

31 janvier / 4 février 2022

COMPTE-RENDU

42^e CONGRÈS

**Une Fédération
renforcée, organisée
POUR GAGNER**

Encart 67 octobre 2022

Sommaire

Lundi 31 janvier

1^{re} séance

- Ouverture du congrès
- Proposition du bureau du congrès et vote
- Intervention de l'USTM 34
SIMON SINGLA
- Déroulement des travaux
- Vote des commissions
- Modalités pratiques votes et débats
- Débat et approbation par le congrès
- Projection du film d'ouverture du congrès
- Rapport d'ouverture
FRÉDÉRIC SANCHEZ
- Hommage aux disparus
LUCIEN GRIMAUULT
- Débat général
- Inauguration des expositions industrielle commerciale et culturelle

Mardi 1^{er} février

2e séance

- Débat général
- Rapport commission mandats et votes
- Vote à mandat levé
- Bilan d'activité
LAMIA BEGIN
- Débat bilan d'activité
- Explication de vote
MONIQUE GARIN
- Vote électronique du bilan d'activité
- Intervention de l'IHS
EMERIC TELLIER

3e séance

- Rapport sur la modification des Statuts
- Débat sur les Statuts
- Explication de vote
- Vote électronique des Statuts
- Intervention d'IndustriALL Global Union
ATLE HOIE, Secrétaire Général
- Intervention d'IndustriAll Europe
LUC TRIANGLE, Secrétaire Général
- Rapport sur le bilan financier
MICHEL DUCRET
- Rapport de la CFC
NAIL YALCIN
- Débat sur le Bilan financier
- Explication de vote
MONIQUE GARIN
- Vote électronique du bilan financier
- Publication des résultats des votes bilan d'activité et Statuts

Mercredi 2 février

4e séance

- Publication des résultats du vote bilan financier
- 1^{er} thème : **De quelle CGT les salariés de la Métallurgie ont-ils besoin ?**
- Film d'ouverture, table ronde et débat
- Poursuite des débats sur le 1^{er} thème

5e séance

2^e thème : **Quels droits dignes du XXI^e siècle pour les métaos ?**

- Film d'ouverture, table ronde et débat
- Poursuite des débats sur le 2^e thème
- Conseil national

Jeudi 3 février

6e séance

3^e thème : **L'industrie libérée de la finance : la réponse à l'urgence sociale et environnementale de nos territoires**

- Film d'ouverture, table ronde et débat
- Intervention
PHILIPPE MARTINEZ

7e séance

- Présentation du document d'orientation
- Débat et amendements
- Explication de vote
MONIQUE GARIN
- Vote électronique du document d'orientation
- Rapport du Conseil National propositions de candidatures à la Direction fédérale
AMAR LADRAA
- Débat
- Explication de vote
MONIQUE GARIN
- Vote pour le CEF et la CFC
- Publication des résultats du vote sur le document d'orientation
- Publication des résultats du vote pour Direction fédérale

Vendredi 4 février

8e séance

- Réunion du CEF
- Election du Bureau fédéral, du Secrétariat fédéral, de l'administrateur et des Secrétaires général et adjoint
- Présentation
BORIS PLAZZI
Bureau fédéral, Secrétariat fédéral, de l'administrateur et des Secrétaires général et adjoint
- Intervention du nouveau secrétaire général
- Intervention de remerciements et clôture
GREGORY KHIATI



La Région
Occitanie
Pyrénées - Méditerranée

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 - 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



3

COMPTE RENDU ■ 31 JANVIER 4 FEVRIER 2022

42 CONGRES
3101 - 4102 2022



Election du bureau du Congrès Sont proposées pour le bureau du Congrès les candidatures de :

Abdelkrim Ahil, local métaux Lannester (56), Boris Amoroz, Alstom Saint-Ouen (93), Lamia Begin, Snop Croisilles (61), Édith Biechlé, Renault Lardy (91), David Blaise, Arcelormittal Centres de Services Ottmarsheim (68), Abdelaziz Bouabdellah, Alpaci Imbsheim (67), Denis Bréant, Valeo Mondeville (14), Christine Ciol, Sidel Octeville-surmer (76), Michel Ducret, Magneti Marelli Argentan (61), Sami EL Messaoudi, John Deere Saran (45), Stéphane Flégeau, Laudren Electronique Lanester (56), Grégory Khiati, Renault Trucks Bourg-en-Bresse (01), Amar Ladraa, Clesra Strasbourg (67), Christelle Leray, Wilo Salmson France SAS Laval (53), Michel Molesin, Airbus Defence & Space Toulouse (31), Clarice Pereira, local métaux Châtelleraut et Nord-Vienne Châtelleraut (86), David Pico, Cummins Filtration Quimper (29), Miguel Salles, Airbus Nantes (44), Frédéric Sanchez, Dura France La Talaudière (42), Philippe Verbeke, Arcelor Mittal Grande Synthe (59), Naïl Yalcin, MBF Technologies Saint-Claude (39).

La proposition est approuvée à l'unanimité.

Election de la présidence de la première séance

Lamia Bégin (présidente), Denis Bréant (vice-président) et Pascal Guinet (minutage) sont élus à l'unanimité à la présidence de la première séance.



ALLOCUTION

Simon SINGLA

Secrétaire de l'USTM 34

Mes camarades, bienvenue en Occitanie, bienvenue à Montpellier. Au nom des syndicats, des USTM et du collectif Métaux, nous sommes fiers de vous accueillir en terre occitane.

J'aimerais tout d'abord commencer par saluer le collectif de la préparation du congrès, ainsi que toutes les personnes qui se sont impliquées depuis deux ans pour que nous puissions aujourd'hui tenir notre congrès dans de bonnes conditions.

Je pourrais faire mon introduction en vous parlant de la métropole de Montpellier et de notre belle région d'Occitanie, mais désolé, je ne suis pas historien et la situation actuelle de notre industrie m'intéresse plus qu'une visite guidée de notre magnifique patrimoine.

Tout d'abord, en quelques mots et quelques chiffres, voici la présentation de notre région et une analyse sur la situation actuelle que nous subissons tous. En Occitanie, ce sont 106 000 personnes qui vivent de la métallurgie, soit 54 % de toute l'industrie régionale. Globalement l'activité est composée de :

- 20 % pour l'aéronautique et le spatial ;
- 13 % pour le nucléaire, la sidérurgie, fonderie, le traitement et le revêtement des métaux ;
- 9 % pour le secteur de l'équipement électrique, électronique, champs magnétiques et système de maîtrise d'énergie ;
- 6 % pour les machines et équipements ;
- 3 % pour l'industrie automobile ;
- 2 % pour la réparation navale, la fabrique de trains, matériel médical, vélos et motocycles.

Pour mieux comprendre notre territoire, cela représente 3 724 entreprises dans notre secteur d'activité, réparties sur 13 départements et composées principalement de petites et moyennes entreprises.

Dans l'Hérault, nous comptons 890 entreprises.

Le taux de chômage est de 12 % dans notre département et de 9,5 % en Occitanie.

Maintenant si nous analysons notre région, nous avons actuellement en forces organisées sur ce territoire 167 bases sur les 13 départements, comptant 3 000 syndiqués. Nous avons aussi deux USTM : l'une à Montpellier, l'autre à Toulouse, et des collectifs métaux sont en construction dans plusieurs départements (Ariège, Lot et Aveyron).

Cela ne suffira pas. Nous devons être partout, dans tous les bassins d'emplois, pour aider nos camarades en souffrance et faire évoluer les consciences. C'est notre devoir !

Nous pouvons être forts chacun dans nos syndicats, mais nous devons être fort collectivement.

Le patronat continue dans sa course et attaque tous les jours nos conquies. Comme nous pouvons souvent l'entendre, nous avons souvent un train de retard, ou même vingt trains de retard. Peut-être oublions-nous que nous avons la chance d'avoir un outil démocratique à la disposition des salariés ?



S'indigner mes camarades, tout le monde peut le faire, mais tout le monde peut aussi s'impliquer pour changer la donne. Rien n'est écrit d'avance. L'histoire, nous la construisons tous les jours, tous ensemble !

On peut entendre toutes les critiques, toutes les indignations que nous vivons, mais chacune et chacun a la possibilité de s'impliquer dans tous les outils de nos structures.

Si un syndicat se pose bien, s'il observe collectivement, on trouve en chacun de nous des idées. De ces idées, les réflexions naissent et elles ne doivent pas s'éteindre dans le syndicat. Elles doivent être portées hors du syndicat, dans une USTM ou un collectif départemental qui saura faire grandir les besoins, et avec l'aide du collectif régional et de la Fédération, des solutions seront apportées. Il faut sortir de nos entreprises et travailler le « *tous ensemble* ».

J'aimerais rappeler ici que pratiquement chaque région a, en 2021, tenu une conférence régionale et que notre Fédération a validé l'objectif de « *créer une activité fédérale en territoires* ».

Mes camarades, j'aime rappeler aux salariés que « *sans vous la CGT n'existe pas* ». Nous avons la chance d'avoir un outil démocratique entre les mains ; il faut s'en servir !

Nous avons des possibilités de création de stages syndicaux en territoires, des journées d'étude, de travailler ensemble à des projets revendicatifs industriels au regard des enjeux régionaux et, bien sûr, il faut travailler la bataille de la syndicalisation, du déploiement et de la représentativité.

Nos anciens ont connu le pain noir. Pourtant, ils ont trouvé la force d'en sortir. Ils avaient compris l'importance de la fraternité, de la solidarité, du « *tous ensemble* ». N'attendons pas de goûter au pain noir pour ouvrir les yeux face aux attaques du capital !

La crise sanitaire que nous vivons depuis deux ans aura, mes camarades, permis au patronat de remercier près de 16 000 salariés dans l'effectif industriel sur notre territoire. Cela représente 15 % de salariés en moins. Mais pas



d'inquiétude : les actionnaires, eux, vont bien, même très bien. Si nous utilisons leur vocabulaire, qui écarte volontairement tout terme négatif, nous pouvons dire que l'évasion fiscale... excusez-moi, « *l'optimisation fiscale* » est une réussite pour les actionnaires car ils ont non seulement diminué la masse salariale mais en plus, ils ont délocalisé les productions vers des pays sans droit sociaux... heu pardon, « *à forte valeur ajoutée* ». Et comme si cela ne suffisait pas, ils ont obtenu le soutien de ce bon gouvernement avec une aide financière spécialement inventée pour « *la crise* » sans aucune contrepartie et, qui plus est, financée grâce à nos impôts. Elle n'est pas belle la vie... pardon, la crise ?

On pourrait en rire, mais la manipulation est forte. La réalité de cette crise n'a jamais autant rapporté aux actionnaires « *une flambée historique du CAC 40* » comme ils osent le dire.

On peut se poser des questions. Est-ce un complot si on appelle cette crise « *l'esclavage moderne* » ? Matraquage médiatique, État complice de la casse de l'industrie du pays : cela ne peut que nous scandaliser.

L'injustice que vivent nos camarades, avec 16 000 emplois supprimés sur la région, ne peut que nous indigner, surtout quand nous avons vu le manège arriver comme, par exemple, chez Airbus, qui se permet de réembaucher maintenant... mais bien entendu, mes camarades, aucun doute que ce sera à moindre coût.

Le gouvernement, bras armé du patronat, suit, lui, le plan qui est écrit depuis des années : casser nos conquies sociaux dans le pays avec pour but de « *nous briser, pour mettre au même bas niveau social tous les pays européens* ». C'est historique, mes camarades ! Jamais le bras armé du patronat n'avait osé être mis en avant comme maintenant.

Nous sommes à quelques mois des présidentielles et personne ne met vraiment en avant la misère sociale grandissante, ni les besoins du peuple, par exemple, le partage des richesses. Là aussi, nous l'avons compris : écoérer les gens fait partie d'une stratégie pour qu'ils puissent garder le pouvoir.

Seule la manipulation haineuse et la division sont au cœur des débats politiques. Il y a pourtant manière à travailler, à parler et, surtout, à agir. Comment est-il possible que la colère des travailleurs puisse se déchaîner individuellement dans chaque entreprise pour des NAO ou face à la casse de l'outil de travail et pas collectivement pour faire mal à la finance qui gère les marionnettes du gouvernement ? Voilà, mes camarades, l'importance du collectif et du tous ensemble !

Maintenant, mes camarades, nous avons sur notre territoire des femmes et des hommes qui, depuis 70 jours, protègent leur outil de travail des vautours et qui ont passé les fêtes de fin d'année ensemble dans leur usine. Ils se battent dans une lutte exemplaire pour que vivent leur activité et leur bassin d'emploi. Avec la complicité de l'État, nos fonderies françaises se meurent une à une, mais aujourd'hui, ils sont tombés sur un os.

Les camarades en sont à 360 jours de lutte. Oui, des femmes et des hommes qui luttent pour leur dignité, contre le gouvernement et le patronat qui veulent briser leurs vies. Ils ne lâcheront rien ! Ils sont et seront debout pour vivre et travailler au pays.

Ils méritent notre respect et j'aimerais que nous les saluions, qu'ensemble nous leur apportions tout notre soutien pour la victoire : je parle, vous l'aurez compris, des camarades de la SAM. Applaudissons-les !

Si votre cœur est aussi fort que vos applaudissements, vous pouvez faire un don au bar pour les aider dans leur combat.

Mes camarades, pour finir, nous avons réussi à créer les bonnes conditions pour la tenue de notre congrès dans une actualité sanitaire, économique et politique plus que compliquée, et nous allons, j'en suis sûr, vivre ensemble un moment riche dans la démocratie de notre Fédération.

Je ne parlerai pas de toutes les actions et je m'en excuse. Je ne parlerai pas non plus du recul social que nous prépare le patronat avec cette convention collective si « *moderne* » à leurs yeux.

Je pense que pendant cette semaine, vous saurez, chacune et chacun, porter la voix de vos syndicats dans notre congrès. À travers les trois thèmes mis au débat, nous allons démocratiquement débattre de la réalité de notre vécu, nous indignent des diverses complexités que nous vivons au quotidien. De ces difficultés, nous saurons ensemble trouver des solutions et affirmer nos positions par des votes.

Il faut, mes camarades, que, fraternellement, chacune et chacun puisse s'impliquer à la hauteur des enjeux. Dans cette période, mes camarades, il faut que la fraternité que nous aimons tous porter dans notre CGT soit le fer-de-lance de notre congrès.

Unis, nous sommes plus forts. Soyons fiers de nos valeurs ! Vive la fédération des métaux ! Vive la CGT !



RAPPORT D'OUVERTURE

Frédéric SANCHEZ

Dura France - La Talaudière

Chers camarades, chers, amis et invités, au nom de la direction fédérale sortante, au nom de toute la Fédération, je vous souhaite la bienvenue à notre 42^e congrès fédéral, ici, au Corum de cette belle ville de Montpellier.

Tout d'abord, je tiens à saluer et remercier les 337 délégués qui, malgré des conditions sanitaires toujours pré-occupantes, ont su créer avec leur syndicat, les conditions nécessaires pour assurer leur présence au congrès.

Je voudrais profiter de ce moment pour saluer, le plus chaleureusement possible, nos camarades de l'île de La Réunion et de Mayotte, qui étaient parmi nous au dernier congrès, mais qui n'ont pu, au regard de la pandémie, se déplacer pour notre 42^e congrès. J'ai également une pensée pour tous les autres camarades qui, pour les mêmes raisons, ne peuvent être présents.

J'aimerais aussi saluer l'ensemble de nos invités qui se succéderont tout au long de la semaine. Je sais que vous saurez leur réserver l'accueil fraternel et chaleureux des métallurgistes.

C'est une véritable gageure que de tenir notre congrès fédéral en pleine crise sanitaire, mais nous y parviendrons tous ensemble. Après un premier report, la question se posait de le reporter une nouvelle fois. Nous avons tenu bon, animés par cette volonté qui caractérise les métallurgistes, de ne pas laisser l'épidémie servir d'alibi, ou de paravent, aux vrais problèmes posés aux salariés et aux retraités. Ainsi, nous sommes au diapason des luttes qui foisonnent un peu de partout pour défendre notre industrie, nos garanties collectives et exiger de meilleurs salaires. En votre nom à tous, permettez-moi de saluer toutes ces mobilisations et de les assurer de notre solidarité pleine et entière. La résignation et la fatalité reculent sur le chemin balisé par le mouvement social tout entier.

Que notre congrès résonne comme une mise en garde et un engagement solennel adressés à l'UIMM et au gouvernement : nous ne laisserons pas mettre en pièces nos droits collectifs, signature ou pas des partenaires sociaux ! Une convention collective nationale moderne, porteuse de progrès social dans tous les domaines : c'est le défi de l'heure. Plus de droits, plus de garanties pour la première richesse de l'entreprise et du pays que sont les salariés : voilà la bonne façon de nous tourner résolument vers l'avenir en exigeant une autre répartition des fruits du travail.

Un congrès reste un moment important dans la vie démocratique de notre organisation. Celui-ci s'inscrit dans la continuité des précédents, dans une période où de nombreux repères sociétaux sont bousculés au travers d'une crise à la fois sanitaire, économique, sociale, écologique et démocratique. Dans cette situation nationale et internationale tout à fait inédite, il est naturel et normal que des débats, des interrogations, voire des doutes, traversent la population et, par ricochet, les syndiqués de notre organisation.

Nous allons devoir, durant ces cinq jours de travail et d'échanges, nous attacher à identifier non seulement nos difficultés, mais surtout leurs causes et les solutions que nous devons apporter. Les questions liées à notre organisation, sa vie, son efficacité, son utilité, doivent être abor-

dées tout au long du congrès, sans tabou. Nos points forts, nos points faibles, conjugués aux expériences des uns et des autres, doivent être pointés et partagés dans le souci de valoriser les avancées et de s'en inspirer, mais aussi, et surtout, d'aider à surmonter nos difficultés, afin d'être toujours plus la CGT dont les salariés ont besoin à leurs côtés.

Si nous vivons actuellement dans un contexte de crise sanitaire inquiétant, il nous faut néanmoins nous remémorer où nous en étions il y a quatre ans. Tout d'abord, se poser la question de la place et du rôle de notre fédération, c'est avant tout faire le constat que, malgré les coups qui ont été portés au monde du travail et à ses instances démocratiques, la Fédération, avec ses organisations, est toujours debout et plus que jamais engagée sur la conquête de droits nouveaux, tout en visant un changement réel de société. Un symbole ne trompe pas : 16 000 milliards de dollars ont été injectés dans l'économie mondiale ces derniers mois pour faire face à la crise liée au Covid, 5 000 milliards de dollars sont allés directement dans les poches des plus riches, tandis que 90 % de la population s'est enfoncée inexorablement dans la misère.

Au regard de ce constat, il me semble important de souligner que tout ce que nous avons développé ces derniers mois en termes d'argumentaires, de supports revendicatifs, de journées d'études, permet aujourd'hui à des milliers de salariés et de retraités de la métallurgie de relever la tête et d'exiger de meilleures conditions de vie, notamment des augmentations conséquentes de salaire et de pension. C'est la force de notre organisation : le contact direct avec les salariés, la proximité avec leurs attentes grâce à notre réseau de syndiqués. L'information que nous leur transmettons permet de transformer la grogne et la colère individuelles en force collective.

Je voudrais m'arrêter sur la notion du collectif. Chacun d'entre vous a pris la mesure de ce que nous avons été capables d'accomplir, en quelques semaines, lorsque l'annonce du confinement est tombée. Nous avons pu constater que, rapidement, les syndicats, les USTM, les ins-



7

COMPTE RENDU ■ 31 JANVIER 4 FEVRIER 2022

42^e CONGRES
31 JAN - 4 FEB 2022
MONTPELLIER



tances régionales et nationales ont mis en place les outils nécessaires pour garder le contact, s'entraider, rassembler au-delà de la profession lorsque cela était nécessaire. Chacun de vous a en tête un exemple qui matérialise l'efficacité de notre organisation. Vous aurez dans vos interventions la possibilité de les faire partager.

Je voudrais saluer, à la hauteur de leur mérite, les salariés de Luxfer dans le Puy-de-Dôme, dernier producteur européen de bouteilles de gaz haute pression en aluminium pour les pompiers et pour l'industrie. Le 26 novembre 2018, le groupe annonçait la fermeture du site. Dès celle-ci, les salariés, avec leur syndicat CGT, n'ont eu de cesse de se battre pour maintenir et relancer leur activité. Leur lutte, comme l'avait été celle de la Réparation Navale Marseillaise, est devenue symbolique dans la région Aura et nationalement. Elle a cristallisé tous les défis pour répondre aux besoins d'outils de travail pour les professionnels du soin et de la santé.

La mobilisation des salariés et de toute la CGT, est restée sans faille durant plus de 1 138 jours. Ce sont aujourd'hui près de 100 millions d'euros qui vont être investis dans ce nouveau site industriel qui comprendra un centre de recherche et de développement et la création de près de 200 emplois à moyen terme.

Leur lutte restera mémorable, tant par sa durée, que par l'opiniâtreté des salariés et l'engagement dont ils ont fait preuve pour sauvegarder leur outil de travail, pour vivre et travailler au pays. Ils ont su mettre face à leurs responsabilités des pouvoirs publics et des politiques en tant que décideurs de la stratégie industrielle, de la politique de l'emploi, de l'avenir des territoires et de leur financement.

Sans vouloir personnaliser cette lutte puisqu'elle est bien évidemment le résultat de la mise en mouvement de l'ensemble des salariés de Luxfer et des différentes instances de la CGT, il me semble néanmoins important de saluer l'engagement d'un homme : Axel Peronczyk. Il aura été, du début à la fin, la pierre angulaire de cette formidable victoire. Axel sera jeudi parmi nous, il aura l'occasion d'intervenir dans les débats, mais on peut le saluer dès maintenant.

L'individualisme tant prôné par le patronat et le gouvernement commence à régresser et c'est le collectif qui gagne à nouveau ses lettres de noblesse. C'est ça la force de notre organisation, de son combat pour la dignité. Composée de femmes et d'hommes d'horizons et d'opinions divers, la force de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT réside dans le respect des orientations fixées et décidées par ses congrès. Nous n'avons pas le choix ! Ce congrès doit être celui de l'amplification du débat, pour construire le rapport de forces nécessaire à nos objectifs.

Regardons ensemble comment a été bâti ce congrès. Nous avons voulu le construire autour des réalités et des attentes des salariés de la métallurgie, dans tous les domaines de la vie. Au-delà de la discussion sur notre projet de document d'orientation qui vous sera présenté jeudi après-midi, trois grands thèmes de débats seront abordés.

■ Le premier sera le fil conducteur de notre congrès : « de quelle CGT les salariés de la métallurgie ont-ils besoin ? ».

■ Le deuxième traitera des droits dignes du 21^e siècle pour les métallurgistes.

■ Le dernier aura pour thème « l'industrie libérée de la finance : la réponse à l'urgence sociale et environnementale de nos territoires ».

Trois sujets qui forment un tout indissociable. Chaque thème présenté et débattu en table ronde, fera l'objet de prises de décisions, qui structureront avec audace et vision, notre feuille de route pour les trois prochaines années.

Avant d'en venir aux questions concrètes qui nous traversent, prenons la mesure de l'environnement global dans lequel nous évoluons.



Nos sociétés sont traversées par une crise sanitaire, une crise du pouvoir d'achat mais aussi par une exacerbation de la lutte des classes. A l'échelle internationale, la paix n'est toujours pas à l'ordre du jour, la militarisation des grandes puissances se poursuit dangereusement. En 2018, 1 822 milliards de dollars ont été consacrés aux dépenses militaires. Il est bon de rappeler que selon la FAO (Organisation des Nations unies pour l'alimentation), il faudrait seulement 267 milliards de dollars par an pendant quinze ans pour éradiquer la faim dans le monde, qui touche actuellement 800 millions d'êtres humains. Les dépenses militaires poursuivent un autre but que le bien-être des populations. Elles s'inscrivent dans les discours des états pour vendre le bien-fondé de la course aux armements. Les pays du top 5, qui représentent 60 % de ces dépenses, sont les États-Unis, la Chine, l'Arabie saoudite, l'Inde et ... la France.

Le gouvernement Macron, c'est celui des cadeaux aux plus riches mais c'est aussi l'État impérialiste qui intervient par la force pour garantir les intérêts des multinationales françaises à l'étranger au détriment des peuples. Depuis de nombreuses années, les pays impérialistes ont multiplié les opérations de déstabilisation, ou les guerres ouvertes, pour détruire des états dont ils souhaitent s'accaparer les richesses. Dans le monde, et singulièrement en Europe, sous la pression de l'Union européenne, ces politiques ont visé à déréguler le droit du travail, abaisser la protection sociale, notamment en matière de retraite, et réduire les dépenses pour les services publics. Macron, ex-banquier d'affaires, est l'homme des basses œuvres de cette restructuration libérale du système en crise. Il se place dans la continuité de son prédécesseur en axant sa politique sur la compétitivité du travail.

Dans la déstructuration sociale actuelle menée par les libéraux, l'enrôlement identitaire peut être vécu comme un moyen de se raccrocher à quelque chose de stable et de rassurant. Or, et l'histoire est là pour nous le rappeler, à aucun moment la situation des plus pauvres ne s'améliore avec un gouvernement d'extrême droite. En France, les sinistres Le Pen et Zemmour adoptent la même rhétorique pseudo-sociale pour surfer sur le mécontentement populaire, sans jamais appeler les salariés à lutter, à se mobiliser. Au contraire, ils attaquent les syndicats pour priver les salariés de leur outil d'organisation et d'action.

Les logiques de haine et de division ont toujours servi à affaiblir le camp des salariés. A ce titre, nous devons mener au quotidien une lutte sans merci contre les extrêmes. Ils ne peuvent et ne doivent jamais entacher les valeurs humanistes que nous défendons depuis plus de 120 ans. La CGT combattra toujours le fascisme, qui n'est rien d'autre que la béquille des capitalistes.

Malgré un recul sans précédent des libertés syndicales, des droits sociaux, individuels et collectifs, nous

devons saluer la capacité de résistance et de mobilisation de l'ensemble des travailleurs et syndicats partout dans le monde. Bien que privés de leur présence, nous tenons à leur témoigner notre solidarité et notre soutien dans le combat émancipateur qu'ils mènent. Loin de nous replier sur l'Hexagone, nous n'avons eu de cesse de maintenir le contact et les relations avec de nombreuses organisations de par le monde. Notre opposition résolue à tous rapports de concurrence soutient notre volonté de souhaiter pour tous les salariés du monde ce que nous souhaitons pour nous-mêmes. Égalité, progrès social, justice et démocratie sont des aspirations universelles qui appellent les travailleurs de tous les pays à lutter pour conquérir les moyens de leur indépendance et maîtriser leur destin.

Ces aspirations de classe butent, comme jamais, sur la liberté de circulation des capitaux et l'exploitation qu'elle sous-tend. Depuis toujours le capital, pour se soustraire aux conquêtes sociales, a choisi de voler leur travail aux salariés d'un pays pour en surexploiter d'autres, se transformant ainsi en chasseur de primes dont la cible est l'écrasement du « *coût du travail* ». Au comble du cynisme, patronat et gouvernement se prévalent de la mondialisation et de ses bienfaits pour justifier la casse industrielle en culpabilisant les salariés qui défendent leur emploi.

Nous ne tomberons pas dans le piège de la division et réaffirmerons notre opposition résolue aux délocalisations et notre exigence de relocaliser chez nous la production industrielle qui a déserté le territoire national. La richesse produite par le travail doit revenir à ceux qui l'ont créée. En même temps, c'est le seul moyen de produire partout en proximité des marchés respectifs. En retour, c'est la garantie d'indépendance et de coopération pour tous. Loin d'être nationalistes, nous sommes plutôt dans l'exigence d'une vraie solidarité de classe internationale pour mondialiser le progrès social.

Toutes les mobilisations syndicales qui se sont multipliées à travers tous les continents doivent nous encourager et renforcer notre démarche. Citons pour exemple la grève historique du demi-milliard de nos camarades indiens contre la réforme du code du travail ; celle de nos camarades mexicains de Los Mineros, dont nous nous souvenons du témoignage poignant lors de notre précédent congrès. Ils ont obtenu depuis un grand nombre d'avancées sociales. Il y a aussi nos camarades brésiliens face au grotesque Bolsonaro. Citons aussi les mobilisations de nos amis sud-africains, coréens, du Bangladesh, du Pakistan, d'Uruguay, d'Amérique du Nord.



Comment ne pas citer l'un des événements qui aura, à mon sens, marqué les derniers jours de l'année qui vient de s'achever, à savoir le triomphe de la gauche sur l'extrême droite au Chili ? L'élection de Gabriel Boric, le 19 décembre à la tête de ce pays hautement symbolique doit nous interpellier fortement. Ce résultat trouve ses racines dans l'imposant mouvement social de 2019, qui a clairement posé les bases des changements exigés par la majorité du peuple. Cette élection fait suite à la victoire, lors du référendum d'octobre 2020, du « *oui* » à l'élaboration d'une nouvelle constitution mettant les droits des citoyennes et des citoyens au cœur de la future démocratie. Enfin, l'aboutissement de tout ce processus, lors des élections présidentielles, n'a été rendu possible que par le rassemblement de forces de progrès allant du parti communiste chilien jusqu'au centre gauche, autour d'engagements concrets très avancés de transformations sociale, écologique et démocratique. Il nous faut, à mon sens, méditer ce processus !

Nous ne pouvons que regretter l'absence de nos camarades et amis internationaux du fait des contraintes sanitaires. Ils ne seront pas présents, comme à l'accoutumée, pour vous apporter leurs témoignages, leur solidarité et vous exprimer les liens forts qui nous unissent. Malgré tout, certains sont là, présents parmi nous, nos camarades de Fiequimetal et de la MWB, et nous les en remercions. Nous aurons également l'occasion d'écouter l'intervention des deux secrétaires généraux d'IndustriALL Europe et d'IndustriALL Global Union.

Malgré la crise sanitaire, nous avons pu poursuivre le travail avec nos amis. Rien que pour l'année 2021, nous avons pu organiser en visio, plus de 500 réunions au niveau européen, et 800 au niveau mondial. Ce travail est le prolongement de celui engagé dans notre fédération, nos filières, nos groupes. Il reflète la vitalité et la volonté de tous les syndicats de l'industrie de vouloir changer notre modèle de société.

En 2012, à l'initiative de la FTM-CGT, de Philippe Martinez, de Daniel Pellet-Robert et du secteur Europe, une poignée d'organisations progressistes a construit une vision commune de l'internationalisme. C'est ainsi qu'est né le « *groupe d'Annecy* ». Une décennie plus tard, ce projet est partagé par une centaine d'organisations au niveau européen et international. Cette alliance a transformé le syndicalisme européen et est devenue un véritable outil au service des syndicats et des luttes.

La création de ces processus a nécessité du temps, de l'énergie, des échanges, des discussions, de l'écoute et beaucoup de travail collectif. Aussi, nous sommes aujourd'hui fiers des résultats obtenus. Fiers, car IndustriALL Europe s'est transformé en un outil au service des travailleurs, des syndicats. Désormais, la convergence est devenue la raison d'être de notre organisation européenne ; alors qu'il y a dix ans, les organisations progressistes, comme la CGT, étaient ostracisées, isolées et avaient du mal à trouver leur place. Aujourd'hui nous pesons par notre travail, notre maîtrise des enjeux politiques et syndicaux et par nos contributions. IndustriALL Europe est devenu un modèle de gouvernance démocratique et politique, et je tiens ici à saluer le travail de son secrétaire général, Luc Triangle, et de nos deux amies Judith Kirton-Darling et Isabelle Barthes, secrétaires générales adjointes, issues toutes deux du groupe d'Annecy.

Deux journées d'actions européennes, et plusieurs mobilisations continentales dans les entreprises ne sont que la pointe visible de l'énorme travail réalisé par les syndicats du groupe d'Annecy et de notre fédération européenne sur tous les sujets : politique revendicative, industrielle, filières, ICT, jeunes, femmes, syndicalisation, et dans les en-



treprises multinationales. Depuis peu, nous avons entrepris de mettre à profit les relations du groupe d'Annecy auprès des syndicats de nos groupes. Nous avons l'intention d'intensifier cette démarche au cours des prochaines années afin de favoriser les convergences entre nos militants.

Au niveau international, la même démarche fut entreprise, et, encore une fois, la FTM-CGT en est à l'origine. En 2015, une quarantaine de représentants de syndicats progressistes de tous les continents se sont réunis à Montreuil afin de lancer le « groupe de Paris ». Aujourd'hui, cette dynamique de convergence entre forces syndicales progressistes regroupe plus d'une centaine d'organisations syndicales de l'industrie et plus de 4,5 millions d'adhérents. Bien que la dimension mondiale des enjeux demande plus de temps et d'implications, ce groupe transforme le paysage syndical international. Désormais, la Fédération internationale IndustriALL Global Union dispose d'une nouvelle équipe dirigeante et d'un nouveau projet politique. Ce changement de dynamique nous amène à discuter actuellement de l'organisation d'une journée mondiale de lutte de tous les travailleurs de l'industrie sur la question des inégalités de richesses.

Alors oui, la convergence des revendications et des luttes au niveau international est devenue une réalité. Elle demande de la volonté, du dialogue et beaucoup de travail. Finalement, ce qui n'est parfois pas réalisable sur notre territoire le devient au niveau international. Certes, le processus demande du temps, mais ce que nous avons réalisé en dix ans est sans précédent. Le rôle central de la FTM-CGT, sa contribution permanente dans cette démarche revendicative, a permis de construire une démarche progressiste qui aujourd'hui devient incontournable. Le Congrès de la FTM-CGT est aujourd'hui un moment incontournable du calendrier syndical qui témoigne du rôle de notre organisation et des syndicats.

Je profite de la tribune pour apporter notre soutien et notre solidarité à nos camarades cubains, palestiniens, vénézuéliens. La FTM-CGT entend soutenir toutes les organisations syndicales et tous les syndicalistes qui défendent les droits des salariés et qui, trop souvent, font l'objet de répression. Nous serons toujours à leurs côtés ! Vive le syndicalisme international !

Arrêtons-nous maintenant sur quelques aspects de la situation nationale.

Toutes les mesures mises en place par le pouvoir macronien se traduisent par des coupes drastiques dans les budgets sociaux. Parallèlement, des cadeaux sans précédent sont distribués aux entreprises et aux patrons du

CAC40. D'un côté, les droits sociaux (individuels et collectifs) sont remis en cause, les poursuites judiciaires contre les syndicalistes sont facilitées et, de l'autre, on assiste à l'augmentation immorale des profits et l'accroissement des grandes fortunes. La théorie du ruissellement, portée aux nues par la majorité et son beau parleur, est un leurre. On a débuté ce quinquennat sur la remise en cause de l'impôt sur la fortune. On le termine avec la scandaleuse réforme de l'assurance chômage.

Nous avons un président qui oppose constamment les Français entre eux, un gouvernement qui continue à dérouler ses lois sécuritaires, comme celle sur le passe vaccinal par exemple, et qui entame un peu plus, à chaque nouvelle promulgation, les libertés individuelles et collectives ainsi que notre capacité à vivre ensemble. Ces méthodes, chères à Trump et Bolsonaro, consistent à désigner un bouc émissaire pour avoir le soutien d'une majorité. Ce pouvoir clive, fracture, harcèle en permanence les citoyennes et citoyens de ce pays. Ce sont les plus précaires, les retraités, les femmes et les plus jeunes qui subissent de plein fouet les conséquences économiques et sociales de ces politiques rétrogrades. Avoir un emploi aujourd'hui ne suffit plus pour vivre décemment. Une jeunesse sacrifiée et des retraités avec des pensions de plus en plus faibles, tel est le projet de société que nous propose ce gouvernement, à l'opposé de notre tradition du Contrat social, le contraire de la recherche de l'intérêt général.

Ne faut-il pas voir, dans la tenue de notre congrès fédéral, à quelques semaines du premier tour des élections présidentielles, une signification profonde ? Élection qui une nouvelle fois n'offre ni alternative ni perspective optimiste pour les salariés. La gauche reste divisée et atone, la droite extrême et l'extrême droite libérale, mondialistes et dérégulatrices. Le candidat Macron, s'il est réélu, ne changera rien, se sentira plus fort pour poursuivre son œuvre de démolition de tous nos droits sociaux individuels et collectifs (poursuite de la casse du Code du travail, de l'Assurance maladie, des retraites, des 35 heures ...).

Avant la crise Covid on n'avait plus un sou en caisse, il fallait serrer la ceinture à tous les niveaux : les services publics, les droits sociaux, les prestations sociales... Avec la crise Covid, le « pognon » coule à flots ! Les premiers bénéficiaires sont, une fois de plus, les multinationales qui se sont vues octroyer des dizaines de milliards d'euros d'argent public sans aucune contrepartie et sans aucun contrôle. Dans le même temps les salariés ont eu droit au chômage partiel rémunéré à 84% et la mise en place du télétravail dérégulé dans un contexte général où les PSE et la casse de l'emploi se poursuivent de manière inquiétante ! A une minorité, l'argent ; à une majorité, les larmes !

On n'avait pas d'argent et on débloque des milliards d'euros pour créer une filière énergie renouvelable, pour se donner un semblant de conscience écologique, alors que des millions de personnes en France, sixième puissance mondiale, ne se chauffent plus correctement et restreignent considérablement leur consommation d'énergie. Comme en 2008, le secteur de l'énergie s'accapare les moindres points de croissance ne laissant plus rien à la population ! L'augmentation insensée des prix du pétrole, du gaz et de l'électricité doit nous interroger ! Nous devons exiger le retour des services publics du gaz et de l'électricité et contrôler les augmentations des carburants ! Il en va du principe de l'accès de tous à l'énergie !

Toutes les associations caritatives le disent, depuis le début de la crise : on assiste à une explosion de l'extrême pauvreté. Le nombre de Français vivant sous le seuil de pauvreté a explosé ! Macron, à l'image de ces politicards d'antan qu'il fustigeait, n'hésite même plus à faire du clientélisme : une prime de 100 euros par-ci, une autre par-là, pour donner l'impression qu'il reste à l'écoute des préoccupations.



cupations du peuple. Il n'a rien inventé : Thatcher et Reagan ont pratiqué de la même manière. Il n'a rien de moderne puisque le retour à la jungle économique est, au contraire, un recul civilisationnel. En revanche sa méthode reste redoutable car il va au bout de la violence sociale sans accepter aucun compromis, s'appuyant sur une propagande permanente qui ne laisse aucune place au doute ou à la critique.

Pourtant rien n'est joué d'avance. Si ce pouvoir était serein, il ne serait pas dans l'excès, comme l'est ce gouvernement, avec ces petites phrases, cette manière permanente de provoquer, de déstabiliser, de cliver et d'insulter pour éloigner le peuple des vraies priorités. L'intervention des peuples, la mobilisation des salariés autour de leurs revendications peuvent imposer d'autres choix politiques et ouvrir des alternatives. Voilà ce à quoi nous devons travailler et il y a urgence. Telles sont les pages d'histoire que nous voulons écrire en redonnant la main aux salariés, en faisant vivre une démocratie nouvelle.

Soyons fiers de faire du syndicalisme et de porter un projet collectif humaniste et social. Battons-nous pour convaincre sur nos convictions et nos propositions. Pour cette tâche nous avons, nous, cégétistes, une responsabilité particulière à laquelle nous devons nous attacher sans délai. L'aboutissement de ce projet pour répondre à cette urgence sociale passera par la création d'emplois de qualité, de véritables augmentations des salaires et des pensions et une protection sociale dignes du XXI^e siècle.

On ne peut pas imaginer une relance sans parler salaires. Une augmentation significative des salaires répondrait, tout d'abord, à une exigence sociale. Plus de la moitié des salariés français gagnent moins de 1 500 euros par mois, ce qui, chacun en conviendra, est insuffisant pour vivre correctement. Ajoutons à cela le fait que les pensions étant sous-indexées depuis plus de vingt ans, une vie de travail au SMIC ne procure qu'une retraite minimaliste de 900 euros par mois. L'augmentation générale des salaires correspondrait aussi à une nécessité économique. Un salaire décent reste le seul moteur d'une croissance nationale qui, aujourd'hui, fait défaut. Augmenter les salaires ne contrarie nullement l'emploi, n'en déplaie au président du Medef, à condition de réduire le coût du capital. Tel est l'enjeu de la bataille pour défendre le pouvoir d'achat des salariés et des retraités.

Il me semble important de rappeler un élément qui reste pour nous un repère : la CGT reste avant tout le syndicat de la feuille de paie, je dis bien « *de la feuille de paie* » et non « *du salaire net* ». On ne le répétera jamais assez mais le salaire en France se compose de deux parties indissociables : le salaire net et le salaire socialisé, c'est à dire « *les charges* » comme aiment à le répéter nos adversaires de classe. La seule charge que je connaisse et qui pèse fortement sur le travail, c'est la rémunération des actionnaires. En langage CGT, il nous faut parler des cotisations sociales. Elles garantissent à tous un accès à la protection sociale et c'est justement le principe même de ce financement que le patronat et ses sbires rêvent de remettre en cause.

Rappelez-vous cette phrase d'Ambroise Croizat, ancien secrétaire de notre fédération et ministre communiste à la libération : « *tu cotises selon tes moyens et tu dépenses selon tes besoins* ». Remettre en cause ce principe reviendrait à transformer notre société, à l'image des États-Unis ou de tout autre pays ultra libéral où seuls les plus riches ont accès à la santé, à la protection sociale, et dont les autres sont exclus faute de pouvoir payer.

Puisque nous évoquons Ambroise Croizat, comment



ne pas parler de notre association. Certains d'entre vous, connaissent l'Association Ambroise Croizat, qui fait partie intégrante de notre histoire, de nos évolutions depuis des décennies. L'AAC, c'est aujourd'hui trois centres de rééducation qui forment plus de 600 stagiaires handicapés du travail par an, en leur permettant de se réinsérer dans la vie active. C'est aussi un hôpital, Les Bluets, composé d'équipes médicales qui, face à une situation inédite, ont réalisé dans la même période un nombre d'accouchements jamais égalé. Elles ont par exemple pris en charge des dizaines de femmes qui voulaient interrompre une grossesse sans que la sphère familiale en soit informée. Ces deux exemples montrent de quoi est capable notre organisation lorsqu'elle est mise en situation de diriger une ou plusieurs associations.

Depuis le début de la pandémie, les premières fortunes de France ont doublé leur richesse. Les 43 plus grandes fortunes françaises ont accumulé 236 milliards d'euros supplémentaires, soit plus de 12 milliards par mois. Les cinq Français les plus riches ont même doublé leur patrimoine. A titre de comparaison, le budget de l'Éducation nationale en France s'élève à 55 milliards d'euros en moyenne par an.

Face à cette situation honteuse, l'augmentation des salaires et des pensions doit être pour nous une priorité. L'inflation qui arrive et les augmentations scandaleuses des énergies renforcent la nécessité d'augmenter les salaires et pensions. Cette revendication prend de plus en plus d'ampleur partout en Europe et dans le monde. Les mobilisations sur les salaires restent plus que jamais à l'ordre du jour et les négociations annuelles obligatoires sont une occasion d'arracher des augmentations générales. Les négociations salariales sont également le bon moment pour mettre en place notre démarche CGT. Dans bien des cas, cela fait la différence, tant au niveau du rapport de force que des gains obtenus. Permettez-moi de citer quelques exemples pour illustrer mes propos.

■ **Chez Total Argedis**, les travailleurs ont obtenu une AGS de 2,7 % pour les employés/agents de maîtrise et 2,2 % pour les cadres, une augmentation du budget social du CSE, ainsi que la prise en charge de la mutuelle à hauteur de 71 % par l'employeur.

■ **Chez Indigo Parkings** ce sont des AGS+AI de 3 %, plus l'augmentation de primes, ainsi qu'un abondement à l'épargne d'entreprise.



■ **Chez Bodmer auto**, c'est 3 % d'AGS pour l'ensemble des salariés, une AI de 1 % applicable sur les premiers coefficients de la grille de salaires, le gel de l'augmentation de prélèvement salarial prévue sur la mutuelle santé.

■ **Chez John Deere**, la lutte et la mobilisation du plus grand nombre ont permis de gagner 6 % d'AGS.

■ **Chez Tournaire**, après un conflit de cinq jours, les salariés ont été entendus sur la plupart de leurs demandes. Ils ont pu obtenir 40 euros bruts d'augmentation, la revalorisation de différentes primes.

■ **Chez Sandvik**, à Meyzieu dans le Rhône, après une lutte très suivie, la direction accorde aux salariés en CDI, CDD, intérimaires et en contrat pro 3 % d'AG, avec un talon de 97 euros et 500 euros de primes.

■ **Chez Aubert et Duval**, malgré la mise en place d'un plan de compétitivité la CGT arrache une augmentation sur les salaires.

■ **Chez Arcelor Mittal**, après trois jours de grève et des productions à l'arrêt sur sept sites, les salariés, avec la CGT, ont obtenu de réelles augmentations.

■ **Chez Dassault**, la grève sur les salaires dure maintenant depuis des mois sur l'ensemble des sites. Ils empêchent les avions de sortir des ateliers, paralysant par conséquent le reste de la production. Leur slogan est très évocateur : « *pas de pognon, pas d'avions !* ».

Dans le même prolongement, et avec la même détermination, depuis des mois les retraités sont eux aussi dans la lutte. Le 2 décembre dernier, une mobilisation a réuni plus de 25 000 manifestants venus exprimer leur mécontentement et exiger des revalorisations du niveau des retraites, de la valeur du point des complémentaires, la défense de la Sécurité sociale et le financement de la protection sociale, en lien avec le besoin de services publics et d'industrie. Nous voyons bien à ce sujet le lien intrinsèque entre le niveau du salaire socialisé et celui des pensions lorsque que nous sommes à la retraite.

J'aurais pu égrainer l'ensemble des luttes qui se développent sur nos territoires, qui sont autant de points d'appui pour faire grandir le rapport de forces et gagner les convergences nécessaires à la construction du tous ensemble. Vous saurez dans vos interventions à partir de vos réalités l'enrichir et le faire grandir.

Vous l'aurez compris, nous avons donc besoin d'être ambitieux et exigeants avec les salariés sur la question de la revalorisation des salaires lors des NAO. Elles doivent s'ouvrir le plus rapidement possible dans toutes les entreprises de notre branche. Si l'on considère que c'est vraiment une urgence, mettons partout ce processus en place avec comme première priorité la consultation des salariés. Je vous propose d'en faire une des résolutions de notre congrès !

En parallèle de cette situation salariale dégradée, la crise sanitaire sert d'accélérateur aux restructurations déjà engagées depuis bon nombre d'années dans notre pays. La destruction de nos capacités productives continue et le niveau de la production industrielle poursuit sa chute de manière inquiétante. Sans vouloir empiéter sur les débats de la table ronde de jeudi matin, il me semble important de livrer quelques éléments d'appréciation.

Plusieurs groupes et entreprises de la métallurgie ne connaissent aucun répit. En matière de fusion et acquisition, on le voit de plus en plus clairement, les mêmes causes entraînent les mêmes effets. La situation devient de plus en plus critique et nous interroge sur le devenir d'une production industrielle en France, ainsi que sur la préservation et le développement des compétences. La crise Covid a mis en évidence nos défaillances et la nécessité d'une réindustrialisation de la France. La question des industries stratégiques



est importante mais elle n'est pas suffisante. Qui aurait pensé il y a cinq ans que la fabrication des masques pouvait être stratégique ?

L'entreprise ça sert à quoi ? Ça sert à répondre à des besoins au sein d'un territoire, non pas en marge d'un territoire. Oui les entreprises ont une responsabilité sociale sur leur environnement proche ! Avoir une industrie française forte ne veut pas dire « dépouiller les pays voisins » ! Ça, c'est la pratique du patronat ! Nous, nous sommes convaincus qu'une meilleure répartition des charges de travail entre pays permettrait de construire des solidarités et donnerait la possibilité à chaque salarié de vivre dignement du fruit de son travail.

Je le disais plus haut dans mon intervention, la lutte des salariés de Luxfer dans le Puy-de-Dôme reste la meilleure démonstration qu'il est possible de gagner. Cette victoire reste un point d'appui qui ouvre des perspectives et redonne espoir à toutes celles et ceux confrontés aux mêmes situations.

Les mobilisations actuelles dans le pays, autour du maintien et du développement de l'emploi industriel et des industries se multiplient sous diverses formes et leur convergence demeure un moyen indispensable au rassemblement et à l'élévation du rapport de forces pour gagner. Voici quelques exemples.

■ Aux **Fonderies du Poitou**, dans la Vienne, l'incertitude demeure au sujet de la pérennité de l'entreprise après les discussions avec l'industriel chinois. La procédure de liquidation est toujours d'actualité et l'intersyndicale CGT/CGC poursuit son action.

■ A la **SAM**, les salariés, avec la CGT, poursuivent la lutte. Ils occupent toujours leur site depuis plus de deux mois. Elles et ils étaient encore plus de 3 000, le 22 janvier, devant le site pour soutenir les salariés en lutte et exiger du gouvernement, actionnaire du groupe Renault, qu'il prenne ses responsabilités. Les camarades, au regard du contexte, ne peuvent être présents aujourd'hui parmi nous. Nous pouvons leur adresser toute notre solidarité.

■ Chez **Thales**, la CGT demande que le gouvernement joue pleinement son rôle, et agisse pour le bien collectif en utilisant toutes les entreprises dont il a le contrôle pour mener une véritable politique de développement de l'industrie. Les exigences de rentabilité dans ce groupe et le versement de dividendes aux actionnaires conduisent à la désindustrialisation des territoires par la suppression d'emplois industriels, la délocalisation de la Recherche & Développement après celle de la production, l'austérité salariale et l'augmentation du temps de travail. Pour dénoncer cette stratégie mortifère et montrer qu'il y a des alternatives, la



CGT Thales a organisé une première manifestation devant le ministère de l'Économie le 18 janvier, afin d'interpeler l'État, premier actionnaire du groupe, et le mettre devant ses responsabilités. Une deuxième mobilisation est prévue en mars.

