, c'est l'un des quatre sujets, avec les classifications, les conditions de travail et la santé au travail, que nous devons traiter sans relâche et avec pugnacité.

### Les salaires

Nous le constatons tous, notre pouvoir d'achat ne cesse de baisser. Les salaires n'augmentent pas ou pas suffisamment pour répondre aux besoins des salariés. Dans le même temps, le coût de la vie est en perpétuelle augmentation.

Dans beaucoup de sociétés, les NAO se soldent par un « O » pointé et les espoirs dans un déroulé de carrière évanouis. Conscient de la faiblesse du pouvoir d'achat, le gouvernement a trouvé la solution... tout en contentant les souhaits patronaux. Il augmente le salaire net sans augmenter le brut en supprimant les cotisations sociales (maladie et chômage dernièrement).

C'est l'ensemble de notre salaire socialisé qui est attaqué, la bataille entre le brut et le net fait rage et pour l'instant le camp d'en face marque des points.

La CGT se revendique d'être le syndicat de la fiche de paie, mais dans les faits combien de syndicats défendent encore un salaire ? Combien réclament plutôt des primes « pouvoir d'achat gilet jaune » dispensées de cotisations sociales ?

Depuis des années, l'accroissement des dividendes, l'engraissement du système financier et des bulles spéculatives se font sur le dos des travailleurs par une augmentation de la productivité et par une pression sur les salaires. Nous devons porter plus fortement encore la revendication de la plus juste répartition des richesses par une augmentation des salaires.

Nos repères revendicatifs doivent être plus largement diffusés pour être mieux appréhendés et davantage partagés. C'est ainsi que le SMIC à 2000 € bruts et une échelle des salaires de 1 à 5 sont une absolue nécessité. Nos repères revendicatifs, et en particulier la grille des salaires, sont à reprendre, à faire connaître et à soumettre aux travailleurs car ils sont un outil de la construction des luttes nécessaire par la pertinence et l'actualité qu'ils représentent.

## La question du salaire socialisé

Défendre ce bien commun qu'est la Sécurité sociale ne veut pas dire qu'on ne peut pas l'améliorer bien entendu. Pour la FTM-CGT être le syndicat de la feuille de paie c'est aussi être le syndicat des revenus sociaux. Que l'on soit retraité, privé d'emploi, en incapacité de travail et/ou en situation de handicap, il est tout aussi fondamental de garantir un revenu qui permette de vivre dignement. De la même manière, la crise de la COVID 19 nous en a fait la révélation, les jeunes étudiants sont, en France, dans une indigence aujourd'hui inacceptable.

## La classification

Le salaire étant le paiement de la qualification dans un temps de travail donné et mesuré, la classification relève une importance primordiale dans notre bataille pour une meilleure répartition des richesses produites.

Depuis des années, la FTM-CGT combat la vision de l'UIMM où il n'est plus question de classer l'ensemble des qualifications des salariés, mais uniquement le poste. La conception patronale dans le refus de reconnaître les qualifications participe au transfert des richesses créées, du travail vers le capital.

Pour cela, cet outil met en place des critères classants (volontairement flous) et aux seules mains de l'employeur, sans aucun moyen de contrôle des salariés.

La non-valorisation des diplômes, faite par l'UIMM, est une attaque à notre système éducatif axé sur la formation diplômante. Ce que souhaite le patronat n'est ni plus ni moins qu'une école au service exclusif des entreprises en fonction de leurs besoins du moment.

Cette société qu'ils cherchent à nous imposer, prône l'individualisation et la flexibilisation.

La FTM-CGT a toujours combattu cette vision de la classification en proposant que le salarié soit classé, par son diplôme, ou par ses savoirs et savoir-faire et non pas, au regard du poste de travail qu'il tient. Si notre défi est de taille, il est aussi à notre portée. La mise en échec du projet de l'UIMM est une nécessité. Pour cela il faut que les salariés se réapproprient les enjeux d'un système de classifications permettant des perspectives d'évolution de carrière et de salaire. Le projet de la FTM-CGT répond à ces exigences.

## Une protection sociale à défendre et à améliorer

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, les salariés ont obtenu la mise en place d'un système de protection sociale de haut niveau destiné à protéger tous les individus. Durant des décennies ce système nous a été envié. Puis les libéraux dérégulateurs, partisans de l'individualisme, n'ont cessé de porter des coups de boutoir contre la Sécurité sociale et l'ensemble du système de protection sociale (retraite, chômage...). Quel que soit le discours de

ces dérégulateurs, le vrai sujet c'est que les assureurs privés voient un pactole leur échapper et l'État voudrait bien combler son déficit avec ce budget qui est encore plus important que celui de la Nation. Du coup si eux pensent ainsi se gaver ce sera au détriment des assurés sociaux dont les salariés.