■ Chez **Caddie**, un fleuron centenaire de l'industrie alsacienne, depuis de nombreuses années, la CGT se bat aux côtés des salariés, pour la défense des emplois et la pérennité de l'entreprise qui comptait trois sites en Alsace. Le mécontentement des travailleurs de Caddie est d'autant plus perceptible que les raisons des difficultés ne sont pas dues seulement à la crise économique, mais aussi à une mauvaise gestion instaurée par les directions successives, qui ont dilapidé et endetté l'entreprise, tout cela avec l'accord des actionnaires – y compris de l'État – et qui ont laissé faire malgré les alertes des syndicats. La mobilisation des travailleurs du Caddie est naturellement à l'ordre du jour.

■ Les salariés des **Fonderies de Bretagne**, là aussi avec un soutien massif de la population, poursuivent le combat qui permet, à l'heure où l'on se parle de maintenir l'activité.

■ Ceux de **MBF** dans le Jura étaient de nouveau rassemblés le 27 janvier devant l'usine de PSA Sochaux pour dénoncer l'attitude inacceptable des dirigeants du groupe.

■ Les salariés de **Nokia de Bosch Rodez**, d'Ascoval, de Figeac Aéro, d'Alstom, de General Electric, pour ne citer que ces quelques exemples, se battent depuis des mois sur tous les fronts contre les suppressions d'emplois générées par les différentes restructurations.

■ La lutte des **Luxfer** reste révélatrice de notre besoin de mieux travailler les solidarités et les convergences de luttes à l'échelle d'une même filière, d'un même territoire. Il nous faut, plus que jamais, continuer dans cette voie. Nos représentants en territoire y ont un rôle important à jouer, tout comme nos DSC. Nous devons rester mobilisés pour diffuser notre projet sur l'industrie. Il est de bon sens et répond à l'intérêt général du pays.

La question des salaires, des retraites, de l'emploi ne peut être dissociée d'une revendication qui me semble, prioritaire et vitale pour répondre à l'urgence économique et sociale : l'organisation et la réduction du temps de travail. Les employeurs et les libéraux ne cessent de matraquer à longueur de journée que le passage aux 32 heures serait contreproductif, contraire à la compétitivité des entreprises, mais aussi pour l'emploi. Que du « bla bla bla » !

Certains pays, et pas forcément les plus révolutionnaires et progressistes, ont expérimenté ce passage aux 32 heures, voire moins. C'est le cas en Ecosse, en Irlande au Pays de Galles, en Nouvelle-Zélande pour ne citer que ces quelques exemples. Les expérimentations menées à partir d'une étude universitaire néo-zélandaise font la démonstration que le passage de 38 à 32 heures n'a aucune incidence et génère, y compris dans certains cas, des gains de productivité, avec en parallèle des meilleures conditions de vie et de travail pour les salariés. Il nous faut continuer de porter cette juste revendication en partant d'expériences menées sur le territoire national, à l'image des salariés de l'usine Rexroth, dans le Rhône, qui sont depuis maintenant vingt ans à la semaine des 32 heures. Les camarades pourront nous faire partager leur expérience.

Notre congrès et les orientations que nous allons adopter doivent nous aider à donner un sens à cet engagement. Si nous sommes d'accord sur l'idée que dans la confrontation capital/travail, tout est question de rapport de forces, il nous faut préciser comment faire pour espérer le faire basculer dans le camp du progrès social.

Depuis plusieurs congrès nous pointons les enjeux et les constats mais nous pêchons dans la mise en œuvre. Nous butons sur une pratique syndicale délégitimée qui se prive de l'enracinement de son action sur le lieu de travail et subit la pression du quotidien et la bataille des idées libérales. Notre influence électorale recule et l'état de nos forces organisées en témoigne : il ne suffit pas d'avoir raison, il faut convaincre. Comment s'en donner les moyens si nous ne nous occupons pas de la CGT, de son fonctionnement, de sa vie démocratique, de la qualité de nos liens aux salariés et de notre capacité d'écoute ?

Certes, il s'agit d'une petite révolution, mais il n'y aura pas de remède miracle. Il nous faut relever les manches et travailler à reconstruire une culture d'organisation et une image porteuse d'espoir et d'idéal. Bien sûr, nous pouvons passer des heures à évoquer les mauvais coups qui nous sont portés – patronat et gouvernement sont à la fête. Depuis toujours le capital ne nous fait aucun cadeau. Alors nous ne pouvons compter que sur nous-mêmes pour inventer un syndicalisme d'adhérents.

Place aux travaux pratiques ! Voilà l'enjeu pour chaque syndicat, avec comme priorité de construire avec les salariés, nourrir le débat d'idées de la richesse et de la vie démocratique CGT. Donner envie, occuper le terrain des idées, intervenir sur le champ politique. Pousser la démocratie le plus loin possible, en toute transparence pour faire la démonstration qu'il y a quelque chose à faire. Se syndiquer c'est être libre, participer, cultiver le sens et l'intérêt collectif. Évidemment ce n'est pas facile mais ça s'apprend sur le terrain.

Militons pour une CGT visionnaire, qui rayonne sur les lieux de travail, en portant son objectif d'une société différente, résolument anticapitaliste, à l'appui de la défense des revendications.

Le syndicalisme de proposition c'est la capacité de nourrir le rapport de forces à partir d'une situation et de pistes d'intervention concrètes.

Aujourd'hui, se connaître, se rencontrer, échanger pour prendre du recul et construire ensemble c'est déjà lutter et résister. C'est aussi la condition pour ne pas se laisser enfermer dans l'approche économique du patronat.

Il est aussi de notre devoir de faire mesurer aux salariés l'imposture des logiques de divisions que certains alimentent, et au contraire insister sur le besoin et l'efficacité d'une organisation confédérée.

Il est aussi de notre devoir de construire, à l'intérieur de la CGT, une meilleure organisation, par notre participation



dans les débats, par les échanges d'informations, les prises de décisions, mais également dans la vie de nos structures territoriales, que sont nos unions départementales, nos unions locales, lieux de vie et d'écoute, mais aussi nos animations régionales, territoriales, interprofessionnelles et professionnelles.

J'en arrive maintenant à la situation de notre branche professionnelle, qui n'est pas en dehors de tout ce que je viens d'évoquer. Comme je l'ai précisé nous allons avoir un débat de fond, concernant l'activité revendicative de la Fédération, portant tout particulièrement sur les garanties collectives des métallurgistes.

Huit années se sont écoulées à partir de la première intention dévoilée de l'UIMM à vouloir refondre complètement les conventions collectives territoriales et nationale des ingénieurs et cadres en une seule et même convention. Pour les plus anciens d'entre nous, cette revendication CGT, qui date du début du siècle dernier, a guidé, dans tous les congrès qui se sont succédé, une ligne revendicative avec un statut unique couplé d'une couverture sociale de haut niveau pour l'ensemble des métallurgistes, d'où qu'ils soient, de n'importe quelle entreprise, grande ou petite, avec ou sans statut.

Cette revendication forgée par la volonté d'éviter et de combattre les mises en concurrence, de reconnaître l'attribution d'un savoir-faire des hommes et des femmes du métal, comme on dit dans la profession, a été portée haut et fort à chacun de nos congrès et au travers nos orientations. D'abord en gommant les différences entre départements et régions, en harmonisant par le mieux disant les différentes conventions territoriales, puis en faisant la proposition d'une convention collective unique, partant d'un seul et même statut avec une très haute couverture sociale, de par son contenu et permettant à différentes générations de salariés de pouvoir travailler avec la plus haute des reconnaissances.

Cette revendication ambitieuse et révolutionnaire s'intègre pleinement au plan de rupture qu'a proposé la CGT à l'issue de la première vague de la pandémie. Elle est pleinement d'actualité. Ce n'est pas la seule qui ait été proposée ces dernières années, à l'exemple du nouveau statut du travail salarié.

Face au changement de la réalité du travail dans l'entreprise, couvrir l'ensemble des salariés d'une convention collective avec des droits et protectrice face aux accidents de la vie, est un enjeu. Celui de gagner et préserver des droits et imposer au patronat des nouveaux droits pour les salariés. Du rapport de forces dépendra cette victoire, de la mise en mouvement des salariés dépendent son contenu et son résultat. Imposer une autre vision de la société, une autre stratégie, une autre politique industrielle et sociale respectueuse de l'environnement nécessite cette mise en mouvement.

En cela, la négociation qui débuta en septembre 2016 pour terminer le 7 février prochain, après signature où pas des organisations syndicales, mérite de s'y attarder un instant, même une table ronde est prévue sur le sujet. Cette négociation a occupé les syndicats CGT de la métallurgie et la Fédération pendant six années. Elle a confronté projet CGT et avancées sociales, puisque nous étions les seuls à porter des propositions, face au projet de l'UIMM dont les prétentions étaient de libérer – comme ils disent – complètement et durablement le rapport au travail, et ce avec le moins de contraintes possibles et une rémunération la plus basse possible. Pour l'UIMM, cette négociation a aussi un caractère historique, en voulant gommer un certain nombre d'acquis ou de conquises.

En six ans, la Fédération a porté des propositions et les a partagées avec les salariés, y compris les non organisés. Elle a rendu compte de l'état des négociations en informant régulièrement les syndicats, via L'Echo des négos. Cette ligne de conduite de la Fédération « emmerdant » les autres organisations syndicales qui ne restituaient rien des échanges, a été utile pour peser sur les choix. De nombreuses luttes et journées d'actions ont eu lieu pendant ces six années, la dernière le 25 novembre 2021, avec 7 000 métallos qui avaient fait le déplacement pour être devant l'UIMM à Paris.

La bataille est loin d'être finie. Avant que cette convention collective arrive à être appliquée dans les entreprises, il nous reste encore à convaincre, informer et mobiliser. La semaine d'action du 24 au 28 janvier dans les entreprises et territoires, avec un grand temps fort le 27 janvier, journée d'action et mobilisation interprofessionnelle, a été une nouvelle étape importante dans notre processus de construction du rapport de force. Il nous faut dès à présent, dans la feuille de route qui sera tracée à l'issue du congrès, décider de nouveaux temps forts de mobilisation à l'échelle nationale, territoriale mais surtout au niveau de nos entreprises au cœur de l'exploitation capitaliste à partir des réalités et de ce que vivent au quotidien les salariés.

Sans mobilisation, mes camarades, nous serions déjà dans l'application du nouveau dispositif conventionnel voulu par l'UIMM. Comme je vous l'ai dit, les prétentions de l'UIMM étaient grandes, les nôtres le sont tout autant. Le patronat de 2021 est resté campé sur la politique des maîtres de forges, dans l'esprit que les richesses créées à l'entreprise par les salariés ne sont pas faites pour être partagées par l'ensemble des travailleurs de la branche. Nous sommes donc bien sur un dispositif conventionnel, une boîte à outils, au profit des employeurs, dans laquelle ils pourront venir faire leur marché pour améliorer la compétitivité financière si importante à leurs yeux.

A l'inverse de la vision mortifère et rétrograde du projet de l'UIMM, notre revendication d'une convention collective de haut niveau a pour objectif de renforcer l'industrie en France, d'aider aux relocalisations, de sécuriser les sous-traitants vis-à-vis des donneurs d'ordres, et de permettre de développer les emplois et l'industrie de demain, avec des garanties sociales dignes du 21^e siècle pour les salariés de la branche.





Une grosse partie de la négociation s'est jouée sur notre capacité ou non à faire en sorte que les salariés s'intéressent à cette négociation et qu'ils puissent, avec nous, porter leurs revendications et nos propositions. A ce petit jeu, nous étions les seuls à exprimer la véritable ambition d'obtenir une meilleure protection et couverture sociale pour les salariés. Le périmètre des négociateurs a été très rapidement déséquilibré, puisque des organisations syndicales, normalement dans le camp de la défense des travailleurs, se sont retrouvées bien trop souvent du côté de ceux qui les exploitent. Le bilan est donc très mitigé mais les mobilisations à notre seule initiative ont souvent obligé à faire bouger l'UIMM sur ses ambitions. Je vous donne quelques exemples pour illustrer mes propos :

- **Sur la maladie**, l'enjeu colossal pour l'UIMM était d'imposer trois jours de carence au départ, puis un jour, puis un jour au deuxième arrêt. Cela est maintenant définitivement abandonné après mobilisation.

- **Sur le maintien de la prime d'ancienneté**, que le patronat considérait comme anachronique et voulait supprimer en proposant d'augmenter les primes de licenciement, là encore, même si des éléments de calcul ont bougé, la prime d'ancienneté est maintenue.

- **Sur les jours de congés d'ancienneté**, là encore l'UIMM a reculé progressivement au regard des mobilisations et pétitions.

- **Idem sur la prévoyance** ou bien encore **sur la notion de la reconnaissance des diplômes Bac+2 et Bac+5** pour les IC.

A aucun moment, et ce depuis l'ouverture de cette négociation, nous n'avons eu la naïveté de croire que l'UIMM écouterait nos propositions. C'est toujours aux salariés que nous nous adressons pour rendre crédible la possibilité de gagner. Notre conception de la négociation est telle, qu'elle ne peut se faire qu'avec les principaux intéressés, à savoir les salariés. C'est notre démarche démocratique

depuis toujours. Porter nos propositions revendicatives à la connaissance de toutes les catégories socioprofessionnelles reste un élément déterminant pour mettre la négociation dans les mains des principaux concernés. C'est pour cela que nous avons annoncé publiquement, le lancement d'une consultation nationale de l'ensemble des salariés de la métallurgie. Les délégués au congrès vont devoir, à partir du résultat des débats et des consultations, voter la position de la Fédération sur la signature ou pas de l'ensemble de ce dispositif. Salariés acteurs et décideurs !

Cette consultation fait partie des axes de travail que nous avons ciblés dans la construction de notre 42^e congrès. Permettez-moi de revenir sur quelques aspects de notre qualité de vie syndicale et de notre organisation, en évitant bien sûr d'empiéter sur les débats de notre première table ronde.

La première question à nous poser avant même d'examiner ce qu'on a fait, c'est de regarder combien nous sommes pour faire le travail. Pour l'exercice 2019 nous enregistrons 52 174 syndiqués répartis dans 4 000 bases, dont 2 600 syndicats statutaires. Si déjà nous étions présents dans toutes les entreprises de plus de 100 salariés, on pourrait, au niveau de notre branche, en informer les trois quarts et peser beaucoup plus sur le contenu et la forme des différentes négociations.

Ce que l'on fait en termes d'information dans les groupes et les entreprises, là où nous sommes implantés, interroge au-delà des salariés. Les militants et syndiqués des autres organisations syndicales découvrent même parfois, grâce à nos actions, le contenu des propositions patronales et les textes soumis à signature. Il ne s'agit pas de polémiquer avec les autres organisations syndicales, nous n'avons pas la même conception de la négociation, nous pensons, et nous avons à mon sens raison, que l'information et la consultation des salariés restent l'élément déterminant dans le processus et la finalité d'une négociation.

D'autres considèrent que le mandat qui leur a été confié par leurs syndiqués lors des congrès les autorise à décider seuls. Consulter les salariés c'est le contraire de la démarche délégataire où une minorité décide à la place d'une majorité pour pouvoir, en catimini, signer des mauvais accords, très souvent synonymes de reculs sociaux. Le patronat rêve d'un syndicalisme consensuel et sans conflit et, dans le cas contraire, il sanctionne, licencie ou traîne nos militants devant les tribunaux. Comme nous le disons, quand un syndiqué est attaqué, c'est toute la CGT qui est attaquée. C'est de partout et à tous les niveaux que cette solidarité et ce combat doivent s'appliquer, quelle que soit la discrimination subie ou la liberté menacée.

Je voulais en profiter pour saluer la victoire exemplaire obtenue par la CGT de l'entreprise Constellium contre leur direction. Après huit années d'une longue bataille juridique et syndicale, Christian Lacoste, secrétaire du syndicat, et deux salariés de l'entreprise, mis en examen pour harcèlement physique et moral, ont obtenu la relaxe totale. C'est une victoire qui réhabilite dans leurs droits et dans leur dignité les camarades. Cette victoire est aussi une formidable source d'espoir, de confiance pour tous nos militants et plus largement pour tous les salariés victimes au quotidien de l'acharnement patronal. Bravo à eux, on peut les saluer !

Privilégier la vie syndicale, c'est faire en sorte que les syndiqués, mais aussi les élus et les militants, puissent s'informer et se former. Des militantes et des militants qui peuvent argumenter leurs discours, qui sont à l'aise pour aller aux débats, c'est essentiel pour aider à construire et



développer le rapport de forces. Prendre ces problématiques à bras-le-corps suppose et nécessite de consacrer du temps, de l'énergie et de l'intelligence collective, au service d'un syndicalisme CGT, afin qu'il se déploie partout et touche l'ensemble des catégories de salariés et des populations. C'est le cas par exemple lors de nos conférences régionales qui permettent de tisser des liens avec les animations départementales, de dresser des états des lieux et une cartographie précise de nos forces organisées, de la situation de nos USTM et de nos bassins d'emplois, pierre angulaire de notre structuration.

La CGT reste le syndicat de tous les salariés, de l'ouvrier au cadre, du 1^{er} au 3^e collège, parce qu'il n'y a que deux camps, le capital et le travail. Et la minorité de cadres dirigeants qui ont choisi le camp du capital ne nous détournera pas de notre analyse de classe de la société. C'est le patronat qui se nourrit des divisions et les organise. Il serait temps que nous nous attachions à unir les salariés en partant de leurs revendications particulières pour les faire converger. Il n'y a qu'une seule CGT et tous les salariés y ont leur place, en veillant à adapter nos organisations pour que cela soit vrai partout.

L'enjeu de la jeunesse reste pour notre organisation, son développement et son renforcement dans la durée, un élément déterminant dans la conception syndicale qui est la nôtre. Vous me direz si je me trompe mais il me semble qu'aujourd'hui, un jeune salarié n'est plus attaché à son entreprise comme pouvaient l'être d'autres générations. On est passé de l'individualisation du travail à l'individualisme au travail. Il nous appartient de redonner du sens au travail en revenant sur nos fondamentaux ! Il nous revient de remettre du collectif dans le travail et dans l'entreprise !

Il faut convaincre cette jeunesse que seul le collectif peut les aider à réaliser leurs projets professionnels là où le patronat ne voit que l'exploitation capitaliste. Nous devons mieux la comprendre et répondre d'avantage aux besoins légitimes qui sont les siens. Pour cela, il me semble impératif, pour la prochaine mandature qui s'ouvrira au terme des travaux de notre congrès, de remettre en place un collectif de travail à la Fédération autour des enjeux de la jeunesse avec des déclinaisons dans nos USTM et nos animations régionales.

Enfin, il me semble important, au regard des 250 000 départs à la retraite prévus d'ici cinq ans dans notre champ professionnel, de faire de la continuité syndicale l'un des enjeux de notre prochaine mandature. Le renforcement de la CGT passe aussi par le développement de notre UFR en termes de syndiqués et de création de sections UFR. Notre congrès a la responsabilité d'engager un travail avec l'objectif que chaque syndicat se donne les moyens de la continuité syndicale avec les syndiqués qui partent à la retraite, et crée les conditions pour gagner la mise en place de sections UFR pour mener une activité CGT en direction de cette population.

Vous l'aurez donc compris, la CGT a besoin de gagner en efficacité par l'expression de toute son identité de classe, de masse, unitaire, indépendante et démocratique. Quand une de ses composantes est délaissée c'est tout l'édifice qui s'affaiblit.

Le mandat que nous confèrent les délégués pour les représenter doit retrouver tout son sens dans la richesse du débat comme dans les votes qui vont valider nos orientations. Elles vont déterminer notre cadre de travail commun et nos objectifs pour toute la durée du mandat. Nous avons besoin de nous régénérer avec des forces nouvelles en masse, pour redonner au syndicalisme une place centrale dans la société. S'organiser ne veut pas dire se centrer uniquement sur le nombre de syndiqués ou sur notre im-



plantation. Il nous faut regarder comment, du syndicat à la Fédération nous nous structurons pour être plus efficaces.

La crise sanitaire nous a montré que la visioconférence s'inscrit dans de nouveaux modes d'organisation. Ce mode de communication nous aura permis de poursuivre nos échanges, de maintenir le cap, de toucher plus de militantes et militants et d'en retrouver certaines et certains qui s'étaient éloignés de l'organisation.

C'est un outil qui doit nous permettre de rassembler davantage et de toucher également des salariés qui restent encore éloignés de nos propositions et de nos positions. Ce mode de communication ne doit bien évidemment pas se substituer aux rencontres physiques qui restent notre ADN mais il doit nous permettre, sur des situations précises, de gagner en efficacité et en réactivité.

J'arrive au terme de mon introduction et il me semble important de la terminer par un sujet qui traverse toute notre organisation. Au cours des 40 dernières années, l'antagonisme entre le capital et le travail ne s'est pas dilué dans on ne sait qu'elle tambouille. Il s'est au contraire exacerbé au fil de la montée en puissance des thèses néolibérales, de leur mise en œuvre et de l'affaiblissement des forces progressistes. Ce qui a profondément changé, ce sont les conditions à réunir pour gagner un rassemblement de masse, sans lequel la lutte de classe en faveur des travailleurs reste illusoire. C'est à ces conditions, à nos pratiques syndicales, qu'il est nécessaire de réfléchir, non sur la base d'un monde qui n'existe pas ou n'a même jamais existé, mais sur ce qu'il est aujourd'hui, à partir des réalités de notre temps. Il n'y aura pas de grand soir sans perspective, sans un autre possible, sans un lendemain dessiné par le plus grand nombre.

Depuis quelques années, et dans la stratégie néolibérale, nous assistons à un véritable matraquage médiatique sur la pseudo-fin d'un rapport gauche/droite et, plus globalement, de tout ce qui relève des organisations collectives, y compris les milieux associatifs. Évidemment, le syndicalisme, et la CGT en particulier, n'échappent pas à cette fronde, elle en est même aujourd'hui la cible principale. Dans les faits, il s'agit de déconstruire tout ce qui est de nature à permettre la délibération collective, pour construire du commun sur lequel un grand nombre de salariés peut se retrouver et se regrouper et, in fine, bâtir un rapport de



forces capable d'imposer un choix de société qui s'oppose au néolibéralisme.

Plus que jamais, la CGT a besoin de faire corps, d'être cohérente, visible et lisible auprès du plus grand nombre, intégrant la diversité des populations et des travailleurs. L'indépendance est un combat de tous les jours à l'égard de toutes forces sociales et politiques dans la conquête des moyens de notre action par les seuls syndiqués. La diversité est une richesse quand elle ne structure pas pour utiliser la CGT comme paravent à une activité politique. Les désaccords, les critiques sont un droit qui donne au débat sa vitalité et la force aux arguments. Après le débat vient le temps des décisions qui nous engagent tous pour leur mise en œuvre, quelles que soient nos affinités politiques ou autres par ailleurs.

La CGT n'est pas et ne doit pas devenir l'addition de personnalités ou de points de vue, être divisée par sensibilité politique impliquant de tenir parfois un discours bien éloigné des orientations de la CGT définies dans ses congrès. Ce serait encourager l'éclatement de l'organisation en la rendant inaudible auprès des salariés. Ce serait suicidaire pour la CGT et les travailleuses et travailleurs, et finalement conforme au désir patronal.

La CGT est, et doit rester, une organisation où la délibération collective est intrinsèque aux valeurs qu'elle affiche. La diversité des points de vue n'est pas un problème ; elle est même une richesse à la réflexion et à la décision collective. Encore faut-il que les débats se déroulent en toute fraternité, qu'ils soient respectueux des statuts et des règles de vie de la CGT.

Il y a le temps de la réflexion, de la confrontation et de la décision avec sa mise en œuvre effective et collective. Les directions syndicales dans chacune des structures de la CGT ont la responsabilité du respect de ces fondamentaux. Notre organisation et ses dirigeants ont le devoir et la responsabilité de réaffirmer auprès des militants et des syndiqués non seulement les valeurs qu'elle défend mais aussi ses règles de fonctionnement et leur mise en œuvre concrète.

Voilà, mes chers camarades, les quelques éléments, pistes de réflexion et propositions que je souhaitais apporter au débat général de notre congrès. Vous comprendrez aisément qu'au regard de la situation, des enjeux et des défis auxquels nous allons être confrontés, il m'était impossible d'aborder l'ensemble des sujets dans mon rapport d'introduction.

Pendant cinq jours, nous allons pouvoir échanger, débattre, nous confronter, voire nous critiquer, mais toujours dans un esprit de fraternité qui caractérise les métallurgistes. Quels que soient les sujets des débats de notre congrès, soyons fiers de ce que nous produisons chaque jour et travaillons pour le faire grandir. Il nous faudra proposer des alternatives, ouvrir des perspectives qui redonnent espoir et favorisent la construction d'un véritable rapport de forces pour gagner sur nos revendications.

Mes chers camarades, de nombreuses personnalités nous ont quittés au cours de cette mandature. J'ai voulu terminer mon intervention sur les paroles de l'une d'entre elle, Cécile Rol-Tanguy, qui nous disait le 12 janvier 2015, à l'occasion du 70ème anniversaire de la libération de Paris : « Mes camarades poursuivez le combat légitime qui est le nôtre, continuez cette résistance populaire qui nous caractérise, renforcez notre CGT pour qu'elle devienne incontournable ». Cécile, nous t'en faisons aujourd'hui la promesse !

Vive le 42^e congrès ! Vive la Fédération des métaux !
Vive la CGT !





VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE



AIDANTS

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, protège le salarié et sa famille face aux risques décès et perte d'autonomie par des contrats collectifs. Ses garanties s'activent par le versement d'une rente et d'un accompagnement social indissociable. Son dispositif HDS OCIRP® (Haut degré de solidarité) concentre et adapte les prestations des fonds de solidarité des branches professionnelles.

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

HOMMAGE AUX DISPARUS

Lucien GRIMAUULT

Secrétaire général de l'UFR

Mesdames, messieurs, chers invités et internationaux, chers camarades délégués au congrès, conformément à la longue tradition du mouvement ouvrier et de notre fédération il s'agit, à chaque ouverture de congrès, de saluer la mémoire de celles et de ceux qui nous ont quittés depuis le dernier congrès à Dijon.

Dans cet hommage, nous ne citerons que les dirigeants du Comité exécutif fédéral, de l'Ufict, du Conseil national de l'UFR et les personnalités qui nous ont accompagnés dans notre activité de tous les jours. Mais nous avons aussi une pensée pour celles et ceux qui autour de vous, en tant que syndiqués, élus et mandatés, grévistes et sympathisants, manquent et qui, souvent, sont victimes de conditions de travail dégradées, de poisons industriels ou de très nombreux accidents du travail. Quelques chiffres sur ces accidents : En 2019, 1 200 morts en France, et dans le monde, 2 millions (source OMS/OIT).

Nous ne pouvons pas aussi oublier les deux dernières années, avec la situation sanitaire et la pandémie de la Covid-19 qui a fait près de 6 millions de morts sur notre planète, dont 127 000 en France.

Liliane Caillaud-Croizat

Liliane était la fille d'Ambroise Croizat, ministre du Travail et de la Sécurité sociale de 1945 à 1947. Elle a été de tous les combats pour faire en sorte que son père soit reconnu comme celui qui a mis en place, au niveau national, la Sécurité sociale et toutes les grandes conquêtes de la Libération.

Elle a vu partir son père en prison, arrêté avec ses camarades sur ordre du gouvernement français dans la nuit du 7 octobre 1939. Ils furent destitués de leur mandat de député en mai 1940 et transférés à la sinistre prison de la « *Maison Carrée* », à Alger. Liliane ne revit son père qu'en 1944, quand la France fut libérée. C'est une période qui l'aura particulièrement et profondément marquée. D'ailleurs, elle exprimera toujours une grande colère contre ces politiciens qui la privèrent de son père, alors qu'elle n'était qu'une « *gamine* » comme elle le disait.

Avec elle, c'est la création du comité d'honneur national Ambroise Croizat, présidé par Bernard Lamirand.

Tout ce travail a permis la reconnaissance d'Ambroise Croizat qui est enfin cité dans les dictionnaires. Nombre d'écoles, lycées, places portent le nom d'Ambroise Croizat.

Tout ce travail en lien avec la famille, la Fédération, le comité d'honneur.

Sa dernière apparition fut dans le film *La Sociale*. Jusqu'au bout elle a défendu la Sécurité sociale et les conquêtes du monde du travail.

Liliane nous a quittés le 14 mai 2018.

Cécile Rol-Tanguy

Cécile est décédée à l'âge de 101 ans. Avec elle disparaît une des dernières figures de la résistance intérieure française, et plus précisément de la Libération de Paris en août 1944. Porteuse des plus hautes distinctions de la République (grand officier de la Légion d'honneur, grand-croix dans l'ordre national du Mérite, médaille de la Résis-



tance), elle était emblématique de la place des femmes dans le combat contre Vichy et l'occupant nazi.

Cécile Rol-Tanguy soulignait toujours qu'elle n'acceptait ces décorations qu'en hommage à toutes les femmes de l'ombre, rouages indispensables de la lutte clandestine. Mais aussi aux femmes déportées, aux internées, à toutes celles assassinées par l'ennemi et pourtant si souvent oubliées à l'heure de la victoire. A toutes les femmes qui, comme elle, une fois la guerre terminée, reprirent simplement leur place dans la vie quotidienne de leur famille et du pays.

L'engagement de Cécile Rol-Tanguy date de 1936, du Front populaire et de la guerre d'Espagne. C'est au syndicat des métaux CGT de Paris, où elle est employée, qu'elle rencontre Henri Tanguy, dirigeant des métallos parisiens, combattant volontaire dans les brigades internationales aux côtés de la république espagnole attaquée par Franco. Dès la fin juin 1940, le jour de l'entrée de la Wehrmacht dans Paris, Cécile rejoint la résistance.

Le 18 août 1940, elle accueille Henri Tanguy, tout juste démobilisé, à Paris. Le jour même, elle le met en contact avec des cadres clandestins de la CGT. Quatre ans plus tard jour pour jour, elle tapera l'ordre de l'insurrection parisienne que son mari, devenu le colonel Rol, chef militaire régional FFI d'Ile-de-France, lui dictera à l'aube de la semaine insurrectionnelle victorieuse de la capitale.

Elle sera engagée et participera activement à la semaine insurrectionnelle, dans les décisions et l'action dans le poste de commandement souterrain installé sous la place Denfert-Rochereau.

Elle sera la seule femme présente quand le Général de Gaulle recevra l'état-major des FFI d'Ile-de-France, le 26 août 1944 à l'Hôtel de Ville.

Jusqu'à son dernier souffle, Cécile à Paris témoignera de sa fidélité à l'utopie généreuse du communisme, à ses engagements de jeunesse pour la justice sociale et l'émancipation des femmes.

Cécile nous a quittés le 8 mai 2020.

19

COMpte RENDU ■ 31 JANVIER 4 FEVRIER 2022

42 CONGRES
1948 - 4/02/2022



Lucien Chavrot

Né le 24 mars 1925 à Champier, dans l'Isère, Lucien Chavrot est ouvrier fraiseur chez Berliet, à Vénissieux. Il a adhéré à la CGT en 1951. Très vite, Lucien assume des responsabilités syndicales au sein de la CGT Berliet Vénissieux : Il fut délégué du personnel, délégué du comité d'établissement, secrétaire du comité d'entreprise, puis rapidement secrétaire général du syndicat des métaux de Vénissieux, auquel était rattachée la section syndicale Berliet.

Lucien fut élu au Comité exécutif fédéral, puis au bureau de la FTM lors du 18^e congrès, en 1952.

Au sein du bureau fédéral, il fut chargé de la branche industrielle (matériel roulant de chemin de fer et de la construction mécanique).

Au 22^e congrès fédéral, en 1961, il devient secrétaire à la propagande, puis secrétaire général adjoint lors du 24^e congrès à Issy-les-Moulineaux, en 1964, responsabilité qu'il assumera jusqu'en 1973.

De cette date jusqu'à son départ à la retraite en 1985, il travaille au service confédéral de l'action revendicative et de la politique contractuelle de la CGT.

Il participera activement aux négociations paritaires nationales, notamment avec l'UIMM en 1968 sur les salaires, les classifications, les conventions collectives et aussi aux négociations avec le CNPF en 1973 sur la réduction du temps de travail et sur les conditions de travail.

A sa retraite, il rejoint l'UFR et est élu au Conseil national et fut membre du bureau de l'UFR Métaux.

Nous saluons ce grand militant avec un parcours riche d'enseignements.

Lucien nous a quittés en 2019 à 94 ans.

Viviane Claux

Née le 26 octobre 1947 dans une famille ouvrière, elle obtient un BEC – ancêtre du BEP – en comptabilité avant de suivre une formation continue en informatique. Recrutée comme technicienne à la Sollac-Usinor Montataire dans l'Oise, elle y occupe un emploi d'analyste programmeur.

Elle adhère à la CGT en 1960. Déléguée syndicale, membre du CHSCT et du comité d'entreprise, elle est élue secrétaire générale du syndicat CGT-Ufict lors de sa constitution au début de l'année 1987, mandat renouvelé lors du second congrès en 1990.

Lors du second congrès de l'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT de la métallurgie, en décembre 1983, elle intègre la commission exécutive ainsi que le bureau, avant de rejoindre le secrétariat lors du troisième congrès, en juin 1987. Elle quitte la direction de l'Ufict à l'occasion du sixième congrès, tenu en avril 1998.

Elle rejoint la Commission exécutive fédérale à l'occasion du 33^e congrès, en mai 1990, mandat qu'elle occupe jusqu'au 37^e congrès, en avril 2004. Elle intègre le bureau fédéral lors du 34^e congrès, en juin 1993, et le quitte lors du 36^e congrès, en avril 2000, après avoir occupé la responsabilité de secrétaire fédérale chargée, à la suite de Jean Chambon, des questions revendicatives.

Elle a été administratrice salariée représentant la CGT au sein du groupe Usinor.

En 1995, lors des élections au conseil d'administration du groupe désormais privatisé, elle était tête de liste. La CGT, qui a recueilli 44 % des voix, était la première organisation syndicale, et de loin. Longtemps seule femme au conseil d'administration, elle porta avec énergie les positions de la CGT.

Naturellement, elle continua, après avoir fait valoir ses droits à la retraite en 2005, à militer au sein de l'organisation syndicale de son usine : en restant syndiquée, en distribuant régulièrement les tracts syndicaux et en gardant le contact avec les actifs de son entreprise.

Elle a également eu des responsabilités au parti communiste français, comme membre du conseil national, mais également comme conseillère régionale de Picardie de

2004 à 2010. Elle fut vice-présidente du conseil régional, où elle apporta sa contribution dans les débats et les décisions à prendre sur les questions économiques et industrielles régionales.

Elle nous a quittés le 3 septembre 2018 dans l'après-midi.

Pierre Gensous

Né le 25 juillet 1925 à Mont-de-Marsan.

Son certificat d'études en poche, il fréquente l'école nationale professionnelle de Tarbes, avant de travailler chez Hispano-Suiza comme ajusteur, puis au dépôt SNCF de Tarbes. Durant la Seconde Guerre mondiale, il participe à de nombreuses actions de sabotage de la production, avant de rejoindre le maquis du corps franc Pommiers.

De retour à Tarbes après la Libération, il entre comme traceur à la Société de Matériel de Forage et adhère à la CGT.

Délégué CGT, diffuseur de La Vie Ouvrière, collecteur, secrétaire du syndicat... Il intègre le comité exécutif de la Fédération CGT des métaux lors du 18^{ème} congrès fédéral, en octobre 1952. Il devient membre du bureau fédéral en 1954, chargé du Sud-Ouest, et suit à ce titre les grandes grèves de Saint-Nazaire en 1955. Il est élu secrétaire fédéral en 1956, en charge des questions internationales.

Élu secrétaire de l'Union internationale des syndicats (UIS) de la métallurgie en 1959 en remplacement de Livio Mascarello, puis secrétaire général adjoint de la Fédération syndicale mondiale (FSM) en 1965, il remplace Louis Saillant au poste de secrétaire général de cette même organisation à partir du VI^{ème} congrès syndical mondial en 1969. Il quitte alors le comité exécutif de la Fédération CGT des métaux.

Il nous a quittés, le 2 décembre 2017, à Bayonne. Il avait 92 ans.

Claude Godart

Né en 1949 à Liévin, Claude a été recruté en 1971 comme technicien supérieur au centre d'étude et de recherche de la Snecma Villaroche. Claude adhère à la CGT en 1973.

De 1979 à 2001 il est secrétaire général du syndicat CGT Ufict Snecma, puis secrétaire du CE Villaroche de 1983 à 1987 et administrateur de la Snecma de 1989 à 2004. Il a participé à de nombreuses luttes, dont celle historique, en 1988, pour les salaires à 1 500 francs minimum pour tous.



Il sera élu au bureau fédéral de notre Fédération au 34^{ème} congrès, en 1994, jusqu'au 37^{ème} congrès, en 2004. Depuis 2007 il était très impliqué dans la vie de l'UFM. Il était membre de notre IHS fédéral et avait créé une association d'histoire sociale au sein de la Snecma. Il représentait notre fédération à l'Amicale de Châteaubriant-Voves-Rouillé.

Claude nous a quittés le 2 juillet 2021.

Aimé Halbeher

Né le 16 mars 1936 à Paris, Aimé a obtenu son certificat d'étude en 1950 avant d'entrer sur concours à l'école d'apprentissage Renault. Il obtient son CAP et intègre le département 37, dans l'île Seguin comme ajusteur ouilleur. Son adhésion à la CGT et au PCF se fait la même année, en 1954.

En 1956, il est mobilisé et part pour l'Algérie. En 1961, Aimé devient secrétaire général adjoint du syndicat CGT Renault Billancourt et est élu au CEF de la FTM. Il a été un animateur de la grève de 1968 à Billancourt, durant laquelle l'usine a été occupée pendant 33 jours.

Aimé a occupé de nombreuses responsabilités tant dans la CGT qu'au PCF en devenant rédacteur en chef de la revue Economie et politique.

Aimé nous a quittés le 3 août 2021.

Madeleine Alloisio

Elle est née en 1929 à Saint Priest, dans une famille italienne antifasciste. Très jeune, elle est imprégnée des luttes, elle accompagnait sa mère durant les grèves du Front Populaire en 1936.

Après une formation accélérée, Madeleine rentre chez Berliet Vénissieux comme sténo-dactylo comptable. Très vite, elle adhère à la CGT et au PCF et assume de nombreuses responsabilités.

En 1952, elle est élue à la commission exécutive de notre fédération, mandat qu'elle assume jusqu'en 1956. De 1965 à 1969, elle est élue à la CE confédérale et secrétaire de l'UD du Rhône de 1964 à 1974.

Très engagée politiquement au sein du PCF, elle est députée suppléante dans la 11^{ème} circonscription du Rhône. De 1977 à 1959, elle est élue maire adjointe à Saint-Priest. Elle restera conseillère municipale jusqu'en 1995. Elle a également été élue au Bureau national des élus communistes et républicains.

Madeleine nous a quittés le 6 mars 2021.

André Barbillat

Né en 1935 à Alfortville dans le Val-de-Marne, André est diplômé d'études supérieures techniques au Conservatoire national des arts et métiers, à Paris. Il commence sa carrière chez Chausson, où il adhère à la CGT et prend ses premières responsabilités. Puis il part comme ingénieur à la SERES, entreprise qui sera intégrée à la SNIAS à Courneuve. Rapidement, il est élu secrétaire du syndicat Ufict et représentant syndical au CE.

Durant douze ans, André a été le secrétaire général du Syndicat national des cadres et ingénieurs de la métallurgie. A ce titre, il est élu au Comité exécutif de notre fédération de 1968 à 1983 et au Conseil national de l'Ufict de 1973 à 1980, puis à sa Commission exécutive de 1980 à 1991.

Il a participé activement en 1972 à la négociation pour la convention collective des ingénieurs et cadres.

En 1982, il a obtenu un congé sans solde de l'Aérospatiale pour prendre la direction industrielle et commerciale de Manufrance.

A sa retraite en 1995, il a intégré le Conseil National de l'UFR jusqu'en 1999.

André nous a quittés en mars 2021.

Mohamed Brahmi

Mohamed est né en décembre 1962 en Algérie.

Mohamed avait été élu au Comité exécutif fédéral en juin 1993, lors du 34^{ème} congrès, et avait terminé son mandat lors du 39^{ème} congrès, en mai 2011. Mohamed fut pleinement investi dans la lutte contre le racisme et les discriminations dans notre fédération. Ses victoires obtenues contre les discriminations en 2008 ont d'ailleurs créé un précédent en matière de droit du travail.

Mohamed nous a quittés, des suites d'un accident du travail, le 29 juillet 2019.

Jean-François Caré

Jean-François était un ch'ti, un vrai, né à Dechy dans le Nord. Très vite, il s'est engagé dans le mouvement social et a adhéré à la JOC, les jeunesses ouvrières chrétiennes. En 1973, il est recruté chez Renault Douai. Il adhère à la CGT en 1976.

Très vite, Jean-François a des responsabilités dans son syndicat : CHSCT, CE, CCE avant d'être désigné administrateur salarié de la régie Renault en 1978. En 1981, il est élu secrétaire général de son syndicat et est en première ligne lors de la grande grève de 1984 contre un vaste plan de licenciements - la victoire a été obtenue. Dans la continuité de cette grande grève, la direction Renault, revancharde, entame une procédure de licenciement contre Jean-François, qu'elle obtient.

En 1986, il est élu à la CE de l'UD du Nord et aussi au CEF de la FTM, mandat de la Fédération qu'il gardera jusqu'en 2004. Durant ces années, les responsabilités de Jean-François ont été diverses, mais une de ses responsabilités qui a marqué notre fédération en tant que membre du bureau fédéral, c'est l'activité internationale. Période au contexte difficile au regard de l'effondrement de l'Union Soviétique, mais aussi du départ de la CGT de la FSM.

Jean-François, dans ses responsabilités, a côtoyé Yasser Arafat, Lula et Fidel Castro. Jean-François a impulsé et construit des rencontres mondiales par filières (automobile, sidérurgie, aéronautique). Il était sensible à l'histoire sociale et a accepté le mandat de secrétaire général de l'IHS CGT Métaux.

En 2015, il part à la retraite.

Il était membre du PCF et très engagé dans sa ville de Dechy où il était conseiller municipal.

Jean-François nous a quittés en février 2021.

Thierry Diquelou

Né en janvier 1954, à Nantes, il commence en 1969 une école d'apprentissage avant d'intégrer les forges de Basse-Indre, aujourd'hui groupe Arcelor, comme électricien. Très vite, il adhère à la CGT et assume plusieurs mandats dont celui de délégué syndical. A 28 ans, il est élu secrétaire général de l'union des syndicats CGT des travailleurs de la métallurgie de Loire-Atlantique.

De 1983 à 1990, il est élu au CEF de notre Fédération.

En 1991, il crée sa propre entreprise et n'a de fait plus le même engagement mais restera toujours très proche de la CGT et du PCF.

Georges Gutierrez

Georges est né le 20 décembre 1934 à La Tronche, non loin de Grenoble (Isère), dans une ville qui se distingua durant la Seconde Guerre mondiale par l'accueil de nombreux juifs persécutés et par de nombreux actes de résistance.

Il adhère à la CGT en 1954 et, deux ans plus tard, il est collecteur des cotisations syndicales dans son entreprise. Licencié suite à son activité syndicale, il remplace Robert Laudrey comme secrétaire du syndicat CGT des métaux de



Grenoble. Il devint par la suite secrétaire général de l'Union des syndicats des travailleurs de la métallurgie de l'Isère, membre du bureau de l'Union locale CGT de Grenoble et de la commission exécutive, puis du bureau de l'Union départementale CGT de l'Isère.

Au 26^{ème} congrès fédéral, en 1968, il est élu à la Commission exécutive fédérale, mandat qu'il assure jusqu'au 33^{ème} congrès fédéral, en 1990.

Présent dans le bassin de Longwy, il intervint à plusieurs reprises dans des émissions diffusées par Radio Lorraine Cœur d'Acier. Il fut également très investi dans les grandes grèves de la dignité de 1982-1984 chez Citroën Aulnay et Talbot Poissy, en région parisienne.

Georges nous a quittés le 24 juillet 2018.

Liliane Marchais

Née le 24 août 1935 à Malakoff (Hauts-de-Seine), d'un père ouvrier-outilleur et d'une mère sans profession, Liliane Marchais, née Grelot, a obtenu un certificat d'aptitude professionnelle, avant d'être embauchée à la Compagnie générale de télégraphie sans fil (CSF) à Malakoff comme ouvrière câbleuse.

Déléguée du personnel pendant huit ans dans cette entreprise, elle est élue à la commission exécutive de la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie à l'occasion du 22^{ème} congrès fédéral, à Lille (novembre 1960), mandat renouvelé jusqu'au 24^{ème} congrès fédéral, à Issy-les-Moulineaux (novembre 1964).

Elle épouse Georges Marchais en février 1977, secrétaire général du Parti communiste français. Elle nous a quittés le 8 avril 2020, victime de la Covid-19.

Francis Nennig

Francis est né en février 1945 à Nancy. Il a travaillé 40 ans à la SAFE Hagondange comme technicien de laboratoire. Très jeune il comprendra la nécessité de la lutte et s'engagera avec la CGT et le PCF, devenant un militant responsable en tant que délégué du personnel, dirigeant du syndicat, de l'USTM, membre du comité exécutif de la Fédération (de 1986 à 1997). A ce titre, il aura la lourde tâche de renégocier durant plusieurs années la convention collective de la sidérurgie. Il bataillera avec les maîtres des forges pour obtenir le meilleur accord.

Francis nous a quittés le 7 juin 2019.

Christian Novarin

Né le 16 février 1943 dans une famille ouvrière de neuf enfants, d'un père ayant fui le fascisme italien et d'une mère auvergnate, il est élevé dans la foi catholique. Après une scolarité à l'école des frères de Saint-Denis (Seine-Saint-

Denis), il est embauché dans différentes petites entreprises. Puis, il est embauché dans l'entreprise Rateau, à La Courneuve (Seine-Saint-Denis), en 1968 comme aléseur (ouvrier P3). Attentif aux conditions de vie des salariés et aux injustices, il s'engage pleinement dans la longue grève avec occupation de l'usine, entre le 31 janvier et le 29 avril, contre la politique de restructuration et de liquidation d'entreprises. Ce conflit victorieux le convainc de prendre sa carte à la CGT la même année.

Membre du bureau exécutif du syndicat CGT Rateau La Courneuve, il a été secrétaire du comité d'établissement (1977-2001), du comité central d'entreprise et du comité de groupe (1979-1993), tout en étant membre de la coordination des syndicats CGT Alstom. Il est élu membre du Comité exécutif fédéral, du 31^{ème} congrès, en avril 1983, au 35^{ème} congrès, en mars 1997. Il a été membre du conseil d'administration de l'IHS.

Proche des prêtres-ouvriers, de la Jeunesse ouvrière chrétienne, il était un habitant de longue date de Gennevilliers (Hauts-de-Seine), où il fut élu sur une liste de gauche.

Christian nous a quittés en janvier 2020.

Auguste Parent

Né en 1931 à Comines dans le Nord, après avoir commencé sa vie professionnelle dans une petite entreprise de la métallurgie, il rentre en 1955 chez Massey-Ferguson. Il participe à ses premières luttes et s'engage dans la CGT.

En 1962, il est élu secrétaire à l'organisation du syndicat de l'usine ; à la même période, il est désigné représentant syndical au CCE. En 1963, il est élu au Comité exécutif de notre fédération. Il en sera membre jusqu'en 1971. En 1966, il est élu Secrétaire Général du syndicat de Massey-Ferguson qui comptait 1 300 salariés. Puis mai 1968, trois semaines d'occupation avec des signatures d'accords. En 1979, il devient le Secrétaire général de l'UL de Comines jusqu'en 1984.

Auguste était féru d'histoire sociale. Il a écrit un ouvrage sur cette grande entreprise qu'est Massey Ferguson. Auguste nous a quittés en novembre 2020.

Chantal Rogerat Apostolo

Née en décembre 1931 à Paris, Chantal est issue d'un milieu catholique et bourgeois, titulaire d'un DES d'histoire à la Sorbonne, elle fit le choix en 1960, après avoir été attachée littéraire puis professeure, d'entrer comme ouvrière spécialisée chez Thomson, dans le 13^{ème} arrondissement de Paris. Elle adhéra à la CGT à la suite d'une commémoration du 8 mars, journée des femmes. Rapidement remarquée, elle entra au comité exécutif de la Fédération de la métallurgie en 1963, puis au bureau en 1964 et au secrétariat en 1968.

En 1969, elle fut appelée à assurer la fonction de rédactrice en chef du magazine féminin de la CGT, Antoinette, poste qu'elle occupera jusqu'en 1982. Elle ouvrit le journal aux questions portées par le mouvement féministe des années 70.

Dès 1982, elle fut recrutée en tant qu'ingénieur d'études par le CNRS pour travailler sur la division sexuelle du travail et contribua à divers ouvrages sur l'histoire des femmes au travail. Chantal nous a quittés le 30 avril 2018.

Elie Saless

Elie est né le 1^{er} août 1941 à Yves, une petite ville d'un bassin charbonnier du Cantal. À quatorze ans, il entre comme apprenti ajusteur à la Compagnie de signaux et d'entreprises électriques (CSEE), à Riom, une entreprise de construction mécanique et électrique. Il est embauché comme ajusteur - ouvrier professionnel (OP 3) - dans cette entreprise et adhère à la CGT en 1957.

En 1976, il est élu à la commission exécutive de l'Union départementale CGT du Puy-de-Dôme.



Au congrès de la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie de 1976, il est élu au comité exécutif fédéral (CEF). Deux ans plus tard, il participe à la création de l'Union des syndicats des travailleurs de la métallurgie (USTM) du Puy-de-Dôme, dont il est l'un des secrétaires, tandis qu'il intègre le secrétariat de l'Union départementale en tant que responsable du suivi des comités d'entreprise.

Entre 1982 et 1984, il est secrétaire général de l'USTM et suit, à ce titre, la longue lutte des « *dudus* », les salariés de l'entreprise Ducellier qui luttent pour la défense de leur outil de travail. Il quitte son mandat au Comité exécutif fédéral lors du 32^{ème} congrès fédéral, à Marseille en 1986.

Il comptait parmi les fondateurs de l'Institut CGT d'histoire sociale du Puy-de-Dôme et était adhérent depuis de nombreuses années à l'Institut CGT d'histoire sociale de la métallurgie.

Il nous a quittés le 21 octobre 2019 des suites d'une longue maladie.

Roger Silvain

Né en 1931 à Chaville dans les Hauts-de-Seine, il intègre en 1946 l'école de formation professionnelle de Renault. Il a son CAP et intègre les ateliers comme ajusteur.

En 1960, il adhère à la CGT et au PCF en 1962. En 1963, élu du personnel, il intègre le bureau du syndicat de Renault Billancourt. L'année suivante, il entre au secrétariat. En 1968, Roger Silvain, avec son camarade Aimé Halbeher, est en première ligne durant les grandes grèves, avec 33 jours d'occupation. Il est élu au CEF de notre Fédération de 1971 à 1976. Durant cette même période, il est élu secrétaire général du syndicat CGT de Billancourt. En 1976, il est élu secrétaire du CCE avant d'être désigné en 1981 comme administrateur salarié au conseil d'administration de Renault. La période est difficile car Renault veut fermer Boulogne-Billancourt. La CGT travaille sur des projets économiques alternatifs, avec la voiture Neutral pour donner des perspectives aux salariés. La réponse de Renault est le licenciement de dix dirigeants, ce que l'on appellera « *les Dix de Renault* ».

En 1987, il prend sa retraite bien méritée.

Il est l'un des membres fondateurs de l'association des anciens travailleurs de Renault Billancourt de l'Ile Seguin. Cette association a pour but de cultiver la mémoire du travail et des luttes de ce site historique.

Roger Silvain nous a quittés en juillet 2021.

Amar Allal

Né en 1941 à Boufarik en Algérie, Amar a eu de nombreuses responsabilités syndicales durant sa carrière professionnelle chez Hertz, il a été DP, DS, DSC. Il a également représenté durant plus de vingt ans la CGT au sein du Syndicat national des entreprises de service et de distribution du machinisme agricole (SEDIMA).

Amar nous a quittés le 18 mai 2020.

Jean-Claude Arfélix

Né en janvier 1945 à Montpellier, il a débuté sa carrière en 1976 chez IBM, où il adhère à la CFDT. En désaccord avec sa confédération, il est de ceux qui rejoignent la CGT en 2005. Il est élu au CCE d'IBM, conseiller prud'homal, militant de droit, il a impulsé de nombreuses actions judiciaires, dont celles des discriminations syndicales.

Jean Claude nous a quittés en août 2019.

Gaston Auffret

Né en octobre 1937 à Nantes, membre du Conseil national de l'UFR.

Gaston nous a quittés en juillet 2018.

Yann Augras

Né le 28 juin 1972 à Guéret dans la Creuse, Yann rejoint à 19 ans la Sepesa qui deviendra la GM&S, une entreprise sous-traitante de l'automobile à La Souterraine. Il rejoint la CGT en 2005, il est élu au CE et en devient le secrétaire et de toutes les luttes des GM&S. Yann nous a quittés le 11 juin 2020 suite à un accident de voiture.

Jacques Bidart

Né le 25 août 1953 à Maslacq dans les Pyrénées-Atlantiques, Jacques est embauché comme technicien à la Solmer à Fos-sur-Mer en 1973, entreprise dans laquelle il a été délégué syndical central. Il développe le travail spécifique des ICT et, à ce titre, est élu à la CE de l'Ufict de 1994 à 1998.

Jacques nous a quittés le 17 avril 2020.

Jacques Bouard

Né en avril 1946 à Paris, après ses études, il entre chez Alcatel sur le site de La Verrière, dans les Yvelines, comme technicien supérieur. De 1991 à 1998 il est membre de la commission exécutive de l'Ufict, ainsi que celle de l'UGICT. Il a été membre du secrétariat de l'UD Yvelines.

Jacques nous a quittés en juillet 2019.

Marcel Bouchet

Né en aout 1931 à La Ricamarie dans la Loire, membre du Conseil national de l'UFR, Marcel nous a quittés en avril 2018.

Michel Bouet

Né en janvier 1932 à Dené, dans le Maine et Loire, membre du Conseil national de l'UFR, Michel nous a quittés en septembre 2020.

Bruno Bourbon

Né en juillet 1958 à Sens, il était délégué syndical et membre du CCE de Prysmian, à Paron. Il a également été secrétaire de l'USTM de l'Yonne et de l'UL de Sens. Il était très investi dans la vie associative et adorait le football. Il était un des responsables du club Sens Chaillots Football, dont le terrain porte aujourd'hui son nom.

Bruno nous a quittés en mai 2019.

Walter Buffoni

Né le 7 janvier 1925 à La Spezia, en Italie, membre du Conseil National de l'UFR, Walter nous a quittés en mai 2019.

Gilbert Crohare

Né en juillet 1946 à Pau, membre du Conseil National de l'UFR, Gilbert nous a quittés en juillet 2021.

Fernand Devaux

Fernand est né en 1922 à Guingamp, dans les Côtes-d'Armor. Salarié chez Hotchkiss, à Saint Denis, il est arrêté pour faits de résistance le 2 septembre 1940. Libéré, il est à nouveau arrêté pour activités clandestines en 1942 et déporté à Auschwitz. Fernand Devaux est le dernier survivant du sinistre « *convoi des 45 000* », parti du camp de Royallieu, à Compiègne, pour arriver à celui d'Auschwitz – Birkenau. A la Libération, il a repris son travail chez Hotchkiss, avant de devenir professeur dans l'enseignement technique. Fernand nous a quittés en mars 2018.

Dominique Frelaut

Né en septembre 1927 à Vannes, engagé chez Citroën à Levallois-Perret, il est licencié en 1950. Il retrouve un emploi chez Chausson à Gennevilliers où il devient secrétaire général du syndicat de l'usine et ainsi membre du bureau de l'USTM Hauts de Seine. En 1965, il est élu maire communaliste de Colombes. Il a également été conseiller général et député. Dominique nous a quittés en juillet 2018.



Charles Gaugne

Né en janvier 1932 au Creusot, en Saône et Loire, Charles est entré à la SFAC au Creusot en qualité de fraiseur aléateur. En 1949, il adhère à la CGT. Il a occupé de nombreuses responsabilités comme secrétaire du syndicat CGT Creusot Loire, secrétaire général de l'UL du Creusot, ainsi qu'à l'UD. Il vint à Paris comme collaborateur à la FTM, puis en 1980, il rejoignit l'équipe de La Vie Ouvrière.

Charles nous a quittés en juin 2018.

Jean-Pierre Grenon

Né en février 1947 à Surgères (Charente-Maritime), il était métallo, mais ses responsabilités ont plus été dans l'interpro. Il a été Secrétaire Général de l'UD de Charente-Maritime et du comité régional Poitou-Charentes. Retraité, il a été membre du bureau de l'Union confédérale des retraités.

Jean-Pierre nous a quittés en mars 2021.

Charles Guillemin

Né en septembre 1923 à Paris, il a commencé sa vie professionnelle comme ouvrier opticien. A la Libération, il adhère à la CGT et au PCF. De 1950 à 1963, il a été conseiller juridique à l'USTM de la Seine. Puis, il fut directeur de la polyclinique Pierre Rouquès, propriété des métallos parisiens. En 1979, il a été directeur des activités sociales et culturelles du CE de Chausson, et ce jusqu'en 1983.

Charles nous a quittés en décembre 2017.

André Guilloux

Né en décembre 1930 au Havre, membre du Conseil national de l'UFR, André nous a quittés en mai 2018.

Denis Jupille

Né en janvier 1947 à Chaumont, en Haute-Marne, membre du Conseil national de l'UFR, Denis nous a quittés en avril 2020.

Daniel Larche

Né en décembre 1948 à Sasnières, dans le Loir-et-Cher, membre du Conseil national de l'UFR, Daniel nous a quittés en septembre 2021.

Allain Malherbe

Né en mai 1950 dans le Morbihan, il entre en 1967 comme ajusteur à l'usine Citroën du quai de Javel, à Paris. Rapidement, il adhère à la CGT. Il participe activement à la lutte menée contre le CFT, syndicat patronal et très fascinant. De 1980 à 1985, il rejoint l'équipe de Tourisme et Travail. En 1986, il intègre la direction du centre de rééducation professionnelle Jean-Pierre Timbaud, propriété de l'UFM, patrimoine des métallos parisiens. A sa retraite, il s'est investi fortement dans l'IHS fédéral.

Alain nous a quittés en février 2018.

Alain Morais

Né en mars 1948 à Ganville-en-Beauce, dans l'Eure-et-Loir, il a été secrétaire de l'USTM de Seine-Saint-Denis et membre du Conseil national de l'UFR.

Alain nous a quittés en mars 2019.

Gilbert Prin

Né en novembre 1937 à Liévin, dans le Pas-de-Calais, membre du Conseil national de l'UFR, Gilbert nous a quittés en mai 2018.

Guy Texier

Né en janvier 1938 à Trignac, en Loire-Atlantique, il a été secrétaire du syndicat de son entreprise au chantier naval de Penhoët, secrétaire de l'UL de Saint-Nazaire, à la direction du département 44 et du comité régional. Guy a aussi été membre de la Commission exécutive confédérale.

Guy nous a quittés en octobre 2021.

Pour les membres du Conseil national de l'UFR cités, un hommage particulier leur sera fait au prochain congrès de l'UFR en 2023.

Pour finir cet hommage aux disparus, nous voudrions rendre aussi un hommage à des personnalités qui nous ont accompagnés dans la vie de tous les jours et qui étaient très proches de la métallurgie, ceux que nous appelons « *nos compagnons de route* » :

Georges Azenstarck

Photographe reporter pour le journal L'Humanité. Il avait créé une association de photographes qui a beaucoup travaillé avec la CGT et notre fédération.

Gérald Bloncourt

Il était d'origine haïtienne, très engagé dans son pays. Condamné à l'exil, il s'installe à Paris et est engagé comme journaliste à L'Humanité. Il est devenu grand reporter. Il a collaboré tout au long de sa carrière avec la CGT, dont la FTM. Gérald nous a quittés en octobre 2018.

Emmanuelle Boussard Verrechia

Avocate, elle a travaillé avec la Fédération de la métallurgie sur des gros dossiers tels que les discriminations antisyndicales, raciales et sexistes. Emmanuelle nous a quittés en avril 2020.

Michel Etiévent

Michel était journaliste et historien. Il a publié de nombreux ouvrages, dont plusieurs sur Ambroise Croizat. Il a également participé au film La Sociale et à la construction d'autres documentaires. Michel nous a quittés en octobre 2021.

Jean Magniadas

Ancien secrétaire de la Fédération des employés, Jean a été un élément important du secteur économique confédéral. Il a représenté la CGT au Conseil économique et social, il est intervenu à de nombreuses reprises lors d'initiatives de notre fédération. Jean nous a quittés en mars 2021.

Marcel Trillat

Marcel a débuté sa carrière comme journaliste à l'ORTF en 1965. Il a participé à de nombreuses initiatives audiovisuelles militantes. Il a collaboré dans les années 70 au journal L'Humanité. Il a animé la radio libre de luttes Lorraine Cœur d'Acier lancée par la CGT. Marcel a réalisé de nombreux documentaires où les métallos étaient très souvent présents. Marcel était un militant de la CGT, il a lutté pour garantir la liberté de la presse et l'indépendance de l'audiovisuel public. Marcel nous a quittés en septembre 2020.





Alain GOUDJIL, *Bosch Rexroth Vénissieux, USTM 69*

Cela fait plus de vingt-trois ans que nous travaillons 32 heures, ce qui prouve que cela est possible. Plus que travailler moins et mieux, je dirais surtout que nous travaillons tous puisque ce passage à 32 heures a permis de réaliser cent embauches et de faire sortir cent personnes de la précarité, ce qui n'est pas négligeable. On peut d'ailleurs dire que l'accord sur les 32 heures a été écrit par la CGT puisque nous étions la seule organisation représentative.

Durant le premier trimestre de 2020, la CGT était en lutte contre la réforme des retraites, puis l'épidémie de Covid est arrivée. Qui était auprès des salariés lorsque tout s'est arrêté ? La CGT ! Nous avons mis en place des permanences téléphoniques, avons répondu à leurs questions et pris soin de leur santé. Sont ensuite arrivés les accords d'APLD, les ruptures conventionnelles collectives et la CGT était une nouvelle fois là pour défendre les salariés. Nous avons également suivi les négociations sur le dispositif conventionnel et travaillé avec les USTM, les syndicats et la région pour informer au mieux les salariés. Je n'ai donc pas à rougir d'être à la CGT et je pense que nous pouvons être fiers de tout ce que nous avons fait ces deux dernières années. J'aimerais aussi que nous adressions tous nos remerciements à la délégation qui a participé aux négociations sur la convention collective nationale.

Fabrice LUCAS, *PSA Rennes*

En tant que militant CGT de PSA, je ne peux pas ne pas évoquer la situation du syndicat de l'usine de Poissy. Comme vous le savez peut-être les directions de l'UD 78 et de la Fédération ont créé de toutes pièces, à la fin de l'année dernière, un deuxième syndicat CGT dans cette usine alors que le syndicat CGT historique existe depuis soixante ans. Pour quelle raison ? Les directions de l'UD et de la Fédération s'appuient sur une dizaine d'opposants pour dire que ce syndicat historique, qui compte près de 300 syndiqués ne serait pas démocratique. Ce serait même une « dictature »...

Pour bien connaître les camarades de Poissy, je peux vous affirmer que ce sont des calomnies, et bien des camarades et des militants de Rennes qui ont côtoyé les camarades de Poissy peuvent en témoigner. J'ai été invité au congrès de ce syndicat le 14 novembre dernier, congrès qui a été organisé à la demande de la dizaine d'opposants appuyés par les structures. Or les seuls absents étaient les opposants et les structures, alors que les syndiqués étaient près de 200 et ont réélu leur direction syndicale et leur secrétaire général, Farid Borsali.

C'est à ce syndicat que l'UD 78 et la Fédération voudraient interdire de porter le nom CGT. Dans mon syndicat, au début, c'était l'incompréhension ; maintenant, c'est l'écœurement et la colère. Qu'est-ce qui va être décidé d'en haut après cela ? Le retrait du mandat de délégué syndical central de Jean-Pierre Mercier ? Il a été élu DSC par plus de 95 % des syndiqués du groupe PSA et nous en sommes fiers. Il fait du bon travail et je peux vous assurer que les syndiqués de PSA souhaitent largement qu'il reste leur DSC !

Dans l'Automobile, chez les constructeurs comme les sous-traitants, nous en prenons plein la tête et les attaques vont s'amplifier puisque le patronat parle de 100 000 suppressions d'emplois dans les années à venir. Nous, les syndicats, attendons du soutien de la part de nos structures mais là, c'est un véritable coup de poignard dans le dos qui nous est porté et nous ne nous laisserons pas faire !

Dans cette période où les travailleurs se prennent des coups de la part du patronat et du gouvernement, c'est d'unité que nous avons besoin, pas de division. Vive la CGT unie ! Non à la division !

Grégory LEWANDOWSKI, *Thales*

De quelle CGT les salariés ont-ils besoin ? Je pense qu'ils ont besoin d'une CGT qui soit force de proposition, porteuse de projets, et qui ne reste pas dans la dénonciation. Si nous voulons vraiment avancer, nous devons porter des projets, et ce pour deux raisons.

La première, c'est que beaucoup de sociétés sont en liquidation ou en difficulté en raison de la financiarisation de l'industrie, et cela risque de continuer si nous laissons la stratégie des entreprises aux mains de leur direction. Notre rôle est donc de contester la stratégie des entreprises et de porter des projets.

La deuxième, c'est que nous avons des projets partout. On en voit souvent apparaître dans des entreprises en difficulté mais il ne faut pas attendre qu'une entreprise soit en difficulté pour porter des projets. Nous pouvons les porter régulièrement, surtout lorsqu'une entreprise se porte bien. Thales, par exemple, se porte très bien. C'est donc le moment d'investir dans de nouveaux projets, comme celui consistant à reconstruire la filière des équipements et technologies en France, que nous portons depuis dix ans et qui commence à avancer. Nous devons le faire si nous voulons rassembler les salariés et les mettre en mouvement. Nous pouvons mobiliser les salariés sur quelque chose de positif, alors mettons nos projets en avant, portons-les et soyons fiers de ce que nous faisons pour que l'industrie réponde réellement aux besoins des citoyens.



Stéphane PUECH, *Bosch Rodez*

Le syndicat CGT de Bosch Rodez souhaite intervenir pour vous informer de notre démarche syndicale lors de ces trois dernières années.

Le syndicat a engagé depuis trois ans une démarche syndicale consistant à tout mettre en œuvre pour créer les conditions d'un rapport de forces avec les salariés. Dans notre démarche de vie syndicale, nous avons échangé et décidé, avec les syndiqués, des revendications du syndicat. Nous avons porté pendant de nombreux mois la revendication d'une baisse du temps de travail avec maintien de la rémunération, ainsi que de nombreuses propositions sur le volet industriel.

Nous avons tenu quatorze AG de syndiqués pendant ces trois ans, avec une participation importante des syndiqués, avec environ 75 syndiqués sur 172. Pendant trois ans, le syndicat a informé, proposé et consulté les salariés à de très nombreuses reprises. Au-delà de nos nombreux tracts, nous avons tenu 28 AG de salariés. Il a été très difficile de convaincre et de rassembler car il y avait en moyenne une centaine de salariés sur 1 200.

Le 5 mars 2021, la direction allemande a annoncé la suppression de 750 emplois. La colère ne s'est pas fait attendre car suite à cette annonce, des militants CGT ont décidé de bloquer le site. 80 % des salariés se sont réunis devant le portail. Seule la CGT étant présente et, à l'unanimité, lors de la prise de parole, les salariés ont voté le blocage du site et refusé les annonces faites par la direction. Cette action a aussi permis de pousser les autres syndicats Sud et CFE à venir s'exprimer, mais en tenant un discours de division pour faire reprendre le travail en disant aux salariés « *pour l'instant, il n'y a que la CGT ; pour nous, c'est trop tôt* ».

Les salariés sont aussi responsables mais depuis ce jour, ils ne se sont plus mobilisés et cela est dû à une division créée par les autres syndicats de complaisance de classe. Mais le syndicat n'a jamais lâché car, fidèles à nos intérêts de classe, nous avons toujours continué à dire la vérité aux salariés, même quand celle-ci est dérangeante, et même si notre discours de vérité n'est pas majoritaire à l'usine. Lors de l'AG que nous avons tenue le 16 novembre dernier afin que chaque salarié prenne ses responsabilités sur l'avenir de l'usine, 320 salariés ont répondu présent. S'en est suivi une consultation où 900 salariés ont validé le plan de la direction qui détruit 750 emplois. Le syndicat a dû suivre l'avis démocratique. Toutes nos décisions ont été prises démocratiquement lors des réunions d'élus, de syndiqués et des AG de salariés.

Pendant trois ans, le syndicat a connu des divisions qui ont mis à mal notre organisation. Au bout de ces trois ans, neuf délégués CGT ont démissionné de leur mandat ou ont quitté l'usine, succombant au chant des sirènes patronales, laissant ainsi le syndicat avec onze camarades pour défendre les emplois de 1 200 salariés. L'image du syndicat en a été écornée à l'usine, étant donné que l'ancien Secrétaire a tenté de le démolir, n'étant pas en accord avec les orientations de la CGT et montrant son désaccord total en rendant sa carte à la CGT, préférant collaborer avec la direction.

La complaisance de classe n'est pas seulement le lot des autres organisations syndicales ; notre syndicat est lui aussi traversé par cette ligne syndicale. Malgré cela, les camarades restants ont pensé avant tout à notre CGT. Ils ont continué à s'engager pleinement dans notre démarche syndicale et n'ont pas hésité à prendre des mandats – tant syndicaux que de responsable de syndicat –, permettant ainsi au syndicat de se relever.

Pendant cette période, le syndicat s'est retrouvé bien seul face à une coalition Sud/CFE/direction et politiques contre notre syndicat. Sans aucune polémique de notre part, nous avons aussi pu nous apercevoir que nous n'avons pas pu compter sur le soutien de certaines instances CGT, étant donné que nous avons échoué à rassembler les sala-

riés pour mener une lutte afin de défendre nos emplois, ce qui semble être dérangeant au sein de la CGT.

Nous constatons que la CGT met en avant les luttes menées dans les usines, soutient tous les syndicats CGT qui sont dans l'action avec les salariés et salue les nombreux jours de lutte. Malheureusement, notre organisation fait aussi le choix – comme nous l'avons vécu – d'oublier les syndicats comme le nôtre qui se sont retrouvés seuls à mener un combat syndical défendant une baisse du temps de travail avec maintien de la rémunération, la défense de l'outil industriel et des emplois, et des propositions visant à diversifier notre usine.

Notre situation n'a peut-être pas intéressé, étant donné que cela s'est fait à grand coups de millions d'euros pour financer des départs volontaires et des préretraites. Pourtant, nous avons vécu la destruction de 750 emplois, ce qui représente 60 % des effectifs de l'usine, et de plus de 2 000 emplois sur le territoire.

Nous avons proposé des arrêts de travail, des convergences avec nos camarades métallos, en essayant d'impliquer les salariés, mais ayant échoué à rassembler la majorité des salariés, certaines instances de la CGT ont fait le choix de ne pas parler du combat des camarades Bosch qui se sont pleinement impliqués pour rassembler les travailleurs, et cela face à une direction haineuse vis-à-vis de tous les élus CGT. Notre combat syndical à onze a duré 252 jours mais dans l'indifférence la plus totale. Long moment de solitude pour notre syndicat...

Aujourd'hui, c'est du passé, mais nous considérons qu'il est urgent de revoir notre façon de fonctionner pour éviter que cela ne se reproduise. Heureusement que nous avons eu le soutien et les conseils des camarades du syndicat des retraités CGT Bosch.

Le responsable de la CGT qui s'est intéressé à notre situation est le secrétaire de l'Union départementale de l'Aveyron, qui a toujours été en lien avec le syndicat, citant notre combat à l'usine à chaque occasion.

Nous avons souvent entendu que la CGT est aux côtés des salariés qui se battent ou qui luttent. Qu'en est-il lorsque le syndicat tente de mobiliser ou de se rassembler pour défendre nos intérêts face aux directions d'entreprise mais n'y arrive pas ? La CGT doit-elle continuer à exister dans ces usines, comme nous l'avons vécu ? Cette question, que tant de camarades se posent, doit animer pleinement les débats de notre congrès sur le thème « *de quelle CGT les salariés de la Métallurgie ont-ils besoin ?* ».

Comme a pu le dire un camarade, « *les salariés à Bosch n'ont sûrement pas besoin d'une CGT démocratique et de lutte* ». Face à cette situation, le syndicat de Bosch est amené à disparaître, et cela dès la fin de cette année lors des élections professionnelles.

Par cette intervention, au nom du syndicat CGT Bosch, nous souhaitons saluer tous les camarades qui luttent et aussi ceux qui, comme nous, mènent un combat syndical visant à défendre nos intérêts de classe mais qui sont peut-être oubliés et dont on ne parle jamais.

Election de la présidence de la 2^e séance

Fabien Gâche (président), Catherine Delaunay (vice-président) et Denis Leblanc (minutage) sont élus à la présidence de la 2^e séance.



Alexis BOUCHIS, Renault Trucks Bourg-en-Bresse

Je voudrais partager avec vous une forte mobilisation réalisée en janvier 2022, suite à une trahison de notre employeur. En 2021, la bataille a commencé au lendemain des NAO 2021, avec pour slogan : « *la trahison !* ». Pourquoi la trahison ? Parce que notre direction voulait redistribuer seulement 1 % d'AGS aux travailleurs et rien pour le budget promotions. Voilà la récompense du dur labeur des travailleurs. C'est alors qu'a commencé une campagne de communication, portée par la CGT, sur cette haute trahison. Les carnets de commandes ne font qu'exploser, de plus en plus d'efforts sont demandés aux travailleurs et leur seule récompense est d'être de plus en plus pauvres.

Dès les premiers tours des NAO 2022, la CGT a su mobiliser ses effectifs. 70 % des travailleurs se sont mis à l'arrêt pour défendre et réclamer notre dû. Une telle mobilisation n'était pas arrivée depuis de nombreuses années. Cette mobilisation populaire, portée par la CGT, nous a permis de tripler nos AGS entre 2021 et 2022, avec 2 000 euros nets de prime par salarié.

Cette augmentation est encore malheureusement loin du compte mais la fessée portée à nos exploiters a été la plus belle des récompenses. Cette action a également permis à la CGT de prouver une fois de plus ses valeurs face aux injustices subies par les travailleurs est également entraîné des adhésions syndicales. Merci la CGT !

Jean-Pierre MERCIER, PSA Poissy

Camarades, je suis DSC du Groupe PSA et, à ce titre, mon intervention aurait dû porter sur les attaques de PSA, les milliers de licenciements d'intérimaires ou la fermeture de l'usine de moteurs de Douvrin, dans le Nord, où 1 500 salariés sont menacés de se retrouver sur le carreau. Mais je suis obligé d'intervenir pour dénoncer un manquement grave au fonctionnement démocratique au sein de notre fédération concernant la CGT du groupe PSA.

Aujourd'hui, la direction de la Fédération veut rayer de la carte le syndicat historique CGT de PSA Poissy, un syndicat fort de 290 syndiqués et qui fait 35 % aux élections. Comme dans bien des syndicats, et à tous les niveaux de la CGT, les désaccords existent. A Poissy, depuis un an, quelques délégués ont contesté la direction du syndicat, ce qui est leur droit le plus strict. Avec la Fédération, ils ont demandé au syndicat d'organiser un congrès exceptionnel, ce que nous avons accepté en respectant à la lettre nos statuts, congrès qui s'est déroulé le 14 novembre dernier, réu-

nissant 193 syndiqués. Or non seulement les camarades qui ont demandé ce congrès ne sont pas venus, mais la Fédération a refusé d'y participer, méprisant ces 193 syndiqués qui s'étaient réunis pour entendre et juger ce que les uns et les autres avaient à dire.

La direction du syndicat CGT PCA Poissy a été réélue lors de ce congrès. Et c'est là qu'on commence à marcher sur la tête quand la direction fédérale décide de se lancer dans une politique de division. Au mépris des statuts de la CGT, la Fédération affirme qu'il ne s'est rien passé le 14 novembre et a ensuite soutenu l'organisation d'un deuxième congrès, qui a réuni un mois plus tard une trentaine de salariés de l'usine, et elle vient de valider la création d'une deuxième CGT à PSA Poissy. Et comme si cela ne suffisait pas, le syndicat a reçu un courrier lui interdisant de se réclamer de la CGT. On n'aurait plus le droit de porter un badge ou une chasuble CGT, de distribuer un tract CGT !

La CGT de PSA Poissy, c'est soixante ans d'histoire de luttes et de grèves face à un patron de combat qui va de Simca, Chrysler, Talbot et, aujourd'hui, PSA. Les patrons ont toujours cherché à casser, à détruire la CGT sans jamais y arriver. Farid Borsali, notre secrétaire, cumule à lui seul trente jours de mise à pied, deux tentatives de licenciement et une condamnation à un mois de prison avec sursis et cinq ans de mise à l'épreuve. Mais aujourd'hui, les coups ne viennent pas du patron : ils viennent de chez nous, de notre propre maison ! Le patron et les autres syndicats se frottent les mains. Ils se disent enfin qu'ils vont pouvoir se débarrasser de cette CGT dont ils n'ont jamais réussi à avoir la peau !

A l'annonce de la création d'une deuxième CGT, 1 085 salariés ont signé une pétition, au grand jour, devant les chefs et les délégués FO et CFTC, pour affirmer que, pour eux, la CGT, c'est la CGT historique. Car même, s'ils ne sont tous pas syndiqués, ils savent que face au patron, ils ont besoin de la CGT, en qui ils ont confiance.

91 % des délégués des 16 syndicats CGT du groupe PSA ont signé la même pétition. Alors que cherche la Fédération ? Si elle a des reproches à faire au syndicat, pourquoi n'est-elle pas venue les faire au congrès ? Elle pouvait s'adresser à 193 camarades et 12 représentants des syndicats du groupe PSA qui étaient venus pour ça, à leur demande. Ces syndiqués-là ne méritaient-ils pas que la Fédération s'adresse à eux ? Ils ne seraient bons qu'à payer leurs timbres ?

Camarades, créer une deuxième CGT pour ensuite vouloir supprimer la CGT historique, composée de 290 syn-



diqués est irresponsable et suicidaire ! Depuis 26 ans que je milite, je n'ai jamais entendu dire qu'un syndicat soit supprimé sur le simple bon vouloir de quelques responsables d'une fédération. Cela serait un précédent énorme, extrêmement lourd de conséquences pour tout le monde. Cela voudrait dire que n'importe quel syndicat, sur la base de n'importe quels reproches, pourrait être supprimé.

A la CGT, c'est le syndiqué qui doit être acteur et décideur. Ne pas respecter ses votes et ses décisions, c'est être antidémocratique et c'est inacceptable ! Ce n'est pas ça, la CGT ! Cela ne peut pas être ça ! Que l'on travaille pour les donneurs d'ordres ou les sous-traitants, l'ennemi, ce ne sont pas les syndiqués qui élisent en congrès leur direction syndicale mais le patronat !

Je tiens à réaffirmer ici notre volonté de dialogue. J'appelle solennellement la nouvelle direction qui sortira de ce congrès à un changement radical de cette politique irresponsable et suicidaire, car nous nous continuerons toujours à être des militants CGT, fiers de l'être, et à défendre dans l'unité les intérêts des salariés face à la direction de PSA !

Camarades, je vous souhaite un bon congrès, et qu'on arrête les « conneries », que nous soyons tous ensemble face aux patrons. Cette histoire ne peut plus durer ! Ce sont les syndiqués qui sont propriétaires de leur syndicat et ils doivent le rester ! Vive la CGT, mais vive la CGT démocratique !



Gilles CASIMIR, USTM 63

Je voudrais revenir sur la situation vécue par notre camarade Christian Lacoste. Quand un militant, un syndicaliste ou un élu s'engage dans la lutte, il ne s'attend peut-être pas à vivre ce qu'a vécu Christian, à savoir des convocations à la gendarmerie ou des auditions devant un juge, sur la base d'accusations fantaisistes. Le 17 novembre dernier, la justice l'a dédouané des accusations portées contre lui, à propos d'un vol qu'il n'a jamais commis, ou d'avoir poussé un salarié de Constellium au suicide, salarié qui a en fait mis fin à ses jours après la mise en place du lean dans son entreprise. Sur ce sujet, son nom a aussi été sali par la presse, en particulier le journal La Montagne, que nous avons rebaptisé La Hontagne.

Suite à cela, nous avons porté plainte contre la direction de l'Entreprise, dont sept salariés se sont suicidés. Nous

espérons bien que ses patrons seront convoqués par la justice pour s'expliquer sur tous ces drames. Le problème, c'est que la juge qui s'occupe de cette affaire a tenu des auditions et a – peut-être naïvement – écouté un syndicat, en l'occurrence FO, qui a fait des déclarations « pourries ».

Nous avons aussi mis en place une fiche sur le harcèlement moral et les discriminations à destination de nos camarades de la région Aura qui risquent d'être victimes du comportement des patrons et des syndicats qui accompagnent leur démarche.

Olivier TOMNET, Snecma Gennevilliers

Je pensais participer au congrès de la métallurgie et j'espère que ce ne sera finalement pas celui de PSA car nous ne sommes pas venus pour cela. A la CGT, nous avons différentes sensibilités politiques et c'est ce qui fait notre richesse car cela alimente nos débats. Nous ne sommes pas toujours d'accord sur tout mais la commission exécutive – du syndicat ou fédérale – est là pour trancher.

Ce qui se passe chez PSA, nous l'avons connu dans notre entreprise. Nous avons d'anciens militants qui étaient collés à leur siège et il était difficile pour les jeunes militants de prendre leur place dans l'organisation. Nous avons essayé de le faire en bonne intelligence, en leur demandant de se mettre en retrait lors de la fusion des instances. Il s'est alors passé la même chose qu'à Poissy, à savoir une scission, et certains camarades n'ont pas hésité à se présenter en candidats libres contre la CGT. Il ne peut plus y avoir de camarades qui utilisent la CGT et leurs heures de délégation pour militer pour leur parti politique. La CGT n'a pas à mettre en avant un parti politique plutôt qu'un autre.

Fabrice LALLEMENT, Soitec Bernin

L'élection présidentielle aura lieu dans deux mois et demi et la question que tout le monde se pose est : quelle droite va gagner ? Face à elle, la CGT propose un syndicalisme de lutte, basé sur la création d'un rapport de forces et l'obtention de nouveaux droits pour les salariés. Pour ce faire, nous avons une arme : la démocratie syndicale et même si nous avons demain un président progressiste, cela devra rester notre priorité. En 1936, s'il n'y avait pas eu la rue pour pousser le gouvernement Blum, il ne se serait pas passé grand-chose. Par la suite, en 1981, en 1988 puis en 2012, on voit bien qu'il ne s'est rien passé dans la rue et le libéralisme s'est développé malgré un gouvernement dit « progressiste ».

La prochaine élection va aussi définir le contexte des cinq années à venir. Même si c'est un moment capital, j'ai l'impression que nous regardons ailleurs, ce qui s'explique principalement par la décadence des partis qui sont censés nous représenter. Nous avons une problématique de division et d'absence de débouchés politiques et j'ai peur que nous soyons encore sur le reculoir pendant cinq ans.

Aujourd'hui, l'urgence est de remettre le social et les luttes associées au centre des enjeux car 15 % de la population, soit plus de 9 % des citoyens français, vit sous le seuil de pauvreté. Une autre urgence est d'abattre le capitalisme, qui est à l'origine de la crise écologique, crise qui s'accélère et entraînera aussi des crises humanitaires. Il faut absolument attaquer les causes des politiques libérales en place et arrêter de se diviser sur les conséquences de celles-ci. La société est en train de s'atomiser à cause de ce qui est fait aux niveaux politique et économique alors sans appuyer un candidat, pour moi, la CGT doit entrer dans la bataille politique et être beaucoup plus audible dans les débats actuels.

Il faut également que nous nous ouvrons aux collectifs citoyens, associations et syndicats qui nous sont proches pour constituer un socle commun puissant en rupture avec le capitalisme.

Je voudrais faire un petit aparté sur ceux que l'on appelle les « illibéraux » tels que Donald Trump, Jair Bolsonaro,

Viktor Orban ou, en France, Eric Zemmour ou Marine Le Pen. Ils sont réactionnaires sur le plan sociétal mais surtout ultralibéraux sur le plan économique. Malgré leurs envolées souverainistes, ils continuent à gaver l'oligarchie et n'ont pas de solutions pour répondre à la crise sociale actuelle. La période est trop grave pour entrer dans des guerres de chapelle. Il faut créer des dynamiques dans les entreprises, dans les territoires et au niveau national.

Nous devons aussi prendre nos responsabilités concernant la situation actuelle. Si la situation actuelle est telle qu'elle est, c'est peut être aussi parce que nous ne sommes pas assez impliqués dans le débat politique actuel – à « gerber » – et je pense que nous devons apprendre à nos élus à sortir de leur entreprise et à s'engager politiquement. Il faut proposer une alternative crédible, capable de prendre le pouvoir. Et je finirai par une citation : « ils ne sont grands que parce que nous sommes à genoux ».

François ROCHE, Airbus Hélicoptères Marignane

La division hélicoptères d'Airbus a réalisé pratiquement 7 milliards d'euros de chiffre d'affaires l'an dernier, a livré plus de 400 hélicoptères et a battu son record de 2017 avec une productivité en hausse. Ça, c'est l'analyse patronale mais du côté des salariés, ce n'est pas la même chose. Avec des investissements de 57 millions d'euros pour un nouvel atelier de montage mécanique, où la robotisation nous visse un peu plus à notre poste de travail, nous serons encore un peu plus comme dans le secteur automobile et ferons un travail de plus en plus répétitif. A cela s'ajoutent des logiciels mouchards qui se déclenchent dès que nous quittons notre machine pour prendre une pause. En fait, l'électronique, l'informatique et la robotisation, qui pourraient servir à nous soulager de la douleur du travail, nous accaparent et accroissent encore notre exploitation.

Pourtant, cette machine patronale bien huilée a été confrontée à un grain de sable voilà six mois, avec une grève venue de la sous-traitance, en l'occurrence des peintres de l'entreprise Satis. Après quatre jours de grève, ils ont obtenu des augmentations de salaire, une prime, des négociations et un plus grand respect des travailleurs. S'ils ont gagné, c'est parce qu'ils ont mené leur grève avec détermination et courage. C'est aussi grâce à la mobilisation des travailleurs d'Airbus, qui sont allés tous les jours au piquet de grève à l'intérieur de l'usine, et si la direction d'airbus a demandé au patron de Satis d'arrêter cette grève en cédant à leurs revendications, c'est qu'elle a eu peur de sa généralisation. Cette énergie militante elle vient du fait que notre syndicat fonctionne démocratiquement. Ce sont les syndiqués qui se réunissent en assemblée générale chaque mois et qui décident des orientations du syndicat. Si nous n'avions pas cette démocratie dans notre syndicat, nous n'aurions pas la même force de frappe.

Les syndiqués sont propriétaires de leur syndicat et cela est plus efficace que n'importe quelle directive qui viendrait d'en haut. C'est cela qui nous a permis d'emporter le morceau face à la direction de Satis et de créer, dans la foulée de cette grève, une section syndicale chez Simra, une entreprise sous-traitante de l'aéronautique qui compte 13 000 salariés en France et où la CGT avait disparu. Si nous avons pu le faire, c'est parce que notre politique inspire confiance aux travailleurs.

Je suis à Marignane, loin de Poissy, mais j'exprime toute ma solidarité envers le syndicat de cette usine car nous fonctionnons de la même façon, et je pense, pour reprendre les mots de Jean-Pierre Mercier, qu'il faut arrêter les « conneries ». Nos ennemis, ce sont les patrons et nous ne devons pas nous diviser en interne.



Bettina WINTERSTEIN, Secrétaire générale de l'USTM du Bas-Rhin

Pour commencer, je vais vous donner quelques chiffres concernant le Bas-Rhin. Notre USTM compte une centaine de sections syndicales – dont trois nouvelles bases qui ont vu le jour récemment – quatre syndicats statutaires et plus de 2 000 adhérents, ce qui nous vaut – et je tiens à le souligner – la chance d'avoir une secrétaire administrative à temps plein.

Nous avons, depuis la rentrée de septembre, décidé de faire des AG par bassin d'emploi pour être au plus près des élus et mandatés de notre région, et je dois dire que cela a été un grand succès. Nous avons donc tenu cinq AG entre septembre et octobre, ce qui nous a permis également de répondre aux différentes attentes des sections. Ce mode de fonctionnement a été très apprécié, nous avons pu échanger avec tous les élus présents, ce qui n'était pas le cas avant lorsque nous tenions nos AG traditionnelles. Là, tout le monde a vraiment pu s'exprimer, prendre la parole et nous dire ce qui allait, ce qui n'allait pas aussi et cela nous a permis d'avoir de très bons débats.

L'USTM du Bas-Rhin fait bien sûr partie de la coordination métaux Grand Est, coordination qui se réunit une fois par mois. Nous avons tenu notre 2^{ème} conférence régionale le 1^{er} décembre, les camarades sont très impliqués et font un travail de titan dans cette région. Ils ont même réussi à faire revivre des USTM où le syndicalisme était quasi-inexistant. Nous avons créé un collectif formation.

Notre façon de travailler est simple : nous échangeons via Whatsapp, nous sommes tous au même niveau, jeunes ou moins jeunes, les anciens nous apprennent énormément et, tous ensemble, nous faisons du syndicalisme, du syndicalisme CGT, bien que nous soyons adhérents de partis politiques différents. La CGT est apolitique, effectivement, car nous nous battons contre les idées d'extrême-droite mais nous sommes en premier lieu des syndicalistes et notre politique doit être au profit de la CGT, et non pas la CGT au profit des différents partis politiques. Nos mandats nous servent à défendre les intérêts de tous les travailleurs de la métallurgie, à négocier pour un meilleur lendemain avec le cahier des charges de la CGT, avec les revendications de la CGT et, malheureusement, beaucoup d'entre nous l'ont oublié, ce qui est bien dommage.



Nous arrivons à faire de l'excellent travail et si nous y arrivons, tout le monde peut y arriver. Il faut juste y croire et ne rien lâcher car tous les efforts et tout le travail fourni payent à un moment. Le parcours est parfois compliqué et semé d'embûches mais votre paie, vous l'aurez quand, dans votre entreprise, les salariés voteront pour la CGT.

Thierry GONNOT, *Renault Flins*

Je voudrais parler de ce que nous vivons actuellement, avec l'explosion du prix de l'énergie et des produits de consommation, et de la nécessaire bagarre que nous devons mener – et qui devrait être impulsée par la Confédération – pour l'augmentation des salaires, qu'il faut indexer sur l'augmentation réelle des prix. Si nous arrivons à mener cette bagarre, nous aurons les salariés avec nous car ils rencontrent tous des problèmes à la fin de chaque mois.

Chez Renault, le PDG a décidé de réduire la production de 30 % partout dans le monde et de supprimer environ 20 000 emplois. Allons-nous laisser les patrons faire ce qu'ils veulent ? Il faut partager le travail pour que nous travaillions tous !

Concernant ce qui se passe à Poissy, l'UD 78 et la direction fédérale ont décidé de créer un nouveau syndicat. Je suis d'accord avec l'idée de créer de nouveaux syndicats mais il faut le faire dans les déserts syndicaux, pas pour concurrencer ceux qui existent déjà.

Romuald L'HOSTIS, *Damen Brest*

Je souhaiterais parler ici de la problématique ACAATA (le droit de partir en maladie dû à l'exposition amiante) et RAT (repérage amiante avant travaux), sujet sur lequel les chantiers de la réparation navale civile sont en conflit avec le gouvernement depuis 2017.

Sous couvert d'une norme franco-française pour des navires qui naviguent dans le monde, nous ne serions plus en contact avec ce poison qu'est l'amiante. Cela est une pure imagination, un mensonge gouvernemental. Cela veut dire que cette norme s'applique uniquement dans les chantiers de la réparation navale civile française. Les navires qui vont se faire réparer ailleurs, en Europe ou dans le monde ne sont pas obligés de se justifier s'ils posent de l'amiante à bord. Cela est intolérable !

Pour le chantier de réparation navale Damen de Brest, la Réparation navale de Marseille et le collectif naval – qui est dans le même combat –, la date de fin de notre reconnaissance ACAATA est prévue pour juin de cette année. Mais cela ne s'est pas fait tout seul car le gouvernement voulait mettre fin à notre reconnaissance en 2020. Des grèves ont permis un report de cette date. La lutte paie les camarades !

Aujourd'hui, les syndicats se battent encore pour cette reconnaissance. Ce jeudi 3 février, les chantiers de la réparation navale de Brest, Navtis, Sobec et Damen, sont en grève une fois de plus. Nous avons deux revendications, la première étant une harmonisation européenne du RAT à minima. Pourquoi en effet les salariés de la réparation navale civile française seraient-ils protégés et pas les autres ? Et tant que nous n'aurons pas obtenu cette première revendication, nous exigeons une reconnaissance ACAATA sans date butoir. Grèves et luttes s'ensuivront si nous n'avons pas satisfaction.

J'ajoute que nous avons organisé une manifestation le 17 décembre devant la sous-préfecture de Brest, durant laquelle nous avons mis le feu à son portail (en acier). Grâce à cette action, nous avons reçu hier une saisine du gouvernement, signée de cinq ministres, nous invitant à reprendre les discussions sur le RAT.

Olivier LE PENVEN, *Airbus Toulouse*

Il est très compliqué pour les salariés de notre entreprise de rejoindre la CGT car Airbus a une histoire bien particulière. La crise de la Covid a cependant fait un peu évoluer

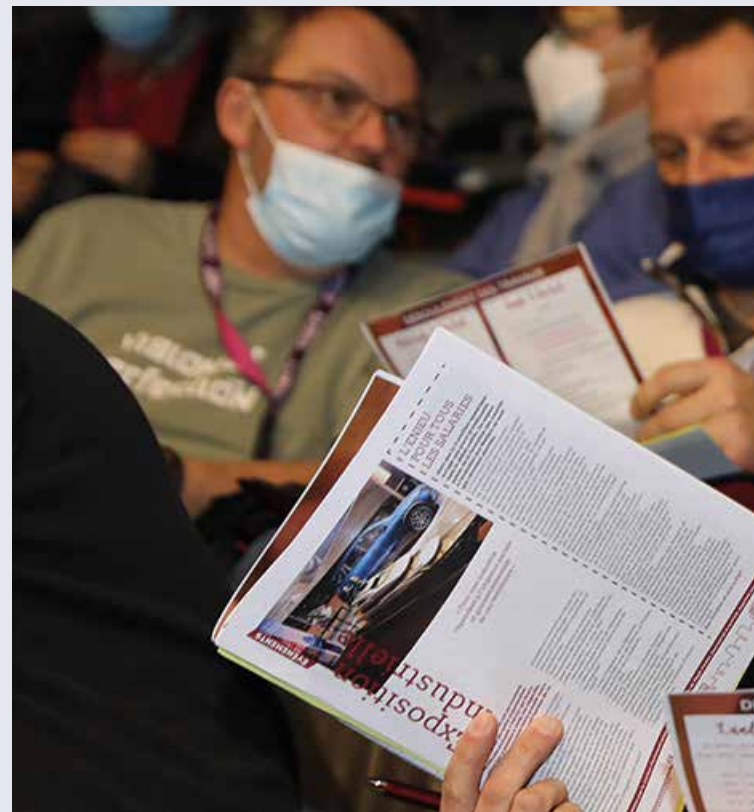
les consciences. Surtout, nos collègues ont énormément apprécié les informations que nous leurs avons données sur les attaques portées par la direction contre les salariés. Ainsi, quand le travail a repris, une partie d'entre eux a voulu rejoindre la CGT car notre discours répondait à leurs attentes, qui sont de ne plus accepter les compromissions ni les reculs. Dans le secteur de la peinture, une trentaine de salariés a rejoint la CGT et FO a été réduite au minimum. Il y a aussi sur les chaînes de montage des gens qui veulent se syndiquer à la CGT.

Notre discours est simple : nous voulons créer un rapport de forces en utilisant l'arme de la grève. Cela n'est pas dans la tradition d'Airbus mais une partie des salariés commence à être gagnée à cette idée. Nous savons que cela est difficile car chez Airbus, nous devons nous attaquer non seulement à notre patron mais aussi aux syndicats maison. Adhérer à la CGT est donc extrêmement compliqué et je pense que les conditions sont les mêmes à Poissy. Si on rejoint la CGT, c'est parce qu'on a envie de se battre collectivement. A Airbus Toulouse, nous aimerions bien nous aussi pouvoir organiser un congrès avec 193 syndiqués et nous nous mettons à leur place : comment imaginer que l'on puisse leur dire que ce qu'ils ont décidé n'a pas de valeur ? Il faut en finir avec cela car notre ennemi, c'est la direction et personne d'autre.

Par ailleurs, un camarade de mon syndicat m'a demandé des précisions sur le fait que notre secrétaire ait dit qu'il fallait lutter contre les extrêmes. Extrême droite et extrême gauche, est-ce la même chose ? Il y a une certaine incompréhension et nous tenons à réaffirmer que nous sommes pour un syndicalisme de lutte de classe, qui veut se battre avec ses armes, en l'occurrence la grève.

Samir BOUHALI, *Ineos Hambach*

Je voudrais témoigner ici de l'hypocrisie du patronat. Fin 2015, nous avons mené la lutte contre notre patron qui voulait nous faire travailler plus sans nous payer plus (39 heures payées 37). Le groupe Daimler nous avait aussi fait des grandes annonces en 2018, à savoir que nous produirions des véhicules Mercedes électriques. Or en juillet 2020, il a finalement décidé de vendre notre usine au groupe Ineos. Aujourd'hui, nous produisons beaucoup moins de Smart et nos sous-traitants sont inquiets pour leur avenir. Avec Ineos, nous allons en effet produire un gros véhicule V6 diesel et essence, ce qui est totalement contraire à l'évolution du marché automobile, et 400 salariés risquent de se retrouver sur le carreau.



Face à cela, nous menons des actions avec notre USTM. Nous distribuons des tracts, nous faisons des propositions d'avenir, nous avons fait appel à la région et au patronat en leur demandant de créer une usine de fabrication de batteries. On nous dit qu'Ineos travaillerait sur un moteur à hydrogène avec Hyundai mais nous avons des gros doutes sur l'avenir de notre site. Malheureusement, mobiliser les gens est très compliqué. Ce sera une grosse bataille et nous ferons tout pour maintenir les emplois sur le site.

Emeric MOUGEOT, *STMicroelectronics Crolles*

La lutte des classes est bien vivante, avant tout du fait des offensives patronales, en particulier celle de l'UIMM avec son projet de Convention Collective Nationale, projet qui nous rappelle l'importance de notre fédération dans la construction du rapport de forces. De même, dans les territoires, on observe de multiples luttes pour les salaires, pour l'emploi ou pour une vraie politique industrielle. Pour animer ces luttes, il faut que nous soyons présents. Hélas, ce n'est pas le cas partout, loin de là. Il y a énormément de déserts syndicaux et si nous avons des collectifs régionaux et des USTM, il faut les faire vivre pour implanter la CGT où nous ne sommes pas. Il faut sortir de nos entreprises et des réunions d'instances avec les patrons, donner de notre temps syndical au renforcement de notre organisation, à notre implantation dans les PME, chez les sous-traitants et les prestataires, mais aussi dans les entreprises auprès des précaires, des jeunes, des ingénieurs et cadres, parfois des techniciens.