Pourtant la crise de la Covid-19 et, avant elle, la crise de 2008 ont révélé que la protection sociale française joue à plein son rôle d'amortisseur social lors des crises. Comme à chaque fois, les effets des crises sont moins brutaux et évitent ainsi que de trop nombreux salariés ne versent dans l'indigence. La contrepartie nous la connaissons. Nous remontons moins vite après les crises. C'est là le sens même du rôle d'un amortisseur. C'est ce système que le gouvernement actuel était en train de fouler aux pieds avec la réforme des retraites et de l'assurance chômage... la santé devant venir après. Pour les retraites, par exemple, le système universel par répartition constitue un pilier indéboulonnable. Le financement de la protection sociale doit être garanti par la cotisation sociale, l'État doit cesser les exonérations qu'il impose au système de manière autoritaire.

Aussi pour la FTM-CGT, l'acquis de la protection sociale obtenue au lendemain de la seconde guerre mondiale doit être ardemment défendu. Pour ce faire, la FTM-CGT lutte contre tous les discours ayant pour visée la disparition du système. Mais elle revendique également la constitutionnalisation du « programme du Conseil National de la Résistance » du 15 mars 1944 en son titre II. Il faut, à tout prix, empêcher que l'on porte atteinte à ce bien commun. La constitutionnalisation contraindra les politiques à réfléchir davantage s'ils veulent modifier le système de protection sociale.

## Réduction du temps de travail : une obligation pour travailler tous et mieux

Travailler moins, sans perte de salaire, pour travailler tous et mieux, n'est-ce pas un enjeu sociétal permanent ? La réduction du temps de travail est une revendication et une bataille qui suivent toute l'histoire sociale du pays ainsi qu'au niveau européen. Cela a permis d'améliorer le niveau et la qualité de vie des salariés. L'enjeu est de savoir à quelles finalités sont affectées les avancées scientifiques, techniques, technologiques et de formation ? Des gains de productivité pour qui ? Le capital ou le progrès social ? L'affrontement se situe à ce niveau. C'est ainsi que les mouvements sociaux, en France et en Europe sont à l'origine de cette baisse de la durée réelle du temps de travail.

Avec les salaires et le travail, la baisse du temps de travail reste une revendication importante des salariés, que la CGT ne cesse de porter. Aujourd'hui le passage à 32 heures mais payées 35 heures et à 200 jours pour les salariés au forfait-jour avec des embauches en conséquence, dans

une perspective d'amélioration des conditions de vie et de travail, est une partie de la solution à la sortie du chômage de masse.

En effet, en créant massivement et rapidement des milliers d'emplois, (400 000 emplois ont été créés par le passage aux 35 heures), la réduction du temps de travail serait un levier puissant pour résorber le chômage, permettant ainsi à chacun de trouver sa place.

Enfin, face aux gains de productivité significatifs de la révolution numérique, nous devons réfléchir à une autre répartition du temps de travail dans une organisation du travail renouvelée, plaçant l'épanouissement du salarié au centre pour mieux vivre et travailler mieux. Concilier productivité, qualité du travail, santé et sécurité est notre aspiration commune

Nous devons créer les conditions pour articuler la bataille revendicative des 32 heures et 200 jours par an pour les salariés en forfait jour avec les autres sujets dans la vie de notre Fédération. Sans social pas d'industrie et sans industrie pas de social !

## L'organisation du travail et la santé au travail

La question de l'organisation du travail a toujours été l'une des pierres d'achoppement avec le patronat (français, européen et même mondial). Les employeurs considèrent que cela relève de leurs prérogatives exclusives. La FTM-CGT soutient, et a toujours soutenu, que les représentants du personnel ont leur mot à dire car il y a, là aussi, une question de santé. Les méthodes de travail, l'organisation même du travail dans l'entreprise, touchant directement le salarié jusqu'à parfois altérer sa santé, ne peuvent être laissées à la seule appréciation des employeurs et des chefs de bureaux ou d'équipes. Pour cela, la FTM-CGT revendique la restauration des CHSCT avec l'ensemble de leurs prérogatives dont le droit d'expertise à la charge de l'employeur. Notre organisation soutient au niveau européen la création de CHSCT pour les groupes disposant d'un Comité d'entreprise européen et/ou d'un accord cadre mondial.

## Les conditions de travail et leurs évolutions

Avec la crise de la Covid-19 le recours au télétravail s'est répandu. Mais avant la crise, les entreprises françaises étaient parmi les plus en retard sur « le travail à distance ». Toutefois, il ne faut pas oublier qu'une partie non négligeable des salariés, parce qu'ils travaillent en production, ne peuvent matériellement pas télétravailler. Pour la FTM-CGT, la crise a révélé l'iniquité des mesures d'aide dans la mesure où les uns pouvaient continuer à percevoir 100 % du salaire et les autres 84 %. Précisons que ces derniers comptent aussi parmi les plus bas salaires. 20 % de moins sur un petit salaire ça n'est pas insignifiant. Si en plus il s'agit d'une famille monoparentale, le risque de basculement vers la pauvreté est grand. Pour la FTM-CGT, les salariés qui ne peuvent matériellement pas être en télétravail

doivent à l'avenir toucher eux aussi l'intégralité du salaire. La question du télétravail a été mise en avant par la crise. Elle a révélé qu'une majorité de salariés en situation de télétravailler y était favorable. Mais cette nouvelle organisation du travail doit nous contraindre à réfléchir sur les méthodes d'actions que nous devons désormais déployer pour conserver le lien avec cette catégorie de salariés. Il y a incontestablement des droits syndicaux nouveaux à revendiquer comme le droit à pouvoir s'adresser par courriels à ces salariés... Il y a aussi à réguler et à encadrer le télétravail par la conquête de nouveaux droits.

La dégradation des conditions de vie et de travail n'a cessé de s'accroître ces dernières années, avec la mise en place d'organisations du travail de type Lean management et autres méthodes apparentées. Non seulement ces méthodes managériales portent atteinte à la santé physique et mentale des salariés avec l'explosion des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) et des ROR (Risques Organisationnels et Relationnels), mais elles contribuent à pousser les salariés à s'auto-exploiter et à être acteurs de leur propre aliénation. Nous assistons ainsi à une explosion du syndrome de burn-out s'accompagnant d'épuisement, troubles du sommeil, stress chronique, risques cardiovasculaires majorés (27% des infarctus sont d'origine professionnelle selon la médecine du travail, en 2015) et des suicides liés au travail. La FTM-CGT combat résolument ces méthodes managériales. Nous proposons de remettre au centre des débats la place du travail réel, en donnant la possibilité à chacun de penser son travail et en rendant ainsi les salariés acteurs et décideurs de la transformation dans le seul but d'améliorer leurs conditions de travail, notamment en passant à 32 heures hebdomadaires.

Le contenu du travail et ses finalités doivent être discutés dans des espaces différents de ceux proposés par le patronat, déconnectés des impératifs productifs, pour permettre aux salariés d'élaborer et défendre collectivement leur vision de leur activité de travail, sur la base de leur expérience. Cette réflexion concertée sur l'activité doit être mise à disposition des CSE, afin de laisser les contre-pouvoirs collectifs s'exercer. Le CSE doit donc jouer son rôle et exercer son droit d'expertise pour mettre en débat les effets du Lean management sur la santé des salariés issus de ces « espaces différents ».

Pour ce qui est du handicap au travail, le maintien dans l'emploi est de plus en plus compliqué et quand celui-ci est acté, c'est au détriment des perspectives d'évolution de carrière, c'est une discrimination que nous devons combattre. Pour la FTM-CGT, il y a nécessité de changer de paradigme notamment pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés comme le fait notre Association Ambroise Croizat dans les centres de rééducation professionnelle Jean-Pierre Timbaud, Suzanne Masson et Louis Gatignon.



néficiant du télétravail et ceux dont la présence physique sur le lieu de travail est indispensable, contraints de travailler sans que soient prises immédiatement les mesures de protection nécessaires, les employeurs voyant là des coûts supplémentaires. Très clairement cette catégorie de salariés a payé cher la disparition des CHSCT.

Aujourd'hui les salariés, quel que soit leurs statuts, dans leur immense majorité sont des anonymes sans droit ou presque, sans reconnaissance. Ils ont de plus en plus de difficultés pour vivre. Eux aussi réclament un autre partage des richesses, le droit de pouvoir peser sur les décisions de leur entreprise.

Dans les faits, la métallurgie est composée de nombreuses filières avec des grands groupes donneurs d'ordres : 85 % du tissu industriel et des petites et moyennes entreprises dépendent de l'activité de ces groupes.

Ceux-ci se sont implantés en France parce qu'il y avait un besoin, de la main d'œuvre et un marché.

Aujourd'hui ces filières correspondent aux exigences du transport des biens, des marchandises et des personnes : Aéronautique, Navale, Automobile, Ferroviaire, etc., mais aussi aux exigences de sécurité et de défense ou dissuasion, au transport d'énergie, etc.

Toutes ces filières n'ont pu se développer que parce que des salariés, en France, sont formés et qu'ils ont travaillé d'arrache-pied pour rendre les produits encore plus performants, pour les produire et les commercialiser.

Les entreprises ont besoin des chercheurs donc d'un lien entre le secteur public et le secteur privé. Elles ont besoin d'un niveau d'éducation, elles ont besoin de salariés qui ont reçu une formation de base la plus complète possible. Et elles voudraient aujourd'hui s'exonérer de financer l'Etat ? Ce sont pourtant ces mêmes entreprises hostiles à l'Etat et à la fiscalité qui se sont précipitées pour réclamer subventions et aides que le gouvernement leur a accordées sans contrepartie aucune !

Les entreprises ont besoin d'infrastructures, d'un maillage parfait du territoire pour la circulation des produits ou d'une partie de ceux-ci. Elles laisseraient à la société le soin de le financer pour elles. Quelle voracité et quel sens du bien commun ! Ces entreprises se comportent comme si elles se situaient en dehors de la société ! Il est grand temps de les y replacer ! Si une entreprise reçoit plus qu'elle ne donne, c'est un handicap et une charge pour la société.

Les entreprises doivent investir massivement dans leurs salariés, ce sont eux qui font leur richesse !