Pour tout cela, nous avons des expériences de réussite. Il faut s'en saisir et que nous participions à une vie syndicale de qualité, tant dans nos bases que dans nos territoires ou notre fédération. Par exemple, dans mon entreprise, nous avons travaillé avec les syndicats CGT de l'intérim afin d'organiser les intérimaires et de lutter contre la précarité. Nous avons ainsi obtenu la titularisation de 190 intérimaires dans notre usine l'année dernière et avons partagé cette expérience avec notre USTM. Il existe des exemples de ce type dans tous les territoires. Hélas, trop souvent, le bon travail réalisé dans une entreprise y reste.

Pour nous, ce mouvement s'est renforcé depuis le début de l'épidémie de Covid. On observe souvent que cette période a isolé certains syndicats, qui se sont renfermés sur leur entreprise. Au début de l'épidémie, notre CSE se réunissait chaque jour. Si on ne fait que cela, on ne fait plus de syndicalisme. Nous souhaitons donc réaffirmer la nécessité de nous

ouvrir à la société mais aussi de réfléchir à notre structuration. Pour organiser plus de syndiqués dans un salariat atomisé, il faut faire le deuil du modèle unique du syndicat d'entreprise. Nous saluons également la proposition de résolution visant à la création de syndicats des métaux locaux. Notre syndicat a par exemple commencé à organiser nos collègues prestataires et sous-traitants, et l'on voit que cela donne des résultats. Il faut travailler avec les autres fédérations car beaucoup de personnes qui travaillent dans nos entreprises en relèvent.

Michaël LEMBRÉ, *Punch Powerglide Strasbourg*

L'usine Punch Powerglide de Strasbourg fabrique des boîtes de vitesse automatiques pour l'automobile. Nous sommes 700 salariés en CDI et 150 intérimaires environ. Notre syndicat est majoritaire dans le collège ouvriers/employés et représente 49 % dans les trois collèges réunis. Nous avons une centaine de syndiqués. Nous nous réunissons une fois par semaine pour tenir une permanence où nous débattons, préparons les réunions de CSCT, organisons les tournées des ateliers, réglons les problèmes rencontrés par les salariés et préparons les journées d'action quand elles sont lancées par les différentes structures. Nous éditons et distribuons un tract une fois par mois à l'ensemble des salariés et tenons une assemblée générale des syndicats une fois par an.

Au début de la pandémie, nous avons dû faire face à un patron qui voulait nous faire travailler jusqu'au bout. « *Les forts restent, les faibles rentrent* » disait-il. Nous avons appelé les salariés à un arrêt de travail en appliquant le droit de retrait. 80% des ouvriers l'ont suivi, le patron a dû céder et nous sommes tous rentrés chez nous. Pendant les deux mois de confinement et de chômage partiel qui ont suivi, nous sommes restés actifs : nous nous voyions en visio, continuions à écrire et à diffuser des tracts par mail aux syndiqués et aux sympathisants, et faisons des interventions en vidéo pour garder le contact avec les salariés. Notre revendication principale était le maintien de notre salaire à 100 % durant le chômage partiel. Nous ne l'avons pas obtenue à cause de la difficulté à mobiliser dans ces conditions sanitaires mais nous avons montré à la direction que nous étions toujours là et que nous ne lâchions rien.

Depuis deux ans, un camarade élu est sous procédure de licenciement suite à un PSE. Le licenciement a été refusé d'abord par l'inspectrice du travail, puis par le ministère mais la direction persiste et notre camarade Malek est convoqué en février prochain au tribunal administratif. Là non plus, nous ne lâcherons rien et appellerons à un rassemblement de soutien devant le tribunal.

En parallèle de cette procédure de licenciement, la direction a dénoncé l'accord 35 heures pour mettre en place une annualisation du temps de travail pour ne plus payer les heures supplémentaires et imposer des samedis travaillés non payés. Face à cette attaque nous avons dénoncé et organisé un débrayage devant l'usine avec une centaine de salariés et autant de camarades de l'extérieur, suite à l'appel de l'USTM et de l'UD du Bas-Rhin. Suite à cela, la direction a attaqué le secrétaire de notre syndicat en justice pour une soi-disant violation de propriété privée. Ridicule ! Bien sûr, elle s'est plantée, grâce notamment au travail de notre avocat, aux témoignages des camarades et à deux rassemblements organisés devant le tribunal, à l'appel de notre syndicat et de l'USTM du Bas-Rhin. Nous avons eu aussi le soutien de la Fédération et de la Confédération qui ont cosigné un courrier adressé à la direction de l'usine pour dénoncer leur attitude. Frédéric Sanchez s'est déplacé à Strasbourg pour participer au rassemblement devant le tribunal et nous soutenir, et nous l'en remercions.

Ces attaques du patronat contre les représentants de



la CGT sont des attaques contre tous les travailleurs pour qu'ils courbent l'échine. Ce sont des attaques contre nos conquêtes sociales, nos salaires et nos conditions de travail, tout ça pour s'en mettre plein les poches à ne plus savoir qu'en faire. Le seul syndicat qui se dresse face au patronat, c'est nous, la CGT. Cette CGT, nous devons la préserver, la rendre encore plus forte et pour cela, elle doit rester unie malgré les différends et les divergences politiques, malgré nos différences de sensibilités politiques de gauche. C'est ce qui fait aussi notre richesse. La CGT doit rester unie et solidaire car nous sommes tous des exploités, quel que soit notre corps de métier. Nous avons tous un ennemi commun à combattre : c'est le patronat et ses sbires du gouvernement ; c'est la finance ; c'est le système capitaliste. Alors vive la lutte et vive la CGT !

Franck PLAIN, PSA Sochaux

J'ai relevé hier dans le discours de Frédéric Sanchez que les questions politiques avaient une importance cruciale, comme le montre ce qui s'est passé au Chili. J'ai vu aussi dans l'hommage aux camarades disparus que les militants du PC ont beaucoup compté et que s'ils n'avaient pas été là, nous ne serions peut-être pas là non plus aujourd'hui.

La politique de la direction de PSA s'est considérablement aggravée au détriment de l'ensemble des salariés du groupe mais pas seulement, et par-delà les frontières. Cela fait plus de vingt ans que les syndicats CGT de PSA se concertent régulièrement, échangent des informations et tiennent compte des décisions prises par les syndiqués car c'est comme cela que nous concevons un syndicat vivant. Sur les salaires par exemple, nous avons pris le temps de consulter l'ensemble des salariés pour leur demander ce dont ils estimaient avoir besoin chaque mois. Nous revendiquons donc une augmentation moyenne de 400 euros par mois car c'est l'aspiration de nos camarades et cette revendication rencontre un certain écho.

Je voulais aussi revenir sur les attaques de la direction de PSA et les manœuvres de division considérables qu'elle met en place depuis quelques mois. Après le confinement, avec le redémarrage progressif des usines, nous avons eu affaire au renvoi de milliers d'intérimaires, qui ont été remplacés par des ouvriers polonais ou italiens sur le site de Sochaux, ce qui a choqué les salariés de toutes les usines du groupe. La division est une arme qui sert les intérêts du patronat et nos syndicats doivent être solidaires de tous les salariés quels qu'ils soient. C'est dans cet esprit que nous avons soutenu la grève de nos camarades de Kenitra, au Maroc, ou ceux d'Opel, en Allemagne, qui étaient au chômage alors que nous croulions sous le travail à Sochaux.

Nous pouvons être fiers d'être à la CGT parce que c'est le seul syndicat où les syndiqués ont la parole. Ce sont eux qui élisent démocratiquement leurs représentants, que ce soit à Poissy, Sochaux, Mulhouse ou Vesoul. C'est cela qui fait notre force face à un patronat et à un gouvernement à l'offensive. Plus que jamais, il est crucial de se serrer les coudes et je pense qu'il va falloir être de plus en plus soudés dans le secteur automobile. Nous avons besoin de nous battre tous ensemble et nous en avons la force. Je suis convaincu que c'est en décidant démocratiquement à la base que nous serons plus forts demain et que nous l'emporterons.

Yves DEVEDEC, Airbus Nantes, USTM 44

Durant notre dernier mandat, nous avons rencontré des difficultés pour monter des listes complètes en Loire-Atlantique parce que nos camarades des PME sont victimes de discriminations syndicales. Nous avons donc décidé de monter – avec l'aide de la Fédération et de la Confédération – un collectif de lutte contre les discriminations, en lien avec François Clerc, et avons déposé des premiers dossiers, ce qui a conduit à un recul des patrons dans les entreprises concernées. Ces dossiers sont un outil pour gagner en représentativité.

Depuis cinq ans, nous avons expérimenté les outils de reconquête électorale mis à disposition par nos structures. Cela nous a permis de retrouver une méthode de travail pour gagner là où nous sommes implantés et nous implanter là où ne le sommes pas. En Loire-Atlantique, nous avons constaté que cela nous permettait d'obtenir de bons résultats puisque nous sommes remontés à la deuxième place dans la métallurgie, derrière la CFDT mais devant FO. Il faut donc continuer. Nous avons des outils et il faut s'en servir car ils permettent aussi de déployer des plans de syndicalisation. Les salariés nous attendent ; il faut donc discuter avec eux, les écouter et construire le cahier revendicatif avec eux. Ce qui nous a beaucoup aidé dans nos démarches, c'est la bataille menée contre la Convention Collective Nationale et je remercie la Fédération de nous avoir aidés à organiser des AG dans les entreprises de notre territoire.

Je suis par ailleurs engagé au sein du Parti communiste français et je peux dire que je n'ai jamais utilisé une minute de mon temps syndical pour faire campagne en sa faveur. Le CEF a pris une décision et je pense qu'il faut faire confiance à nos structures. Les outils de la CGT sont à son seul service, pour être plus forts demain.

RAPPORT DE LA COMMISSION MANDATS ET VOTES

Abdelaziz BOUABDELLAH

Alpaci Imbsheim

Notre congrès se tient dans un contexte économique, social et sanitaire inédit, nécessitant un effort supplémentaire dans la préparation et la désignation des délégués. Malgré les difficultés, la Commission tient à souligner l'engagement des syndicats et le sérieux avec lequel les délégués ont rempli les fiches de connaissance et les pré-mandats en amont du congrès, ce qui, conjugué à un travail administratif important, nous permet aujourd'hui de vous livrer une image précise de la composition de ce 42^e congrès, avec pour base de référence l'exercice 2019.

Nous dénombrons 57 909 FNI en 2016, 53 118 en 2017, 53 052 en 2018 et 52 174 en 2019.

En 2019, les 52 174 adhérents étaient répartis entre 42 928 FNI actifs et 9 247 FNI retraités, dont 5 996 FNI multiprofessionnels. Cette même année, nous comptons 2 708 syndicats, dont 2 235 de moins de 30 adhérents et 473 de plus de 30 adhérents, ces derniers représentant 7 493 adhérents, soit 15 % de nos forces.

La Commission souhaite attirer l'attention des délégués sur l'importance d'améliorer la connaissance de nos adhérents, y compris au niveau fédéral. Cogitiel ne bénéficie pas d'une très bonne publicité. Pourtant, bien renseigné, c'est un très bon outil pour l'ensemble de nos structures. C'est par une bonne organisation que nous pouvons juger de l'état du syndicalisme et du rapport de forces. Nous vous invitons donc à prendre le temps de le renseigner de manière régulière car cela permet, entre autres, que nos syndiqués reçoivent le journal Ensemble, lien de l'activité interprofessionnelle CGT. Cela permet le mandatement de proximité souhaité par le CEF pour notre 42^e congrès et confirme le mandatement du 41^e congrès, à savoir un délégué pour 30 adhérents, ce qui permet d'être en prise avec les syndicats.

Venons-en maintenant à l'image de notre 42^e congrès.

Nous sommes 308 délégués actifs et 31 retraités, soit 245 délégués directs et 63 délégués groupés. L'ensemble des voix disponibles à la Fédération est de 47 447.

L'ensemble des délégués représente 47 447 voix, soit 83 % des voix disponibles à la Fédération. Ce nombre sera la base de référence de tous les votes émis pendant le congrès.

Avec les membres du Conseil national, non-délégués mais invités de droit, et les invités, nous sommes 453 congressistes.

Concernant la diversité du congrès, 36 délégués sont des femmes. La Commission souligne les difficultés qui perdurent à faire participer nos camarades femmes et attire l'attention de chacun sur l'effort à fournir afin de renforcer leur participation. Pour mémoire, nous avions 51 femmes à notre 41^e congrès.

Concernant la diversité professionnelle, 184 congressistes sont des ouvriers (contre 214 lors du 41^e congrès), 67 des techniciens et agents de maîtrise (contre 104), 28 des



employés (contre 33) et 22 des ingénieurs et cadres (contre 18). Concernant les ICT, il convient de souligner que nous avons à progresser là aussi sur leur participation étant donné qu'ils prennent une place de plus en plus importante dans nos entreprises, même si l'on enregistre une légère progression par rapport au dernier congrès.

Nous notons que 21 délégués ont moins de 35 ans (contre 38 lors du 41^e congrès), dont 5 ont moins de 30 ans.

308 délégués sont actifs (contre 359 lors du 41^e congrès) et 31 retraités (contre 24). 159 délégués participent pour la première fois à un congrès fédéral. 43 délégués sont adhérents depuis moins de cinq ans, ce qui montre le renouvellement de notre Fédération.

Concernant la formation syndicale, la Commission attire l'attention de tous sur l'importance d'avoir des syndiqués formés à tous les niveaux et pense déterminant de faire de cette question un axe prioritaire de notre vie syndicale.

Pour terminer ce compte-rendu de la commission Mandats et Votes, il convient de saluer le plus ancien délégué. Il vient de Strasbourg et s'appelle Albert Mann. La plus jeune vient de l'Isère ; elle s'appelle Allison Bel et travaille chez STMicroelectronics.

**Vote du rapport commission
des mandats et votes**
est approuvé à l'unanimité

33

COMpte RENDU ■ 31 JANVIER 4 FEVRIER 2022

42^e CONGRES
3101 - 4102 2022
11-12-23



BILAN D'ACTIVITÉ

Lamia BEGIN

Snop Eurodec Croisilles

Durant cette semaine, nous allons tracer de nouvelles perspectives, qui fixeront notre cap pour la prochaine mandature. Tout d'abord, faisons un réel bilan depuis notre 41^{ème} congrès, avec les points forts, et les avancées que nous devons encore réaliser.

Lors de notre 41^{ème} congrès, le document d'orientations et de résolutions a été voté à 92,5 % par les délégués. 9 engagements avaient été décidés :

- l'industrie et l'emploi,
- une convention collective nationale de haut niveau pour tous les métallurgistes,
- la lutte contre toutes les discriminations professionnelles, en particulier celles faites aux femmes, ainsi que la lutte contre le harcèlement,
- la santé au travail,
- la syndicalisation,
- la continuité syndicale,
- la CGT de toutes les catégories professionnelles,
- la formation syndicale,
- notre fédération en Europe et dans le Monde.

Les principaux temps forts de cette mandature ont été cinq assises, qui ont rassemblé plus de 1 200 syndiqués au niveau national, avec une déclinaison en territoires :

- Assises de la vie syndicale, en novembre 2018,
- Assises de la convention collective nationale, en octobre 2019,
- Assises de l'industrie, en novembre 2019,
- Assises de l'industrie et de l'énergie électrique, en juin 2021
- Assises des nouveaux élus et mandatés, en octobre 2021.

Dans le cadre des négociations sur la convention collective nationale, nous avons mené quatre semaines d'action et une journée nationale le 25 novembre 2021, qui a permis à plus de 7 000 métallos d'interpeller l'UIMM, chez elle, avenue de Wagram à Paris.

La pandémie mondiale survenue en France en janvier 2020, a permis au gouvernement de prendre des mesures d'urgence limitant les droits et libertés des citoyens et des salariés. Si le confinement s'explique par la limitation des risques de propagation de ce virus, l'incompétence du gouvernement, en plus de la casse des hôpitaux publics et de la recherche en France par la réduction des budgets depuis de nombreuses années, rend cette privation de libertés difficilement acceptable.

Mais, le confinement ne concernait pas tout le monde, et le gouvernement a laissé les entreprises à l'activité « *non essentielle* » faire travailler les salariés quand même, comme ce fut le cas dans la métallurgie. C'est pourquoi la FTM-CGT a décidé, le 7 avril 2020, de saisir le Conseil d'État par un référendaire liberté contre l'État, pour l'enjoindre de dresser une liste des entreprises de la métallurgie essentielles à la Nation. Plusieurs ordonnances ont été prises par le gouvernement, organisant de nombreuses dérogations en matière de temps de travail, de prise des jours de congés, permettant aux entreprises d'imposer aux salariés l'activité partielle.

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



Permettez-moi d'aborder nos neuf engagements :

L'industrie et l'emploi

En 20 ans, la part de l'industrie dans le PIB est passée de 16,7 % à 11,9 %, et plus d'un million d'emplois industriels ont disparu. Les entreprises du CAC 40 ont, pour la seule année 2018 (année record) redistribué 57,4 milliards d'euros aux actionnaires.

La question environnementale n'a jamais été aussi présente dans le débat public, et la jeunesse se mobilise de plus en plus autour de cette question. Cependant, n'oublions pas que les premiers impactés par ces problématiques, ce sont bien les salariés qui travaillent dans ces industries.

On ne peut pas, on ne doit pas opposer industrie et environnement, car si la question industrielle est bien prise dans son ensemble, l'industrie peut répondre à ces problématiques sous certaines conditions.

C'est dans ce contexte que la Fédération a organisé les Assises de l'Industrie, les 6 et 7 novembre 2019 avec 220 participants.

Nous avons construit, sur plusieurs territoires, un travail croisé, entre public et privé, ainsi qu'un travail en filière.

L'automobile

L'avenir des entreprises et de l'emploi, l'attractivité de la filière, c'est aussi tout ce que nous avons porté lors de la manifestation d'octobre 2018, à Bordeaux, organisée par notre Fédération et l'UD de Gironde.

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

Notre Fédération a soutenu et soutient les batailles menées et à mener dans le secteur des fonderies.

La sidérurgie

Le 15 mars 2018, trois manifestations-phares ont eu lieu dans trois régions majeures pour la sidérurgie : Hauts-de-France à Valenciennes, Grand Est à Gandrange, PACA à Fos-sur-Mer.

La Fédération a été également auditionnée par la commission d'information du Sénat, le 18 juin 2019 pour réaffirmer que la France et l'Europe sont en sous-capacité de production d'acier : preuve en est la baisse de la balance commerciale déficitaire.

En ce sens, il faut conforter et non détruire nos aciéries électriques et relancer les hauts fourneaux à Florange.

L'aéronautique

Nous avons l'ambition de rassembler tous les salariés de la filière aéronautique, du plus petit sous-traitant au plus gros donneur d'ordres, afin d'apporter des perspectives, notamment un plan de réorganisation de la filière, basé sur la contribution au processus de production, imposant une relation de toute autre nature : donneurs d'ordres et sous-traitants.

La navale

Plusieurs actions coordonnées ont permis de faire reculer les directions et le gouvernement avec des mobilisations importantes entre les sites de Dunkerque, Brest et Marseille, qui ont permis de maintenir la reconnaissance de l'exposition d'un certain nombre de salariés à l'amiante.

Branches rattachées

Les branches rattachées à notre Fédération sont au nombre de 4 :

- Bijouterie,
- Machinisme Agricole,
- Froid,
- Services de l'Automobile

Concernant la branche Froid, elle est représentée par une assistance fédérale et deux camarades siègent aux commissions paritaires conventionnelles.

Concernant les services de l'automobile, avec ses 130 000 entreprises, ce secteur est majoritairement constitué de TPE, réparties dans 14 filières. La Fédération s'est engagée dans la campagne TPE en territoires pour conforter et renforcer sa place de première organisation syndicale dans la branche. Les Assises des services de l'automobile ont eu lieu les 27 et 28 novembre 2018. Elles ont réaffirmé la nécessité d'intégrer les syndiqués isolés dans les structures.

Une convention collective nationale de haut niveau pour la métallurgie

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

Depuis le 41^e congrès, pas moins de 55 réunions se sont tenues avec le patronat, qu'il s'agisse de réunions plénières ou de groupes techniques paritaires.

Plusieurs thèmes ont été discutés : classification, temps de travail, santé et conditions de travail, emploi et formation professionnelle, droits individuels, statut de l'encadrement, prévoyance, rémunération et dialogue social.

Les échanges avec des « experts », extérieurs à notre organisation ont aussi permis de faire avancer la réflexion.

Sur chacun de ces sujets, la Fédération a revendiqué des droits et garanties pour les salariés, fondés à la fois sur le mieux disant de ce qui existe et sur l'innovation sociale pour répondre aux aspirations nouvelles des salariés. Ces revendications, dans leur ensemble, constituent notre projet de convention collective nationale de haut niveau.

La CGT, dans un souci de rassemblement, a toujours fait avancer le travail intersyndical pour mettre en avant et porter ensemble les points de convergence.

La CGT a toujours été à l'initiative des intersyndicales et dans l'intérêt des salariés.

La mobilisation a également pris corps au travers des journées d'actions organisées, qui se sont déclinées dans les entreprises et devant les chambres patronales territoriales, avec demandes de rencontre des responsables patronaux locaux.

Ces journées d'actions ont généralement été accompagnées d'une conférence de presse pour laquelle la Fédération a mis à disposition un argumentaire pour les camarades.

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

C'est dans notre fédération qu'est née et s'est développée la lutte contre les discriminations syndicales. C'est dans notre fédération qu'ont été créés les outils méthodologiques et stratégiques qui ont permis les succès répétés depuis plus de vingt-cinq ans. Ces moyens ont été mis à disposition de l'organisation, et la Fédération de la Métallurgie dispense ses compétences dans toute la CGT.

Si la méthode Clerc a permis les succès devant les juridictions, c'est parce qu'elle a obtenu la reconnaissance de l'institution judiciaire, qui l'a adoptée. Elle est devenue le seul moyen pertinent pour révéler, établir et évaluer les discriminations dans l'emploi. Il ne reste que le camp patronal pour en contester la pertinence. Ce que l'on sait moins faire, c'est exploiter et valoriser cet avantage et utiliser notre savoir, nos compétences et toute cette expérience acquise pour le renforcement.

Pénaliser les militants dans leur évolution professionnelle avec les conséquences que l'on imagine sur la rémunération, est un moyen de répression syndicale ajouté à d'autres. Son objectif, à peine dissimulé, est de dissuader les militants de poursuivre leur activité et de décourager les vocations. C'est un obstacle à l'adhésion et au renforcement.

Au-delà des réparations financières qui ont tendance à faire écran, c'est une dimension politique qu'il faut donner à ce combat. De nombreux militants sont dans le viseur des patrons comme des instances gouvernementales, la CGT est principalement visée. Cette situation n'est pas nouvelle, mais nous constatons une recrudescence de la répression syndicale durant ce mandat. L'objectif du patronat et de l'Etat est clair : marginaliser notre organisation.

A partir de ce constat, la Fédération a interpellé à plusieurs reprises l'UIMM. Nous nous sommes montrés une fois encore à la pointe de l'innovation en engageant, comme la loi le permet désormais, la première action de groupe contre Safran Aircraft Engines. La bonne nouvelle c'est que le Défenseur des droits nous a rejoints dans notre action. Affaire à suivre.

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

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

En 2005, la métallurgie employait 21,1 % de femmes. En 2017, cette part était de 22,8 %. Le taux de femmes syndiquées dans la métallurgie n'est que de 14,69 %, preuve que des efforts sont à faire dans ce domaine. Si nous voulons syndiquer plus de femmes, nous devons nous emparer du sujet de l'égalité hommes/femmes dans nos syndicats, nos entreprises et dans notre branche.

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



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

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

La santé au travail

La Fédération a effectué un travail particulier de suivi et d'échange avec le comité technique national dédié à la prévention des risques professionnels dans la métallurgie, notamment dans des travaux engagés pour une recommandation sur l'utilisation des nanomatériaux.

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

La protection sociale

La qualité des services publics et d'une protection sociale solidaire, résulte de choix de société que la puissance sociale peut et doit imposer. C'est un enjeu central.

Les trois années écoulées montrent l'importance, pour notre fédération, de se doter d'un collectif Protection sociale, composé de camarades plus disponibles, plus jeunes, émanant d'une plus grande diversité de syndicats. Le collectif Protection sociale de la Fédération a été mis en place peu avant notre 41^{ème} congrès. Il avait pour mission de coordonner l'activité et de formuler des propositions revendicatives face à l'UIMM.

Dans de nombreux syndicats, les questions relatives à la protection sociale sont reléguées aux camarades retraités. Trop peu de nos jeunes militants s'y intéressent.

Avec le énième projet de « réforme des retraites » le collectif a travaillé à la réalisation de présentations qui ont été exposées lors d'assemblées de militants, de syndiqués. Ces débats ont mis en avant une certaine méconnaissance d'un grand nombre de camarades sur le fonctionnement du régime des retraites et, plus globalement, de la protection sociale solidaire.

Les considérations politiques des attaques néolibérales sont trop peu appréhendées et les propositions CGT trop souvent ignorées.

Le collectif a travaillé à la réalisation d'un guide pratique du militant intitulé La retraite : un choix de société.

Nous pouvons tous nous féliciter du niveau de mobilisation interprofessionnel et intersyndical dans le pays en 2019 et 2020, qui a permis de faire reculer le gouvernement sur son projet de réformes des retraites. En effet, celui-ci visait la remise en cause de notre système de retraite par répartition, par un système par points dont les conséquences auraient été terribles.

Cette victoire des travailleurs de tous secteurs et professions est sans aucun doute à mettre à l'actif des nombreuses journées de mobilisation où la CGT a pris une part essentielle et prépondérante. Contrairement à ce que peuvent dire certains, ce n'est pas la pandémie qui a stoppé le projet de réforme mais bien la mobilisation des travailleuses et travailleurs avec les forces progressistes.

Le renforcement et la qualité de vie syndicale

Les Assises de la vie syndicale, qui se sont tenues les 21 et 22 novembre 2019, ont rassemblé 250 camarades. Celles-ci nous ont permis de définir ensemble une feuille de route sur le renforcement, en lien avec la mise en place des CSE.

Consacrer au moins 50 % de notre temps d'élu et mandaté CGT à améliorer notre qualité de vie syndicale était l'une de nos résolutions du 41^{ème} congrès. S'il est difficile de quantifier le résultat dans les syndicats, nous pouvons affirmer que cela est une priorité pour construire le rapport

de forces sur la question du renforcement et de la connaissance de nos forces organisées.

Développer le renforcement passe par un état des lieux de nos forces, le plus précis possible, notamment à travers le règlement du FNI. Un dispositif fédéral a été mis en place dans ce cadre. Il consiste à interpeller les syndicats qui sont en retard de règlement ou qui ont subi des pertes importantes afin de trouver des solutions avec eux.

C'est à ce titre que le collectif fédéral Vie syndicale a multiplié les rencontres avec les syndicats et les USTM. Six temps forts de syndicalisation ont été proposés en parallèle des journées de mobilisation, afin de conjuguer en permanence l'action revendicative et la syndicalisation. Force est de constater qu'il nous a permis d'augmenter le nombre d'adhérents et d'améliorer la qualité de vie syndicale.

Notre conception d'un syndicat de terrain et de proximité tourné vers ses adhérents et les salariés, nous a permis d'augmenter le nombre de syndiqués. Notre démarche démocratique de consultation, de proposition et de lutte, correspond à ce que les salariés attendent d'une organisation syndicale.

Un peu plus de 11 000 adhésions nouvelles ont été réalisées ces trois dernières années, dont 1 500 ingénieurs, cadres et techniciens. 180 bases nouvelles ont été créées. La Fédération poursuit son renforcement et s'est fixé un objectif de 70 000 adhérents.

Néanmoins, sur quatre ans ; nous perdons environ 16 000 adhérents pour 11 000 nouvelles adhésions. Plusieurs raisons nous amènent à ce résultat, notamment les destructions d'emplois dans notre branche, la peur de la répression patronale, les départs à la retraite, ou une implication insuffisante des syndicats dans toutes nos campagnes de syndicalisation. Nous avons besoin de franchir une nouvelle étape sur cette question du renforcement et de construire partout (syndicats, USTM...) des plans de travail avec des objectifs de syndicalisation, afin de concrétiser des adhésions de masse pour élever notre rapport de force.

Pour assurer son indépendance financière, les cotisations doivent être la ressource principale de l'organisation, ainsi que des autres structures de la CGT. Cela passe par le respect des versements réguliers et complets à Cogétise par les syndicats. Cela nécessite que nos syndicats se mettent à jour de leurs cotisations.

Nous avons pu constater une véritable évolution des consciences de l'ensemble de nos militants CGT dans les syndicats, notamment sur la bataille de la cotisation à 1 % du salaire net. Un important travail de relance en direction des employeurs a également été entrepris pour obtenir le règlement des factures impayées relatives aux formations CHSCT et CSE-SSCT, en lien avec l'activité formation syndicale, et il commence à porter ses fruits.

Notre feuille de route nous a invités à « franchir une nouvelle étape dans l'évolution et l'efficacité de nos animations régionales et départementales », afin qu'elles soient plus efficaces et utiles pour les syndicats et les métallurgistes. Le suivi de l'animation régionale a été renforcé par un contact permanent avec les responsables en région.

La Fédération a également décidé de renforcer les liens avec les Délégués syndicaux centraux. Leur engagement au niveau national doit nous permettre de centraliser les retours d'informations sur un groupe, et de diffuser largement les décisions prises par la Fédération à un maximum de syndicats, de manière coordonnée.

Nous sommes partis de quelques constats afin de réfléchir à la façon de retrouver ce lien nécessaire. Ainsi, la Fédération a décidé de réunir le 7 mars 2018 les DSC, afin d'évoquer le renforcement de ce travail commun. 93 DSC étaient présents sur 350 désignés.

La formation fédérale des DSC est une priorité. C'est pourquoi nous sommes passés d'une à trois formations par an.



La continuité syndicale

Durant ces derniers mois, le sujet de la retraite a été au cœur de l'actualité. D'abord, le premier acte a consisté à réduire le pouvoir d'achat des retraités en augmentant la CSG, tout en poursuivant la non revalorisation des pensions. Puis, vint la contre-réforme des retraites, pour l'heure en suspens. Notre Fédération et son UFR ont pleinement participé aux multiples initiatives et actions confédérales. La CGT peut mettre à son actif les reculs gouvernementaux sur ces trois volets qui participent au même objectif, celui de démanteler le système par répartition imaginé par le Conseil national de la Résistance et mis en œuvre par Ambroise Croizat, à la Libération.

Sur le pouvoir d'achat, nos sections UFR ont été de toutes les manifestations unitaires regroupant neuf organisations de retraités. Nous ne pouvons que regretter qu'il n'y ait pas de déclinaison fédérale de cette unité. Cela est à travailler pour l'avenir.

Rassembler actifs et retraités métallos sur l'enjeu des retraites reste un objectif fédéral, d'autant plus quand il nous est annoncé le départ de 120 000 métallurgistes par an, et ce pendant les cinq prochaines années. Chiffre colossal dans lequel il faut prendre en compte également les départs dits « anticipés » inclus dans les plans de licenciements qui redoublent d'intensité.

La continuité syndicale n'est malheureusement pas une évidence quand on sait que l'on perd 7 syndiqués actifs sur 10 au moment du passage à la retraite. Le risque existe d'un recul des forces organisées de la Fédération et de toutes nos organisations si nous ne prenons pas ensemble cette question à bras le corps. La continuité syndicale se gagnera avant tout dans l'entreprise, avec les actifs.

Le dernier congrès de l'UFR, en avril 2019, a réaffirmé les repères revendicatifs spécifiques aux retraités et le besoin d'une organisation soucieuse et capable de les porter haut et fort.

Ces derniers mois, la crise sanitaire a freiné notre élan, et elle interroge nos modes de vie syndicaux à tous les niveaux de la CGT. Très touchés, les retraités craignent pour leur santé et celle de leurs proches. Notre communication interne et nos initiatives de réunions et de rassemblements

doivent en tenir compte pour combattre l'isolement et la crise sociale amplifiée par la crise sanitaire.

Un renouvellement est nécessaire. La pyramide des âges des camarades en responsabilité est préoccupante dans chacune de nos structures, avec une alerte particulière dans les territoires.

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

Œuvrer à la politique des cadres, c'est avant tout, bien mesurer l'enjeu de la nécessité d'assurer le renouvellement de nos cadres, permettant l'émergence de nouveaux camarades afin d'assurer la continuité de notre activité syndicale et des responsabilités qui lui incombent. Les difficultés rencontrées pour travailler cette relève sont diverses dans chaque structure de la CGT, dans nos syndicats et dans notre fédération.

Former et préparer un camarade aux responsabilités, prend du temps. Parier sur l'avenir nécessite en général, au minimum 3 à 5 ans d'accompagnement. Ceci n'est possible que lorsque l'organisation a pu anticiper, de par sa forme de travail et d'animation, l'émergence de camarades dont les capacités doivent permettre d'assumer de nouvelles responsabilités.

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

La CGT de toutes les catégories professionnelles

Aujourd'hui, les ingénieurs, cadres et techniciens représentent 52 % du salariat de la métallurgie mais seulement 11 % de nos syndiqués. 35 % des salariés des 2ème et 3ème collèges ne peuvent pas voter faute de candidats. Nous avons la volonté d'être le syndicat de tous les salariés et, pour y arriver, toute la CGT doit travailler le déploiement vers ces catégories.

Notre fédération s'est dotée, dès 1945, d'une structure spécifique, puis d'une Union fédérale pour travailler la spécificité des ingénieurs, cadres et techniciens. Ses objectifs sont de les rassembler, pour faire avancer les revendications qui naissent de leur situation particulière, les unir aux autres salariés pour faire avancer les revendications d'ensemble, dans l'intérêt de tous. C'est ce qui la différencie des organisations catégorielles ou organisations corporatistes.

Dans un contexte sociétal très dégradé pour l'ensemble du salariat, il y a de plus en plus d'attaques ciblées envers les ICT, qui se tournent vers la CGT pour être défendus. Nous devons développer un syndicalisme pour tous les salariés, quelle que soit leur place dans le processus de travail ; qu'ils soient encadrants ou experts, donneurs d'ordres ou sous-traitants.

Conformément aux décisions du 12ème congrès de notre Ufict et de la feuille de route définie par la Fédération, celle-ci a travaillé au déploiement du syndicalisme spécifique dans les territoires. Nous avons, par ce biais, contribué aux plans d'actions de déploiement de la CGT dans des entreprises ou au niveau de zones d'emplois à forte concentration d'ICT.

Notre Ufict s'est également impliquée dans les négociations en cours sur la nouvelle convention collective de la métallurgie, en particulier sur les volets classification, temps de travail, santé au travail, relations individuelles.

Nous contribuons aussi aux pôles thématiques de l'Ugict sur la santé au travail, les cadres et le numérique. En 2019, nous avons aidé à définir, développer et déployer



l'outil de diagnostic des risques organisationnels qui a été repris au niveau confédéral.

La formation syndicale

De la loi Travail à la mise en place des CSE, en passant par la réforme des retraites, l'intensité et la fréquence des attaques patronales et gouvernementales ont mis en lumière, un manque évident de formation des camarades dans les syndicats, un manque qui nous handicape dans la construction de nos actions. C'est pourquoi la Fédération a mis en œuvre des moyens humains et financiers pour que la formation syndicale fédérale continue à se développer et améliore son action en direction des syndicats.

Depuis 2018, c'est l'employeur qui prend en charge la totalité des salaires en formation syndicale. Dès lors, notre activité a, peu à peu, repris un fonctionnement plus conforme à celui des années précédentes. Le collectif a dû également retravailler en profondeur ses stages CE et CHSCT pour proposer rapidement aux syndicats des formations CSE et CSE-SSCT à jour des nouvelles réglementations. Ce travail a dû être renouvelé à plusieurs reprises, suivant le flux des textes de loi et des décrets d'application.

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

- syndicalisation et qualité de vie syndicale,
- animer une USTM / un Collectif Métaux,
- secrétaire de CSE,
- communication.

D'autres sont en cours de construction tels qu'une formation destinée aux membres du CEF ou une autre aux trésoriers de syndicat.

Pour la seconde année consécutive, le collectif Formation syndicale a considérablement augmenté le nombre de ses formations et de ses formateurs. Notre démarche de décentralisation de nos formations vise à ce que les structures accueillantes s'approprient la formation avec l'aide du collectif fédéral, pour ensuite devenir autonomes sur le stage. Si cette démarche est exigeante vis-à-vis des USTM, l'expérience a été menée dans plusieurs régions, et a donné des résultats encourageants. Il nous faut maintenant consolider le lien avec les USTM et les Régions, pour construire un réseau de formateurs métallurgie, en territoires.

Notre fédération en Europe et dans le monde

Les diversités politiques, culturelles, linguistiques, des modèles socio-économiques, sont autant d'obstacles à franchir pour construire l'internationalisme des travailleurs. La montée des nationalismes et populismes à travers le monde témoigne de la volonté du capital à jouer sur les peurs, afin de diviser pour mieux régner.

Paradoxalement, malgré la mise en concurrence permanente des peuples et des travailleurs, les syndicats de l'industrie n'ont jamais manifesté autant de volonté de convergence. La persévérance, le travail de notre fédération, et de ses syndicats, y ont joué un rôle très important, voire souvent décisif. De toute l'histoire du syndicalisme, nous n'avons jamais assisté à une telle maturité dans les discussions et les positions, adoptées grâce à une implication sans faille de la Fédération.

Du point de vue revendicatif, des positions communes à tous les syndicats européens de l'industrie affiliés à IndustriALL Europe ont été adoptées. Toutes les positions et revendications européennes démontrent que la vision de la CGT est partagée par la très grande majorité des syndicats de notre continent. Nous ne sommes pas une « *originalité française* », comme essayent de le faire croire le gouvernement, le patronat et une certaine presse.

Les témoignages et solidarités que la FTM-CGT a



reçus dans ses luttes contre les différentes réformes des marchés du travail, ou plus récemment des retraites, sont autant de signaux que nos propositions sont justes et indispensables pour réduire les inégalités et permettre un développement économique, social et environnemental durable et profitable à toutes et à tous.

L'action de la FTM-CGT dans IndustriALL Europe, dont nous devons ici saluer le travail et l'engagement sans faille au service de ses affiliés, a notamment permis l'organisation d'une journée d'action européenne à Bruxelles, le 26 avril 2019.

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

Alors que la crise de la Covid-19 servait de parfait alibi aux restructurations, la multiplication des annonces a contraint l'ensemble des organisations syndicales de l'industrie, IndustriALL Europe et IndustriALL Global Union, à concentrer leur activité sur le soutien aux organisations syndicales. De nombreuses entreprises ayant annoncé des restructurations, la FTM-CGT a organisé et participé à de très nombreuses coordinations syndicales européennes, voire mondiales.

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

Au-delà de ces neuf engagements, la Fédération a aussi travaillé sur quatre autres chantiers.

La formation professionnelle et l'emploi

Depuis 2017, le secteur de la formation professionnelle a été remodelé. Tout d'abord en intégrant la partie emploi



car si elle n'est pas la seule solution pour réduire le chômage, elle en est un vecteur incontournable. L'avenir de nos industries repose de plus en plus sur la formation professionnelle. Elle est un lien au développement du numérique et technologique et, par conséquent, à l'emploi dans les territoires. D'où la création du collectif Emploi/Formation professionnelle. Nous avons également renouvelé le comité de pilotage de la formation professionnelle afin de représenter notre Fédération dans les instances.

En mars 2021, les fédérations de l'industrie CGT de l'OPCO 2i ont affirmé leur confiance à la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT en nommant un métal à la présidence de l'OPCO 2i, pour un mandat de deux ans.

Depuis la création de l'OPCO 2i, les animateurs de la formation professionnelle des fédérations travaillent ensemble avec la Confédération pour une meilleure cohésion et parlent d'une seule voix dans l'intérêt des salariés.

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

Comment être bien dans sa vie d'actif ou de retraité sans vacances, sans culture, sans loisirs, sans sport ? Les activités sociales et culturelles (ASC) doivent contribuer à notre équilibre mental et physique. Elles doivent aussi, par le vivre ensemble, être un des vecteurs de lutte contre l'obscurantisme. Plus largement, tous les salariés, les retraités, les privés d'emplois, et les précaires, doivent bénéficier d'offres qualifiées, mutualisées en matière de vacances, de loisirs, de culture et de sport. C'est dans ce sens que notre fédération s'est inscrite dans le projet confédéral de redimensionnement de notre outil : l'Association nationale de coordination des activités de vacances – Tourisme et Travail (ANCAV-TT).

Ce projet a été concrétisé en novembre 2019. L'ANCAV-TT a donc élargi son champ d'activités aux sports et à la culture. Plus précisément elle est devenue l'Association nationale de coordination des activités de vacances, sport et culture (ANCAV-SC).

Le collectif Activités sociales et culturelles de la FTM-CGT a élaboré un livret intitulé Activités Sociales et Culturelles – CSE – Questions / Réponses, en direction de nos élus et mandatés, afin de leur permettre de mieux appré-

hender la gestion des activités sociales et culturelles au sein des comités d'entreprise.

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

La communication au service de la bataille des idées

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

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

Les vecteurs de communication évoluant en permanence, la Fédération a su s'adapter en développant de nouveaux outils et en améliorant ses outils existants. Ainsi, la Fédération a multiplié le recours à la vidéo. De nouveaux médias ont également été créés comme le « Café des luttés » et la web radio de la CGT Métallurgie, diffusée sur le Web et les réseaux sociaux, sous le format d'une émission thématique avec des invités. Le secteur Communication de la Fédération s'est rendu disponible pour conseiller et aider les syndicats qui l'ont sollicité.

L'Institut d'histoire sociale (l'IHS) CGT de la métallurgie, pour connaître et valoriser notre histoire

Vingt ans après sa création, l'Institut CGT d'histoire sociale de la métallurgie poursuit ses missions de collecte et d'inventaire des archives de la Fédération, ainsi que la valorisation de la riche historique des métallurgistes. Tout d'abord, le local d'archives est équipé depuis 2018 de magasins à rayonnages mobiles. Cet investissement a permis de doubler la capacité de stockage et de permettre un premier inventaire des 12 000 boîtes d'archives qui y sont préservées.

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

Cent-dix ans après le congrès d'unification des métaux de mai 1909, notre principal chantier a cependant été la réalisation d'un livre consacré à l'histoire de la Fédération, Le Métal au Cœur, que vous allez trouver dans vos sacoches.





Ahmed ABOULMAJD, *Trane Golbey*

Je voudrais partager avec nous notre expérience en matière de vie syndicale. Depuis une dizaine d'années, nous avons tout misé sur la vie syndicale, en organisant par exemple des sorties entre camarades ou des événements culturels, ce qui permet de renforcer la cohésion du groupe et de tisser des solidarités entre nous. Nous y invitons aussi des non-syndiqués, avec qui nous discutons de notre activité dans l'entreprise, ce qui nous permet de faire de la syndicalisation.

Nous avons également beaucoup investi dans la formation. Nous organisons par exemple un stage d'accueil de deux jours pour tous les nouveaux syndiqués.

En matière de continuité syndicale, nous avons réussi à garder presque tous nos syndiqués partis en retraite, ce qui nous fait très plaisir.

Pour nous, la vie syndicale est la priorité car c'est ce qui permet d'avoir une organisation vivante, proche du salariat. En cinq ans, nous sommes passés de 90 à 140 syndiqués et nous gardons pour objectif de syndiquer 50 % des salariés de notre entreprise.

Par le biais de la formation, nous en sommes revenus aux fondamentaux de notre syndicat, avec des syndiqués aptes à débattre sur les lignes de production. C'est ce qui nous a permis d'instaurer un rapport de forces avec notre direction et d'obtenir 45 embauches chaque année sur les trois dernières années et 60 euros d'augmentation en moyenne chaque année.

Sami EL MESSAOUDI, *John Deere Saran*

A Saran, le syndicat était dirigé par une personne qui est partie du jour au lendemain. C'est moi qui ai pris son relais et je tiens à remercier la Fédération pour m'avoir aidé à me former.

Comme l'a rappelé Frédéric Sanchez, nous avons mené d'importantes luttes gagnantes. En avril 2021, nous avons par exemple obtenu un talon de 75 euros, une prime de 500 euros et une augmentation de 1,8 %. En novembre dernier, notre direction nous a annoncé que la direction mondiale de John Deere voulait augmenter tous ses salariés après une année record et nous a demandé si nous voulions négocier immédiatement ou au mois d'avril. Après consultation des salariés, nous avons demandé à négocier immédiatement et la direction nous a proposé une augmentation de 6 %, sachant que nos collègues américains ont obtenu une augmentation de 10 % et 8 500 euros de prime. Cela nous a permis de négocier un talon de 140 euros, une prime de 300 euros et 1 % d'augmentation pour les cadres et ETAM.

Patrick DALMAS, *Renault Trucks Vénissieux*

Je voudrais réagir sur ce qui a été dit à propos de la façon d'associer les ICT à nos combats revendicatifs.

Il y a peu de cadres syndiqués chez Renault Trucks (4 sur les 3 900 salariés du site de Vénissieux). La pandémie, qui a conduit à la mise en place du télétravail, a été pour nous un moyen d'attirer les ICT vers nos revendications. Méfions-nous de cette organisation qui peut amener à travailler sans compter ses heures, à n'importe quel moment de la semaine, et à réduire le nombre de bureaux pour les salariés. Nous avons fait des sondages auprès des techniciens et cadres concernés par le télétravail, leur avons posé des questions et avons préparé un accord sur le télétravail que j'étais prêt à signer mais la direction s'y est finalement opposée.

Il est important que la CGT s'empare de ce sujet et ne le laisse pas aux organisations dédiées aux cadres. Oui, il faut syndiquer des ingénieurs, des cadres et des techniciens, ce qui suppose d'aller vers eux et de se préoccuper de leurs revendications.

Christine CIOL

Je suis particulièrement ravie d'avoir entendu des interventions portant sur la formation syndicale car cela montre qu'elle est devenue une priorité dans les syndicats, ce qui n'a pas toujours été le cas. Cela fait plusieurs mandats que je suis en charge de cette activité et si les débuts ont été difficiles, nos camarades réalisent aujourd'hui l'importance d'avoir des armes face au patronat, mais il reste du travail. Nous avons par exemple besoin de formateurs et proposons une formation de cinq jours à l'animation de formations fédérales ou confédérales que je vous encourage tous à suivre.

Stéphane FLÉGEAU

Les interventions qui ont suivi la présentation du bilan d'activité montrent bien que nous avons toujours besoin de travailler à des argumentaires et de mettre en lien les différents syndicats pour répondre à leurs problématiques. Il faut donner à nos camarades le maximum d'arguments pour qu'ils puissent aller au débat avec les salariés, faire grandir le rapport de forces et obtenir gain de cause sur nos revendications.

Vote du bilan d'activité

Nombre d'inscrits : 47 447

Votants : 47 390 (99,88 %)

Suffrages exprimés : 46 000 (97,07 %)

Blancs : 0 (0 %)

Nuls : 0 (0 %)

Abstentions : 1 390 (2,93 %)

Pour : 43 801 (95,22 %)

Contre : 2 199 (4,78 %)

Le bilan d'activité est approuvé à la majorité.

INTERVENTION IHS Emeric TELLIER

Conseiller Fédéral

Chers camarades, c'est avec plaisir que je m'adresse à vous aujourd'hui, au nom de l'Institut CGT d'histoire sociale de la métallurgie. Une fois n'est pas coutume, ce n'est pas son président qui se trouve au pupitre. Claude Ven a subi une opération il y a quelques semaines et son état de santé ne lui permettait pas d'être présent parmi nous. Je pense que vous serez d'accord pour que le congrès lui adresse ses vœux de prompt rétablissement.

Permettez-moi de débiter par une remarque désagréable. C'est la première fois, en près d'un siècle et demi d'existence du syndicalisme dans la métallurgie que se tient un congrès national à Montpellier. Fort heureusement, la Confédération y a tenu ses assises à deux reprises.

La première fois, c'était en septembre 1902, un congrès qui a fait date dans l'histoire du syndicalisme. Je m'excuse auprès des camarades de Haute-Vienne car si l'acte de naissance de notre Confédération générale du travail est bien daté de 1895, sa véritable fondation n'est intervenue à Montpellier que sept ans plus tard, avec la création de l'échelon confédéral et avec la fusion de la Fédération nationale des syndicats avec celle des Bourses du travail. Louis Niel, secrétaire de la Bourse du travail de Montpellier – et éphémère secrétaire général de la CGT entre février et mai 1909 – en fut l'une des chevilles ouvrières.

La seconde fois, c'était en mars 2003, à l'occasion du 47^e congrès confédéral. Il a également marqué notre histoire récente, en adoptant la charte de la vie syndicale, la revendication du nouveau statut du travail salarié ou en lançant ce qui est devenu Cogétise.

Remercions la direction fédérale d'avoir corrigé une telle injustice. Bon, entre nous, on a toujours l'excuse de dire que le département qui nous accueille cette semaine n'est pas un grand bastion de la métallurgie, l'économie héraultaise étant davantage connue pour sa vigne et ses produits agricoles... Notez qu'un bon départ avait pourtant été pris puisque l'on trouve à Cabrières l'un des plus anciens sites français de métallurgie du cuivre, daté du III^{ème} millénaire avant notre ère. Plus près de nous, un magnifique atelier de réduction du fer, avec trois bas-fourneaux du IV^{ème} siècle avant notre ère, a été mis au jour à Combaillaux, à quelques kilomètres de Montpellier.

Faisons un bond dans le temps si vous le voulez bien, car le mien est compté. Les premières chambres syndicales ont vu le jour dans notre branche en 1882 chez les métallurgistes de Cette (Sète depuis 1927), chez les maréchaux-ferrants de Montpellier en 1891, chez les mécaniciens et chauffeurs de Béziers en 1892 et chez les ouvriers de la construction automobile de Montpellier en 1893.

Même si les métaux ne sont pas très nombreux, l'Hérault se place malgré tout parmi les tout premiers départements français en nombre de grèves et de grévistes, entre la fin du XIX^e siècle et la veille de la Seconde Guerre mondiale.

La grève la plus célèbre est sans aucun doute la révolte des vigneron de 1907, la « révolte des gueux du Midi » comme certains l'ont surnommée. Une grave crise de surproduction de vin sème la ruine et la misère parmi les viticulteurs. La colère éclate le 11 mars 1907. Elle enfla jusqu'au 9 juin, réunissant entre 600 000 et 800 000 personnes à



Montpellier, sur cette belle place de la Comédie que vous avez traversée pour venir au Corum.

En réponse, le gouvernement dirigé par Georges Clémenceau fait appel à l'armée – 25 000 fantassins et 8 000 cavaliers – pour « rétablir l'ordre », au prix de l'usage des armes contre la foule. Apprenant la situation, 500 soldats du 17^{ème} régiment d'infanterie de Ligne se rendent à Béziers, mettent crosse en l'air et fraternisent avec les manifestants. Le parolier Montéhus tira de cet événement son célèbre chant antimilitariste Gloire au 17^e. Comme je ne suis pas persuadé que tout le monde le connaisse, en voici les deux premiers couplets :

*Légitim' était votre colère,
Le refus était un grand devoir.
On ne doit pas tuer ses père et mère,
Pour les grands qui sont au pouvoir.
Soldats, votre conscience est nette :
On n'se tue pas entre Français ;
Refusant d'rougir vos baïonnettes
Petits soldats, oui, vous avez bien fait !*

La colère retombe avec l'amnistie en faveur des manifestants poursuivis, une exonération d'impôts et une loi anti-fraude encadrant mieux la filière. La surproduction trouva à s'écouler quelques années plus tard, pour améliorer le quotidien des poilus au front.

Durant l'entre-deux-guerres, le syndicalisme recule dans la métallurgie, victime de la répression patronale et de la division syndicale. Les grèves dans la métallurgie sont rares, mais pas inexistantes, comme chez les fondeurs de Ceilhes (Seyes) en 1923, dans les industries électriques de Montpellier en 1925, ou encore chez les métallurgistes de Béziers en 1928.

Les grèves du Front populaire, parties du Havre le 11 mai 1936 avant de s'étendre progressivement au pays, n'atteignent l'Hérault que le 2 juin. Ce jour-là, les 1 800 salariés de Fougla, à Béziers, une entreprise de réparation de matériel ferroviaire, cessent le travail et montrent l'exemple aux métaux de Sète et de Montpellier, ainsi qu'aux mécanos du garage Citroën de Béziers. Une convention collective



départementale est signée le 8 octobre. Signalons en passant que l'un des signataires des accords de Matignon n'est autre que Raymond Sémat, un ancien salarié de Fougua, devenu secrétaire de notre Fédération.

L'Hérault a aussi été un haut lieu de la solidarité avec l'Espagne républicaine, en lutte contre le coup d'état du général Franco, soutenu par l'Allemagne nazie. L'allée qui mène au Corum leur rend d'ailleurs hommage. Cette solidarité s'est traduite par des meetings, des collectes de produits de première nécessité, l'accueil d'enfants et l'envoi de volontaires pour combattre dans les brigades internationales. Parmi ces derniers, on compte de nombreux métallurgistes héraultais, comme Louis Godefroy qui a participé avec la 14^{ème} brigade internationale aux combats d'Aragon et à la bataille de l'Ebre.

Mais le vent a fini par tourner. L'échec de la grève du 30 novembre 1938 contre la remise en cause des conquêtes du Front populaire conduit à une vague de licenciements frappant les militants des principales entreprises métallurgiques du département. Quelques mois plus tard, des camps d'internement administratif ouvrent leurs portes à Agde, Sète, Lodève, Clermont-l'Hérault ou encore Ceilhes (Seyes) pour les réfugiés fuyant la victoire franquiste en Espagne. Refusant la défaite française et l'Occupation, des femmes et des hommes s'engagent dans la Résistance, à l'image de Jean Moulin, né à Béziers et artisan de la création du Conseil national de la Résistance. Certains, comme Raymond Sémat ou Louis Godefroy, au prix d'évasions et de clandestinité, ont connu la Libération. Certains ont été déportés, comme Louis Molinier, dans les camps d'Algérie. D'autres enfin ont perdu la vie, comme François Mauron, ajusteur, lors d'une attaque de son maquis par la police française le 8 mai 1944.



Après la Seconde Guerre mondiale, l'Hérault a connu de nombreuses mutations économiques. Ses bassins miniers ont fermé leurs portes, l'entreprise Fougua a fait faillite à la fin des années cinquante, tandis que d'autres entreprises ont vu le jour, comme la société Le Piston Français à Lunel, qui s'est orientée vers la sous-traitance aéronautique dans les années 1960. Au même moment, la firme informatique américaine IBM s'est installée à La Pompignagne à Mont-

pellier, pour produire des ordinateurs haut de gamme, puis des serveurs, avant de réduire drastiquement ses effectifs à partir du milieu des années 1990. Une trajectoire similaire est suivie pour les usines Alstom, puis Areva et enfin Schneider Electric de Fabrègues, Lattes (Latte) et Montpellier.

Après ce bref panorama de l'histoire syndicale dans la métallurgie du département, je vous propose d'en venir maintenant au cœur de mon intervention : la place de l'histoire dans notre activité syndicale.

L'histoire est en enjeu politique, un terrain d'affrontement idéologique. Pour ceux qui en douteraient, voici quelques exemples récents.

En 2021, la bourgeoisie a bruyamment fêté le bicentenaire de la mort de Napoléon Bonaparte, l'un des fossoyeurs de la Première République née de la Révolution française. Ils se sont bien gardés de célébrer le 150^{ème} anniversaire de la Commune de Paris, ces 72 jours durant lesquels le peuple parisien est « parti à l'assaut du ciel », selon la belle formule de Karl Marx. Pire, la ministre de la Culture a annoncé sa volonté de classer comme monument historique la basilique du Sacré-Cœur, construite pour expier les « péchés » des communards, coupables de s'être attaqués à la propriété privée.

Autre exemple : « Jean Jaurès aurait voté Front national » proclamait une affiche lepéniste ; « Ambroise Croizat était contre les régimes spéciaux de retraites » a assuré un sénateur de La République en marche (LREM), tandis qu'un candidat à l'élection présidentielle peut tranquillement expliquer que « les lois antisémites prises par le régime de Vichy n'avaient pas d'objectif exterminatoire. Ce sont les Allemands qui ont introduit cette logique exterminatrice. Vichy a protégé les Juifs français et donné les Juifs étrangers ».

Je ne sais pas pour vous, mais tout cela me donne une furieuse envie de lutter ! Car se taire, être absent de ce terrain investi par l'idéologie néolibérale et par les réactionnaires de tout poil serait une erreur. Howard Zinn, historien progressiste américain, a une formule limpide à ce sujet : « Tant que les lapins n'auront pas d'historiens, l'histoire sera racontée par les chasseurs ». Je vous laisse deviner qui sont les lapins de l'histoire...

Il est primordial que toutes et tous, membres de la CGT, nous ayons conscience d'être les dépositaires d'un héritage de luttes, de victoires, de défaites, d'expériences militantes. Il nous revient collectivement de poursuivre le combat engagé il y a plus d'un siècle et demi pour en finir avec le salariat, pour en finir avec l'exploitation de l'homme par l'homme. Il nous revient également de transmettre aux générations futures ce combat et cette utopie émancipatrice.

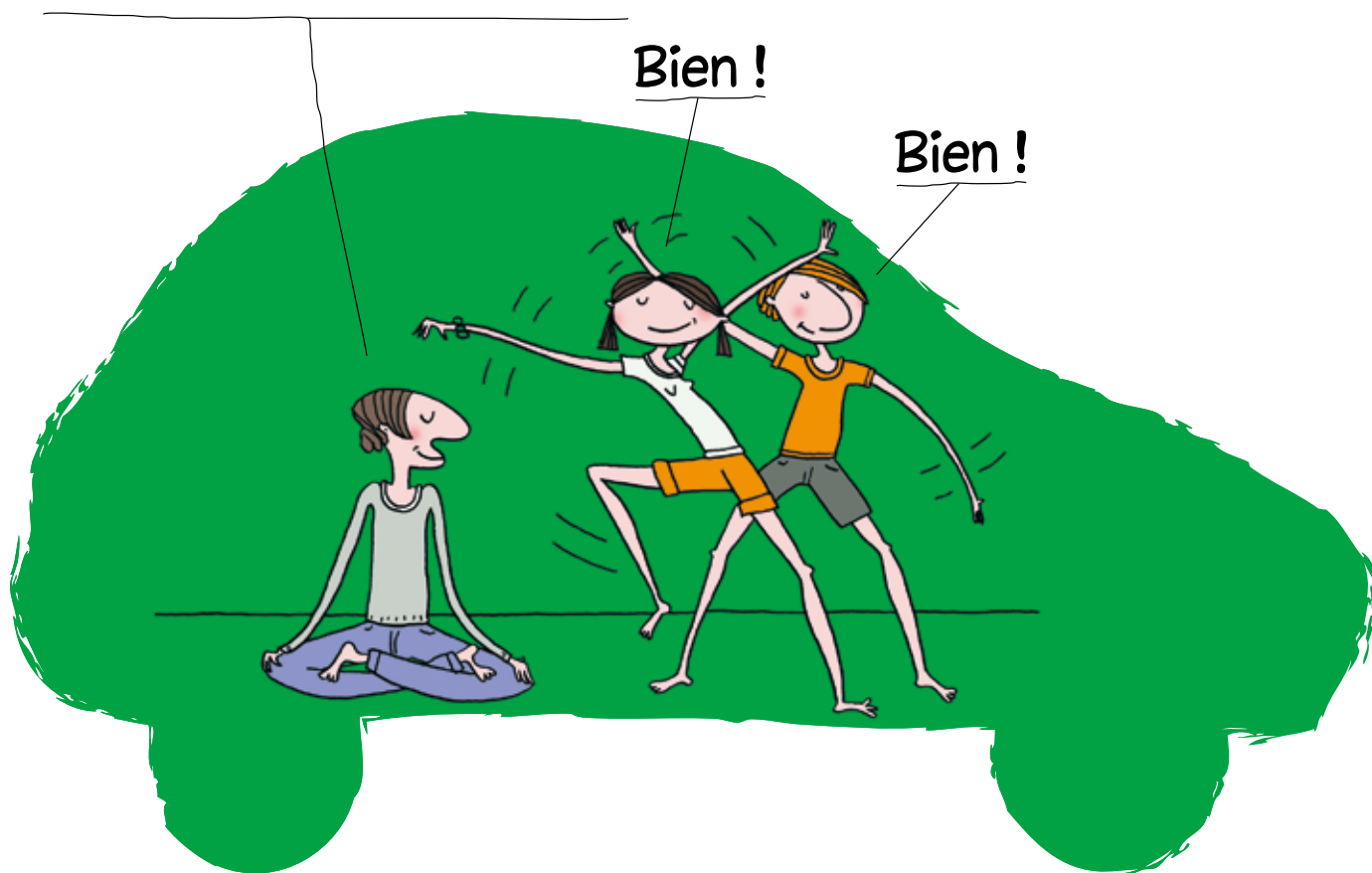
La connaissance, l'enseignement et la défense de notre histoire ne doivent pas être l'affaire de quelques spécialistes. Chacune et chacun doit s'appropriier cette histoire, ne serait-ce que pour sa pratique syndicale quotidienne. L'histoire est un réservoir d'exemples, d'arguments dans lequel il est possible de puiser pour syndiquer, convaincre, mobiliser. Comment défendre la Sécurité sociale et les propositions de la CGT, sans connaître les conditions de sa naissance ni les attaques qu'elle a subies ? Comment convaincre les salariés du bien-fondé d'une convention collective nationale de la métallurgie en se privant de l'expérience accumulée depuis 80 ans ?

C'est en partant de ce constat que la décision a été prise d'écrire un ouvrage retraçant l'histoire de la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie des années 1860 à nos jours. Cet ouvrage, intitulé Le Métal au Cœur, figure dans les sacs qui vous ont été remis à votre arrivée. Il a été conçu pour être accessible à toutes et tous, sans connaissances historiques préalables. Découpé en neuf chapitres chronologiques, rythmés par des encarts présentant notamment des luttes emblématiques, il est agrémenté de quatre-vingt photographies et affiches. Son ambition est claire : il se veut un outil de formation syndicale, une pre-

MUTUELLE SANTÉ

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.irp-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



EXPERT DE PROXIMITÉ des représentants du personnel

→ 3 activités pour
comprendre
analyser
et agir

sur les relations entre le travail et les questions sociales liées aux conditions de vie et d'emploi des salariés.

/ LA FORMATION

Des élus formés pour être des acteurs efficaces et incontournables sur les questions économiques et sociales

/ LES EXPERTISES ÉCONOMIQUES ET SANTÉ AU TRAVAIL

Utiliser le droit à expertise pour analyser la situation économique de l'entreprise et identifier les risques de l'organisation du travail pour la santé des salariés

/ LES ÉTUDES, LE CONSEIL

Un accompagnement au plus près des besoins des élus pour mener des analyses pointues

Accueil – Conseil
01 55 82 17 30 - info@emergences.fr

emergences.fr

STATUTS

Christine CIOL

Sidel Octeville sur Mer

Seulement le congrès fédéral est habilité à apporter des modifications aux statuts de la Fédération. Les statuts sont le document de référence pour toutes nos structures. Combien de syndicats se sont vus attaqués par les directions pour avoir négligé leur mise à jour ! Et combien n'ont pu se produire en justice faute de statuts à jour. Chaque congrès doit donc être l'occasion de les revoir afin de s'assurer de leur justesse.

Le projet de modification des statuts que je suis en charge de vous présenter aujourd'hui, a été préalablement débattu dans le cadre de notre tribune de discussion, soumis aux amendements éventuels des syndicats.

Conformément à l'article 24 de nos statuts, « *les amendements proposés par les délégués au congrès ne pourront porter que sur les articles soumis à modification et débattus dans les syndicats* ».

Un mot également pour le déroulement des votes : les amendements des syndicats ne sont pas soumis aux votes. C'est la version de l'article proposée par la commission des statuts qui sera soumise aux votes.

De l'importance des mots

Les mots sont importants, et ce n'est pas notre adversaire de classe qui dira le contraire. Par conséquent, nous vous proposons que, dorénavant, nos statuts parlent de « *privés d'emploi* » et non plus de « *chômeurs* », parce qu'être privé de son droit à l'emploi, ce n'est ni un choix, ni un métier.

De la même manière, nous proposons que la Fédération puisse s'adjoindre l'aide de camarades compétents, désignés sous le terme de « *conseillers* », plutôt que de « *collaborateurs* », terme qui nous ramène à un vocabulaire patronal visant à nier le lien de subordination contenu dans le contrat de travail, ou encore, plus lointain, à une époque sombre de notre histoire dans laquelle la CGT s'est brillamment illustrée.

Plusieurs articles sont concernés par cette proposition de modification, par exemple l'article 1.

Article 2, 2^{ème} alinéa

Il est écrit que « *Ceux-ci (les syndicats), dans leur diversité, s'organisent volontairement individuellement ou collectivement* ». Nous vous proposons de supprimer cette précision inutile. En effet, un syndicat est un collectif et l'action individuelle n'est pas dans notre ADN.

Article 6, 3^{ème} alinéa

« *Dans le cadre de ce processus autogestionnaire, elle se prononce pour l'abolition de l'exploitation de l'homme par l'homme, la socialisation des moyens de production* ». Nous vous proposons de préciser « *la mise en œuvre de la socialisation* », ce qui n'est finalement qu'un point de syntaxe.

Article 7bis, 1^{er} alinéa

Nous vous proposons également de préciser cet article, afin de fixer le déroulement de l'exercice de la démocratie dans notre fonctionnement pour la désignation des mandats fédéraux. Le syndicat, c'est les syndiqués. Et ce sont eux, réunis en congrès ou en assemblée générale, qui doivent décider de l'attribution d'un mandat national. C'est pourquoi nous vous proposons de remplacer « *choisis par les syndicats et syndiqués* » par



« *après validation par les syndicats des entreprises et groupes, suite à la décision des syndiqués, conformément à la charte CGT des élus et mandatés* ».

Article 7bis, 4^{ème} alinéa

En vous proposant de changer « *comités centraux d'entreprise* » par « *comités sociaux et économiques centraux* », nous régularisons l'appellation des mandats, suite à la mise en place des CSE.

Article 8, 4^{ème} alinéa

Aucun des adhérents de la FTM « *ne saurait être inquieté pour la manifestation des opinions qu'il professe en dehors de l'organisation syndicale* », et nous tenons à ce que ce principe soit respecté dans notre organisation. Nous vous proposons toutefois d'ajouter « *dès lors que ces opinions sont en cohérence avec les valeurs portées par la CGT, conformément à l'article 2 des présents statuts* ». Nous traversons une période politiquement trouble. Nous refusons les tentatives de récupération de notre organisation par des individus qui ne participent pas nos valeurs de fraternité et de solidarité.

Article 8, 5^{ème} alinéa

« *Les syndiqués ne sauraient justifier, ni tolérer la constitution d'organismes agissant dans la Fédération comme fraction, dans le but d'influencer et de fausser le jeu normal de la démocratie dans son sein* ». C'est dans le même esprit que précédemment que nous vous proposons d'ajouter, après le mot « *fraction* », la précision « *ou par entrisme* ».

Article 10, 5^{ème} alinéa

Il ne s'agit là que de corriger l'appellation de la branche rattachée relative au matériel agricole, pour adopter celle qui est en vigueur à présent.

Article 11, 2^{ème} alinéa

L'éclatement de la structure des entreprises a poussé les syndicats à s'adapter. C'est pourquoi, concernant la composition de la Fédération, nous vous proposons d'ajouter « *des syndicats constitués et organisés sur une entreprise et/ou un ou des établissements* ».

Article 12, 1^{er} alinéa

« *Pour les localités où il n'existe aucun syndicat adhérent à la Fédération, les travailleurs isolés, de ce fait, peuvent adhérer au syndicat le plus proche* ». Nos syndicats se situant principalement dans les entreprises, nous vous proposons

de corriger cette formulation et de la remplacer par « *Pour les entreprises ou établissements où il n'existe aucun syndicat adhérent à la Fédération, les salariés et les retraités peuvent adhérer au syndicat local Métallurgie le plus proche* ».

Article 13

L'exercice de notre démarche démocratique n'est possible que si nous avons la connaissance des syndicats de la Fédération et des syndiqués. C'est pourquoi nous vous proposons d'ajouter un 3^{ème} alinéa matérialisant l'engagement des syndicats à renseigner le Cogitiel sur leurs syndiqués, et à veiller à la mise à jour de l'attribution des mandats dans le syndicat.

Nous vous proposons de le formuler ainsi : « *Les syndicats maintiennent à jour la base des syndiqués dans Cogitiel. Les noms des secrétaires, trésoriers et délégués syndicaux doivent être mis à jour dans Cogitiel au fur et à mesure des élections et des désignations* ».

Article 14, 2^{ème} alinéa

La continuité syndicale est un enjeu majeur dans notre organisation : trop de camarades se trouvent coupés du syndicat à leur départ en retraite. C'est pourquoi nous vous proposons de remplacer « *Chaque travailleur syndiqué de la métallurgie partant en retraite ou préretraite continue à rester adhérent à la CGT* », par « *Chaque travailleur syndiqué de la métallurgie partant en retraite ou préretraite est invité par son syndicat à rester adhérent à la CGT* ».

Article 16, 2^{ème} alinéa

Le règlement par les syndicats à Cogétise des FNI et des cotisations mensuelles est le garant du bon fonctionnement de notre organisation à travers toutes ses structures. Quand ce règlement est régulier, il témoigne dans le syndicat d'une « *vie syndicale régulière et de qualité* ». C'est le terme que nous vous proposons pour remplacer ce qui était appelé de manière impropre « *vie régulière* ».

En fin d'alinéa, il est rappelé que les syndicats se doivent de régler les FNI et les cotisations chaque mois, mais ce n'est pas comme ça que cela se passe dans la vraie vie. Les retards de règlement se comptent parfois en semestres, quand ce n'est pas en années. C'est pourquoi, à la phrase « *tous les syndicats doivent régler chaque mois les timbres FNI et cotisations mensuelles payés par les syndiqués* », nous vous proposons d'ajouter « *et au plus tard dans les six mois* ».

Article 17, 1^{er} alinéa

Concernant la restitution du matériel syndical à la Fédération par les syndicats démissionnaires, par souci de bonne compréhension, nous vous proposons de remplacer le terme « *matériel placé* » par « *matériel expédié* ».

Article 17, 2^{ème} alinéa

Toujours par souci de bonne compréhension, nous vous proposons de corriger « *Les sommes versées par eux à la Fédération lui restent acquises* » par « *Les sommes versées par eux à la Fédération restent acquises à la Fédération* ».

Article 25, 1^{er} alinéa

Il s'agit simplement de remplacer « *l'orientation* » de la Fédération prise en congrès par « *les orientations* ».

Article 26, 1^{er} alinéa

Cette proposition concerne également l'article 27. Voici plusieurs mandats que le comité exécutif fédéral désigne un secrétaire général adjoint et nous devons acter cette possibilité dans nos statuts afin de légitimer ce mandat.

Article 27, 1^{er} alinéa

Nous vous proposons que cet alinéa traite à nouveau de cette possibilité, ainsi que le mandatement d'un administrateur. Ce mandat est à responsabilité politique et de gestion. Il supervise les dépenses de la Fédération dans le respect des règles de vie, et représente la Fédération auprès de ses partenaires et du personnel de la Fédération.

Article 27, 2^{ème} alinéa

Comme évoqué au début de ce rapport, nous vous proposons d'être attentifs aux termes que nous employons, et de parler plutôt de « *conseillers* » que de « *collaborateurs* ».

Article 27, 4^{ème} alinéa

La CGT est un syndicat démocratique et nous en sommes fiers. Toutes les organisations syndicales ne peuvent pas en dire autant. Nous sommes attachés à ce que nos statuts reflètent fidèlement le fonctionnement qui doit être le nôtre, pour que la voix des syndiqués et des salariés puisse s'exprimer à travers celle de la Fédération. C'est pourquoi nous vous proposons de formaliser la démarche qui consiste, pour le Comité exécutif fédéral lors d'une prise de décision, à pouvoir s'appuyer sur les résultats de la consultation des syndicats. Nous vous proposons donc d'ajouter cette précision : « *Le CEF peut décider de consulter les syndicats de la Fédération sur tout sujet qu'il aura choisi, notamment sur la signature ou non d'un accord de la branche. Dans ce cas, le CEF débattera en s'appuyant sur le résultat de cette consultation et procédera au vote* ».

Article 32, 1^{er} alinéa

Sur la Commission financière et de contrôle, nous vous proposons d'acter dans nos statuts le fonctionnement qui est le nôtre pour que la CFC puisse pleinement exercer ses prérogatives. Nous vous proposons donc d'ajouter à ce sujet : « *Elle est informée dans un délai raisonnable avant la présentation des comptes et des budgets prévisionnels devant le CEF. Elle délivre un rapport motivé sur les comptes devant le CEF* ».

Dans ce même alinéa, nous vous proposons de corriger en précisant que « *Les membres de la commission financière et de contrôle, sont élus par le congrès* ».

Article 33, 1^{er} alinéa

Il s'agit là d'une proposition d'actualisation de l'appellation des différentes activités de la Fédération.

Article 33 bis, 1^{er} alinéa

C'est notre histoire qui nous a permis, à une autre époque, d'investir dans notre projet de société au travers de nos outils associatifs, tels l'Union fraternelle des métallurgistes et l'association Ambroise Croizat. Nos statuts se devaient d'être le reflet de cet engagement. Ces outils sont la matérialisation de notre idéal d'innovation et de transformation sociale. Pour qu'ils perdurent et se développent, il est important de proposer à nos syndicats d'y adhérer.

Article 34, 2^{ème} alinéa

Nos outils de communication ont évolué et se sont adaptés, notamment à l'avènement des réseaux sociaux. C'est pourquoi nous vous proposons d'en mettre la liste à jour.

Article 35, 3^{ème} alinéa

Les collectifs fédéraux sont des outils indispensables à l'activité de la Fédération. Tous les syndiqués de la fédération peuvent y participer, afin de livrer leurs analyses et leurs propositions sur un sujet donné au Comité exécutif fédéral. C'est la raison pour laquelle nous vous proposons un ajout : « *Ces collectifs travaillent sous la responsabilité du CEF et du bureau fédéral. Ils rendent compte de leurs travaux devant le BF et le CEF. Leur feuille de route est déterminée par les résolutions du congrès* ».

Article 36

L'éclatement des entreprises en de multiples sites spécialisés, qui dans l'ingénierie, qui dans la production, qui dans le tertiaire, a profondément bouleversé la vie des salariés et interroge directement le fonctionnement des syndicats. Pour contrer cette stratégie du « *diviser pour régner* » où les seuls gagnants sont les actionnaires, notre syndica-



lisme a évolué pour restaurer le collectif en agissant sur la filière toute entière. C'est la raison pour laquelle nous vous proposons de remplacer le titre de cet article, « Industrie », par « Filières industrielles ».

Article 36, 2^{ème} alinéa

C'est dans ce sens que nous vous proposons l'ajout d'un 2^{ème} alinéa, précisant que « La coordination rassemble les syndicats d'un groupe, en prenant en compte le travail fédéral par filières. Elle décide elle-même de son fonctionnement, et entretient un lien avec la Fédération via le ou les coordinateurs nommés par la Fédération ».

Article 37, 1^{er} alinéa

L'Union Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens est une activité dont s'est dotée la Fédération pour aller vers la population ICT en tenant compte de sa spécificité. Il est important que ses formes d'organisation, comme toute activité, et comme nous vous proposons d'ajouter, le soient « tout en maintenant une transversalité avec chaque secteur de la Fédération ». Et les actions qu'elle met en œuvre doivent évidemment être « dans le respect des orientations de la FTM CGT ».

Article 40, 2^{ème} alinéa

Les animations régionales de la Fédération sont elles aussi des outils importants. Elles le sont d'autant plus quand elles parviennent à mettre en œuvre un travail en coopération avec les structures régionales interprofessionnelles. C'est pourquoi nous vous proposons l'ajout d'une précision : « La Fédération encourage la participation des animateurs régionaux aux comités régionaux interprofessionnels ».

Article 42

La Fédération fait vivre deux lignes budgétaires d'aide exceptionnelle au titre du fonds d'aide, et du fonds de solidarité. C'est pourquoi nous vous proposons de préciser le titre de cet article dans ce sens.

Article 43, 3^{ème} alinéa

Le fonds de solidarité s'adresse aux adhérents des syndicats, mais aussi de nos structures. C'est pourquoi nous vous proposons de le préciser.

Article 44, 2^{ème} alinéa

Ce sont nos statuts qui précisent si la Fédération peut se produire en justice quand ses intérêts le nécessitent, et selon quelles modalités. C'est la raison pour laquelle nous vous proposons l'ajout de ce 2^{ème} alinéa : « Elle agit pour ses besoins propres au nom de la défense des intérêts collectifs de la profession (art. L. 2132-3 du Code du travail) visés par la législation en vigueur, par ses statuts et ceux auxquels elle adhère ».

Toujours dans cet esprit, nous proposons également l'ajout des 7^{ème} et 8^{ème} alinéas : « Le Bureau fédéral mandatera un représentant de son choix pour pouvoir représenter la Fédération et agir en justice en son nom », et « La Fédération pourra se constituer partie civile, porter plainte, agir en dommages et intérêts, intervenir dans une procédure en diffamation, etc. et dans tout procès où l'intérêt de celle-ci est mis en cause ».

Article 45, 1^{er} alinéa

Autre modification essentielle : dans le complexe confédéral, la Fédération est titulaire de la case 433, qui est la garante de la bonne livraison du courrier...

Article 47, 1^{er} alinéa

Notre 41^{ème} congrès avait apporté des modifications aux présents statuts, ce qui sera stipulé dans l'article 47.

Le document des statuts est essentiel pour l'existence de toute organisation, il faut quand même reconnaître qu'il est pour le moins austère, peut-être même un tantinet rébarbatif. Pour celles et ceux qui ont réussi à me suivre jusqu'au bout sans décrocher, je vous remercie de votre attention. Et je laisse la place aux débats.



AMENDEMENTS

Christine CIOL

Sidel Octeville sur Mer

La commission des statuts s'est réunie hier et a examiné les six amendements qui ont été déposés.

L'amendement n°32, déposé par le syndicat d'Airbus Opérations Toulouse, porte sur l'article 8 de nos statuts, dans lequel sont évoquées « les valeurs de la CGT ». Le syndicat propose de préciser les valeurs dont il est question, qui ne sont pas listées à l'article 2. Après en avoir débattu, la commission vous propose de ne pas le retenir, pour la simple et bonne raison que les valeurs de la CGT sont précisées dans le préambule des statuts de la Confédération.

L'amendement n°33, déposé par le syndicat d'Airbus Opération de Toulouse, porte lui aussi sur l'article 8, où est évoqué le terme « entrisme ». Le syndicat propose de supprimer ce terme, estimant que cela peut ouvrir la porte à toutes les exclusions. Après en avoir longuement débattu, la commission a décidé de ne pas retenir cet amendement sachant que « entrisme » est un terme très spécifique et qu'il n'y a pas lieu de craindre n'importe quelle exclusion sur la base de cet article.

L'amendement n°34, déposé par le syndicat d'Airbus Opérations Toulouse, porte sur l'article 16, qui traite des FNI et cotisations mensuelles. Le syndicat propose de remplacer l'expression « une vie syndicale de qualité » par « une vie syndicale démocratique ». Après en avoir débattu, la commission propose d'accepter cet amendement.

L'amendement n°35, déposé par le syndicat d'Airbus Opérations Toulouse, porte sur l'article 27, qui traite du fonctionnement et du rôle du Comité exécutif fédéral. Le syndicat demande que soient apportées des précisions sur le rôle de l'administrateur et du secrétaire général adjoint. La commission propose de ne pas retenir cet amendement parce que cela supposerait de définir également le rôle du secrétaire général et de tous les mandats attribués par le Comité exécutif fédéral.

L'amendement n°36, déposé par le syndicat d'Airbus Opérations Toulouse, porte sur l'article 35, qui traite des collectifs fédéraux. Le syndicat propose de le modifier, estimant qu'il peut y avoir des thématiques dont le bureau fédéral voudrait s'emparer en cours de mandat et que ces collectifs ne sont pas des structures décisionnaires. La



commission propose de ne pas accepter cet amendement car les thématiques soumises au CEF ne sont pas des orientations. Le syndicat propose aussi de supprimer la phrase « leur feuille de route est déterminée par les résolutions du congrès », modification que la commission propose d'accepter puisque cela est déjà précisé par ailleurs.

Enfin, le dernier amendement, déposé par la CGTR Métallurgie, porte sur l'article 11, qui traite de l'affiliation des fédérations de la métallurgie d'outre-mer. Le syndicat propose de modifier le dernier alinéa de la manière suivante : « une convention de coopération "et d'affiliation" est établie pour chaque département d'outre-mer ». La commission propose de ne pas retenir cet amendement puisque l'affiliation est décrite au-dessus.

Éric PECQUEUR, Toyota Onnaing

Je vais dans le sens de l'amendement proposé par le syndicat d'Airbus Opérations Toulouse sur l'article 8. Que veut dire « entrisme » et que met-on derrière ce terme ? Grâce à la lutte, le mouvement ouvrier a réussi à faire inscrire dans le Code du travail l'article 11-32-1 qui interdit toute discrimination en fonction de son état de santé, son sexe, ses opinions politiques, syndicales ou religieuses. Or là, on voudrait introduire dans nos statuts un article qui permettrait d'exclure n'importe qui pour délit d'entrisme. Aujourd'hui, l'enjeu n'est pas de rechercher des boucs émissaires au sein de la CGT. La situation est difficile et les patrons sont à l'offensive, aidés en cela par le gouvernement. Nous avons donc besoin d'être le plus nombreux possible pour devenir une force capable d'entraîner l'ensemble du monde du travail. S'il y a une chasse à faire au sein de la CGT, c'est contre les idées d'Éric Zemmour et du Rassemblement national, et c'est la seule qu'il faille mener.

Fabien FLANDIN, ZF Bouthéon, Andrézieux-Bouthéon

Je voudrais revenir sur l'article 16, qui stipule que les timbres FNI et les cotisations mensuelles des syndiqués doivent être payées au plus tard dans les six mois. Or en tant que trésorier de l'USTM 42, je sais que certains syndicats



ont du mal à payer dans les temps. Fixer une période de six mois n'est-il pas un peu trop restrictif ?

Dans l'article 32, il est fait mention d'un « *délai raisonnable* ». Or ce terme est assez vague et me déplaît. Il faudrait soit le définir plus précisément, soit le supprimer.

Sur l'article 34, peut-être faudrait-il laisser le lien vers le site de la FTM, qui n'est pas censé changer dans le temps.

Dans l'article 44, il est fait référence à l'article L.2132-3 du Code du travail mais est-ce encore utile ? Ne pourrions-nous pas faire simplement référence à la loi sans le nommer

Enfin, sur l'article 47, qui concerne les modifications, peut-être pourrions-nous préciser qu'elles entreront en vigueur dès leur adoption.

Fabrice FORT, Renault Trucks UFICT Venissieux

Sur l'article 8, il ne faut pas faire de faux procès ni chercher de problème là où il n'y en pas. D'après le dictionnaire Larousse, l'entrisme est une « *tactique adoptée par certaines organisations visant à faire entrer dans une autre organisation certains de leurs membres en vue d'en modifier les pratiques et les objectifs* ». Les choses sont très claires et il n'y a aucune ambiguïté sur les intentions de la Fédération. C'est au contraire un gage de démocratie que de le préciser dans nos statuts. Il n'y a donc pas de crainte à avoir, sauf à vouloir faire de l'entrisme.

Christine CIOL

S'il est question dans les statuts d'un délai de six mois, c'est parce que des syndicats ont parfois plusieurs années de retard et que cela fixerait un semblant de règle – que les syndicats respectent ou pas en fonction de leurs possibilités ou de leur volonté. Cela n'a donc rien de contraignant.

Je précise que le dépôt des amendements est clos depuis le 31 décembre 2021. Nous ne pourrions donc pas prendre en compte les demandes de modification qui viennent d'être formulées.

Vote sur la modification des statuts

Nombre d'inscrits : 47 447

Votants : 47 390 (99,88 %)

Suffrages exprimés : 45 671 (96,37 %)

Blancs : 0 (0 %)

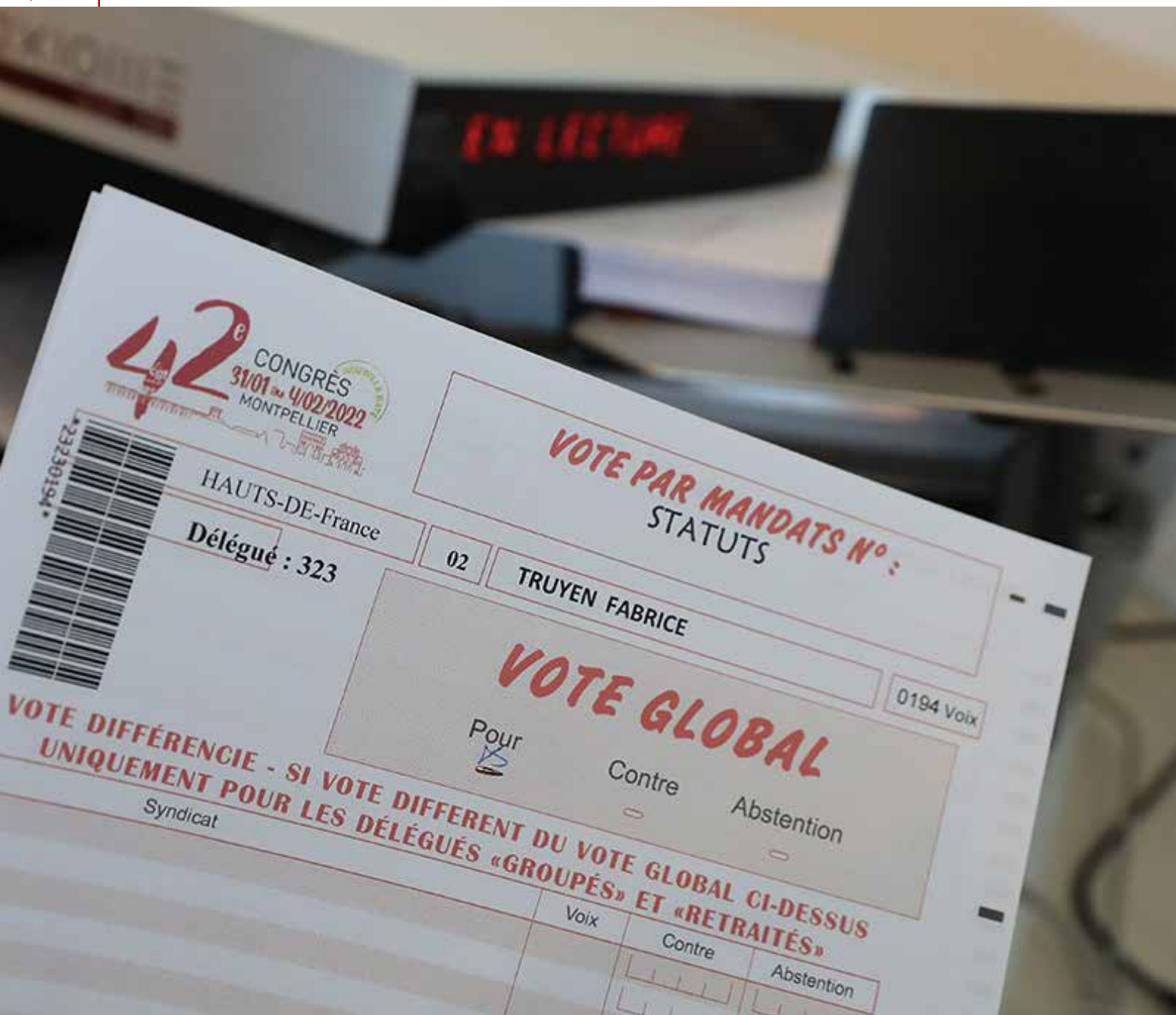
Nuls : 0 (0 %)

Abstentions : 1 719 (3,63 %)

Pour : 42 429 (92,9 %)

Contre : 3 242 (7,1 %)

La modification des statuts est approuvée à la majorité.



INTERNATIONAL Atle HØIE

Secrétaire général
d'IndustriALL Global Union

Mes chers collègues, mes chers amis, c'est un grand honneur pour moi de participer au 42^{ème} congrès de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, au nom des 565 syndicats de l'industrie présents dans 137 pays et qui représentent 50 millions de travailleurs. Lorsque j'ai reçu votre invitation en novembre de l'année dernière j'espérais vraiment pouvoir venir et vous rencontrer en personne mais nous sommes confinés depuis deux ans en mode télétravail, sans pouvoir voyager à l'international, et si nous pensions, à la fin de l'automne dernier, enfin pouvoir voyager à nouveau, ceci n'a pas été possible. Ce n'était qu'un rêve...

Nous devons rester confinés et continuer à vivre avec les restrictions de voyage mais la pandémie a des conséquences bien plus sévères pour les travailleurs du monde entier. Au pire moment de l'été 2020, 5 millions de personnes ont perdu leur emploi provisoirement ou définitivement, par exemple en Inde, lorsque le premier ministre a décidé de confiner son pays. Des centaines de millions de personnes se sont alors retrouvées sans emploi et ont donc essayé de rentrer dans leur village mais les transports publics avaient également été arrêtés et elles ne pouvaient donc pas rentrer chez elle. Des choses comme cela montrent la différence entre les pays qui ont un système de sécurité sociale et ceux qui n'en disposent pas. Dans les pays occidentaux, nous avons la chance d'avoir des systèmes de sécurité sociale, certes de qualité bien différente, mais nous avons plus de possibilités pour surmonter la pandémie que les habitants des pays en voie de développement. Oui, nous devons nous souvenir de ceux-ci quand nous travaillons pour le progrès social.

Nous devons également nous rappeler des inégalités vaccinales qui ont prévalu au cours des deux dernières années. En Europe nous sommes plus ou moins tous vaccinés tandis que dans les pays non développés, les vaccins n'ont pas été administrés et le taux de vaccination est dans plusieurs d'entre eux encore inférieur à 5 %.

En même temps, nous devons poursuivre notre travail. IndustriALL a tenu son congrès l'année dernière, en septembre ; un congrès entièrement virtuel, avec 3 000 participants et dans 14 langues, différentes, nous avons voté en ligne et je dois dire que ce fut un succès, surtout quand on sait que quand l'épidémie de Covid a commencé, il n'y avait pas encore de système pour organiser de tels congrès en ligne, avec un système d'interprétation simultanée.

Ensemble, nous avons décidé d'un nouveau plan d'action dont je tiens à souligner l'un des aspects les plus importants : le changement climatique et une transition équitable, qui sont très importants pour les travailleurs de l'industrie. Nous savons, en tant que travailleurs de l'industrie du monde entier, que nous devons contribuer à contenir le changement climatique. Cela signifie que nous devons travailler pour limiter l'augmentation de la température un maximum de 1,5°C. Ceci aura un impact sur nous et sur tous les travailleurs du monde entier car certaines industries n'existeront plus lorsque la transition sera terminée, tandis que d'autres



existeront de manière différente. Nous devons donc nous assurer qu'à la sortie d'une transition juste pour les travailleurs, chacun aura sa place dans un nouvel environnement. C'est cela une transition juste et c'est pour cela qu'IndustriALL se bat avec tous ses affiliés.

Je voudrais aborder un autre point : la chaîne d'approvisionnement. Nous savons que de plus en plus de travail est effectué dans la supply chain et non dans les sociétés-mères elles-mêmes. Nous devons donc créer des structures qui intègrent l'activité syndicale tout au long de la supply chain afin d'obtenir l'adhésion de tous. Nous menons plusieurs projets à ce sujet avec nos affiliés et nous invitons la CGT à prendre une part active à ce développement. Nous espérons aussi qu'il y aura bientôt une législation européenne, ce qui signifie que nous devons être actifs dans la formation de nos affiliés sur la façon de contribuer et de faire partie du processus.

Pour conclure je dirais que le travail syndical international concerne le droit de s'organiser et le droit de négocier collectivement nous devons faire tous les efforts possibles pour défendre nos droits de négociation collective et d'organisation. Avec ces droits en place nous pourrions remporter des victoires importantes pour les travailleurs du monde entier et nous devons nous soutenir mutuellement dans cette entreprise.

Je vous souhaite de bonnes discussions durant votre congrès, beaucoup de succès et j'espère que nous aurons une coopération très étroite avec vous et tous les syndicats importants au cours des quatre années à venir.



INTERNATIONAL Luc TRIANGLE

Secrétaire général
d'IndustriALL Europe

Chers camarades, je vous salue au nom d'IndustriALL Europe, la fédération syndicale européenne qui représente sept millions de travailleurs affiliés à deux-cents organisations syndicales. Mon intention était d'être avec vous en présentiel mais cela n'a finalement pas été possible compte tenu de la pandémie en cours. Je voudrais cependant profiter de cette occasion pour vous adresser quelques messages.

Tout d'abord, je voudrais remercier tous les camarades de la FTM-CGT qui sont actifs dans notre travail au sein d'IndustriALL Europe. Avec Frédéric et le Bureau fédéral, je dois dire que la FTM-CGT est l'une de nos organisations-clés dans notre travail pour la solidarité européenne, l'action européenne et la justice sociale. IndustriALL Europe est du côté de tous les citoyens et travailleurs qui souhaitent construire une Europe meilleure, une Europe plus égalitaire, plus solidaire, inclusive, ouverte et accueillante.

Les deux dernières années ont été largement dominées par la pandémie en cours. La santé et la sécurité des travailleurs étaient et doivent être notre préoccupation centrale, et non le profit des entreprises. N'oublions jamais les centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs qui ont fait vivre la société dans tous les secteurs possibles en ces temps difficiles, parfois au péril de leur vie. Ce sont eux les vrais héros des deux dernières années. Pendant cette pandémie, 23 millions de travailleurs ont perdu leur emploi et 40 millions de personnes ont été confrontées au chômage temporaire, y compris à la perte partielle de revenus. Nous ne pourrions parler d'une véritable reprise que lorsque tous ces travailleurs pourront reprendre leur travail.

Les chiffres sont inacceptables : en 2021 comme en 2020, les personnes les plus riches de la planète ont à nouveau vu leur fortune augmenter de plusieurs milliards d'euros. Elles ont profité de cette pandémie alors que des millions de travailleurs luttent pour survivre dans des conditions précaires. La Commission européenne a fourni un soutien de 750 milliards d'euros aux États membres. Avec cet argent, ils peuvent soutenir des projets qui peuvent relancer l'économie et il est clair pour nous que cet argent



devrait servir à créer de nouveaux emplois, des emplois de qualité. Cela doit être la priorité dans cette pandémie. Il ne devrait pas aller aux entreprises qui génèrent des profits avec lui, cet argent étant finalement reversé aux actionnaires et aucun nouvel emploi créé.

En tant que syndicats, nous exigeons une réforme complète de la politique européenne. Nous voulons un système fiscal juste qui mette fin aux possibilités d'évasion fiscale à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Europe. Nous ne pouvons pas soutenir une Europe économiquement unifiée où la fiscalité peut jouer comme un élément de concurrence entre les États membres. Une fiscalité équitable fait également partie des exigences fondamentales pour obtenir une répartition équitable des richesses.

Les riches s'enrichissent et de plus en plus de gens ne sont plus en mesure de terminer le mois ou de payer leurs factures d'énergie.

Nous voulons également des salaires équitables dans toute l'Europe. Malheureusement, nous ne pouvons que constater que l'Europe est aujourd'hui plus inégalitaire que

jamais. La Bulgarie, par exemple, est membre de l'Union européenne depuis près de quinze ans et a toujours un salaire minimum qui tourne autour de 300 euros. Au Monténégro, pays candidat à l'adhésion à l'Union européenne, le salaire minimum vient d'être relevé de 225 à 250 euros par mois, sur fond de vives protestations patronales. Et quel est le résultat ? Les jeunes travailleurs qualifiés partent et des régions entières sont dépeuplées.

Nous voulons également que l'Europe renforce la structure de la négociation collective. Après la crise financière, il y a plus de dix ans, de nombreux pays, avec le soutien de l'Europe, ont progressivement supprimé des structures pour des conventions collectives, particulièrement au niveau sectoriel, ce qui a fait baisser

la
cgt
métallurgie
42 CONGRÈS

 **industriAll**
EUROPEAN TRADE UNION

les salaires. Nous voulons que le dialogue social et la négociation collective redeviennent la base du progrès social. Cela signifie aussi que les patrons, souvent soutenus par les gouvernements, doivent cesser d'empiéter sur les libertés et les droits syndicaux. Dans plusieurs pays, dont la France, les droits syndicaux sont en discussion et le droit de grève est menacé. Nous devons agir ensemble et solidairement contre tout cela.

Nous ne pouvons soutenir le projet européen que s'il représente un progrès pour ses habitants et pour les travailleurs. L'Europe doit être le moteur du progrès social pour tous, non limité à quelques-uns ou à certaines régions. Ce sont bien entendu des problèmes auxquels notre fédération européenne s'attaque mais ce ne sont pas les seuls.

Les défis de l'industrie sont bien sûr eux aussi au cœur de notre travail. La mise en œuvre de l'accord de Paris sur le climat et l'objectif de passer à une société et une industrie neutre en CO2 d'ici 2050 constituent le défi majeur de l'industrie pour les années à venir. Plusieurs millions d'emplois vont être impactés ou changer radicalement, et cela non seulement dans le secteur automobile, l'industrie minière ou dans les industries extractives de pétrole et de gaz, mais aussi dans des secteurs que nous appelons « énergivores » tels que l'acier, les métaux non-ferreux et la chimie. Les emplois vont changer radicalement et parfois même disparaître. Oui, de nouveaux emplois seront créés mais pas nécessairement dans les régions où d'autres disparaîtront.

En tant que syndicats, nous savons qu'une transition juste est la seule et unique recette pour que les politiques de réduction des émissions soient acceptées de tous. Le paquet de mesures de la Commission européenne contient des propositions qui vont considérablement accélérer le rythme de la décarbonation en Europe, notamment dans nos secteurs, qui sont déjà ou qui seront en première ligne de l'action climatique. Toutes les industries à forte intensité énergétique, mais aussi les industries de l'énergie, seront directement impactées par la révision du système d'échange de quotas d'émissions de l'Union européenne. L'électrification va entraîner une transformation rapide et massive de l'industrie automobile. Ce paquet va de toute évidence entraîner une intensification des réductions des émissions dans tous les secteurs mais nous n'observons pas la même intensification de l'aspect social de l'action climatique. C'est pourquoi nous ne pouvons pas accepter que ce paquet de mesures ne soit pas ajusté aux travailleurs de l'industrie.

Chers camarades, de nombreux défis nous attendent : redistribution de la richesse combinée à une fiscalité équitable, renforcement de la négociation collective, arrêt des attaques contre les droits syndicaux, salaires plus élevés partout en Europe, lutte contre la position dominante des entreprises multinationales qui semblent agir sans cadre réglementé au niveau mondial, où personne ne peut les toucher, mise en œuvre de l'accord climatique de Paris sans qu'aucun travailleur ni aucune région ne soit laissé pour compte... Pour ces défis nous avons besoin d'un mouvement syndical fort, d'un mouvement syndical solidaire. IndustriALL Europe sait qu'elle peut compter sur la FTM-CGT pour cette solidarité.