Dans ce sens, nous proposons d'établir un lien entre la société et chaque salarié. Un lien indéfectible constitué d'un ensemble de droits incluant la formation initiale et accompagnant le salarié tout au long de sa carrière mais aussi durant sa retraite. Pendant la carrière profession-

nelle, nous estimons que les salariés de la métallurgie doivent être affiliés à une convention nationale qui les couvrirait quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les entreprises de la métallurgie, malheureusement, ne sont pas complètement sécurisées. Elles sont souvent le lieu où des accidents, parfois graves, sont constatés. L'entreprise ne peut donc pas s'exonérer de sa responsabilité envers la société dans ce domaine, pour permettre à toutes et tous de se soigner, de se reconstruire. La suppression des CHSCT a montré ses limites lors de la crise de la Covid-19, tout comme dans les questions de harcèlement, dont le harcèlement sexuel. Si on veut que tout cela puisse se mettre en œuvre et être contrôlé, il faut que des droits nouveaux soient octroyés aux salariés et à leurs représentants syndicaux.

## La reconquête industrielle passe par une industrie libérée de la finance

En 20 ans, la part de l'industrie est passée de 16,7 % à 11,9 % soit 1 million d'emplois supprimés. Parler alors de désindustrialisation est une réalité. Dans le même temps, les entreprises du CAC 40 qui versaient 30 % de leurs profits sous forme de dividendes dans les années 80 en sont aujourd'hui à plus de 60 %. En 2019 elles ont redistribué 60 milliards d'euros aux actionnaires, dont 49,2 milliards sous forme de dividendes, soit + 12 % par rapport à 2018, qui était déjà une année record.

Parallèlement nos filières ont été percutées par les stratégies financières des donneurs d'ordres, avec une pression accrue en direction des salariés qui les composent : soustraitance, éclatement des collectifs de travail, précarité, stress, RPS, TMS, gel des salaires ... Les attaques subies par les salariés sont une réalité que nous n'avons cessé de combattre. La création de comités interentreprises est plus que jamais d'actualité, au vu de la stratégie des donneurs d'ordres qui pressurisent les fournisseurs constituant l'ensemble du tissu industriel français.

Les Assises de l'Industrie, qui se sont tenues les 6 et 7 novembre 2019 à l'initiative de notre Fédération, ont été un nouveau point d'étape dans la campagne pour la défense et le développement de nos emplois et de nos industries. Nous avons maintenant besoin de travailler des outils, des fiches pratiques, des argumentaires, d'organiser des journées d'études en territoires pour armer nos militants, avec des fils conducteurs.

## Le coût du capital

La finance prélève toujours plus de dividendes sur les profits au détriment de l'investissement et des salariés. Au début des années 80, quand une entreprise réalisait cent euros d'investissements, elle en versait vingt sous forme de dividendes. Aujourd'hui, ce ratio est de cent pour cinquante. On voit donc bien comment cette financiarisation se fait au détriment de l'investissement. Combien de fois

a-t-on vu les directions distribuer des dividendes alors que dans le même temps elles procèdent à des licenciements ou, au mieux, expliquent qu'il n'y aura pas d'augmentation salariale ou de distribution de prime ? Il s'agit, en réalité, de réduire toujours plus les salaires et prestations sociales. Les leviers pour atteindre ces objectifs sont : l'emploi, l'investissement dans la recherche et l'appareil productif. Il y a un tabou qui pénalise le développement de notre économie et la création d'emplois : le coût exagéré du capital !

L'explosion du coût du capital est la conséquence directe de l'élévation de la norme financière imposée aux entreprises. Pour assurer un rendement de 10 à 15 % par an, des mesures correspondant à un coût sont supportées par nos entreprises. Ce coût, même s'il est difficile de le calculer, impose un surcoût à tout projet d'investissement de l'ordre de 50 à 70 %. Nous demandons, au niveau national, un débat sur les exigences liées au niveau de rentabilité, leurs conséquences et en parallèle, une autre répartition des richesses créées.

Remettre en cause ces mesures et cette politique financière, continuer notre campagne sur le coût du capital est plus que nécessaire, surtout dans le contexte et la révolution informationnelle en cours. Il est donc important de donner des outils aux syndicats pour qu'ils puissent mettre en lumière le poids du capital et démontrer qu'il y a de l'argent pour les investissements, l'emploi et les salaires dans chaque entreprise. Les enjeux sociaux et environnementaux de nos économies doivent être plus que jamais mis au cœur de notre projet, afin de libérer nos actions collectives de l'oppression de la propriété et de la rente.

## La désindustrialisation

La désindustrialisation de notre économie s'est accentuée ces dernières années. Avec la complicité des gouvernements successifs, les dirigeants des grands groupes installés en France se sont précipités dans les délocalisations. Les donneurs d'ordres ont même contraint les fournisseurs et les sous-traitants à délocaliser leurs productions. La recherche du moindre coût pour augmenter les marges, telle est la stratégie de nos grands groupes.