Je vous remercie et vous souhaite un congrès combatif et solidaire.



Retrouvez tous nos partenaires en ligne



<https://partenaires.ftm-cgt.fr>



BILAN FINANCIER

Michel DUCRET

Magneti Marelli France Argentan¹

Chers camarades, au nom de la direction fédérale sortante, je suis chargé de vous présenter le bilan financier. C'est un moment important de notre congrès puisque nous allons revoir ensemble, l'activité de la Politique financière sur les quatre années passées.

Lors du précédent congrès, nous nous étions fixé plusieurs objectifs ambitieux, dans le cadre du déploiement de l'activité fédérale, avec, au cœur de ce dispositif, le nombre et le rôle des syndiqués de la métallurgie. Cela est souvent répété, mais la qualité de notre vie syndicale, le renforcement et le développement d'une vie démocratique permanente dans nos syndicats doivent être les objectifs communs à chacun d'entre nous. Nous ne devons donc jamais perdre de vue notre ambition d'atteindre les 70 000 adhérents.

Suite au report d'un an de notre 42ème congrès, nous avons rajouté l'année 2019. Cette présentation couvrira donc les années 2016-2019. L'arrêté des comptes 2020 n'ayant été fait qu'après envoi des documents, ce bilan ne prendra pas en compte la situation sanitaire que nous connaissons toutes et tous aujourd'hui encore. En bref, je vais vous parler du monde d'avant.

Tout au long de ce mandat, la Fédération a organisé plusieurs temps forts de syndicalisation, sous forme de semaines ou de quinzaines, avec des ciblage en direction de la jeunesse, des ingénieurs, cadres et techniciens, et des femmes. Des résultats intéressants ont été obtenus dans certains départements et régions.

Ces temps forts ont été construits en parallèle des journées de mobilisation, notamment celles organisées contre le nouveau dispositif conventionnel, sachant que notre démarche consiste à conjuguer l'action revendicative et la syndicalisation.

Depuis le 41ème congrès, le secteur de la Politique financière a essayé de se développer essentiellement l'augmentation des recettes et la diminution des dépenses, avec l'objectif de ne pas réduire l'activité fédérale et d'avoir un retour à l'équilibre du budget fédéral.

On l'entend souvent : l'argent, c'est le nerf de la guerre. Vous le verrez dans la présentation, la moyenne des recettes concernant les cotisations syndicales sur les quatre années est de 28 %. Cela nous renvoie au travail développé, abordé plus haut sur la syndicalisation et au débat que nous devons avoir sur notre autonomie et indépendance financière. Soyons clairs entre nous, et la question mérite d'être débattue : les cotisations syndicales ne suffisent pas à faire fonctionner notre fédération ; de ce fait, nous sommes contraints de trouver d'autres financements extérieurs à l'organisation.

Une information tout de même, sur l'année 2020, concernant les partenaires. Pour faire face à la pandémie et aux confinements successifs, et afin de remplacer leur présence sur les stands prévus, nous avons mis en place un « espace partenaires » sur le site de la FTM leur permettant de déposer des vidéos ou de la documentation. Une initiative unique dans la CGT et bien appréciée.

Un deuxième dossier de fonds de solidarité européen a été monté par la Fédération afin de pouvoir bénéficier d'aides financières pour les activités européennes, notamment sur le numérique.

L'ensemble des secteurs d'activités de la Fédération ont participé, avec le secteur de la Politique financière, à



l'élaboration du budget prévisionnel, de façon à débattre des initiatives fédérales à construire dans l'année, en fonction du budget alloué.

Je l'ai dit plus tôt : les recettes, c'est le nerf de la guerre et nous avons pu constater une véritable évolution des consciences de l'ensemble de nos militants CGT, dans les syndicats, notamment, sur la recherche de mutualisation des moyens financiers afin de diminuer les coûts liés aux déplacements, mais également à l'augmentation des recettes par secteurs.

Des recettes également de la part des groupes industriels. Comme à chaque congrès, vous pourrez aller faire une visite dans notre exposition industrielle pour la réalisation de laquelle certains délégués syndicaux centraux ont fait la démarche de débattre et proposer à leur employeur d'y participer sous diverses formes (financières ou matérielles), de façon à exposer ici notre savoir-faire dans les entreprises.

La conquête de droits nouveaux, tant humains que financiers, est donc posée mais j'y reviendrai plus loin dans cette présentation.

La Commission financière et de contrôle a un rôle de contrôle des dépenses mais doit également être un moteur pour la bonne tenue des comptes. Nous pouvons dire que le travail en commun, durant cette mandature avec les camarades de la CFC aura permis d'améliorer et réduire les dépenses du budget fédéral.

Ces échanges constructifs auront permis de débattre notamment de la mise en place de budgets prévisionnels dans les syndicats, du rôle – bien souvent réducteur – du trésorier de syndicat alors que celui-ci devrait être justement le moteur de l'activité. Enfin, nous avons eu des débats francs, notamment sur la bataille pour gagner un taux de cotisation syndicale à 1 % du salaire net.

Un livret de responsable à la politique financière en direction de nos syndicats a été réalisé et imprimé à 10 000 exemplaires. Vous le trouverez sur le stand de la FTM. Je vous invite à passer voir nos camarades sur place.

Nous aurons à poursuivre ce travail engagé lors de la prochaine mandature avec la nouvelle direction fédérale qui sera élue à l'issue du congrès.

Voilà mes camarades quelques éléments d'appréciation que je souhaitais vous livrer en amont de la présentation du bilan financier.

Je souhaite insister sur le fait que si nous devons avoir la connaissance des chiffres et comprendre ce qu'est un budget et un bilan, nous avons surtout besoin de faire de la politique financière, avec l'objectif de gagner de nouveaux moyens et droits, et cela à quelque niveau que ce soit. Nous avons commencé à élaborer une formation responsable de la politique financière et ce sera la tâche de mon successeur de pouvoir la terminer, de façon à aider nos trésoriers en territoire.

Comparatif recettes/dépenses 2016-2019

2016

En 2016, les recettes ont augmenté globalement de 7 %, soit + 382 752 euros par rapport à 2015.

Les recettes des droits syndicaux ont progressé de 10 % et les cotisations syndicales ont augmenté de 27 938 euros pour la période 2015-2016.

Les autres recettes et les cotisations syndicales représentaient 98 % du total général des recettes de la Fédération.

Le total des dépenses au 31 décembre 2016 s'élevait à 6 227 069 euros, soit une diminution des dépenses de 230 940 euros, soit - 4 %.

Les salaires et cotisations sociales diminuent de 25 % soit, - 820 580 euros. Vous remarquerez que je n'emploie pas le terme « charges sociales ».

La même tendance est observée sur les dépenses de communication et publication, soit une diminution de 28 % (- 82 886 euros).

Le poste de dépenses pour les réunions et déplacements n'a évolué que de 3 %, soit + 32 451 euros par rapport à 2015.

Au total, au 31 décembre 2016 nous constatons un déficit de 41 625 euros.

2017

En 2017, globalement nous constatons une baisse des dépenses liées au 41^{ème} congrès fédéral de 41 %, soit - 111 425 euros par rapport au 40^{ème} congrès. Cette diminution est due à la maîtrise de certains coûts (comme les frais d'organisation ou la location du palais des congrès).

En parallèle, l'ensemble des recettes augmente, notamment les recettes de cotisations, de + 2 % (soit + 26 641 euros) mais celles-ci ne couvrent toujours pas la totalité des salaires et cotisations sociales du personnel FTM-CGT, dont le poste a d'ailleurs augmenté avec l'embauche de plusieurs CDD et CDI.

Les autres recettes ont augmenté de 7 %, soit + 294 304 euros, notamment par la hausse des recettes de formations ATMP (+ 22 % par rapport à l'exercice 2016). Celles-ci représentent 69 % de l'ensemble des recettes de l'année 2017.

Le total des dépenses au 31 décembre 2017 s'élevait à 6 996 426 euros, soit une évolution par rapport à 2016 de + 769 358 euros (+12 %). Le poste des frais de réunions et déplacements a augmenté de 536 489 euros, soit + 45,92 %, essentiellement du fait de la préparation du congrès.

Les recettes du congrès s'élèvent à 493 426 euros et les dépenses nettes au 31 décembre 2017 sont de 163 579 euros.

Nous finissons l'année 2017 avec certes un résultat déficitaire de - 340 588 euros mais mieux que l'année 2015 et

2014 qui, pour rappel, était une année de congrès (- 748 140 euros).

2018

Pour 2018, les recettes s'établissent à 6 637 903 euros. Les encaissements au niveau des cotisations syndicales sont en diminution de 168 256 euros, soit - 9% notamment, pour les parts Ufict et UFR.

Malgré, une augmentation de 28 %, les recettes liées à la formation syndicale restent fragiles. En effet, les recettes sur les stages CHSCT ont également baissé de 17 %, se justifiant par l'annulation de cinq sessions de stages sur les vingt-deux prévues contre trois annulées sur l'exercice 2017.

Un dossier FNI a été monté pour le plan de déploiement à hauteur de 300 000 euros.

Le total des dépenses au 31 décembre 2018 s'élevait à 5 953 682 euros. La masse salariale a augmenté, du fait de la réintégration et de l'embauche de nouveaux salariés, de 160 844 euros, soit + 6 %.

Le poste communication et publications a diminué de 55 %, soit - 138 298 euros. La Fédération a fait l'acquisition d'un système vidéo d'audio-conférence permettant de réduire les coûts du poste de réunions et déplacements.

Par ailleurs, un gros travail a été fait sur la gestion de l'hébergement de certains camarades, notamment la location d'appartements.

Nous dégageons donc sur l'année 2018, un résultat excédentaire de 684 221 euros.

2019

En 2019, les recettes ont diminué globalement de 4 %, soit - 268 298 euros par rapport à 2018. Cela s'explique particulièrement par l'absence des recettes de la commission FNI (subvention sur trois ans). Malgré cette diminution, nous constatons que les cotisations syndicales ont augmenté de 66 983 euros pour les périodes 2018-2019, ainsi que les autres recettes qui ont augmenté de 5 %, soit + 237 713 euros.

Par ailleurs, les recettes liées aux différents stages (CSSCT, CSE, réunions et formations syndicales) sont en nette augmentation, de 187 % par rapport à 2018. Ceci s'explique par une augmentation du nombre de stages mais aussi par une réorganisation du service comptabilité et une meilleure gestion des échanges de flux d'informations entre la formation syndicale et la comptabilité.



Le total des dépenses au 31 décembre 2019 s'élève à 6 098 611 euros, soit une augmentation de 144 929 euros (+ 2 %). Cette augmentation s'explique en partie par les dépenses liées à la préparation du congrès de l'UFR, qui s'est tenu en avril 2019 et dont le coût net s'est élevé à 62 602 euros. Il faut noter que les camarades ont eu une maîtrise parfaite des dépenses par rapport au précédent congrès.

Le poste rémunérations et cotisations sociales a diminué de 291 304 euros, soit - 11 % (départ CDD et CDI et pas de nouvelle embauche). La politique de la maîtrise des coûts a été suivie par l'activité communication avec une diminution des dépenses de 16 %, soit - 18 086 euros. Même tendance observée sur le poste relations internationales : - 132 436 euros, soit - 62 %.

Nous finissons l'année 2019 avec un résultat excédentaire de 270 994 euros, ce qui nous conforte dans notre stratégie de politique financière

Evolution des encaissements de cotisations

L'évolution des recettes issues des cotisations syndicales de 2016 à 2019 fait apparaître une chute de 2017 à 2018, malgré les adhésions nouvelles. Évidemment les départs en retraite et la casse industrielle nous percutent de plein fouet ; c'est une réalité qui dure depuis plusieurs années maintenant.

La question des « zéro réglé » et retards de règlements impacte également la trésorerie. La bataille politique que nous devons mener dans les syndicats est bien de gagner le 1 % de cotisation syndicale. Le prix moyen du timbre aujourd'hui est de 10 euros ; nous sommes loin du compte. Il est évident que le décalage peut se faire progressivement pour arriver au 1 % mais cela doit rester notre objectif.

Evolution des recettes des formations

En 2016, nous constatons une hausse des recettes liées aux formations, malgré un fort recul des versements de la Confédération pour les stages de formation ATMP réalisés par la Fédération, ainsi qu'une diminution des versements de l'Union régionale IDF pour les stages ATMP réalisés par l'Union des syndicats de la métallurgie IDF. Ces

baisses sont compensées, en quelques sorte, par une augmentation des recettes liées aux organismes de la formation professionnelle et des formations syndicales (CHSCT, ECO/CE...).

Lors de cette mandature, nous nous sommes focalisés sur l'apurement des dettes depuis 2016, avec une forte remontée, en 2018 notamment, des entreprises qui ne règlent pas les factures des formations type CCSCT. Avec l'aide des organisateurs de stages, nous avons mis en place une procédure de relance allant jusqu'à la mise en demeure des entreprises réfractaires. Cela nous a permis de récupérer des sommes importantes pour la Fédération.

J'en profite pour dénoncer une fois de plus l'attitude des employeurs qui rechignent à régler des factures à la CGT alors qu'ils n'hésitent pas à payer des organismes privés. Sur ce point, j'attire votre attention car les militants CGT acceptent parfois ces formations plutôt que de suivre celles de notre organisation.

Aide aux départements sur les exercices 2016 à 2019

Depuis quelques années maintenant, nous provisionnons un budget de 40 000 euros dans le cadre de l'aide aux départements. La FTM a poursuivi ces aides ponctuelles en direction des USTM pour les accompagner notamment dans le cadre de création d'USTM, de renouvellement informatique, de campagne d'adhésion, etc.

Manifestations : évolutions des aides aux régions

La FTM a décidé d'octroyer un budget pour aider les régions à se déployer, nos animateurs régionaux manquant de moyens pour fonctionner. Comme à chaque préparation de congrès, nous incitons les régions à tenir des conférences régionales, ce qui s'est fait courant 2016 et 2017. Ce budget permet d'aider financièrement les camarades sur les déplacements, organisations de collectifs, etc.

Une ligne « manifestations » est mise en place dans notre budget fédéral, qui permet de participer financièrement aux déplacements, comme lors de la manifestation nationale organisée le 13 octobre 2017 à Paris contre le nouveau dispositif conventionnel, mais aussi de répondre aux demandes d'aide au soutien dans les luttes.

A titre d'information, nous avons utilisé pour la manifestation du 25 novembre dernier les 26 000 euros collectés lors de la tombola que nous avons organisée.

Evolution des droits syndicaux

Je passerai un moment sur les droits syndicaux qui, comme vous le savez, sont des accords signés entre les organisations syndicales et les directions d'entreprises afin d'octroyer des fonds pour le fonctionnement. Globalement, nous constatons une baisse de ces fonds depuis 2016 pour deux raisons, la première étant que les directions n'hésitent pas à remettre en cause, souvent unilatéralement, les accords signés. La seconde est la baisse de représentativité de la CGT dans certains groupes qui impacte notre pourcentage sur le budget alloué.

Ensuite, nous constatons que l'obtention de droits syndicaux n'est pas une priorité dans nos syndicats ou groupes, là où cela n'existe pas, ce qui est dommageable aujourd'hui. La priorité du patronat est d'avoir des DSC ou coordinateurs présents dans les négociations sans mettre de moyens à leur disposition pour qu'ils puissent fonctionner correctement, et sans aucun financement du dialogue social.

Recettes accord partenaires

Dans le prolongement de la mandature 2014-2017, nous avons poursuivi le développement de conventions de



partenariat avec des cabinets d'expertise, mutuelles, etc. Le travail mis en commun avec nos partenaires correspond à leurs attentes, à savoir les mettre en relation avec les syndicats ou groupes de façon à ce qu'ils présentent leur cabinet ou organisme.

Nous avons œuvré dans ce sens, tout en ne prenant pas parti pour tel ou tel organisme. La Fédération peut mettre en lien les camarades de la CGT mais à aucun moment, elle n'interférera sur les choix des syndicats qui restent seuls décisionnaires

Tous nos partenaires sont d'ailleurs présents dans notre exposition commerciale et je vous invite à passer les saluer lors des pauses.

Détachements de salariés

La Fédération a pris l'engagement de développer son activité en territoire, avec notamment, des détachements de camarades dans les entreprises. Le collectif Politique de cadres a œuvré dans ce sens en rencontrant des directions, de sorte à obtenir une convention de détachement tripartite entre le camarade concerné, l'entreprise et la Fédération. Bien souvent, nous avons un refus de prise en charge financière de la part des directions et les dépenses incombent à la fédération. Nous comptabilisons aujourd'hui plus de 80 détachements, temps complet, mi-temps et temps partiel compris.

Comme vous le voyez c'est une somme importante pour notre Fédération et par conséquent, nous devons être attentifs pour les années à venir sur ces détachements.

Evolution masse salariale/effectifs.

La baisse de l'effectif de salariés (CDD ou CDI) de 2017 à 2018 ne correspond pas à un éventuel PSE que nous aurions fait mais bien à des départs naturels de salariés (retraite, démission, etc).

Comparatif masse salariale/cotisations syndicales

Le comparatif entre les détachements syndicaux et les effectifs de la Fédération par rapport aux recettes de cotisations syndicales montre que lorsque celles-ci étaient au plus haut, elles étaient de l'ordre de 1 800 000 euros, alors que la masse salariale la plus élevée représentait plus de 2 500 000 euros.

Déployer l'activité, notamment en territoires, nous oblige à mener une politique de renforcement syndical à la hauteur des enjeux.

Conclusion

Malgré le contexte actuel, la situation financière s'améliore et nous devons profiter du congrès pour faire le point sur le positif, mais également sur le négatif. La Fédération est aujourd'hui sous perfusion des recettes extérieures et force est de constater que nous n'avons pas d'autre solution que de travailler à la syndicalisation afin de stopper l'hémorragie. En clair, nous n'avons pas d'autre choix que celui d'atteindre notre objectif des 70 000 adhérents.

La durée des exercices sur deux années continue à poser problème dans l'organisation. Est-il normal d'avoir des cotisations qui remontent à la Fédération deux ans après avoir encaissé les timbres dans les syndicats ?

Vous l'aurez compris, la Fédération est bien dans l'orientation d'une politique financière conquérante et offensive lui permettant de rester en adéquation avec l'activité fédérale visant à créer un rapport de forces à la hauteur



des attentes. Gagner une syndicalisation de haut niveau pourra permettre de renforcer encore plus notre activité, notamment en territoire, comme à la Fédération.

Nous devons encore mieux mutualiser les moyens, et cela à tout niveau, que ce soit dans les territoires, régions, mais également dans la Fédération, comme nous pouvons le faire sur le dossier FSE avec la Filpac. Malgré cela, nous devons rester vigilants sur nos dépenses tout en étant exigeants et créatifs sur nos recettes, tout comme nous devons définir des budgets qui prendront en compte les besoins de chacune et chacun d'entre nous. Au final, c'est plus de recettes pour développer nos différentes activités fédérales afin de soutenir une démarche revendicative et des actions à la hauteur des enjeux.

Voilà, mes cher·e·s camarades, le chemin de fer et la ligne politique que nous vous proposons de suivre pour les trois prochaines années.

Ce mandat d'administrateur/responsable à la politique financière m'a été confié depuis juin 2013 et je remercie la Fédération de la confiance qu'elle m'a accordée. C'est un poste important et une responsabilité qui exige d'être irréprochable, même si personne n'est parfait.

Je souhaiterais finir par une note d'humour en vous livrant ma citation préférée qui a été pour moi un fil conducteur et qui est : « *tout ce qui me coûte me dégoûte !* ». Ça en dit long sur mon caractère et certains savent de quoi je parle. D'ailleurs, Sylvie Bobin me disait souvent : « *t'es un gros radin !* ». Je souhaite donc une bonne réussite à mon successeur.

Vive le 42^{ème} congrès ! Vive la CGT !



COMMISSION FINANCIERE ET DE CONTROLE

Laurent ROUSSEL

Areva ANP Framatome St Marcel

Chers camarades, il me revient la tâche de vous présenter le rapport de la CFC sur la gestion des finances de notre fédération. Ne vous inquiétez pas, je serai bref. Tout d'abord, permettez-moi de vous rappeler le rôle d'une commission financière et de contrôle. Cette commission n'a pas pour mission d'être un « *super ou supra expert-comptable* » ni un « *commissaire aux comptes* ». La CFC a un rôle qui est défini dans les statuts de notre fédération des travailleurs de la métallurgie : « *Elle a pour tâche de veiller à la bonne gestion financière de la Fédération. Elle examine la politique financière de la Fédération et vérifie la comptabilité. Elle se soucie de la rentrée régulière des cotisations. Elle a compétence pour formuler toutes suggestions, remarques, propositions et critiques qui relèvent de ses attributions.* » C'est donc bien dans ce cadre que ce rapport a été élaboré par ses membres dans une totale indépendance.

La CFC tient à remercier l'ensemble des salariés en charge de la comptabilité, ainsi que l'administrateur financier, qui nous ont toujours réservé un bon accueil à l'occasion des contrôles effectués et ont toujours répondu positivement à nos questions et sollicitations. Je souhaite également remercier l'ensemble des membres de la CFC sortante qui ont travaillé durant cette mandature, exceptionnellement de quatre ans.

Pour faire face aux enjeux revendicatifs, mais aussi à ceux du déploiement et du renforcement de nos forces, notre outil syndical a bien sûr besoin d'engagement de militants et militantes, mais aussi de moyens financiers conséquents. La cotisation syndicale, si elle exprime un choix et une appartenance, est aussi un élément structurant de notre politique financière, même s'il devrait l'être davantage, ce qui, malheureusement est encore loin d'être le cas.

Les syndiqués, en versant régulièrement leurs cotisations, financent non seulement l'activité, mais garantissent l'indépendance financière et donc politique de leur organisation. Le règlement de la cotisation et sa répartition, aussi importants soient-ils, doivent être replacés dans un ensemble plus large : celui de la politique financière, à laquelle nous devons donner une approche toujours plus collective et transparente pour favoriser son appropriation par le plus grand nombre. C'est d'autant plus vrai depuis la loi de 2008 sur la représentativité, qui prévoit notamment une publication des comptes et une certification de ceux-ci au-delà du seuil de 230 000 euros annuels. Cela nous oblige à consacrer plus de temps à ce sujet et à plus de vigilance.

La tenue d'une comptabilité qui était déjà pour les syndicats et structures de la CGT une obligation statutaire, est devenue une obligation légale pour toute organisation qui veut être représentative. La Commission financière et de contrôle doit aider les syndicats et nos organisations territoriales à appliquer cette obligation légale. Elle est un élément important afin d'aider toute la CGT à se doter des moyens financiers nécessaires.

La CFC est aussi partie intégrante des directions d'organisation. C'est à partir de ses orientations que la Commission financière et de contrôle fédérale a mené son activité depuis notre dernier congrès en 2017, à Dijon. Elle a été as-



sociée et a participé à l'élaboration du budget fédéral avec un suivi régulier de son exécution. Elle a participé à l'impulsion de toutes les questions touchant de près ou de loin à la politique financière. Elle a suivi régulièrement les comptes fédéraux et a vérifié que les pièces justificatives soient en conformité avec les opérations comptables.

Les contrôles et les vérifications auxquels la Commission financière et de contrôle a procédé, nous permettent d'attester de la régularité des opérations. Les budgets ont été maîtrisés et anticipés sur les dépenses à venir. Cette gestion confirme un processus entamé depuis plusieurs années.

Après vérification et contrôle des comptes de la Fédération, la CFC peut assurer de la régularité des comptes. La CFC suggère donc au congrès de donner quitus au rapport financier qui vient de vous être présenté, relatif à la gestion de la Fédération des travailleurs de la métallurgie au cours du mandat écoulé.

Cependant, il semble important de souligner l'équilibre très fragile sur lequel cette gestion repose. Si les quatre dernières années ont pu être passées relativement de façon sereine, des signes préoccupants apparaissent pour l'avenir. Par exemple, si la situation pandémique a eu et a pour effet d'empêcher la tenue en présentiel de nombreuses réunions, ce qui a entraîné et entraîne des économies, dans le même temps, le nombre de formations syndicales a baissé de façon très importante. Or l'importance de la place de ces recettes externes, c'est-à-dire autres que celles des cotisations, dans nos finances fédérales nous met dans une situation aléatoire et, n'ayons pas peur des mots, de dépendance.

S'ajoute également un contexte de remise en cause généralisé des droits syndicaux et des refus de plus en plus nombreux, voir quasi systématiques, par les directions de prise en charge financière de nombreux camarades détachés ou que nous souhaiterions détacher. Plus inquiétant encore : la part des cotisations dans le budget fédéral a diminué...

Il n'appartient pas à la CFC de donner des directives politiques aux congressistes. Pour autant ses membres

sont, comme vous, avant tout des militantes et militants, et, à ce titre sont préoccupés par l'avenir de notre fédération, et plus largement de toute notre CGT.

Il ne s'agit pas de tomber dans une quelconque sinistrose. Notre fédération, tout au long de son histoire, a su relever bien des défis, mais il nous semble être de notre devoir de vous dire qu'il faut agir maintenant, pendant que nous le pouvons et avons encore une certaine visibilité. Soyons clairs : si le 1 % continue d'être un slogan mais pas la règle, si nous ne fournissons pas des efforts en toute responsabilité pour verser nos cotisations de façon régulière, si nous continuons à faire de l'activité ICT une option plutôt qu'une règle, et si surtout, collectivement, nous ne faisons pas du renforcement, du déploiement et de la syndicalisation notre première priorité, alors nous ne nous préparons pas à des lendemains qui chantent. Cela peut paraître abrupt mais nous devons nous dire les choses.

Cher·e·s camarades, pour se donner les moyens de lutter, lutter pour gagner, nous devons, par tous les moyens, nous organiser et renforcer notre organisation CGT. Cela doit permettre à l'ensemble des structures constituant la Fédération des travailleurs de la métallurgie, c'est-à-dire aux syndicats, aux USTM, aux CCM de relever tous les défis qui se présentent et de créer toutes les conditions pour que tous les salariés puissent se retrouver dans une organisation disposant d'une réelle efficacité, avec un fonctionnement démocratique avéré.

Débat

Fabien FLANDIN, ZF Bouthéon, Bouthéon-Andrézieux

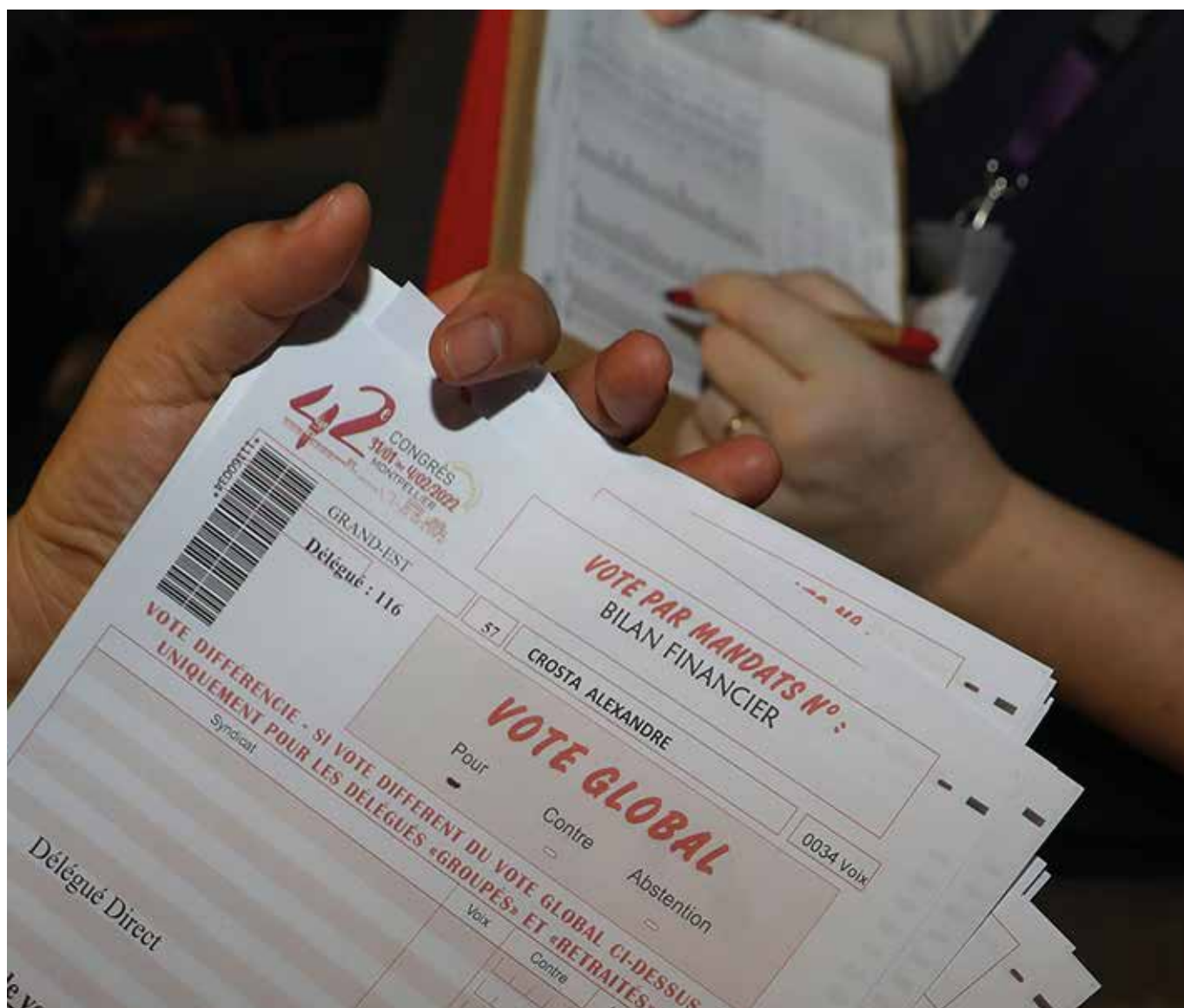
Je note que le nombre d'adhérents à l'Ufict reste faible. Il faut donc aller plus loin, même si nous devons aussi garder notre ADN.

Vote sur le bilan financier

Nombre d'inscrits : 47 447
Votants : 47 327 (99,75 %)
Suffrages exprimés : 45 940 (97,07 %)
Blancs : 0 (0 %)
Nuls : 0 (0 %)
Abstentions : 1 387 (2,93 %)
Pour : 44 361 (96,56 %)
Contre : 1 579 (3,44 %)
Le bilan financier est adopté à la majorité.

Élection de la présidence de la 4^e séance

Christine Ciol, (présidente), Michel Molesin (vice-président) et Nail Yalcin (minutage) sont élus à la présidence de la 4^e séance.



«Vous laisser plus qu'une impression»



RIVET PRESSE ÉDITION
L'IMPRESSION GLOBALE



VOS COMMANDES EN LIGNE :



site : www.rivet-pe.fr courriel : devis@rivet-pe.net

24 Rue Claude-Henri-Gorceix - BP 1577 - 87022 Limoges Cedex 9

téléphone : 05 55 04 49 50 - télécopie : 05 55 04 49 61



**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.



TABLE RONDE

Abdelaziz BOUABDELLAH

Alpaci Imbsheim



Participants à la table ronde :

- Aziz BOUABDELLAH, Alpaci Imbsheim (67)
- Fabrice PICO, Cummins Filtration Quimper (29)
- Édith BIECHLÉ, Renault Lardy (91)
- Norbert BOULANGER, local métaux de l'Oise – Creil (60)

La table ronde a été animée par Frédéric DAYAN, journaliste à la NVO.

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

Depuis des années, nous ne cessons de faire les constats des limites de notre action en identifiant comme principale cause la qualité de vie syndicale. Le défi qui est posé à la CGT est bien celui de la reconquête dans nos syndicats, au plus près des entreprises, de la démarche syndicale capable de construire le rapport de force dans l'élection, la syndicalisation et l'action pour gagner.

Nous devons également retrouver des syndicats en capacité d'agir sur l'ensemble des enjeux, au plus près de chaque entreprise, et cela en restituant les dimensions de vie syndicale comme les « ingrédients » indispensables à sa mise en œuvre.

Comme vous le savez, dans notre branche, nous venons de passer deuxième organisation, derrière la CFDT. En parallèle, la CFE-CGC ne cesse de progresser cycle après cycle. Nous avons besoin de faire notre autocritique, surtout sur les questions de vie syndicale. Nous devons non seulement nous interroger mais cela nous confère une responsabilité, à tous les niveaux, dans la CGT.

C'est dans ce contexte social chargé que la direction fédérale a tiré les enseignements des journées de mobilisation, en travaillant à l'ancrage en entreprise. On constate aussi, dans certains syndicats, un repli sur soi. Il donc nécessaire de renforcer l'épicentre de notre activité que sont le collectif, les convergences et les solidarités, d'où l'importance de réunir les militants et syndiqués, de tenir des assemblées, d'aller dans les syndicats ou encore organiser des journées d'étude et de continuer à se former via la formation syndicale.

Dépasser ce constat, et trouver des solutions, ce n'est pas une option ; c'est une obligation pour notre organisation ! Il est fondamental, pour le camp des travailleuses et travailleurs, c'est-à-dire ceux qui créent la richesse, d'exercer le contre-pouvoir nécessaire pour répondre durablement aux 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 pandémie exacerbe l'affrontement entre capital et travail. Les conséquences ne cessent de révéler la crédibilité de nos analyses et 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 du syndicalisme, capable d'améliorer le quotidien et de transformer durablement leur vie ? De rappeler que la crainte d'un « jour d'après » pire que le « jour d'avant » n'est pas une fatalité ? Que le « jour d'après » synonyme de « jours heureux » n'est pas non plus une illusion perdue ?

Comme pour tous nos grands conquies sociaux et le progrès, la rupture ne se négocie pas. Seul le rapport de forces créé 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 mais parce que c'est elle qui incarne ce syndicalisme, le porte 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. Cela contribuerait à ce que le « jour d'après » ne soit pas pire que le « jour d'avant ». Tous les ingrédients sont réunis pour aller vers une syndicalisation de masse. Nous avons des atouts et des éléments qui donnent confiance.

Oui, nous avons besoin de faire des efforts individuels et collectifs dans la bataille du temps que nous disputent les directions d'entreprises. Il est aussi primordial de consacrer du temps et de la réflexion à ce qui sera le déterminant du syndicalisme de demain et, surtout, à la place qu'il aura dans notre société : un syndicalisme de masse et de classe.

Oui, des syndiqués acteurs et décideurs dans la vie de la CGT, cela donne plus de force au contenu revendicatif et à la syndicalisation, qui sont essentiels pour développer durablement l'action collective.

La réappropriation des élections, de la syndicalisation doit réapparaître comme une bataille revendicative, une lutte à part entière dans l'entreprise. Cela pose l'audience et le taux de syndicalisation comme des éléments constitutifs du rapport de forces.

Comme vous le savez, la syndicalisation n'est ni une démarche naturelle ni une démarche automatique. C'est une stratégie qui s'organise et se construit. Pour cela, plusieurs points peuvent être améliorés.

- Valoriser les avancées gagnées et les résultats de notre travail concret est déterminant pour donner confiance aux salariés et démontrer l'utilité du syndicalisme.

- Nos syndiqués doivent toutes et tous être formés, pour être des acteurs de la syndicalisation sur leur lieu de travail.

- Les projets de syndicalisation font clairement leurs preuves quand ils sont mis en œuvre. Il nous faut, avec l'implication des syndicats, les généraliser. L'enjeu est de prioriser les entreprises, secteurs ou catégories socio professionnelles dans chaque territoire, en lien avec les élections, les luttes ou les campagnes CGT.

- Faire de la syndicalisation, une priorité dans l'utilisation de nos moyens humains et financiers et appliquer le taux de cotisation de 1 %.

- Travailler collectivement pour équilibrer notre temps militant entre celui passé auprès des salariés et les discussions entre nous ou avec l'employeur. C'est tout le sens de ce que la Fédération porte sur le 50 % de temps syndical.

- Mettre en commun nos moyens à tous les échelons pour faciliter les plans de développement suivant les priorités identifiées au congrès.

- Faire de la consultation des salariés un moyen de syndicalisation en les impliquant à partir de leurs aspirations.

- Systématiser la syndicalisation pendant les luttes.

- Sans oublier, bien sûr, l'enjeu que représente la syndicalisation des jeunes afin qu'ils puissent s'organiser et construire leur syndicalisme de lutte et de conquête sociale, sociétale et environnementale.

La catégorie des ingénieurs, cadres et techniciens (ICT) constitue une démarche importante dans notre ambition en matière de syndicalisation et de reconquête électorale. La CGT est bel et bien le syndicat de tous les salariés. Que l'on soit cadre, technicien, ouvrier ou employé, nous subissons tous l'exploitation orchestrée par le capital.

Il est donc indispensable de nous tourner vers toutes les catégories de salariés, retraités compris, qui ont aussi leurs revendications. Un retraité reste un salarié dispensé d'activité et nous devons améliorer nos liens entre actifs et retraités. Notre ambition est bien d'améliorer notre organisation et de faire en sorte que tout le monde y trouve sa place. Serait-il envisageable de mettre en place dans chaque syndicat des sections UFICT ou UFR ?

Le sujet de la formation syndicale doit figurer dans les priorités des syndicats. C'est avec des syndiqués formés et informés que nous pourrions augmenter le rapport de forces. Cela nécessite donc de proposer la formation CGT dès l'adhésion.

Les formations fédérales sont destinées aux camarades en responsabilité dans les syndicats et les instances représentatives du personnel. Les formations CSE et CSSCT sont convoitées par les organismes de formation et experts en tous genres, avec des officines plus ou moins patronales. C'est pourquoi, il est essentiel de se former CGT. Les connaissances juridiques ou comptables ne sont qu'un élément sur lequel s'appuyer pour mettre en œuvre la démarche CGT. Ces officines n'ont pas pour objectif de faire gagner la CGT ; nous, si !

L'offensive de l'UIMM sur la formation syndicale, à travers les négociations de branche sur le dialogue social,

doit nous alerter. L'objectif est bien d'éliminer les formations syndicales militantes, pour les remplacer par des formations communes, où le patronat expliquera aux élus de toutes les organisations confondues comment remplir leur mandat de défense des intérêts des salariés.

Nous ne devons rien lâcher sur la formation : nos droits ne s'usent que si l'on ne s'en sert pas ! Utilisons nos 18 jours annuels de formation syndicale pour nous former CGT (CT L2145-1) ! Ne nous laissons pas confisquer ce qui demeure un droit fondamental !

Dans cette construction, le rôle de nos USTM/CCM et animations régionales, en termes d'impulsion et de plan de travail avec les syndicats, sera déterminant dans la mise en œuvre et la réussite de nos actions. D'ailleurs les conférences régionales qui se sont déroulées durant l'année 2021 nous démontrent bien cette volonté d'avoir des outils de proximité utiles et efficaces pour nos syndicats. Nous avons donc besoin de poursuivre les évolutions nécessaires pour que nos USTM soient plus efficaces et utiles aux syndicats.

C'est dans ce sens que nous avons réalisé un nouveau module de formation pour les responsables en territoire et que nous proposons également de créer, là où c'est possible, des syndicats locaux métaux, ce qui nous permettra de rassembler et, surtout, d'organiser des sections syndicales de syndiqués individuels dans les départements ou dans des bassins d'emploi. Nous insistons pour que, dans chaque département ou groupe, une réflexion collective et des décisions soient prises autour de cette démarche.

Nos USTM/CCM et groupes ont la responsabilité d'aider les syndicats à faire des choix concernant l'utilisation des heures syndicales. Consacrer plus de temps sur ces questions de vie syndicale et de renforcement, c'est donner les moyens de construire un meilleur rapport de forces.

Nous devons être ambitieux et inscrire toute la CGT dans une dynamique de renforcement, de déploiement, de conquête électorale et redonner confiance à notre corps militant, pour faire en sorte que le syndicalisme de conquête sociale que nous portons rayonne sur le plus grand nombre de travailleuses et travailleurs, afin de transformer la société.

Mener la démarche, c'est mener la bataille revendicative, c'est construire le rapport de forces. C'est la capacité de chaque syndicat CGT à déployer, à partir de pratiques démocratiques des syndiqués, auteurs, acteurs, décideurs, capables, par la bataille des 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 des 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 des idées du plus grand nombre de salariés à décider d'entrer dans l'action de voter CGT, de se syndiquer CGT, de lutter CGT pour gagner !





Pierre DEMOUCHE, *ArcelorMittal Centres de services*

Je tenais à vous faire part d'une lutte gagnante sur les salaires chez ArcelorMittal Centres de services. Après trois jours de grève, avec des productions à l'arrêt total sur les sept sites français, la direction a lâché prise et les salariés ont obtenu une prime de pouvoir d'achat de 1 000 euros et une augmentation générale de 1,8 % avec un talon de 50 euros, comme nos autres camarades du groupe qui avaient déjà négocié en amont. Certes, les résultats sont bien loin de nos revendications car le groupe aurait fait environ 12 milliards d'euros de bénéfices en 2021.

Cette mobilisation a permis de renforcer notre organisation syndicale. Plusieurs salariés se sont syndiqués après cette belle lutte. Au-delà de cela, ce qui est encore plus encourageant, c'est que nous avons réussi à mobiliser le personnel administratif, ce qui nous donne des perspectives encourageantes pour les futures élections de CSE en 2023. Nous avons progressé de 22 % aux élections en 2019, ce qui nous place première organisation dans la société avec plus de 44 % de représentativité. Nous avons mis en place des plans de travail sur la syndicalisation et les élections professionnelles, notamment dans les 2ème et 3ème collèges, afin d'avoir pour objectif de passer la barre des 50 % de représentativité en 2023.

Ce que je voulais amener dans mon intervention, c'est que la CGT est le syndicat de tous les salariés. Si nous voulons retrouver notre première place dans la branche, nous avons tout intérêt à nous renforcer dans les 2ème et 3ème collèges. Ce salariat connaît et subit les mêmes attaques patronales, alors travaillons aussi pour eux et créons les conditions pour nous renforcer. Cela passera aussi par une qualité de vie syndicale dans nos syndicats.

Nous devons aussi faire de la formation syndicale une de nos priorités afin de former nos militants pour enrichir le niveau de connaissance. Ceci nous permettra de répondre aux attentes fortes des salariés en souffrance.

Enfin, je voulais terminer mon intervention en rappelant que notre campagne de communication et d'information sur la convention collective nationale a permis de mobiliser en masse les salariés dans nos sites lors des journées et semaines d'action à l'appel de notre fédération. La journée d'action du 27 janvier a été dans nos entreprises une vraie réussite avec de nombreux arrêts de travail, ceci grâce à l'implication de tous les camarades de notre syndicat.

Mes camarades, nous ne gagnerons pas nos combats si nous ne faisons pas de notre qualité de vie syndicale la priorité dans nos bases.

Eric MOULIN, *Thyssen Krupp Mavilor, USTM 42*

Dans les territoires nous sommes confrontés en tant qu'USTM à une difficulté de connaissance de nos élus mandatés, les DS. Ce déficit de connaissance se trouve spécifiquement dans les sections syndicales. Quand une section

syndicale est créée dans un bassin d'emploi, ce sont très souvent les UL qui sont les premiers acteurs de la création de ces sections. Attention : bien loin de moi l'idée de critiquer le travail nécessaire et complémentaire fait par nos UL mais il est indispensable de noter qu'elles ne sont pas toujours bien formées et informées des spécificités de la métallurgie. De plus, leur périmètre d'intervention étant l'interpro, il leur est impossible de pouvoir faire un travail de suivi périodique de l'activité métallurgique pratiquée dans ces entreprises. Les désignations des DS faites par les UL génèrent une méconnaissance de ces camarades pour l'USTM. Le suivi syndical est pratiquement inexistant. On ne sait finalement pas ce qui se passe dans ces entreprises en termes de qualité de vie syndicale.

De plus, très souvent, nos UL sont maintenues en fonctionnement par nos anciens qui donnent encore de leur temps personnel pour faire vivre du mieux possible ces structures syndicales territoriales si précieuses car étant au plus près des besoins des salariés pour les organiser. Nous aurions donc besoin d'avoir une réflexion fédérale, voire confédérale, sur la désignation des DS des sections syndicales quand, dans un territoire, il existe une structure professionnelle comme les USTM. Ces désignations sont très importantes. Elles ne devraient pas pouvoir se faire en dehors de nos structures professionnelles.

Attention : dans cette réflexion, il n'y a aucune intention de vouloir faire main basse sur les syndiqués faits par les UL. Il s'agit avant tout de gagner en efficacité, en qualité de vie syndicale, en syndicalisation et en participation aux formations syndicales de la métallurgie ; en bref, de pouvoir déployer au mieux tous les outils mis à disposition par notre fédération.

Thierry VALERO, *USTM 68*

La CGT que je veux, c'est une CGT ouverte, démocratique, fraternelle, qui accepte le plus grand nombre en son sein – pour peu que leurs idées ne soient pas totalement opposées à celles de la CGT. Or inscrire le mot « *entrisme* » dans nos statuts, c'est faire preuve d'une certaine frilosité face à certains courants de pensée qui traversent notre société, et donc notre organisation. Pour moi, il est salutaire qu'il y ait à la CGT des courants de pensée différents et qu'ils puissent s'exprimer car c'est ce qui la fait vivre et la renforce. La formation syndicale est effectivement très importante mais elle passe aussi par la confrontation des idées sur le terrain. Faisons-nous confiance car une CGT ouverte et démocratique est une CGT efficace. C'est la confrontation qui fait notre richesse alors ne nous y fermons pas.

Luis RODRIGUES, *USTM 93*

J'ai rejoint la CGT en 2015 et ai monté un syndicat dans mon entreprise en 2016 grâce à l'USTM et l'UL de Saint-Denis. Lors des élections de 2016, nous avons recueilli 27 % des

voix, avec seulement trois syndiqués dans une entreprise de 600 salariés, puis 59,88 % en 2019 lors des élections de CSE, en arrivant en tête dans les trois collèges.

Tout cela pour dire que la formation est primordiale, comme l'a dit Christine Ciol. Les structures aussi, mais combien de salariés les connaissent ? Je trouve cela aberrant car les structures sont là pour nous aider. Sans l'UL de Saint-Denis et l'USTM 93, je ne serai pas là, et aujourd'hui, je suis secrétaire général de l'USTM 93.

En entrant à la CGT, j'ai découvert une famille. On peut faire des erreurs mais on n'est pas jugé. On avance et les patrons ont peur de la CGT, comme nous avons pu le voir dans mon entreprise lors des dernières élections, où tous les salariés se sont mis derrière nous. Tout cela, c'est grâce à vous, qui nous avez aidés.

Pascal LE MANACH, Renault Cléon

Je voulais intervenir sur différents thèmes. Le premier est celui des salaires car tous les prix explosent. Ainsi, lorsque nous posons la question à nos collègues, ils nous disent qu'il leur manque 300 à 500 euros par mois pour vivre décemment. C'est une question de rapport de forces, qu'il faut construire en partant de la base. Il faudrait que ce rapport de forces parte de partout. Je rappelle qu'en 1968, nous avons obtenu une augmentation du Smic de 30 % car il y avait eu une grève générale, avec quinze millions de grévistes. C'est cela qu'il faut nous fixer pour objectif. Je rappelle aussi que, dans les années 70, la CGT Mines mettait en avant l'échelle mobile des salaires, et à juste titre vu l'inflation de l'époque. Avec la reprise de l'inflation, il faut donc que nous exigeons une augmentation des salaires et que ceux-ci soient indexés sur les prix.

Le syndicat CGT de Renault Cléon est un syndicat démocratique. Ce sont nos syndiqués qui sont propriétaires de leur syndicat. Mon syndicat a d'ailleurs envoyé, de manière unanime, un message de soutien au syndicat PSA de Poissy. Tous les militants voulaient ainsi exprimer que c'est la base qui doit diriger.

Nous sommes tous d'accord pour dire qu'il faut une CGT de lutte, une CGT qui soit contre nos patrons, qui font de la politique avec le gouvernement, et je suis certain que, tous ensemble, nous avons la force de le renverser.

Guillaume IRASQUE, USTM 33

De quelle CGT les salariés ont-ils besoin ? Dans la période actuelle, cette question est très importante. Gouvernement et patronat ne cessent de nous mettre la tête sous l'eau. Or la CGT permet précisément à bon nombre de salariés de sortir la tête de l'eau par la lutte et les victoires. Cela permet aussi de relativiser les défaites, qui sont compensées par des moments fraternels. Cette question doit être abordée avec les salariés. Pour cela, il faut se confronter sur ces sujets et ne pas avoir peur d'entendre des propos critiques sur nos pratiques.

Ce n'est pas aujourd'hui que nous trouverons les réponses mais dans nos entreprises, avec les salariés. Il y a des pistes à explorer et des pratiques à changer. Pourrions-nous par exemple ouvrir ponctuellement nos AG de syndiqués aux salariés pour qu'ils participent à la vie démocratique de nos syndicats ? Comment répondre en effet aux attentes des salariés vis-à-vis de la CGT si nous ne les intégrons pas dans notre réflexion ? Si nous voulons redevenir un syndicat de masse pour aborder avec sérénité les enjeux sociaux et environnementaux de demain, nous devons convaincre les salariés que leur voix compte et les convaincre de nous rejoindre car le pouvoir par délégation sans rapport de forces, c'est terminé.



Frédéric DAYAN, journaliste NVO

Luis Rodrigues a évoqué la question de la formation, qui a joué un rôle important pour son entrée à la CGT et l'animation de son syndicat. Je souhaiterais donc interroger David Pico, du collectif Formation syndicale, sur l'importance de la formation.

David PICO, Cummins Filtration Fleetguard Quimper

Nous avons beaucoup entendu parler ce matin de formation syndicale au plus près du terrain. Je parlerais plutôt d'une formation en adéquation avec le terrain, c'est-à-dire qui aide nos camarades à aller sur le terrain. La formation syndicale est un acte militant. C'est un droit (18 jours par an) mais ce n'est pas un acte individuel. Ce doit être un acte collectif, construit avec le syndicat. C'est pour cela qu'il ne peut pas y avoir de formation syndicale sans vie syndicale.