En délocalisant les productions, nos dirigeants inconscients n'ont pas hésité à transférer le savoir-faire et la technologie. Et maintenant les voilà se plaignant de concurrents qu'ils ont eux-mêmes créés. Non contents de déposséder notre pays de ses compétences, savoir-faire et brevets, les dirigeants actuels se livrent à un démantèlement organisé des grands groupes, par la filialisation qui dans une prochaine étape sera l'externalisation, lorsque ça n'est pas déjà fait.

Partout dans le monde, au cours de ces dernières années, l'accentuation des politiques néolibérales a conduit à la mise en concurrence des travailleurs et à la remise en cause des protections individuelles et collectives.

Parallèlement, le phénomène d'accumulation des ri-

chesses a atteint un niveau sans précédent dans l'histoire de l'humanité et pose plus que jamais la question vitale d'une autre répartition des richesses. La mondialisation a unifié les politiques et les attaques contre les travailleurs, les syndicats et les droits sociaux.

Face à cette mondialisation débridée, émerge un nouvel internationalisme dont les syndicats de l'industrie de la planète sont le fer de lance.

La crise de la Covid-19 a montré l'ineptie de cette stratégie de délocalisation. La dépendance et la vulnérabilité de notre société ont éclaté aux yeux de tous ! Depuis le temps que la FTM-CGT promeut le concept d'industrie stratégique à maintenir sur notre territoire, seule l'Allemagne s'est dotée des outils nécessaires là où la France continuait ses délocalisations.

Oui, il y a une réflexion urgente à mener sur la notion d'entreprises, de filières stratégiques. Le niveau européen est le plus approprié pour mener cette réflexion, mais à condition que la réindustrialisation soit répartie de manière équilibrée partout en Europe. La réindustrialisation peut aussi être efficacement promue par une vraie politique européenne des circuits courts. En protégeant la planète, on protège l'emploi et l'économie des territoires.



## Les questions environnementales

La crise écologique en cours provient du mode capitaliste de production, autant prédateur de travail humain que de ressources naturelles. L'épuisement et le gaspillage des ressources humaines et naturelles dépend d'un système libéral, et ceci quelle que soit l'échelle territoriale considérée. Il n'y a aucune cohérence ni planification, seuls comptent le dogme de la concurrence et la recherche du profit maximal. Les deux conséquences en sont le dumping social et environnemental, la production étant réalisée là où la législation est la moins contraignante. Cette crise ne menace pas seulement notre écosystème, mais aussi toute l'humanité.

Le syndicalisme tel que nous le concevons à la CGT a, par son positionnement, un rôle majeur à jouer. C'est pour cela que nous devons être partie prenante de cette question. Cela est d'autant plus vrai qu'il n'y aura pas de réponse à la crise environnementale sans réponse à la crise sociale. Au niveau de la CGT, on peut très bien appliquer le concept de double besoin à la problématique environnementale en traitant le quotidien et l'avenir. On voit bien que la problématique environnementale peut poser problème à des syndicats d'entreprises qui veillent avant tout à la défense immédiate des intérêts des salariés (conditions de travail, salaires, emplois). Ces difficultés sont d'autant plus difficiles à surmonter que les tenants du capitalisme instrumentalisent opportunément les questions environnementales soit pour redorer leur image par des mesures de façade (capitalisme vert, green washing, ...), soit pour mettre à mal les travailleurs, détruire leurs emplois et justifier des reculs de leurs droits. Avec la crise environnementale s'ajoute la pression de la société civile et des médias sur les sites industriels polluants et gros consommateurs de ressources. Cela pose la question de nos moyens et de ce que nous devons revendiquer pour prendre en compte cette question environnementale.

Le projet de la CGT, qui implique une mutation sociale et écologique, n'est pas compatible avec le capitalisme puisqu'il touche aux problématiques de la répartition des richesses, de la réduction du temps de travail et d'une meilleure répartition de la quantité de travail. Ce projet implique une planification, c'est-à-dire la définition des besoins de main-d'œuvre, de formation, d'investissement productif et d'infrastructures en fonction des besoins sociaux exprimés par la population et du respect de notre environnement. Une telle planification doit confier, de manière décentralisée, le pouvoir de décision aux salariés et aux populations. Pour se donner les moyens d'atteindre cet objectif très ambitieux, et faire en sorte que la transition écologique ne se fasse pas au détriment des travailleurs, il nous faut travailler dans la CGT (travail interfédéral, en lien avec la Confédération) et en dehors (avec des associations, des universitaires, etc.).

Convaincre les salariés que le capitalisme peut et doit être dépassé nécessite d'apporter des perspectives qui soient claires et crédibles. La revendication de planification, prévue par le Conseil National de la Résistance et mise en œuvre à la Libération pour reconstruire le pays, doit être davantage mise en avant.

La CGT doit s'emparer de la nouvelle loi Climat et Résilience, qui donne des prérogatives aux CSE en matière environnementale, et qui, en particulier, impose que les CSE soient informés et consultés sur les conséquences environnementales des activités de l'entreprise.