Je rappelle que le collectif fédéral propose tout un panel de formations, autour de trois axes : être acteur toute sa vie ; former aux mandats de CSE et de CSSCT ; former à l'animation d'un syndicat.

Salah KELTOUMI, PSA Mulhouse

Si on entre à la CGT, c'est pour ne pas rester seul face à son patron. Parmi ceux qui y entrent, il y a un peu de tout, mais nous faisons tous de la politique, que l'on soit engagé ou pas dans un parti, car quand on entre à la CGT, c'est pour être contre le patron et contre le gouvernement. Le problème, c'est que les salariés en font moins car on leur a mis dans la tête qu'ils étaient là pour travailler et pour voter mais que leur avis ne comptait pas, y compris sur ce qu'ils font dans leur atelier.

Mon père, qui était du côté du FLN, est entré à la CGT après avoir été syndiqué par un homme qui avait pris les armes contre lui pendant la guerre d'Algérie. Ils avaient été ennemis à un moment donné mais dans l'atelier, ils étaient frères. Mon père n'avait pas le droit de vote et le syndicat était un espace dans lequel il pouvait prendre la parole et être acteur, ce qu'il pouvait moins faire à l'extérieur, et cela est valable pour tous les travailleurs.

Il ne faut pas se diviser car la fracture n'est pas entre les salariés mais entre les patrons et les ouvriers, et nous avons tous choisi notre camp. Certains camarades disent



qu'il ne faut pas faire de politique ; pour ma part, je pense que tout le monde fait de la politique. Le syndicat que je voudrais serait un syndicat sans division. Il ne faut pas se diviser entre nous car la période actuelle est dure.

Anne-Laure PAUGET, *Selmer Mantes-la-Ville*

Face à la question du thème n°1 posée par notre 42^{ème} congrès (de quelle CGT les salariés ont-ils besoin ?), je voudrais aborder le sujet de la place des jeunes et des femmes au sein de la CGT. Il s'agit là d'un enjeu de vie syndicale et de démocratie syndicale et, sans jouer avec les mots, il s'agit aussi d'un enjeu de vie ou de mort pour notre CGT.

Pourquoi articuler les deux ensemble ? Quel point commun unit les femmes et les jeunes dans ce système capitaliste ? Parmi les travailleurs, les femmes et les jeunes sont des forces vives particulièrement exploitées et totalement reléguées au second plan, reléguées à être des forces d'appoint qui n'ont que le droit de subir et de se taire. Ce sont les invisibles de cette France impérialiste qui assure la domination du capital et du patriarcat. Ça, c'est ce que voudrait le capital, mais en même temps, ce sont aussi les forces motrices majeures d'une autre France : celle de l'internationalisme et de la solidarité, celle des mobilisations sur le climat, pour les libertés, les droits démocratiques, contre le fascisme ; celle de la première ligne contre la Covid-19 ; celle des « *premiers et premières de corvée* », jusque dans la métallurgie.

De par leur condition sociale de travailleurs exploités, les femmes et les jeunes sont des forces motrices majeures, déjà actives dans la remise en cause radicale du système capitaliste, certainement parce qu'elles n'ont rien d'autre à perdre que leurs chaînes. Nous, la CGT, ne pouvons pas et ne devons pas nous amputer d'une partie vitale de nous-mêmes. Ce serait trahir et renier nos fondements et nos valeurs, ce qui est impossible. La place forgée par les femmes et les jeunes au sein de la CGT est déjà entrée dans l'histoire, notamment pendant la résistance face au nazisme, mais dès à présent, elle sera aussi le signe de sa vitalité et de son avenir, à la condition d'être au cœur même de toutes nos orientations.

Ce 42^{ème} congrès doit marquer un point de non-retour face à l'enjeu vital d'une vie syndicale et démocratique forte, offensive, et la place des femmes et des jeunes en est l'un des éléments clés. C'est maintenant qu'il faut agir. Vive la CGT ! Vive l'internationalisme ! Pour un 8 mars 2022 de combat social qui marquera un avant et un après !

Ghazi WILDIS, *Ascométal Hagondage*

Je suis arrivé récemment dans la métallurgie, après 18 ans dans le secteur des transports, et je trouve qu'il y a deux points à travailler. Le premier est la formation, en particulier le coaching pour aider nos camarades à être à l'aise face à leur patron.

Ces dernières années, nous avons du mal à gagner de nouveaux acquis. Nous sommes surtout engagés dans des luttes pour préserver nos acquis, ce qui nous porte préjudice vis-à-vis de nos adhérents. Comme le disait Ambroise Croizat : « *ne parlez pas d'acquis mais de conquies sociaux car le patronat ne désarme jamais* ». Nos patrons ont toutes les ressources et toutes les formations pour contrer ce que nous faisons. Il y a donc des nouvelles formations à créer et je demande que le Bureau Fédéral y travaille.

Autre point que je souhaitais aborder : les contrats précaires, qui représentent 20 % des emplois dans notre entreprise. L'année dernière, j'ai contrôlé personnellement leurs contrats et il s'est avéré que les intérimaires étaient sous-payés. Après trois mois, nous avons réussi à tous les faire augmenter de 1,2 euro par jour, soit 140 à 150 euros nets par mois, et depuis ce jour, notre patron ne râle plus par rapport à l'effectif d'intérimaires.

Gilles SCHERRER, *Safran Snecma Corbeil*

Depuis la mise en place de la loi Travail et les CSE, nous sommes confrontés à une réduction drastique des moyens syndicaux en termes de nombre d'élus et d'heures de délégation. Nous vivons tous la même situation et le risque est grand de rentrer dans un système de professionnalisation du syndicat. Moins d'élus, moins d'heures de délégation et plus de réunionnisme avec les patrons qui tentent de nous enfermer dans cette professionnalisation du syndicalisme : c'est un fait réel et la transformation de notre vie syndicale depuis 2018-2019 est concrète, mais cela n'est pas inéluctable.

Alors comment faire pour ne pas tomber dans le piège tendu par le patronat, accompagné par les gouvernements successifs depuis ces vingt dernières années ? D'abord en revenant sur notre axe prioritaire et notre ADN profond, qui est le renforcement de la syndicalisation. Comment ? Par le travail de terrain tous les jours, à chaque instant, en militant auprès de nos collègues à leur poste de travail, là où les problématiques sont vécues, là où les solutions peuvent et doivent se trouver, là où la parole se libère.

Ensuite il nous faut travailler profondément sur le phénomène de l'individualisation du travail. Les travailleurs de ce pays ne sont pas nés individualistes mais c'est l'organisation du travail instaurée par le patronat qui en fait des femmes et des hommes nombrilistes, surtout quand cela est véhiculé depuis notre enfance par les relais scolaires. Mais là encore rien n'est inéluctable.

La vie syndicale est un enjeu majeur pour le renforcement de la CGT, mais pour cela elle doit être bien structurée. « *Campagne de syndicalisation* », « *plan de formation* », « *continuité syndicale* » : tout cela ne doit pas être que des mots mais notre axe de travail permanent

Un petit focus sur les ICT. Si je ne dis pas de bêtises les ingénieurs, cadres et techniciens représentent presque 50 % des salariés de la branche métallurgie. Cette proportion va continuer de croître et c'est le monde du prolétariat de demain qui se dessine, au regard du démantèlement de notre industrie ouvrière au profit d'une industrie axée presque exclusivement sur la R&D. Là aussi c'est un fait, que nous ne souhaitons pas évidemment, mais c'est un fait. Alors soit on descend tous dans la rue pour défendre une industrie française de recherche, de développement et de production, soit on s'adapte au monde du travail et on construit avec les salariés qui vont constituer l'avenir de nos entreprises.

C'est ça la vérité, alors comment on fait ? Je n'ai pas la



solution miracle et je pense que personne ne l'a, mais si les copains de PSA peuvent nous donner les outils pour faire tripler le nombre de syndiqués comme ils l'ont fait, alors je suis preneur, car la vie syndicale dans nos syndicats n'existe que si nous sommes plus nombreux à militer. A nous de faire prendre conscience aux collègues que se syndiquer, c'est avant tout être acteur de sa vie au travail pour défendre ses intérêts, et que l'union d'un collectif de salariés devient porteuse d'espoir. Soit on regarde sa vie passer et on subit sans jamais gagner, soit on décide collectivement de faire valoir ses droits et intérêts et on agit, on s'implique, car le fondement de notre syndicat sera et restera toujours l'émancipation des salariés dans le monde du travail.

Le syndicalisme est lié à l'histoire et, qu'on le veuille ou non, à la politique, mais pas que. C'est aujourd'hui qu'il faut prendre conscience que nous devons être plus nombreux à nous syndiquer et à nous investir personnellement, à nous former et à nous informer car c'est la seule solution pour construire des fondations de solidarité et de fraternité.

Tony RIMBAULT, Airbus Atlantic Montoir-de-Bretagne

De quelle CGT les salariés ont-ils besoin ? Ils ont besoin d'une CGT présente dans toutes les négociations afin de peser sur celles-ci, comme celles que nous avons connues sur la convention collective nationale ; d'une CGT qui informe les salariés et revendique le mieux social.

Dans notre entreprise, seule la CGT informe les salariés des dangers de cette négociation, beaucoup d'entre eux ne croyant pas à une telle transformation. Par la communication, leur regard a changé et a mis en difficulté les autres organisations syndicales, notre direction ne se cachant d'ailleurs pas pour affirmer qu'une grande transformation allait s'opérer et que de grands changements allaient avoir lieu. Aujourd'hui, dans notre département, les organisations syndicales complaisantes sont déstabilisées et semblent découvrir ce qui a été négocié au niveau national. Merci aux négociateurs de la Fédération qui, par leurs retours, leurs vidéos et leurs comptes-rendus, nous ont permis d'aller au plus près des salariés.

Les salariés ont également besoin d'une CGT renforcée. Nous sommes assez loin de l'objectif des 70 000 adhérents et nous nous devons d'inverser la tendance – je rappelle que la métallurgie regroupe 1,4 million de salariés. C'est par une activité syndicale sur le terrain que nous parviendrons à sensibiliser les salariés à l'importance de l'ad-

hésion à la CGT. Avec l'USTM 44, un travail est effectué afin d'implanter des bases syndicales dans les entreprises où nous ne sommes pas présents. Cela permettra à tous les salariés de voter pour la CGT. C'est également en formant nos militants que nous renforcerons notre organisation.

Dans beaucoup d'entreprises, la CGT est en difficulté chez les ICT, impactant fortement notre représentativité. Chez Airbus Montoir, plus de la moitié des salariés sont des ICT et malgré un travail important, nous ne parvenons pas – ou très peu – à mobiliser ces catégories. Pour preuve : nous sortons d'une semaine de conflit sur – entre autres – l'augmentation du temps de travail, à laquelle ont participé près de 600 salariés chaque jour. Or, sur ces 600 salariés, il y avait seulement une dizaine de techniciens et aucun cadre. Lors des dernières élections nous sommes parvenus à être présents dans les trois collèges mais hélas, nous n'avons pas atteint les 10 % dans le 2^{ème} et avons fait moins d'1 % chez les cadres. Cette problématique se retrouve également sur les autres sites d'Airbus, mais gardons espoir car la CGT est bien le syndicat de tous les salariés.

Je terminerai en disant que ce ne sont pas les plus forts qui remportent les plus belles batailles mais ceux qui ne lâchent rien.

Gérard ESSON, UFR Renault Valence

Je voudrais rappeler quelques chiffres sur la continuité syndicale. On comptait 9 247 retraités syndiqués en 2019, 8 652 en 2020 et 5 062 en 2021 (sans tenir compte des retards de paiement). Sur les 9 247 syndiqués comptabilisés en 2019, 1 956, soit 21 % de nos FNI, étaient rattachés à une section multipro.

Si notre objectif est de créer des sections retraités dans les entreprises où ils sont implantés, il est de plus en plus avéré que si nous ne gardons que trois syndiqués sur dix, ce n'est souvent pas parce que les camarades démissionnent du syndicat lorsqu'ils sont en retraite mais parce qu'ils partent de leur département ou déménagent à plusieurs kilomètres du lieu où ils travaillaient. Pour prendre l'exemple de la Drôme, nous nous sommes aperçus que nos camarades partaient souvent s'installer en Ardèche ou à Nyons, et il est assez difficile de les faire revenir sur notre territoire. Nous y travaillons et quand nous les retrouvons, ils adhèrent à une section multipro, alors que d'autres restent sur le territoire pour y créer des sections. Or, ces camarades ne sont pas comptabilisés pour participer au congrès de la Fédération des métaux, encore moins à celui de l'UFR.

L'objectif est de privilégier un travail de territoire au plus près de nos bases. C'est ce que nous disons souvent, mais ne devons-nous pas regarder à travailler avec les syndiqués des métaux qui militent avec les multipro ? N'avons-nous pas intérêt à trouver une autre façon de travailler pour les intégrer dans nos congrès, en particulier celui de notre fédération ? Cela demande beaucoup de travail mais je constate d'année en année que ces questions restent d'actualité dans les entreprises, et j'en prendrai un dernier exemple : il y avait au sein de la section multipro de Valence douze métallos qui viennent de monter une section individuelle métaux, ce qui pose question : quelle information ? Quelle formation ? Quelle vie syndicale à l'heure actuelle puisqu'ils ne reçoivent aucune information syndicale ? C'est une question que nous devons aborder aujourd'hui.

Frédéric DAYAN

Plusieurs intervenants ont rappelé que la CGT était le syndicat de tous les salariés et, dans son intervention, Aziz a évoqué deux enjeux liés : la syndicalisation et la reconquête électorale. Il s'agit là d'un enjeu particulier dans les 2^{ème} et 3^{ème} collèges. Édith, que peux-tu nous dire sur ce sujet ?



Édith BIECHLE, *secrétaire générale de l'UFICT*

Il s'agit effectivement d'un enjeu particulier puisque les ingénieurs, cadres et techniciens représentent plus de 50 % du salariat de la métallurgie. Or, beaucoup de salariés du 3^{ème} collège, et parfois du 2^{ème}, ne peuvent pas voter pour la CGT, ce qui nous a conduit à la deuxième place en termes de représentativité. Mais il n'y a pas de fatalité. Nous devons trouver les solutions, identifier les freins et nous avons tous les chiffres pour le faire. Il faut s'appuyer dessus pour aller où nous ne sommes pas et être réellement le syndicat de tous les salariés. Certains salariés sont en effet convaincus que la CGT ne peut pas répondre à leurs attentes ni défendre leurs revendications, alors montrons-leur que nous savons le faire, que nous savons communiquer et les consulter. Le tout, c'est de le savoir, de le prendre en compte et d'aller de l'avant.

Frédéric DAYAN

Un camarade retraité a parlé de continuité et d'implantation syndicale des retraites. Norbert, toi qui animes l'UFR Métallurgie, que peux-tu nous dire sur l'enjeu de la syndicalisation des retraités et le lien entre actifs et retraités ?

Norbert BOULANGER, *membre du Secrétariat de l'UFR*

Actifs et retraités ont un chemin commun. Le retraité est un salarié actif dispensé d'activité, et j'ajouterais rémunéré avec un revenu socialisé à partir de cotisations sociales des entreprises et des salariés. Défendre la notion de cotisations sociales est dans notre chemin commun pour garantir une protection sociale de haut niveau, une bonne retraite, avec une Sécurité sociale totale couvrant les salariés et la population de la naissance à la mort, des droits au travail par une Sécurité sociale professionnelle et une garantie de qualité de vie en cas de perte d'autonomie. Bien évidemment en disant cela, nous devons défendre nos droits actuels tant que nous ne serons pas arrivés à imposer une Sécurité sociale totale.

Nous sommes actuellement 30 millions de salariés, dont 22 millions dans le secteur privé, couverts par l'Arrco et l'Agirc pour les retraites. Nous sommes aussi 19 millions de retraités. Ensemble, nous avons à défendre l'emploi, le niveau des salaires et le redéveloppement de l'industrie parce que c'est bon pour les cotisations sociales, et donc pour la protection sociale et les retraites. Nous devons également défendre la Sécurité sociale, qui est attaquée par le Medef et ses serviteurs du gouvernement, que celui-ci soit de droite ou d'une certaine gauche hypothétique. Nous avons à nous défendre contre la remise en cause de notre pouvoir d'achat et sur les retraites complémentaires Arrco et Agirc sur lesquelles nous avons perdu au minimum 20 % de pouvoir d'achat ces vingt dernières années.

Tant que nous n'aurons pas cette Sécurité sociale totale, nous aurons à nous occuper ensemble de la question de la mutuelle complémentaire santé. On peut rêver que certaines mutuelles assurantielles soient de bonnes mutuelles mais qu'y a-t-il derrière si ce n'est le capitalisme et son retour sur investissement ? Mais il y a d'autres mouvements mutualistes tels que les Mutuelles de France ou la Mutuelle familiale, née à partir de notre organisation syndicale, et notamment des métallos de Paris. Je rappelle d'ailleurs qu'avec notre fédération, nous avons signé avec les Mutuelles familiales de Paris un accord de partenariat pour les retraités, avec des cotisations intéressantes et des prestations de même niveau. Rendre service aux salariés et à nos syndiqués lors de leur départ en retraite, c'est aussi cela. En tant qu'actif, dans le cadre de la continuité syndicale, c'est aussi proposer une autre protection sociale et une autre retraite.

La question de la continuité syndicale est d'abord la responsabilité des syndicats d'actifs. Les retraités ne

peuvent y faire grand-chose parce que la plupart du temps, ils ne peuvent plus entrer dans les entreprises. Frédéric Sanchez et Lamia Bégin sont déjà revenus dans leurs interventions sur cette question ; je ne la développerai donc pas.

Nous étions 8 836 syndiqués à l'UFR en 2020. Il nous manque encore 411 règlements pour être à 100 % par rapport à 2019. Nous avons sept ou huit sections entre 17 et 30 syndiqués qui n'ont pas encore réglé leurs cotisations 2020 alors que nous sommes au début de 2022 et par rapport à 2018, il nous manquerait 1 100 syndiqués. Les raisons de notre recul sont d'abord les pertes naturelles, la non continuité syndicale, les pertes lors du passage des sections professionnelles vers des sections multiprofessionnelles où les métallos ne s'y retrouvent pas toujours, et la non syndicalisation des retraités.

Nous avons des revendications à défendre. La première porte évidemment, comme pour les salariés, sur notre pouvoir d'achat. Aujourd'hui, 37 % des retraités touchent moins de 1 000 euros par mois et 25 % d'entre eux sont en dessous du seuil de pauvreté, ce qui est considérable. Mais nous avons aussi des revendications à faire inclure dans la convention collective de la métallurgie. La première, c'est le suivi post-professionnel de la santé parce beaucoup de nos camarades développent des cancers liés à leur travail. Il y a aussi la question de la mutuelle car quand on quitte l'entreprise, on perd la part de l'employeur et deux ans après son départ, la cotisation augmente deux fois de 25 %. Notre dernière revendication est d'inclure dans la convention collective l'accès au sport, à la culture et aux loisirs avec les CSE dans les entreprises.

Eric LAHAUT, *Soitec Bernin*

Chez Soitec (1 200 salariés), la CGT est l'organisation majoritaire avec 50 % de représentativité, et ce depuis plusieurs mandats. Depuis quelque temps, nous avons mis l'accent sur la syndicalisation et sommes passés l'année dernière de 69 à 100 syndiqués, dont 50 % d'ICT. La pandémie ne nous a pas aidés mais nous a obligés à trouver d'autres moyens de communication. Pour cela, nous nous sommes inspirés des réseaux sociaux en créant notre propre réseau interne, ce qui nous permet de diffuser nos tracts, de faire passer les messages de la Fédération et de consulter régulièrement les salariés. Environ 500 adhérents nous suivent régulièrement, dont certains se sont syndiqués.

Nous nous investissons aussi dans la formation : formations communes sur la filière microélectronique avec nos camarades de STMicroelectronics et Thales, ou formations concernant les ICT avec l'UGICT.

Anthony LECOINTE, *Thales Elancourt*

Thales Elancourt emploie 2 000 salariés, dont plus de 80 % d'ingénieurs et cadres.

Je suis syndiqué depuis 2018. J'ai eu le souhait de m'investir, les élections sont arrivées peu de temps après et les anciens qui cumulaient des mandats sont venus me chercher, m'ont accompagné et m'ont fait confiance. Cette transition s'est faite naturellement. Depuis, nous avons eu une réflexion pour rendre plus dynamique notre communication. Nous avons regroupé les contacts de nos syndiqués et sympathisants, qui ont fait le travail de récupération des adresses mail des salariés, avec leur accord, et touchons actuellement 700 salariés. Nous leur envoyons un journal d'information sur le CSE et la vie de l'entreprise, avec une intonation CGT, ce qui nous a permis de rester présent dans l'esprit des salariés d'Elancourt tout au long de l'année, et nous l'accompagnons de tracts en fonction des événements.

Notre bilan est le suivant. En 2018, nous étions 16 syndiqués et pesions 10,5 %. En 2019 nous étions 19 syndiqués et avons réalisé 14 % aux élections. En 2020, nous étions 25 syndiqués. En 2021, nous étions 35 syndiqués et nous

sommes actuellement 44 syndiqués actifs. Nous avons réussi à faire une formation avec dix nouveaux syndiqués de Thales Élan court.

A Élan court, nous travaillons avec les syndicats CGT d'Airbus, Carma, Thales et, bien sûr, avec l'UL de Trappes, l'UD 78 et l'USTM 78. Sans eux, nous n'aurions jamais pu organiser une manifestation pendant les NAO de 2019, qui a réuni plus de 200 salariés.

Au sein de l'USTM 78, nous avons essayé d'impulser la venue des syndicats avec des AG. Nous avons réussi à intégrer des jeunes au sein du bureau de l'USTM, qui ont trouvé toute leur place au sein de la CGT Métallurgie.

Christophe CLAVERO, Airbus Hélicoptères Marignane

Chez Airbus Hélicoptères (10 000 salariés), je travaille sur des appareils dont la structure est construite au Maroc, puis assemblée à Tarbes, avant de partir pour l'Allemagne, puis de revenir à Marignane. Je monte des pièces qui viennent du monde entier : des capots du Canada, d'autres pièces des États-Unis et de Chine. Par essence, ce travail – et ceux qui le font – est donc international.

Il y a deux ans, la production que j'assurais est partie en Allemagne et j'ai dû former les gars qui iraient y travailler avec leur savoir-faire. Contrairement à certains salariés qui disaient que les Allemands nous piquaient notre travail, nous avons, avec quelques camarades qui étaient allés travailler là-bas, défendu l'idée que les ennemis n'étaient pas nos camarades allemands mais nos patrons. Quand il y a eu des grèves en Allemagne en réaction aux attaques sur le temps de travail et les salaires, nous avons écrit un tract bilingue qui a été très apprécié. Nous avons semé les graines de la solidarité et cela a porté ses fruits.

On entend souvent dire que s'il y a du chômage, c'est à cause des étrangers, ce qui est bien évidemment faux. C'est surtout un poison mortel pour nous diviser. Nous le voyons à Airbus : le problème n'est pas de savoir si ce sont les Allemands ou les Français qui feront le travail mais de savoir si nous serons assez combatifs pour imposer de prendre sur les bénéficiaires pour que nous travaillions tous avec un salaire digne de ce nom.

A Marignane, nous n'avons jamais autant travaillé que voilà deux ans. Les ateliers « dégueulent » de travail, nous sommes de moins en moins nombreux, on nous attaque sur les temps de pause et les temps de repas, nous faisons un nombre incalculable d'heures supplémentaires... Le problème de la division entre nous est donc bien le problème des patrons mais ce n'est pas le nôtre.

Michel FRANCOME, Cummins filtration Quimper

Dans la vie d'un syndicat se pose un jour ou l'autre la question du renouvellement et de la féminisation du bureau, de la commission exécutive et du panel d'élus à mettre à disposition lors des élections professionnelles. La loi Rebsamen nous a un petit peu forcé la main. Au final, une réflexion s'est invitée dans le débat : pourquoi autant de sympathisants et aussi peu de cartes d'adhérent ? Nos pratiques seraient-elles devenues trop routinières ou, pire encore, obsolètes ?

La réponse, nous l'avons trouvée à Brive, auprès d'un camarade qui nous a affranchis de la multiplication des adhésions comme on peut multiplier les pains. Le secret, c'est de revenir aux fondamentaux. Par exemple, quand on va à la rencontre des salariés pour proposer l'adhésion, il faut toujours avoir un bulletin sous la main. C'était assez évident ; pourtant, nous ne savions pas le faire. Il faut aussi maîtriser la répartition des syndiqués sur les différents ateliers et bureaux pour cibler les zones à prospecter et développer ainsi nos forces en présence, organiser des AG et des



consultations régulières autant que nécessaire lorsque des sujets s'imposent dans les débats au sens large du terme < collectif >

Bref, la mayonnaise a pris et la remise en question de nos pratiques a permis de doubler le nombre de nos syndiqués sur le site. Parmi ces syndiqués, une en particulier s'est vite acclimatée aux cadres syndicaux et a vite montré de l'intérêt pour le travail syndical. Engagement et conviction lui ont valu d'être projetée élue de CSE, avec un très bon score aux élections, puis, trois ans plus tard, après une AG constructive, secrétaire générale du syndicat. Par chance et sans calcul, c'est une jeune femme pleine d'énergie, ce qui nous oblige encore un peu plus à bousculer nos habitudes syndicales. Elle a très vite intégré l'équipe de négociation sur l'égalité professionnelle et nous avons signé un accord digne de ce nom dans ce domaine. Elle et plusieurs camarades récemment investis ont contribué au renouvellement de nos instances à tous les niveaux. C'est l'esprit léger que les vieux baroudeurs céderont leurs mandats en conservant un œil bienveillant sur les luttes à venir, forts de leur modeste expérience, tout comme l'IHS nous rappelle le goût des combats fructueux d'antan.

Gérald GOURLAY, Manitou Ancenis

Le syndicat CGT de Manitou compte une soixantaine de syndiqués sur deux sites. Il ne représente malheureusement pas 10 % au niveau du groupe mais entre 20 % et 22 % sur les sites où nous sommes présents.

De quelle CGT les salariés ont-ils besoin ? Notre démarche consiste à être un moteur et un acteur dans l'articulation de nos structures (Fédération, USTM, collectifs métaux des unions locales, syndicats), par exemple par la formation. Dans notre département, six formateurs ont suivi un stage, ce qui nous permettra de déployer et de faire monter en compétences nos élus et, à travers cela, de présenter la CGT aux salariés et de faire de la formation un outil de syndicalisation.

Notre syndicat est présent au sein des collectifs de l'Union locale et de l'USTM, des structures qui nous permettent de nous affirmer et d'être plus pertinents dans l'entreprise. Un travail de communication a par exemple été fait dernièrement sur la convention collective nationale, ce qui nous a permis d'être plus pertinents et de mieux com-



muniquer dans l'entreprise. Finalement, 220 camarades de Loire-Atlantique sont montés à Paris le 25 novembre, dont 21 de mon entreprise, soit un tiers de nos syndiqués.

Au final, ce fut une belle et grande journée de lutte et de cohésion. Suite à cela, nous avons observé un renforcement de notre syndicat, avec des syndiqués plus présents, qui veulent d'engager et être plus présents dans l'activité du syndicat. A l'issue de cette journée, deux salariés sympathisants se sont syndiqués.

Frédéric DAYAN

Une CGT pour tous, c'est aussi une CGT de proximité. Les syndicats locaux sont d'ailleurs inscrits dans vos orientations. Sur ce point, je laisse la parole à Aziz.

Abdelaziz BOUABDELLAH

Nous avons effectivement besoin d'outils de proximité, utiles et efficaces, au service de nos syndicats, point sur lequel nous avons encore beaucoup de progrès à faire. Dans le document préparatoire, on parle de créer, là où cela est possible, des syndicats locaux métaux qui auront pour but de mieux organiser les syndiqués isolés et les petits syndicats. Nous pensons en effet que des syndicats locaux permettront à chacun de trouver sa place. Nous invitons aussi ces syndicats à créer des sections de retraités pour que ces derniers ne soient pas déconnectés de la vie militante et puissent apporter leur expérience aux jeunes adhérents. C'est aussi pour cela que nous avons besoin de renforcer nos USTM et nos collectifs métaux, ce qui passe par une bonne coordination régionale. Il faudra en passer par là si nous voulons mener à bien notre démarche syndicale et gagner.

Frédéric DAYAN

Parmi nos outils, il existe une structure spécifique aux ingénieurs, cadres et techniciens, sur laquelle Édith voulait revenir.

Édith BIECHLE

Les ICTAM sont des salariés au même titre que les autres mais ce ne sont pas des salariés comme les autres. Les ingénieurs et cadres sont, par exemple, encore couverts aujourd'hui par une convention collective nationale spécifique et n'ont donc pas les mêmes droits que les techniciens ou les ouvriers. Il faut donc les informer de leurs droits. Quand nous faisons par exemple des affiches sur la convention collective nationale, il y en a une pour les mensuels et une autre pour les ingénieurs et cadres, qui sont au forfait. Quand nous portons des revendications sur les salaires et

la prime d'ancienneté, cela ne parle pas aux ingénieurs et cadres.

Alors comment faire pour parler aux ingénieurs, cadres et techniciens, avec le bon vocabulaire, en ciblant les bonnes problématiques ? Il faut appliquer la démarche de la CGT, qui consiste à aller au plus près des salariés pour recueillir leurs revendications. L'Ufict est là pour ça, sur les thématiques de la Fédération, mais aussi avec l'Ugict pour construire des revendications interprofessionnelles communes à l'ensemble de cette population. Nous nous déplaçons dans les syndicats, nous répondons à leurs sollicitations et nous pouvons nous appuyer sur des constats globaux pour avancer et construire des plans de travail. Nous connaissons par exemple les résultats de représentativité du cycle 3, territoire par territoire, nous savons identifier les freins, mener des enquêtes via la Fédération ou l'Ugict et construire des consultations adaptées à vos syndicats. A vous de vous saisir de ces outils. Nous sommes là pour vous aider à construire des plans de travail. Nous pouvons organiser des formations ou des journées d'études dans votre territoire, étudier vos résultats et trouver avec vous la bonne manière de faire.

Abdessama EL-GHAZI, *Gaguenau Industrie Lipsheim*

Nous sommes 500 salariés dans notre entreprise et notre section syndicale compte 150 syndiqués. Nous avons 13 élus sur 14.

Je souhaite vous parler de la formation syndicale. Plus que jamais, la formation syndicale est indispensable. Le monde du travail change, les métiers mutent. Il faut réagir de plus en plus vite, occuper le terrain au quotidien, faire face à des situations de plus en plus délicates ; bref, avoir la tête dans le guidon. C'est une situation que bon nombre d'entre nous vivons tous les jours. Une solution pour éviter de rester dans des telles situations est la formation syndicale.

La formation syndicale est devenue aujourd'hui déterminante parce que le champ du syndicalisme s'élargit, que les questions se complexifient, que le salariat s'est beaucoup diversifié et que les techniques évoluent, dans le syndicalisme comme dans la société. Les tauliers, eux, l'ont bien compris depuis très longtemps, avec en moyenne une formation tous les six mois.

Plus qu'une priorité, la formation syndicale est une nécessité impérieuse. Nous sommes beaucoup à le penser mais peu à suivre ces formations. Il existe dans certains de nos syndicats une riche expérience de formation, dans d'autres moins, mais être formé pendant toute son activité uniquement dans son syndicat peut devenir un handicap. Si on veut se former, on peut. La question est bien celle du vouloir se former et non du pouvoir se former. Avoir l'expérience est certes nécessaire mais ne suffit pas dans le syndicalisme CGT d'aujourd'hui. Le besoin de connaître les analyses et revendications de base de la CGT, d'échanger, d'agrandir son réseau dans le cadre des réunions d'instance est certes extrêmement formateur mais le talent ne suffit pas. Il faut toujours une dose de méthodologie et de stratégie pour avoir des résultats éloquentes et être meilleur.

Il nous faut donner individuellement et collectivement des objectifs de formation syndicale dans nos syndicats, et ce dès aujourd'hui. Dans le Grand Est, nous avons pris pour objectif de faire l'information dans nos régions et pour cela, nous avons créé un collectif formation pour être au plus près des syndicats.

Pour finir, permettez-moi de remercier tous ceux et toutes celles et ceux qui ont permis que les formations puissent se tenir et aboutir dans le contexte Covid difficile. J'ai bien entendu une pensée pour notre amie et camarade Magali Ménage qui traverse des moments douloureux. Nous pensons beaucoup à elle et à sa famille et nous lui adressons toutes nos amitiés.



Alain PILLOUX, *membre du Secrétariat de l'UFR*

En 2019, l'UIMM a annoncé le départ en retraite de 500 000 métallos entre 2020 et 2025. Garder nos syndiqués est donc un enjeu considérable pour notre fédération. Sur ce sujet, je ferai deux propositions. La première, c'est de regarder la pyramide des âges dans chaque syndicat et d'identifier les camarades qu'il faudra remplacer, ce qui nous permettra de leur proposer une formation préparatoire à la retraite. Cette formation pourrait porter sur trois thématiques :

- leur faire connaître les droits des retraités et les moyens de les faire respecter ;
- les aider à préparer ce changement de vie ;
- leur rappeler l'utilité de rester syndiqué même une fois retraité.

Ce serait le meilleur moyen d'avoir une UFR forte, pour une fédération renforcée.

Cathy VAN CAUTEREN, *Safran Villaroche*

Actuellement, les salariés de Villaroche, Corbeil, Gennevilliers et Châtelleraut sont en lutte pour obtenir des augmentations de salaire et cela ne concerne pas seulement Safran mais aussi des entreprises comme Dassault ou Leroy-Merlin. En décembre dernier, nous avons organisé une réunion avec nos syndiqués et des salariés très remontés contre notre direction qui a profité du confinement pour annoncer qu'il n'y aurait pas d'augmentation de salaire sous peine de devoir licencier, ce qui ne l'a pas empêchée de licencier les intérimaires et de fermer des sites dans le monde. Lors de cette réunion, nous avons débattu des salaires et de ce qu'il faudrait leur demander. Cette année, nous avons fait le choix de ne pas demander une augmentation en pourcentage et, après un vote, nous nous sommes mis d'accord sur une somme de 200 euros pour tous. Quand les prix augmentent, il faut que les salaires augmentent et cela devrait être une revendication nationale.

Dans notre syndicat, nous avons des militants du PC, de Lutte ouvrière ou écologistes et je peux vous dire que cela fait notre richesse. Nous ne sommes pas toujours d'accord mais quand il y a des luttes dans notre entreprise, nous savons nous retrouver car nous sommes solidaires.

Alexis MAZZA, *Caterpillar*

Aziz a dit que la CGT était le syndicat du « *carreau cassé* » et c'est exactement cela. Mais nous sommes aussi le syndicat de la transformation de la société car ce que nous voulons avant tout, c'est la changer. Il est sûr que ce n'est pas en disant cela aux salariés de son usine qu'on les fait changer d'optique mais il faut néanmoins garder cet objectif en ligne de mire. L'autre jour, un directeur nous a annoncé une nouvelle fermeture d'usine, en ajoutant « *que voulez-vous qu'on fasse ?* ». Je lui ai donc dit qu'il n'avait qu'à voter communiste et que les choses changeraient peut-être...

De quelle CGT avons-nous besoin ? Nous avons besoin d'une CGT forte mais cela est facile à dire. Le document d'orientation parle de sections syndicales de proximité. Pour notre part, nous nous sommes plutôt dirigés vers un syndicat de site car il y a plein de sous-traitants dans nos entreprises et qu'il ne doit pas y avoir de zones de non-droit dans nos usines. Nous avons donc organisé nos camarades qui travaillent pour ces sous-traitants en créant des syndicats. Nous avons aussi intégré les salariés de l'entreprise Fontaine Insertion. Nous avons enfin organisé des formations, pas seulement pour des élus mais aussi pour une centaine de salariés à qui nous avons ouvert les yeux.

Maël Le GOFF, *Fonderies de Bretagne*

Sur le thème évoqué ce matin, nous avons identifié trois axes : la communication, l'unité et la proximité.

En matière d'unité, lors de notre précédent congrès à Dijon, nous nous étions engagés à faire monter notre représentation dans le 2^{ème} collège. Cela n'a pas été facile car les ouvriers ne voyaient pas l'intérêt de faire venir des techniciens et des chefs d'équipe dans notre syndicat mais nous l'avons fait. Nous avons présenté deux camarades qui ont recueilli 40 % des voix lors des élections, ce qui a constitué un succès.

Depuis juin 2020, où nous avons été menacés de fermeture, nous sommes dans la lutte. Nous avons par exemple fait deux mois de grève l'année dernière et je peux vous dire que l'unité était là car les techniciens et les chefs d'équipe étaient avec nous. Comme quoi tout est possible, et pour ceux qui hésitent encore, faites-le !

Pour ce qui est de l'unité, nous avons du mal à l'avoir avec les syndicats de certains groupes. En revanche, nous l'avons eue dans la lutte avec l'interpro, l'UD et la Fédération. Le problème, c'est que nous dépendons de grands groupes automobiles dont les syndicats n'ont pas été aussi présents que nous l'aurions voulu. C'est un gros regret et il faut changer cela.

Autre point : la proximité. Elle se gagne dans les ateliers et lors des élections, pour battre la CFDT. Nous devons être les premiers pour longtemps et pour les salariés.

Dernier point : la communication. On ne lit pas un quatre-pages de la même manière selon que l'on est en retraite ou que l'on travaille en 3x8. Il faut amener les informations aux jeunes car ils n'iront pas les chercher. On voit des syndicats essayer de communiquer sur les réseaux sociaux mais il va falloir que la Fédération impulse une démarche dans ce sens car cela constitue aujourd'hui un gros point noir.

Frédéric CIPOLETTA, *Réparation navale marseillaise*

En 2009 nous étions une entreprise espagnole. Suite à un conflit avec notre direction, ils ont décidé de licencier sept salariés sur cent-vingt. Nous sommes naturellement rentrés en conflit avec nos patrons et avons demandé la réintégration immédiate de ces sept salariés. Ils ont refusé et ont donc licencié tout le monde mais quarante-trois déterminés et convaincus ont décidé de rester dans l'entreprise, de l'occuper et de sauvegarder l'outil. Nous l'avons occupée 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, pendant 503 jours, et ce grâce à la solidarité de toute la CGT.

Pendant plus de 500 jours, nous avons manifesté, proposé, discuté, parfois tout cassé. 503 jours, ce fut dur. Sans cette solidarité, cette intelligence collective et sans nos anciens – merci messieurs Castello et Bastide –, nous ne serions pas là aujourd'hui pour témoigner. L'histoire nous a donné raison. Aujourd'hui, cela fait onze ans que nous avons été repris par les chantiers italiens mais la lutte, elle, ne s'est pas arrêtée pour autant, pour récupérer nos conditions et même, au-delà, un 13^{ème} mois et des augmentations salariales, et ce n'est pas fini.

A l'heure où je vous parle, l'entreprise tourne à plein régime. Nous sommes 151 dont de 80 % de syndiqués au 1^{er} collège, 100 % au 2^{ème} et 60 % au 3^{ème}. Tout cela ne fut possible que par la lutte, la solidarité et la fraternité. Rien ne s'obtient sans rapport de forces et c'est la CGT que nous voulons aujourd'hui et que nous voudrions demain.

Mickael TOLOSA, *Aubert et Duval Pamiers*

Nous sommes sur notre site mille salariés et faisons 70 % aux élections professionnelles. Nous sommes 224 syndiqués actifs, soit un taux de syndicalisation de plus de 22 %, avec une section Ugict et une section retraités de 104 syndiqués.

La crise sanitaire et la difficulté de communication avec nos syndiqués nous ont obligés à faire évoluer notre



système de communication, comme une présence sur les nouveaux réseaux sociaux et la mise en place d'un téléphone syndical, ainsi qu'une continuité des formations malgré la crise. Les syndiqués reçoivent par SMS les tracts 24 heures avant leur distribution aux portes de l'usine.

Pendant les différents confinements, les syndiqués étaient tous informés, avant même le responsable hiérarchique, de l'évolution des protocoles sanitaires imposés par la CGT Aubert et Duval. Il y a eu une forte présence des élus sur le terrain pour s'assurer de la mise en place de ces protocoles. Grâce à notre remise en question sur la communication, les nouveaux syndiqués ne se syndiquent plus pour avoir une protection mais bien par conviction.

Je suis aussi conseiller du salarié et secrétaire général d'une union locale. Je pense que pour être fort chez soi, il faut être fort chez les autres. Le travail dans l'interpro est très important pour renforcer la CGT. J'ai aussi pris des engagements avec un parti politique. Par contre, pour moi, cela a toujours été clair : quand je suis sur mon mandat de DS, j'interviens pour les syndiqués d'Aubert et Duval ; quand je suis sur mon UL, j'interviens pour mon territoire ; et quand je distribue des tracts politiques, c'est sur mon temps personnel et je laisse mes mandats au syndicat.

Aujourd'hui je porte la chasuble de mon syndicat en soutien de notre camarade Christian Sabatier qui est convoqué devant le tribunal de Foix le 24 février. Christian, élu CGT au CSE, est accusé à tort de violences envers un policier lors des manifestations contre la réforme des retraites. Le 24 février, nous serons devant le tribunal avec les syndiqués d'Aubert et Duval, ainsi que les syndiqués de tout le département.

traduit par le repli des équipes syndicales, happées par le CSE et les réunions à répétition. Du coup, les revendications, les luttes collectives, la CGT de combat qui a été notre ADN, le fait de compter sur nous-mêmes tous ensemble pour sauver notre peau, tout cela a tendance à passer au second plan.

Je crois que le danger, c'est que cette CGT de combat que nous avons construite disparaisse et que nous finissions par ressembler aux autres. Si nous n'arrivons pas à revenir sur ses fondamentaux, à savoir une CGT de lutte de classe, une CGT de combat, l'extrême droite aura un boulevard pour gagner les consciences des nôtres. Alors pour faire face à l'émiettement et au repli, avec l'USTM 33, nous avons lancé un journal regroupant les articles sur les des différentes boîtes de la métallurgie. L'idée est de créer du lien, de faire prendre conscience que face au patronat, nous devons compter les uns sur les autres, que nous sommes tous dans le même camp, dans la même galère. Cela marche un peu mais il y a des syndicats qui restent toujours repliés sur eux-mêmes. Nous avons rencontré ce problème le 27 janvier dernier. Ce jour-là, nous avons réuni 500 travailleurs dans une manifestation dans la zone industrielle de Mérignac mais il y a des syndicats, et pas des moindres, qui n'ont pas fait le boulot et sont restés à l'intérieur de leur boîte.

Je pense que ce repli est le produit d'une période. C'est une pente dangereuse et inquiétante. C'est le produit de la lutte de classe du patronat et il faut que nous allions à l'encontre de cela. Oui, il faut partir des revendications des travailleurs mais aussi redonner du sens politique à notre action syndicale en démontrant que le syndicat n'est pas simplement une béquille juridique et matérielle mais aussi un outil de transformation sociale. Il faut que nous soyons une CGT de combat, de lutte de classe et que nous affirmions notre volonté de changer la société et le monde. Comment nous, les travailleurs, allons sauver notre peau ? C'est ce débat politique qu'il nous faut mener si nous voulons remonter la pente.

Aujourd'hui, tout le monde est en difficulté : la classe ouvrière, les syndicats, la Fédération... Contre le patronat, contre la montée de l'extrême droite, nous avons besoin de tout le monde à la CGT. Nous avons besoin de faire une CGT pluraliste, démocratique, ouverte, qui fasse des syndiqués des propriétaires de leur syndicat, qui puissent choisir leur direction syndicale eux-mêmes. Vive la CGT pluraliste et ouverte !

Patrick RICHARD, LVIA PCB Coutances

Qu'attendent les salariés de la CGT ? Ils attendent déjà que nous les écoutions, que nous les consultions, que nous les informions. Pour notre part, après chaque réunion avec la direction, nous les informons de ce qui s'est passé. Nous essayons aussi de les informer des positions de la CGT, ce qui n'est pas toujours facile. La communication n'est en effet pas toujours simple et, pour donner un seul exemple, je trouve dommage de lancer des pétitions sous format papier plutôt que sous format électronique.

Je suis entré en syndicalisation lors d'une bataille qui avait été gagnée, sur l'attribution d'un coefficient supérieur à une catégorie de mon atelier. Le seul bémol, c'est que le syndicat majoritaire dans mon entreprise à l'époque était la CFDT. Lorsque des dissensions y sont apparues, nous avons fait scission, créé un syndicat CGT et obtenu 25 % des sièges aux élections qui ont suivi, ce qui montre qu'il y avait besoin de la CGT dans mon entreprise. Au fil des années, nous en sommes arrivés aujourd'hui à une représentativité de 89 %.

Ce dont ont besoin les salariés, c'est d'une CGT qui se bat, les écoute et tient compte de leurs aspirations. Ils doivent sentir que nous sommes proches, dans l'action et, surtout, que nous n'agissons pas contre leurs intérêts, contrairement à d'autres syndicats.



Pour conclure, afin de développer notre vie syndicale, il faut déployer de nouveaux moyens de communication pour cibler les jeunes. Facebook n'est plus un mode de communication nouveau mais cela fait déjà vingt ans qu'il existe. Les jeunes sont plutôt sur TikTok, Instagram ou Snapchat. Il faut aussi promouvoir les victoires car quand les luttes sont gagnantes, nous faisons plus de syndiqués. Si à chaque manifestation, tous les élus et mandatés étaient présents et en grève, nous mènerions plus de salariés.

Guillaume PERCHET, USTM 33

Je voulais intervenir sur les difficultés auxquelles nous avons tous à faire face, que ce soit dans nos territoires ou nos entreprises, au niveau de notre fédération ou de notre pays. Le patronat, lui, est à l'offensive, les usines ferment et c'est la démoralisation. En cinq ans, la Fédération a perdu 10 % de ses adhérents et dans nombre d'entreprises, cela se

Zoher MESSAOUDI, UD CGT 13

Je travaille dans une entreprise de 200 salariés qui fait du traitement de surface sur les pièces aéronautiques – en deux mots, c'est l'esclave d'Airbus Eurocopter Marignane.

Hier, mon camarade François vous a fait part d'un conflit qui a eu lieu dans une entreprise dépendant du même groupe que nous. La revendication principale de ces grévistes était de toucher la même chose que nous. Suite à cela, l'ensemble des salariés du groupe a touché une prime de 500 euros en fin d'année.

Notre position dans le cheminement dans la fabrication d'hélicoptères nous place dans une position incontournable. Notre entreprise est en effet la seule de son genre dans le groupe Satis (3 500 salariés).

Nous sommes actuellement dans une situation critique. Le site sur lequel nous travaillons a fait l'objet d'un arrêté préfectoral qui interdit son exploitation au-delà de 2022. Notre direction prévoit d'en construire un nouveau mais aucune pierre n'a encore été posée. Nous avons donc élaboré un plan avec l'UL, l'UD et la Fédération, pour ne pas les laisser faire.

Cédric FISCHER, PSA Vesoul

Quelle CGT voulons-nous ? Pour moi, c'est une CGT de syndiqués, de lutte de classe, car c'est notre ADN, ce qui nous différencie de FO et de la CFDT. A PSA Vesoul, nous n'avons aucun droit. Nous devons demander une autorisation pour aller aux toilettes et portons sur nous un récepteur GPS qui permet à notre chef de nous suivre en permanence. Même nos week-ends ne nous appartiennent pas car notre patron peut décider de nous faire travailler le week-end en nous prévenant au dernier moment. Il n'y a qu'à la CGT que nous pouvons nous exprimer et décider ensemble quoi faire pour nous défendre. Pour cela, il faut que nous soyons le plus nombreux possible, sans nous passer de l'aide de personne. Sur ce point, je voudrais souligner que la politique n'est pas un gros mot. Je considère d'ailleurs que tout le monde peut en faire. Les patrons en font pour défendre leurs intérêts et nous mourons de ne pas en faire car la dé-laisser, c'est démoraliser les travailleurs et ouvrir la porte aux idées d'extrême-droite. Nous voulons une CGT de lutte de classe, qui soit forte et unie !

Jacques MATTEI, MTN-SMR

Je voudrais rappeler la nécessité vitale de se syndiquer, de se former et de renforcer notre syndicat. Je constate que nous avons dû mal à remplacer toute une génération partie en retraite, une génération qui avait un passé politique dont elle tirait des principes et une rigueur qui nous font parfois défaut aujourd'hui.

Depuis que je milite, ce sont les mouvements d'action qui nous ont permis de rallier des jeunes. En 2009, après la crise financière, nous avons reçu 0 % d'augmentation, ce qui avait déclenché dans les ateliers une révolte que les militants CGT avaient aidée. Il y en a eu une autre en 2018, lorsque l'employeur nous a annoncé, à l'occasion des cent ans de l'entreprise, 123 euros d'intéressement. La mobilisation a pris du temps mais nos camarades se sont employés à dénoncer les mensonges de notre patron sur le terrain et nous avons réussi à réunir 500 personnes. C'est cette CGT qu'il faut construire.

Michel PIOT, Renault Trucks Vénissieux

Il ne faut pas se diviser entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants. Sur les lignes de montage de notre usine, il y a en effet aujourd'hui plus de salariés d'Adequat et de Manpower que de Renault Trucks, deux entreprises qui ont un bureau sur notre site, précisément dans

l'ancien bureau d'embauche de Renault Trucks. Nous devons donc rester unis car rien n'est facile pour personne.

Que faire dans une telle situation ? Pour notre part, nous nous adressons aux intérimaires et c'est un combat car, d'un côté, les embauchés pensent que les intérimaires sont de la « chair à canon », et de l'autre, les intérimaires pensent que les syndicats ne s'intéressent pas à eux. Nous faisons donc le contraire et tous les intérimaires ont fini par prendre nos tracts. Nous marquons des points, et si nous ne les retrouvons pas dans le syndicat de Renaults Trucks, nous en retrouvons certains dans d'autres syndicats.