La CGT doit aussi revendiquer une compétence environnementale pour les Activités Sociales et Culturelles des CSE, associée à un budget revalorisé.

## La formation professionnelle

La transition numérique occupe une place grandissante dans le débat public. Les enjeux autour de la formation des salariés à l'évolution des métiers ne sont que rarement abordés. La formation professionnelle permet aux salariés de s'émanciper et d'acquérir plus de liberté. C'est un outil pour le développement personnel des professionnels. Pour cela, une démarche revendicative du syndicat doit permettre aux salariés de se réapproprier cet outil. C'est un enjeu énorme qu'il ne faut pas négliger.

De plus en plus, les métiers peu qualifiés tendent à disparaître, impactés par les mutations technologiques, tandis que d'autres se transforment. L'obligation de se former tout au long de sa carrière devient inévitable pour rester dans le monde du travail. Elle permet aussi l'évolution du salaire. Il est important de participer activement au plan de formation de l'entreprise afin de consulter les salariés sur les formations qui leur permettront d'évoluer ou de se maintenir à leur poste de travail.

La loi du 5 septembre 2018 relative à la formation professionnelle imposée par le gouvernement est dévoyée de son principe initial qui est de garantir l'égal accès des enfants et des adultes à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. Tout d'abord, la CGT rappelle son désaccord, aussi bien sur le contenu que sur le fond politique de cette loi. La formation est un investissement aussi bien pour l'employeur que pour le salarié, et non un coût pour l'entreprise. Elle doit répondre aux besoins et demandes du salarié au lieu de répondre uniquement aux besoins stratégiques, économiques et financiers de l'entreprise. Au lieu de cela, la loi veut uniquement responsabiliser le salarié en l'obligeant à co-investir pour sa formation, éliminant de fait l'obligation légale de l'employeur à proposer des formations à l'adaptation ou au maintien dans l'emploi. Ce changement a pour unique but de rendre le salarié seul responsable de son employabilité.

La monétisation du CPF prouve cet état de fait, puisque le

salarié devra financer de sa poche une partie de son parcours professionnel. La formation professionnelle initiale et continue doit être accessible à tous, quels que soient l'âge, le sexe, le niveau d'études, la période de l'année, l'emploi occupé et la taille de l'entreprise.

Cette campagne pour la défense et le développement de nos emplois et de nos industries doit permettre à nos élus, nos mandatés, nos syndiqués, de construire, à partir de leur réalité de terrain, leurs propres revendications.

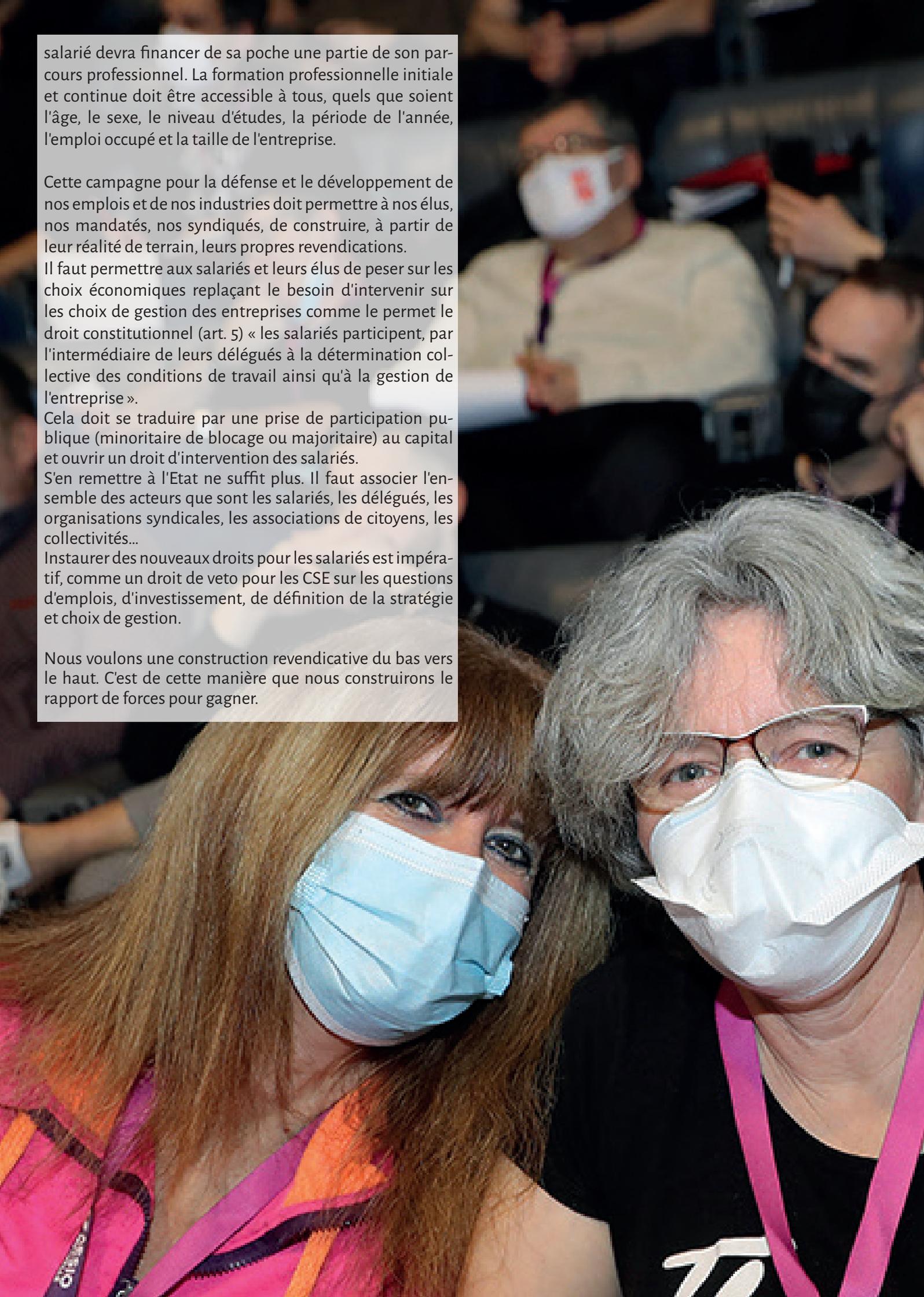
Il faut permettre aux salariés et leurs élus de peser sur les choix économiques remplaçant le besoin d'intervenir sur les choix de gestion des entreprises comme le permet le droit constitutionnel (art. 5) « les salariés participent, par l'intermédiaire de leurs délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion de l'entreprise ».

Cela doit se traduire par une prise de participation publique (minoritaire de blocage ou majoritaire) au capital et ouvrir un droit d'intervention des salariés.

S'en remettre à l'Etat ne suffit plus. Il faut associer l'ensemble des acteurs que sont les salariés, les délégués, les organisations syndicales, les associations de citoyens, les collectivités...

Instaurer des nouveaux droits pour les salariés est impératif, comme un droit de veto pour les CSE sur les questions d'emplois, d'investissement, de définition de la stratégie et choix de gestion.

Nous voulons une construction revendicative du bas vers le haut. C'est de cette manière que nous construisons le rapport de forces pour gagner.



# Les engagements FTM-CGT

- La syndicalisation à partir de réseaux de syndicalisation et de vie syndicale. Cela passe par des référents à la vie syndicale dans les groupes et départements, cela nécessite aussi de passer plus de temps sur la vie syndicale que sur l'institutionnel.
- S'engager et impulser des plans de déploiement sur la durée dans chaque syndicat, groupe et territoire.
- Faire de l'amélioration de l'accueil des nouveaux adhérents et de notre qualité de vie syndicale une priorité.
- Impulser des campagnes de formation syndicale.
- Développer dans tous les syndicats des initiatives de consultation de syndiqués et salariés
- Franchir une nouvelle étape dans l'évolution et l'efficacité de nos outils de proximité que sont nos USTM et nos animations régionales, pour qu'ils soient un espace de vie où les syndicats petits et grands échangent et s'entraident.
- S'engager par nos outils USTM à créer les conditions de syndicats locaux de la métallurgie pour rassembler les isolés métaux afin de mieux les organiser, mieux les informer et répondre à notre ambition un syndiqué/ un syndicat.
- La place de la jeunesse dans l'organisation, les futurs départs en retraite, le vieillissement de notre corps militant nous poussent à avoir une action particulière pour organiser les jeunes salariés de notre branche. La politique des cadres et la remise en place d'un collectif «jeunes» ... est une priorité pour l'organisation.
- La FTM-CGT considère que l'émancipation des femmes passe par leur égal accès au travail salarié et aux responsabilités syndicales. Les inégalités dans le travail s'appuient et se nourrissent de celles dans la société et dans la famille
- Paix et désarmement : La FTM CGT s'engage à poursuivre son travail et engagement pour la Paix et le désarmement à travers le monde.
- Atteindre les 70 000 adhérents au prochain congrès.
- Un droit de veto pour les CSE sur les questions d'emplois, d'investissement, de définition de la stratégie et choix de gestion.
- Le contrôle des aides publiques (pertinences, efficacité...) et des exonérations de cotisations sociales tout en imposant des contreparties en termes d'emplois, d'investissements, de salaires et de respect des droits individuels et collectifs.
- Une Convention Collective Nationale de haut niveau avec notamment :
  - Une réduction du temps de travail hebdomadaire effective à 32 heures ou 200 jours pour les salariés en forfait jour et une retraite à taux plein à 60 ans avec des départs anticipés pour travaux pénibles dès 55 ans.
  - Un début de grille de salaires à 2000 € bruts avec au minimum un doublement du salaire sur la carrière.
  - Garantie d'une évolution minimale dans la grille de classifications tous les 4 ans
  - Égalité salariale et professionnelle.
- Revendiquer la constitutionnalisation du « programme du Conseil National de la Résistance » du 15 mars 1944 en son titre II (Sécurité sociale).
- Encadrer le télétravail avec le respect de la vie privée et du droit à la déconnexion.
- Un droit à l'expertise environnementale.
- La remise en place des CHSCT avec toutes ses prérogatives.
- Retour du financement à 100 % par les employeurs de toutes les expertises des CSE.
- Reconnaissance d'un syndrome d'épuisement en maladie professionnelle, avec création d'un tableau spécifique.
- La FTM-CGT et ses syndicats continuent à s'engager, à créer les conditions d'une élévation globale et durable du rapport de forces avec les salariés, pour imposer une amélioration constante des droits sociaux et un changement radical de la société.
- Le soutien à la proposition de loi des GM&S sur la relation entre donneurs d'ordres et sous-traitants, par l'obligation d'une relation permanente entre donneurs d'ordres/sous-traitants en s'appuyant sur le tissu industriel existant et en réaffectant des volumes de production dans les usines en France et la mise en place de comités inter-entreprises, donneurs d'ordres/sous-traitants.
- La poursuite du travail et des échanges avec le monde associatif, les chercheurs ainsi que les universitaires.
- S'emparer du sujet de la transition écologique en lançant ou en participant à un travail de réflexion sur l'avenir des filières industrielles.
- Construire avec les syndiqués et les salariés des projets industriels au niveau des groupes, bassins d'emplois, territoires, en lien avec les collectifs fédéraux pour maintenir et développer les différentes filières industrielles tout en gardant une cohérence nationale pour ne pas les mettre en concurrence et/ou les spécialiser, afin de travailler mieux et tous.
- Porter un mix de motorisation et des solutions de transports adaptées aux différents besoins, pour un droit à la mobilité pour tous.
- Populariser les projets CGT auprès des salariés et des populations dans les territoires en développant aussi des débats publics et contradictoires.
- Amplifier le travail avec les fédérations CGT de l'industrie et l'ensemble de la CGT.
- Porter au niveau européen et mondial une logique de coopération sur les stratégies industrielles pour sortir de la logique de concurrence.
- Sauvegarder l'outil de production par la réquisition y compris en passant par la nationalisation si nécessaire.



Aujourd'hui plus que jamais,  
nous sommes à vos côtés

Partenaires historiques, la FTM CGT et Malakoff Humanis partagent un attachement commun pour la protection sociale solidaire. Attachement qui se concrétise par notre labellisation en santé et prévoyance.

**Comptez sur nous pour la mise en œuvre de votre nouveau régime de protection sociale de branche : parce que le secteur de la métallurgie ne ressemble à aucun autre, nous mettons en œuvre une protection sociale unique.**



# 42<sup>e</sup> CONGRÈS

31/01 au 4/02/2022  
MONTPELLIER

<b>CAC 40</b>	Indice de la Bourse de Paris
<b>CCN</b>	Convention Collective Nationale
<b>CHSCT</b>	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
<b>CPF</b>	Compte professionnel de formation
<b>CSE</b>	Comité Social et Economique
<b>CSEC</b>	Comité Social et Economique Central
<b>DARES</b>	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
<b>ICT</b>	Ingénieurs, Cadres et Techniciens
<b>LEAN</b>	Méthode de gestion de la production
<b>NAO</b>	Négociation Annuelle Obligatoire
<b>PME</b>	Petite et Moyenne Entreprise
<b>RPS</b>	Risques psychosociaux
<b>SMIC</b>	Salaire minimum de croissance
<b>TPE</b>	Très petite entreprise
<b>TMS</b>	Troubles musculosquelettiques
<b>UFR</b>	Union Fédérale des Retraités
<b>UIMM</b>	Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
<b>USTM</b>	Union des syndicats des Travailleurs de la Métallurgie

# Nous rejoindre, c'est quand vous voulez

Contactez le

0 972 67 22 22

(numéro non surtaxé, du lundi  
au vendredi, de 8h30 à 18h30)

Pour plus  
d'informations :



À tout moment vous pouvez rejoindre\* l'accord santé AG2R LA MONDIALE de votre branche, et bénéficier d'un régime santé conforme à votre convention collective, facile à mettre en place et avec un prix qui ne change pas tous les ans.

Grâce à la mutualisation de branches et au pilotage concerté avec les partenaires sociaux, nous menons ensemble des actions de prévention adaptées aux métiers et soutenons les salariés dans leurs difficultés.

C'est ça aussi être solidaires et performants.

\* Conformément à la loi du 14 juillet 2019 relative au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé.



**AG2R LA MONDIALE**

Prendre la main  
sur demain



# Préparez votre nouveau cycle électoral

*Donnez-vous  
les moyens de faire  
fonctionner  
efficacement  
votre CSE*

Cet accompagnement  
personnalisé vous permettra  
de préparer votre élection  
en deux étapes :

**1** Diagnostic de votre 1<sup>er</sup> mandat

**2** Réunion de synthèse

[www.secafi.com](http://www.secafi.com) • [contact@secafi.com](mailto:contact@secafi.com) • 01 53 62 70 00  
[www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr) • [info@atlantes.fr](mailto:info@atlantes.fr) • 01 56 53 65 00