Mon camarade vous a parlé hier de la grève qui a eu lieu chez Renault Trucks Vénissieux. Vu notre taux d'intérim (80 %), notre direction ne s'attendait pas à ce que les lignes bougent, mais elles l'ont fait grâce au travail que nous avons réalisé.

Il est vraiment important d'être unis au sein de la CGT. Je suis dans un syndicat très politique qui rassemble des gens de sensibilités différentes mais nous sommes unis et ce qui fait que cela marche, c'est que ce sont les syndiqués qui tranchent. Nous avons même maintenu notre organisation, avec une section syndicale par bâtiment, pour que la démocratie soit à la base de notre fonctionnement.

Jérémy RONDEAU, Airbus Nantes

Je voudrais parler de l'importance de la formation, à travers mon expérience personnelle. Après les élections de 2019, les échanges ont commencé entre syndicats CGT pour la nomination des DSC. Le syndicat de Nantes m'a sollicité pour ce mandat, j'ai longuement hésité mais ai été fortement incité par Miguel Salles à me présenter. J'ai donc accepté et mon nom a été proposé à la Fédération, qui a validé ma nomination en février 2020.

Or, dès mars 2020, en plein confinement, je me retrouve à négocier un PSE en visio-conférence. Je me suis rapidement trouvé dans une position inconfortable car non formé au poste de DSC, face à une direction déterminée à faire valider ce PSE et à d'autres organisations syndicales peu engagées dans la lutte. Heureusement, dès le début de 2021, j'ai pu bénéficier d'une formation de DSC à Courcelle. Cette formation fédérale fut indispensable pour maîtriser les responsabilités de mon mandat, mes droits, mais aussi mes devoirs en tant que DSC, que ce soit sur le plan juridique, de la gestion d'un collectif, ou de la relation avec la sous-traitance.

Grâce à Xavier Petrachi et Patrick Bernard, ses animateurs que je remercie, je suis aujourd'hui en mesure de représenter la CGT devant la direction et de faire le lien entre les différents syndicats CGT d'Airbus Avions. La formation fédérale m'a donné confiance et, comme l'a dit Aziz dans son introduction, ce sont des militants formés et informés qui peuvent créer le rapport de forces. Je tiens aussi à remercier Édith Biechlé, de l'Ufict, qui sait se rendre disponible, à l'exemple de la journée d'étude que nous avons organisée voilà deux semaines sur le site de Nantes.

La Fédération met à notre disposition les outils nécessaires pour porter la démarche CGT ; utilisons-les sans modération ! Je pense notamment à la formation CSSCT, qui me semble très importante car les directions portent sur les questions de santé et de sécurité une vision patronale. J'invite donc tous les élus de CSE à la suivre.

Mikaël COLIN, Stellantis Poissy

On a pu entendre au long de nos débats des vérités mais aussi des contre vérités. Je ne m'étalerais pas sur ce sujet, surtout que nous ne sommes pas ici pour cela et que je représente ici les syndiqués isolés de l'UL de Poissy. Je voudrais cependant préciser que deux organes de direction



élus démocratiquement en congrès (les CE de l'UD 78 et de la Fédération de la métallurgie) ont pris effectivement la décision d'affilier un nouveau syndicat. Et si cette décision a été prise, c'est bien que cela perdure depuis des années, et le nier serait grave.

Cette décision a bien été prise pour avoir une CGT unie, fraternelle, respectueuse de nos valeurs, règles de vie et règles de fonctionnement. Pendant des années, le syndicat vivait en dehors de ces règles de vie et de fonctionnement. Évincer des camarades du syndicat uniquement parce qu'ils ne sont plus en accord avec la direction du syndicat, refuser systématiquement d'envoyer les camarades en formation, refuser à cinq reprises de participer à des réunions de préparation d'un congrès en lien avec nos structures, faire une demande auprès de la direction de l'usine pour empêcher nos structures de rentrer sur le site pour assister à une réunion du syndicat : voilà ce qu'ont vécu les camarades. Et ces quelques exemples – dont la liste n'est bien évidemment pas exhaustive – ont poussé des syndiqués à s'organiser autrement, à créer une CGT fraternelle, unie, soucieuse des préoccupations des salariés et qui respecte la démocratie et la vie syndicale. Et c'est cette CGT là que nous voulons !

La vie syndicale, j'en parlerai juste en quelques mots : les syndiqués ont besoin de connaître ce qu'est la CGT pour chacun d'eux. Nous avons tous besoin d'être formés, informés et de créer des liens.

On a parlé de formation ; je rajouterai « *pas de formation sans formateur* ». Pour ma part, toutes mes formations m'ont aussi permis de faire de très belles rencontres.

J'aurais plein d'autres choses à dire. La vie syndicale, c'est la vie démocratique de notre syndicat et de nos structures. Comment peut-on dire que nos adhérents sont acteurs et décideurs quand on ne leur donne pas les formations et les informations qui permettent de s'enrichir, de réfléchir, d'argumenter et de confronter ses idées ? Car c'est tout ce qui fait la richesse de la CGT.

Stéphane MERIODEAU, Thales Services numériques

De quelle CGT les salariés ont-ils besoin ? Thales Services Numériques (ex-Siseca) compte 95 % d'ingénieurs et cadres et, élection après élection, la CGT se rapproche dangereusement des 10 %, ce qui risque de lui faire perdre sa représentativité. C'est tout un syndicat qu'il nous faut restructurer pour resyndiquer et gagner les élections, avec cinq DS pour 4 200 salariés répartis sur 17 sites où le turnover est énorme, ce qui nous donne l'impression de devoir remplir le tonneau des Danaïdes.

Dans ce contexte, nous allons essayer de laisser davantage de place aux jeunes et aux femmes et de travailler avec les retraités pour nous structurer. Une fois renforcés, nous ferons ce qui nous permettra d'avancer, en nous appuyant sur les unions locales pour aller parler aux salariés de ce qui les préoccupe, comme les transports domicile/travail ou la réindustrialisation.

Jean-Marc POITY, ArcelorMittal Basse-Indre

Je suis originaire d'un pays, le Congo-Brazzaville, où la coopération entre CGT et syndicalistes congolais a permis de faire beaucoup de choses, notamment les trois journées glorieuses de la révolution des 13, 14 et 15 août 1963 qui ont poussé le président Fulbert Youlou à la démission. Malheureusement, il y a beaucoup de choses à dire sur les acquis de cette révolution dont nous payons encore aujourd'hui les conséquences.

A propos de la vie syndicale, je tiens à souligner l'importance de l'accueil des nouveaux syndiqués lors de leur adhésion. Il ne suffit pas de leur remettre un formulaire et de leur demander un RIB. Il faut aussi les accompagner tout au long de leur vie syndicale et leur proposer des formations syndicales. Le passage au CSE a en effet compliqué les choses et il est important que ceux qui dirigent les struc-

tures syndicales suivent une formation CSE Éco et CSSCT.

Frédéric DAYAN

Je vous ai entendus parler dans vos débats de TikTok, Facebook, Instagram, etc. Je tenais donc à vous rappeler que vous disposez aussi des publications de La Vie Ouvrière. Lire CGT dans votre activité syndicale me semble être un bon réflexe.

Conclusion

Aziz BOUABDELLAH

Nous avons eu beaucoup d'échanges sur les questions de vie syndicale, qui nous amèneront à pousser encore plus loin notre réflexion sur ce sujet. Beaucoup d'entre vous ont notamment souligné l'importance de donner la parole aux syndiqués, pour en faire des acteurs et des décideurs. Je tiens à rappeler que ce n'est pas un simple slogan et que ce principe doit s'appliquer concrètement. Plusieurs témoignages ont en effet montré que quand on implique les syndiqués, quand on les forme, on arrive, sur le long terme, à obtenir des résultats positifs.

J'invite chaque syndicat et chaque structure à pousser la réflexion sur la CGT dont nous avons besoin. Notre premier questionnement doit porter sur notre rapport aux syndiqués et aux salariés. Énormément de salariés ne sont pas syndiqués, ce qui doit nous amener à aborder la question de la syndicalisation différemment, et le document préparatoire amène quelques pistes de réflexion sur ce sujet. Nous vous invitons également tous à tenir à l'issue de ce congrès une AG de syndicat et à vous interroger sur votre rapport aux salariés, pour redevenir le syndicat du « *carreau cassé* » et ne plus rester enfermés dans l'activité institutionnelle.

La priorité doit être donnée à notre projet de transformation de la société, qui est conforté par tout ce que nous vivons depuis des années. La question est maintenant de savoir quelle démarche mettre en œuvre, catégorie par catégorie, notamment dans les 2ème et 3ème collèges et parmi les retraités. Quelle place leur donner ? Comment les intégrer dans notre fédération, nos structures territoriales et nos syndicats ? Tout le monde a sa place à la CGT. Nous avons besoin de tout le monde mais nous n'y arriverons pas si nous ne respectons pas les règles que nous nous sommes données. La charte des élus et mandatés et la charte de la vie syndicale doivent être respectées et pour cela, il faut en débattre avec tous les syndiqués. C'est comme cela que l'on arrivera à grandir, à gagner et à transformer la société.

Un syndicat n'appartient pas à un petit groupe ; il appartient à tous les syndiqués, qui doivent avoir accès à la formation et la Fédération sera très attentive sur ce point. Elle sera également disponible pour tous les syndicats qui voudront travailler dans ce sens. Je compte sur vous tous pour créer les conditions pour mener une démarche payante sur le long terme.

Élection de la présidence de la 5^e séance

Miguel Salles (président), Clarisse Pereira (vice-président) et Denis Leblanc (minutage) sont élus à l'unanimité à la présidence de la 5^e séance.

INTERVENTION DU BUREAU DU CONGRÈS

Stéphane FLÉGEAU, *Laudren Electronique Lanester*

Chers camarades, les dernières interventions sur le sujet du syndicat PSA de Poissy ont confirmé la réflexion du bureau de ce matin. Le Congrès se retrouve pris à témoin d'un contentieux dont il ne dispose ni des éléments, ni de l'historique, et dont le périmètre dépasse celui de notre seule fédération.

Bien que plusieurs tentatives de rencontre aient déjà été faites par la Fédération et l'Union départementale 78, elles n'ont pas abouti par défaut de participation ou d'écoute d'une des deux parties. D'ailleurs, la semaine dernière encore, la Fédération et l'Union départementale ont convié les deux commissions exécutives des syndicats de Poissy afin de trouver les conditions de l'union mais le syndicat historique de Poissy n'était représenté que par cinq camarades, en l'absence de son secrétaire général.

Le bureau du Congrès mandate la nouvelle direction fédérale pour travailler avec l'Union départementale à dégager une solution qui ne divise pas la CGT mais qui l'unisse, comme l'a proposé le délégué syndical central hier et comme le font la Fédération, l'Union départementale et l'USTM depuis des mois, dans le respect de nos règles de vie et de notre attachement à notre indépendance, afin de faire vivre nos orientations tous ensemble.

A la demande du syndicat CGT Stellantis suite à la distribution du tract hier matin, vous trouverez après le repas sur vos sièges une expression du syndicat CGT Stellantis Poissy.

Merci pour votre écoute.



La Mutuelle Familiale
ma complémentaire de vie®



**UNE COMPLÉMENTAIRE DE VIE
C'EST MIEUX!**
Un soutien humain en cas de besoin

**Mutuelle de résistance,
d'innovation et d'action,
La Mutuelle Familiale est
fière d'être partenaire
solidaire de la FTM-CGT**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - PRÉVENTION



mutuelle-familiale.fr

NUMÉRO NON SURTAXÉ DEPUIS UN FIXE OU UN MOBILE
09 71 10 15 15

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

TABLE RONDE

Stéphane FLEGEAU

Laudren Electronique Lanester

Participants à la table ronde :

- Stéphane FLÉGEAU, Laudren Electronique Lanester (56)
- Gregory KHIATI, Renault Trucks Bourg-en-Bresse
- Myriam MARTINET, Hewlett Packard Grenoble (38)
- Eric MOULIN, Thyssen Krupp Mavilor L'Horme (42)
- Alain DERVIEUX, Thales Air Systems Limours (91)

Quels droits dignes du XXI^{ème} siècle pour les métallos ?



Cet après-midi va être consacré au deuxième thème de notre 42^{ème} congrès fédéral : « *Des droits et conquies sociaux dans la métallurgie dignes du XXI^{ème} siècle pour tous les métallos* ».

La négociation nationale de l'ensemble de nos garanties collectives a démarré en 2016. Pour rappel, la FTM porte depuis 80 ans la revendication d'une convention collective nationale de haut niveau social pour tous les métallos afin d'attribuer les mêmes droits à tous.

La Fédération a été la seule organisation qui a été force de propositions sur tous les thèmes de la négociation, tout en informant les salariés en temps réel, ainsi que nos syndicats et syndiqués, et en construisant le rapport de forces nécessaire pour faire aboutir nos revendications.

Neuf thèmes ont été traités dans cette négociation : principes ; voies et moyens de dialogue social dans la branche ; classification ; organisation du travail/temps de travail ; santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail ; relations individuelles ; emploi et formation professionnelle ; protection sociale ; rémunération et dialogue social.

L'ensemble du projet a été mis en réserve avec l'accord des trois autres organisations syndicales. Je ne vais pas vous donner le détail de chaque thème mais rappellerai que les mobilisations et nos communications ont fait bouger certaines positions de l'UIMM dans cette négociation. En voici quelques exemples.

- Sur la prime d'ancienneté, les autres organisations syndicales sont venues sur notre position et l'UIMM a dû reculer sur sa volonté de la supprimer.
- Sur les classifications, l'UIMM reconnaît deux diplômes alors qu'elle ne voulait initialement aucun lien entre le diplôme et la classification.
- Sur la protection sociale, un mieux disant pour les mensuels sur la garantie de maintien de salaire en arrêt maladie. L'autre point sur lequel l'UIMM a dû reculer, c'est sur sa volonté d'appliquer un jour de carence.

La Fédération a organisé des dizaines de journées d'étude, publié l'Echo des Négos après chaque séance de négociation, des vidéos, des tracts, le journal l'Autre-info, les Assises des garanties collectives.

Nous avons aussi lancé des appels à la mobilisation dans les entreprises, les départements, les régions et au niveau national à Paris, le 13 octobre 2017, ainsi que le 25 novembre 2021 où plus de 7 000 métallos ont manifesté à Paris pour défendre et porter les revendications de la CGT devant l'UIMM, avenue de Wagram.

Après six ans de négociation, l'UIMM a voulu conclure ces négociations le 21 décembre 2021 en demandant à chaque organisation syndicale de se positionner pour la signature ou non de ce dispositif conventionnel national.

Le positionnement de la FTM-CGT, affirmant qu'il n'y aura pas d'équilibre dans ce dispositif conventionnel et que les salariés perdraient de l'argent, a obligé l'UIMM à décaler le moment de la signature de ce dispositif qui n'est même pas à isocoût ! Nous sommes au contraire dans le moindre coût pour les entreprises, et ceci sur le dos des travailleurs, ceux-là mêmes qui créent les richesses.

Pour nous, la négociation ne peut se faire qu'avec les principaux intéressés, à savoir les salariés ; c'est notre démarche syndicale démocratique. Cela nous a amené à lancer une grande consultation nationale, comme décidé lors de notre Conseil national de décembre 2021. Cette consultation était ouverte jusqu'à aujourd'hui.

Je vous rappelle que vous avez reçu, lors de votre arrivée au congrès, une pochette à part comprenant plusieurs documents sur ce dispositif conventionnel, l'intérêt étant de vous informer de manière précise pour vous permettre de préparer vos interventions aux mieux et, ainsi, d'avoir un débat technique et politique cet après-midi.

Nous vous proposons que cette table ronde se déroule en deux temps : un premier temps, jusqu'à la pause, permettra de débattre et de répondre à vos questions sur le projet du nouveau dispositif conventionnel. Nous vous présenterons aussi les résultats de la consultation, pour vous permettre, après la pause, de voter à mandat levé. Ainsi, la position de la Fédération sera prise démocratiquement sur la signature ou non de ce dispositif. Pour rappel, le 7 février est le jour où l'UIMM attend le positionnement définitif des organisations syndicales, afin de signer le dispositif national.

Dans un deuxième temps, nous débattons de la démarche CGT – « comment anticiper le déploiement des classifications dans les entreprises ? » –, mais aussi de la protection sociale et des négociations en territoire avec les accords autonomes.

Avant de commencer les débats, je souhaitais également préciser que les camarades à la table cet après-midi ne sont pas les seuls à avoir été dans les délégations qui se sont rendues à l'UIMM revendiquer et défendre les intérêts des salariés de la métallurgie. Je voudrais donc citer Aurélie Mahout, David Meyer, Alain Hébert, Laurent Trombini, José Nunez, Boris Plazzi, Édith Biechlé et Amar Ladraa.

Concernant vos demandes d'intervention, n'oubliez pas de préciser le sujet sur lequel vous souhaitez intervenir, à savoir :

- le contenu du dispositif conventionnel,
- la démarche CGT concernant le déploiement de la classification,
- la protection sociale,
- les négociations d'accords autonomes en territoire.

Frédérique SLIMANE, Canon

La CGT est majoritaire depuis plus de 40 ans chez Canon, devant la CGC et la CFDT.

Nous avons obtenu 45 % des voix lors des élections. En tant que secrétaire de ce syndicat, j'ai l'impression d'avoir hérité d'un formidable potentiel.

Sur les 1 026 salariés, les deux-tiers sont des cadres et le dernier tiers des agents de maîtrise et des employés. Nous avons 20 élus CGT, 61 adhérents et 500 sympathisants.

En juin 2022 auront lieu les élections chez Canon, un événement majeur pour la CGT. Mon idée est d'obtenir la majorité absolue. Pourtant, la mobilisation des salariés pour défendre leurs droits, conquérir de nouveaux droits et se mobiliser dans la rue ne fait plus recette chez Canon. Nous avons donc des inquiétudes quant à la mobilisation sur salaires et la convention collective nationale. En octobre 2021 par exemple, nous avons organisé une mobilisation qui n'a rassemblé que cinq élus et aucun salarié. Le 25 novembre 2021, nous avons comptabilisé vingt grévistes, dont quatre élus. Nous avons pourtant enregistré cinq nouvelles adhésions en janvier 2022.

En vue des NAO de février 2022, nous avons formé nos élus et mené une démarche de mobilisation, autour d'un questionnaire sur la rémunération et l'égalité professionnelle auquel seuls 30 des 1 026 salariés de notre entreprise ont répondu. Comment expliquer ce peu d'engagement et de tels résultats ? Par un accroissement de l'individualisme : ce sont toujours les autres, en l'occurrence les élus, qui se mobilisent.

Doit-on s'inquiéter pour l'avenir de l'action syndicale CGT chez Canon ? La mobilisation discrète est celle qui s'exprime dans les urnes puisque nous obtenons d'excellents résultats aux élections. Cette mobilisation silencieuse est due aux répressions de l'employeur vis-à-vis de la CGT, des élus, des syndiqués et de ses sympathisants. Elle vise à discréditer la CGT et à valoriser les autres syndicats plus modérés. Mes camarades de la CGT Canon se demandent vraiment si la mobilisation de masse et dans la rue est menacée par l'individualisme et l'isolement, accentué par la situation sanitaire et dictée par la peur de la répression patronale.

Romain AMAUCHE, ArcelorMittal Dunkerque

Je souhaite intervenir sur la continuité syndicale et les problèmes sérieux que nous avons devant nous.

La loi Travail et les ordonnances Macron ont instauré de nombreuses dispositions qui vont contre les intérêts de la classe ouvrière. Il y en a une qui doit nous interpeller tout

particulièrement : celle de la limite des cinq mandats. Cette disposition implique qu'un salarié ne pourrait pas se présenter sur les listes aux élections professionnelles plus de trois fois de suite alors qu'aujourd'hui, notamment avec la mise en place des CSE, nous rencontrons d'énormes difficultés pour renouveler le corps militant – et beaucoup de camarades l'ont d'ailleurs exprimé ici. Demain, nous risquons de disparaître avec cette disposition !

Les politiques ne s'imposent pas ce genre de règles et s'ils l'ont instaurée pour les syndicats, c'est bien pour nous empêcher de nous organiser à terme. Nous savons que nous ne pourrions pas réellement contourner cette disposition en alternant les mandats. Tout cela relève de la fiction et le patronat ne se gênera pas pour « dézinguer » nos camarades lorsqu'ils n'auront plus de mandats.

C'est donc une question de survie qui nous est posée et je propose au Congrès qu'une motion soit écrite et qu'elle fasse partie de notre orientation pour combattre par tous les moyens cette disposition qui menace le mouvement ouvrier dans sa continuité. Sachant qu'un mandat est déjà passé et que nous y serons confrontés dans huit ans, il faut aller très vite. C'est maintenant qu'il faut prendre le problème à bras le corps ! J'attends qu'une réponse nous soit apportée par le bureau du Congrès.

Sami EL-MESSAOUDI, John Deere

La Fédération a lancé une consultation qui n'a reçu que 7 000 réponses, sachant que nous sommes 54 000 syndiqués. Comment expliquer un aussi faible intérêt pour une consultation qui ne demande pourtant que cinq minutes ?

Nasser SADKI, Nyrstar Aubry

Nous sommes tous allés manifester le 25 novembre mais je suis un peu déçu car même si cette journée n'avait rassemblé que nos élus, nous aurions été plus de 7 000. J'ajoute qu'il n'est pas normal que des élus demandent aux salariés de faire grève et n'y participent pas.

Sur la convention collective nationale, je vous demande de ne pas la signer car elle n'est pas au niveau attendu par notre fédération. Sur ce sujet, nous avons perdu, mais ce n'est pas une défaite pour autant. Je vous invite tous à vous battre dans votre entreprise et les salariés viendront avec nous. Je considère même que c'est une aubaine qui nous permettra d'ouvrir une nouvelle lutte.

Stéphane FLÉGEAU

On voit apparaître plusieurs thèmes dans vos interventions, en particulier l'enjeu de l'ancrage dans les entreprises et de l'extension de la mobilisation contre la convention collective nationale.

Pour ce qui est de la consultation, je suis de ceux qui voient plutôt le verre à moitié plein qu'à moitié vide et tant qu'une négociation n'est pas terminée, elle n'est pas perdue.

On voit aussi les enjeux posés par cette négociation pour les ingénieurs, cadres et techniciens. Sur ce point, je passe la parole à Alain Dervieux.

Alain DERVIEUX, Thales Air Systems Limours

Pour répondre à l'interrogation de Frédérique, de Canon, il faut savoir que la CGC a eu un poids important dans la négociation car l'UIMM a besoin de sa signature. Elle a demandé à ce que soient conservés beaucoup des droits contenus dans l'ancienne convention collective nationale des cadres et a obtenu l'ajout dans la nouvelle d'un paragraphe dédié aux cadres. Elle a aussi obtenu quelques mesures symboliques, comme le placement en première classe pour les déplacements en train, une disposition dont



bénéficiaient les cadres mais pas les mensuels, ou le maintien – voire l'amélioration pour certains cadres – du nombre de jours d'ancienneté.

Par contre, il y a beaucoup de régressions, la principale étant la non-reconnaissance du diplôme. Elle a seulement obtenu que certains diplômes de niveau bac + 5 ou bac + 6 soient reconnus dans la classification s'ils sont prévus dans l'offre d'emploi. Il n'y a donc aucune garantie qu'un cadre ne se retrouve pas sur un poste ou il serait déclassé, avec peut-être impact sur son salaire. Le changement de classification tous les trois ans pendant les dix-huit premières années de carrière a lui aussi été perdu. Autrement dit, la CGC pense peut-être avoir sauvé les meubles mais quand on examine la question dans le détail, on voit que beaucoup de garanties ont été perdues et que les cadres seront fortement impactés par ce projet de convention collective nationale.

Teddy BAUSCH, *Creuset 47, USTM 33*

Je souhaite aborder le sujet de la convention collective. Nous avons jusqu'à aujourd'hui beaucoup parlé des actifs et des retraités mais peu des futurs salariés. Avec l'USTM 33, nous avons tracté devant des lycées professionnels pour prévenir leurs élèves de l'avenir qui les attend et du poids de leur diplôme dans le projet de la convention collective de l'UIMM. Cela nous a aussi permis, à travers ces échanges, de leur donner une autre image que celle que veulent nous donner les médias et les patrons. Peut-être sauront-ils ainsi, une fois entrés dans la vie active, quel syndicat choisir, car nous sommes les seuls à les défendre.

Lors de la journée du 25 novembre, une cinquantaine de camarades de l'USTM 33 sont montés à Paris mais cela ne veut pas dire que les salariés et les autres camarades n'étaient pas mobilisés. Il y a eu énormément de sites en grève et si cette journée a été une victoire, c'est aussi grâce à la Fédération, qui nous a toujours informés, que ce soit par L'Echo des Négos ou des journées d'étude, par son activité par mail ou par téléphone, pour faire des démentis, appuyés sur les textes du projet de la convention collective, face à la désinformation des autres syndicats. Nous avons aussi rencontré des camarades qui ont participé aux négociations, ce qui nous a permis, sur la base de leur expertise et de leur ressenti, de faire des tracts pertinents et d'avoir des échanges solides avec les salariés. Merci à eux pour leur engagement. Il ne faut rien lâcher car tant qu'il y a de la vie, il y a de l'espoir.

Guillaume ROYER, *MBDA Le Plessis-Robinson*

Quels droits dignes du XXI^{ème} siècle pour les femmes métallos ? C'est un sujet dont on ne parle pas beaucoup depuis le début de ce congrès et je voulais l'aborder, même si c'est un petit peu hors sujet.

La CGT dans la métallurgie doit faire avancer les droits parentaux (congé de parentalité, pour enfants malades, etc.) afin de permettre aux hommes de prendre toute leur place au sein du foyer et de rééquilibrer les rôles. Bien évidemment, la CGT doit continuer à revendiquer une égalité salariale et dans le déroulement de carrière.

La CGT a pour projet de société l'émancipation des travailleurs. A cet effet, les femmes ne doivent pas en être exclues. Les féminicides sont encore trop banalisés. La CGT doit revendiquer des dispositifs protégeant les femmes de tout type de violence intrafamiliale, sexiste et sexuelle, et ce y compris en son sein.

Une CGT émancipatrice doit permettre l'accès de manière égale à tous les mandats et responsabilités syndicaux. Le taux de femmes dans la CGT doit être à parité. De ce fait, l'organisation de formations, de réunions syndicales, congrès ou tout autre événement doit être pensé afin de préserver un équilibre avec la vie personnelle. Il faut jouer sur la durée les dates, l'éloignement et la possibilité de partager les mandats pour les congrès par exemple. N'oublions pas qu'il y a de plus en plus de familles monoparentales et que ce sont les femmes qui assurent, pour une bonne partie encore, la garde à 100 % des enfants.

Je voulais également remercier la délégation de la Fédération pour tout le travail qu'elle a fait sur la convention. Pour ma part je n'ai pas rempli le formulaire de consultation car c'est un formulaire Google. Or, je tiens à la préservation de mes données et si, demain, des nazillons comme Robert Ménard arrivent au pouvoir, Google aura la liste de tous les adhérents de la CGT qui auront participé à cette consultation. Or je ne veux pas me retrouver dans un camp, donc non au formulaire Google !

Philippe VERBEKE, *ArcelorMittal*

Comme vous le savez, la négociation au niveau de la branche entraîne la négociation d'accords autonomes dans les territoires, mais aussi à d'autres niveaux. La sidérurgie est couverte depuis 2001 par une convention collective qui lui est propre (pour les ouvriers ETAM), que la CGT avait signée car elle prévoyait des droits importants. Dans ce cadre, nous sommes amenés à négocier un accord « autonome », ce qui démontre déjà que le projet porté par l'UIMM est un projet au rabais.

La CGT de la sidérurgie entre dans cette négociation comme si celle menée au niveau de la branche n'avait pas eu lieu. Les enjeux sont extrêmement importants, avec un risque de perte d'attractivité de nos métiers et de multiplication des démissions, notamment sur nos sites de production où les conditions de travail sont difficiles. Nous venons avec des revendications offensives sur les vrais enjeux, comme le démarrage de la grille des salaires à 2 000 euros, une évolution de carrière, la reconnaissance des diplômes, la revalorisation du point d'ancienneté, la prise en compte de la pénibilité ou des départs en retraite anticipés. Nous demandons également un vaste plan d'embauches, avec l'intégration des intérimaires.

Christine CHIFFRE, *Degrémont Suez*

Quels droits dignes du XXI^{ème} siècle pour les ICT dans la métallurgie ? Aujourd'hui les ICT représentent 50 % des salariés de la métallurgie et ce chiffre est en évolution constante. La CGT est en perte de représentativité. Il est donc impératif de présenter autant que possible des techniciens, ingénieurs et cadres aux élections. L'Ufict, trait d'union entre toutes les catégories socioprofessionnelles de la métallurgie, est un outil incontournable de notre survie. Elle est



l'outil idéal pour travailler de nouveaux droits pour les ICT.

Le bilan financier présenté hier l'a démontré : si nous ne syndiquons pas rapidement des ICT, notre couronnes à la perte de la CGT métallurgie dans son ensemble. Il est donc essentiel de rediriger des moyens financiers afin de se doter de moyens humains pour étoffer l'activité syndicale de l'Ufict.

Les ICT subissent la violence du capital tout autant que les ouvriers. Elle est moins visible mais tout aussi dévastatrice. Tout autant exposés que les ouvriers, les ICT sont prêts à écouter la CGT. Avec une Ufict forte, les ICT et l'ensemble de la CGT pourront encore faire progresser les droits dans la métallurgie.

Stéphanie FLÉGEAU

A propos des ICT, un enjeu particulier porte sur le statut de technicien, qui n'existe plus dans le dispositif conventionnel puisqu'il n'y aura plus que des cadres et des non-cadres.

Gregory KHIATI, Renault Trucks CGT Bourg en Bresse

Sur la question de la jeunesse et de la non-reconnaissance des diplômes, elle a constitué un point important de la négociation, sur lequel nous n'avons rien lâché. Malheureusement, avec son projet, l'UIMM va torpiller ses propres centres de formation. En ne reconnaissant pas les diplômes des jeunes qui seront formés dans ses propres centres, on peut se demander si elle souhaite vraiment lutter contre le manque d'attractivité de nos métiers. Finalement, le constat que nous dressons depuis le début de cette négociation, c'est que l'UIMM n'est pas la fabrique de l'avenir mais la fabrique du pire.

Myriam MARTINET, Syndicat UGICT-CGT HP

Sur la question de la place des femmes dans la convention collective nationale, elle a été notre souci constant durant la négociation. Nous avons mis la pression sur des mesures qui ne sont pas spécifiquement destinées aux femmes mais qui, en pratique, concerneront beaucoup d'entre elles, comme le maintien de salaire en cas de maternité d'adoption, qui ne concernait que les cadres mais qui a été étendu à tout le monde, un tarif santé famille hors conjoint qui permet de couvrir de manière solidaire les divorcés, et notamment les divorcées avec enfants à charge, ou la mise en place d'une rente d'éducation pour les veufs et les veuves. Il pourrait en revanche y avoir des pertes sur les grossesses, comme la disparition du décalage des horaires d'entrée et de sortie ou de la possibilité de changer de poste sans perte de salaire.

Concernant les journées d'absence pour enfant malade, les dispositions étaient plus ou moins avantageuses selon les territoires. Maintenant, il y aura trois à cinq jours de congés en fonction de la composition de la famille et de l'âge des enfants, et quatre jours rémunérés mais seulement à 50 % du salaire habituel.

Cyril METRAL, Airbus Hélicoptères

Comme partout, les conditions de travail chez Airbus Hélicoptères se dégradent, avec des horaires à rallonge et des heures supplémentaires en explosion – alors que nos collègues intérimaires en fin de contrat sont virés –, les 2x8, les 3x8, le travail du samedi au dimanche... en fait, nous n'avons plus de vie ou, pour être exact, notre vie doit coller à la production. On ne cesse de nous présenter de nouveaux process, de nouveaux outils informatiques censés nous faciliter la vie mais cela ne sert qu'à une seule chose : nous faire bosser toujours plus et toujours plus vite.

Depuis quelques années, le nombre de sous-trai-

tants a beaucoup augmenté, que ce soit dans les ateliers ou les bureaux. Pour nos patrons, c'est encore une nouvelle manière de nous diviser. Ils considèrent en effet que nous n'avons pas les mêmes patrons ni les mêmes problèmes. Ils vont même plus loin en nous disant que nous serions en concurrence avec les sous-traitants qui travaillent dans nos ateliers, ce qui est faux car que l'on soit intérimaire, sous-traitant ou titulaire, nous sommes tous attaqués pour que nos patrons continuent à faire du fric sur notre dos.

A ce propos, cela fait des années que les salaires stagnent chez Airbus alors que les prix augmentent. Pour vous donner un exemple, l'année dernière, notre direction nous a donné une prime de participation de... 2,09 euros ! Quand nos collègues ont appris la nouvelle, ils ne savaient pas s'ils devaient en rire ou vomir... Cela témoigne d'un mépris incroyable de la part de nos patrons.

Au XXI^{ème} siècle, on doit avoir le droit d'avoir un vrai travail, de ne pas se tuer au travail, d'avoir des salaires qui nous permettent de vivre dignement et qui suivent la hausse des prix. Les patrons nous mènent la guerre : il faut que nous ripostions et tous unis, nous les ferons « cracher » !

Lucas DE SOUSA PEREIRA

Dans mon entreprise, nous avons énormément de mal à obtenir quoi que ce soit, ne serait-ce que des augmentations générales annuelles. Le projet de convention collective de l'UIMM nationale sera terrible pour les salariés qui n'ont pas la CGT pour les défendre. Comment pourront-ils se défendre lorsque leur patron leur demandera de travailler 12 heures par jour moyennant une dérogation, quand leur diplôme ne sera pas reconnu, que leur prime d'ancienneté sera réduite ou leur classification abaissée ? C'est pour cette raison que la délégation du Bouches-du-Rhône tient à vous dire qu'elle est contre la signature de ce texte et qu'elle fera ce qu'il faudra pour qu'il ne soit pas signé.

Benoît THIÉBAULT, Airbus Defence & Space Toulouse

Notre établissement emploie 4 300 salariés, dont 85 % de cadres et seulement 40 ouvriers, les autres étant des techniciens. Aux dernières élections professionnelles de 2019, nous avons réussi à présenter des listes dans tous les collèges et avons obtenu un score de 20 %, ce qui est assez honorable dans une entreprise essentiellement constituée de cadres. Cela montre que nous savons leur parler et les écouter. Cependant il reste beaucoup de travail à faire.

Notre plus grand défi est de réussir à mobiliser cette population pour établir un rapport de force et gagner de nouveaux droits. Nos ennemis sont l'individualisme et la résignation. L'individualisme est partout dans les entreprises : augmentations individuelles, évaluation individuelle des performances, mise en concurrence des salariés, qui sera encore exacerbée par la nouvelle convention collective et la rémunération à l'emploi. Cet individualisme est organisé par les employeurs pour diviser les salariés et étouffer leurs revendications. A nous de porter haut et fort nos valeurs de solidarité auprès des salariés, les cadres en particulier.

La résignation vient surtout de l'absence de perspectives et nous pouvons en donner aux salariés. Les autres organisations syndicales se félicitent souvent d'avoir limité la casse, de ne pas avoir trop perdu. Nous devons revendiquer de nouveaux droits et, surtout, mettre en valeur nos victoires, pour montrer à quoi sert la CGT. Nous sommes un syndicat de transformation sociale. Nous sommes porteurs de nouveaux droits qui parlent notamment aux cadres, aux jeunes et aux femmes, comme la réduction du temps de travail, le droit à la déconnexion ou l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Nous sommes également très présents et très pertinents sur des sujets tels que l'égalité



professionnelle ou la transformation de l'industrie pour répondre aux urgences sociales et environnementales, sujets qui parlent beaucoup à ces populations. Les revendications, nous les avons ; les perspectives, nous les avons. Nous devons continuer à améliorer notre communication pour sortir de l'image d'un syndicat sur la défensive.

La CGT est du côté de tous les salariés quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle, des retraités et des privés d'emploi. Nous voulons travailler mieux, nous voulons travailler tous, et il faut que nous le fassions savoir !

Steven SCUILLER, *USTM Morbihan*

Au cours de son histoire, la CGT eut un rôle important pour permettre aux ouvriers de se saisir de leur situation et de la transformer.

Ces changements ont été possibles par les échanges entre travailleurs au sein d'organisations où les conditions de travail participent à forger un esprit collectif, une conscience ouvrière, notamment dans les usines du secteur de la métallurgie. Malgré la peur de perdre leur emploi, les métallos ont su se positionner dans un rapport de forces et obtenir des issues favorables à leurs revendications. Ces grèves étaient de grands moments qui permettaient à chaque travailleur de prendre part aux débats, de s'unir aux autres pour former un collectif, de retrouver sa dignité. Une dignité qui se perdrait dans un travail répétitif, éreintant et sans autonomie. De ces mouvements sont nés des acquis qui nous permettent de mener nos actions.

Depuis, le patronat porte la volonté d'un retour en arrière et les évolutions législatives du travail sont marquées par un rapport de forces favorable au patronat, aidé par les décisions politiques. La flexibilité de l'emploi conduit à faciliter les conditions de licenciement des travailleurs et le travail devient individualisé. De ce fait, les collectifs de travail ont du mal à se former ; par la peur de perdre leur emploi, par la difficulté de communiquer, les travailleurs se résignent à la soumission.

Au-delà de la pression patronale qui peut s'exercer sur les travailleurs au sein des entreprises, il y a une différence de moyens – notamment en termes de communication – favorable au patronat. Cette différence brouille notre action. Par exemple, notre mouvement national du 25 novembre n'a eu que peu de relais médiatiques.

Dans cette lignée, la nouvelle convention collective nationale va prochainement être signée dans notre branche à la faveur du rapport de forces patronal, avec le soutien



d'autres syndicats dits « réformateurs ». En conséquence de quoi cette nouvelle convention est un appauvrissement de nos droits, un retour en arrière, un moins disant social.

Dans le Morbihan, nous allons mettre en place un bureau dédié aux métallos. Ce lieu sera un espace privilégié pour les échanges, le dialogue et l'information pour tous les travailleurs de la métallurgie. Il sera un espace de travail et de débat pour les militants. Notre objectif est de créer des espaces de dialogue entre les travailleurs. Nos futures actions iront dans le but d'informer les travailleurs de la métallurgie sur la création de ce nouvel espace et le nouveau dispositif conventionnel.

La communication doit être notre priorité. Communiqués de presse, déploiement, tracts interactifs : nous devons utiliser de nouveaux outils et moyens de communication si nous voulons être entendus.

Nous espérons que cet espace sera un lieu d'échange permettant à chacun de se ressaisir de sa situation, permettant de faire du lien entre métallos, un lieu permettant l'émergence d'un collectif, condition essentielle pour inverser le rapport de force et gagner des droits dignes du XXI^{ème} siècle pour les métallos.

Eric MOULIN, *Thyssen Krupp Mavilor L'homme*

Sur la question du temps de travail, je tiens à saluer Alain Hébert et Aurélie Mahou, qui ont réalisé un travail extraordinaire sur ce sujet, en particulier Aurélie qui a élaboré un projet complet dont l'UIMM ne s'est malheureusement pas du tout inspiré. Ainsi, sur les heures supplémentaires, le contingent annuel restera de 220 heures mais 150 heures pourront lui être ajoutées en cas d'accord de gré à gré entre employeur et salarié. Cerise sur le gâteau : 80 heures seront à l'initiative de l'employeur une année sur deux. Au total, les heures supplémentaires pourront donc aller jusqu'à 450 heures sur une année, ou jusqu'à 400 heures sur deux années consécutives. Autrement dit, cela revient à faire travailler les métallos six jours sur sept pendant 46 semaines, alors qu'il y a 8 à 9 millions de chômeurs dans notre pays. De son côté, la CGT militait pour un contingent de 105 heures supplémentaires et un forfait de 200 jours par an pour les ingénieurs et cadres. Nous ne sommes donc pas du tout dans le même paradigme que l'UIMM.

Il faut aussi avoir à l'esprit que les limites journalières, hebdomadaires et dominicales pourront être dépassées au motif d'un accroissement temporaire d'activité, ce qui permettra de faire travailler les salariés le dimanche ou douze heures par jour. Il s'agit donc d'un progrès social à la façon de l'UIMM...

Alain DERVIEUX

Concernant les ICT, la réponse est simple : il faut mettre en place la démarche de syndicalisme spécifique de la CGT. Si nous voulons obtenir les voix des ICT, qu'ils se syndiquent chez nous et se mobilisent avec nous, il faut les écouter, leur proposer des revendications qui correspondent à leurs attentes et des méthodes de mobilisation qui correspondent à ce qu'ils sont prêts à faire, et non leur imposer nos méthodes habituelles. Il faut être capable d'innover et la Fédération et l'Ufict sont là pour vous aider dans toutes vos démarches.

Noël KOUICI, *Réparation Navale Marseille*

Je remercie les camarades qui ont participé à cette négociation, dont nous voyons bien la complexité, avec d'autres organisations qui n'ont rien amené et rien partagé avec les salariés, contrairement à notre fédération qui nous a toujours montré les problèmes que pouvait amener le projet de convention collective nationale dans nos entreprises. La plupart d'entre elles ont des accords d'entreprise qui vont au-delà de cette convention collective mais comment ne pas la combattre ? En cas de liquidation d'une

entreprise, ses salariés seront en effet repris sur la base de la convention collective, autrement dit a minima. Nous sommes tous père ou mère de famille ; comment entendre que les diplômés de nos enfants ne seront plus reconnus ? Comment donner envie aux jeunes des quartiers nord de Marseille de sortir des marchés parallèles et de travailler dans notre corporation ? Comment peut-on signer un texte qui permet de licencier un salarié parce qu'il a été malade pendant une journée ? Les autres organisations syndicales vont signer cette convention ; il faudra donc continuer à la combattre pour qu'elle ne puisse pas s'appliquer dans nos entreprises.

Gérard BRION, *Tenneco Saint-Berthevin*

Cela fait maintenant près de six ans que nous sommes en bataille contre l'UIMM pour une convention collective de haut niveau, pour que tous les salariés de la métallurgie soient égaux dans leur métier et sur leur territoire, et pour garder les mieux disant de nos conquies sociaux. Depuis six ans, nous avons tracté, manifesté, débattu dans nos syndicats. Bien sûr, au départ, il n'était pas facile de convaincre tout le monde de l'importance de cette lutte, surtout dans les grands syndicats.

Six ans après, beaucoup de syndiqués qui étaient dans l'interrogation ont compris l'importance de l'impact que pourrait avoir cette négociation sur les conditions de travail des salariés. Cependant, encore beaucoup de syndicats et de syndiqués élus n'ont pas fait le travail de communication nécessaire pour avoir un rapport de force digne de ce nom.

Notre fédération compte 52 000 syndiqués. Le 21 novembre 2021, un appel à manifestation à Paris a été lancé, avec pour objectif de réunir 10 000 personnes dans la rue. Or nous n'étions que 7 000 dans la rue. Où étaient les autres ?

Demain, des organisations dites « syndicales » vont signer cette convention et je m'interroge : devons-nous manifester contre l'UIMM ou contre les syndicats pourris qui sont de son côté ?

Norbert CORDRAY, *Axima Réfrigération France*

On ne parle pas suffisamment des branches conventionnelles de la métallurgie, bien souvent méconnues des camarades mais qui restent porteuses de richesses pour des intérêts collectifs.

Mon intervention reste sensible pour faire connaître notre branche. Je parlerai plus simplement de celle que je connais : la branche Froid, représentée par une convention collective nationale.

La branche Froid rassemble les métiers de la réfrigération, qui sont au service des intérêts collectifs, de la vie de tous les jours. Elle assure la maintenance et l'installation de la chaîne du froid.

Le métier de la réfrigération est représenté par :

- 200 entreprises de 20 salariés ou plus, dont 6 de plus de 300 salariés ;
- 2 300 entreprises de moins de 20 salariés ;
- des indépendants sans salariés.

Le froid commercial, le froid industriel, le froid cuisine et autres sont des métiers en tension ou pénuriques. Ils offrent de nombreux emplois mais peinent à recruter. Ainsi, 6 000 offres relevant des métiers de la branche sont à pourvoir à ce jour sur le site de Pôle Emploi.

Notre métier technique évolue en permanence par suite des réformes énergétiques, ce qui demande une montée en compétences et en connaissances.

Les camarades et moi-même participons à la commission sociale de la branche Froid, face à la chambre patronale du Snefcca. Notre convention collective est construite grâce à l'intérêt collectif de la métallurgie. Demain, avec

une convention collective nationale de la métallurgie, ne mettrons-nous pas en danger les conventions collectives des branches ? Car les parties conventionnelles de la convention collective nationale métallurgie qui a été modifiée seront porteuses de réflexion et d'interprétation au sein de notre branche par nos dirigeants d'entreprise.

Je porterai en avant aujourd'hui une attention particulière à l'ensemble des camarades CGT. Quand nous parlons de notre convention collective de la métallurgie, nous devons aussi penser à celles et ceux des branches professionnelles du froid, des services de l'automobile, des services agricoles et des joailliers-bijoutiers car elles sont bien souvent le lien de continuité dans des métiers de service des constructeurs dans notre industrie.

Ensemble, camarades, soyons porteurs des idées communes car nous avons toutes et tous besoin d'une industrie et d'un service public pour tout le monde.

Conclusion

Stéphane FLÉGEAU

Nous avons voulu que ce premier débat porte sur le contenu du projet de l'UIMM lui-même. Pour nous, il était primordial de mettre à disposition de nos camarades l'ensemble des textes qui étaient soumis à négociation pour qu'ils puissent en débattre avec les salariés. Et puisque nous sommes la seule organisation syndicale à nous y opposer, notre idée était aussi de démontrer que cela n'était pas par démagogie mais parce que cela s'appuie sur la réalité concrète de ce qui était en train de se passer dans leur dos. C'est pour cela que nous n'avons eu de cesse, depuis le début de la négociation, de mettre entre les mains des salariés tout ce qui était en train de se négocier sur leurs conditions de travail.

Nous connaissons les difficultés que nous avons à mobiliser mais ce qui est sûr, c'est que si nous n'entrons pas dans cette démarche, nous ne pourrions pas élever le rapport de force. Pour nous, la priorité était de mettre entre les mains des salariés la réalité de ce qui était en train d'être discuté et d'engager le débat avec eux.

A chaque fois que nous avons lancé des mobilisations, nous avons essayé de les mener au niveau national et territorial et il ne faut pas minimiser ce qui s'est passé dans les entreprises le 25 novembre, jour où beaucoup de syndiqués se sont mobilisés. Durant cette négociation, nous avons réussi à convaincre un nombre impressionnant de gens. Nous avons poussé les autres organisations syndicales à se positionner par rapport à nos écrits, ce qui les a mises en difficulté et a eu une résonance dans la négociation.

Soyons conscients de ce que nous avons construit, de ce que nous sommes capables de faire et continuons dans cette démarche démocratique, par laquelle nous faisons la démonstration que la CGT n'est pas seulement dans l'opposition systématique mais qu'elle fait aussi des propositions, en mobilisant les premiers concernés par cette négociation, à savoir les salariés.



Présentation du résultat de la consultation sur le projet de dispositif conventionnel

Alain DERVIEUX

Après six ans de négociations et la mise en signature du projet, la Fédération a décidé, conformément à notre démarche syndicale, de consulter les 1,4 million de travailleurs de la métallurgie. Cette consultation a été lancée le jeudi 13 janvier 2021 lors d'un Conseil national extraordinaire et a été déployée par nos syndicats et structures sous format papier et accessible en ligne sur notre site Internet fédéral. A ce jour, elle a recolté **3 343 réponses**.

Une majorité d'ingénieurs et de cadres (**43,9 %**) a répondu à cette consultation, ce qui montre qu'ils se sentaient certainement concernés et qu'ils ont peut-être mieux appréhendé le mode de réponse en ligne, ce qui pose question sur la façon d'organiser les prochaines consultations.

63,6 % répondants travaillent pour des entreprises de grande taille (plus de 1 000 salariés), les autres pour des entreprises qui ne comptent parfois que dix salariés, et nous pouvons être satisfaits d'avoir touché presque l'ensemble du salariat de la métallurgie.

83 % de répondants sont des hommes et **16 %** des femmes. Les catégories d'âge sont toutes représentées. Des plus jeunes au plus âgés, tout le monde a trouvé un moyen de répondre à cette consultation.

Sur la classification, **80,2 %** des répondants se disent en désaccord avec le projet patronal. On peut noter que **9,4 %** d'entre eux se sont dit d'accord, sachant que certaines dispositions de la convention collective nationale sont déjà en pratique dans certains groupes depuis vingt ou trente ans.

Sur l'évolution de carrière, **87 %** se disent en désaccord avec le projet patronal.

Sur le travail du dimanche, il fait l'objet d'un rejet massif par **84,9 %** des salariés.

Sur les heures supplémentaires, **76,3 %** des répondants rejettent le projet de l'UIMM.

On note également un très fort rejet du projet de l'UIMM sur la durée journalière du travail (**81,6 %**) et le volume de travail hebdomadaire (**79,6 %**).

Sur la question des droits individuels, **91 %** des répondants se disent en désaccord avec le projet patronal sur la maladie et les garanties d'emploi.

Sur les congés d'ancienneté, malgré quelques améliorations, **86,6 %** des répondants rejettent le projet patronal.

Sur les primes (de panier et de nuit), **74,4 %** des répondants se disent contre le projet patronal. Beau-

coup d'entre eux ne se prononcent pas, ce qui est sans doute dû au fait que les cadres ne sont pas concernés par cette question.

Sur la prime d'ancienneté, le projet de l'UIMM est rejeté par **85,6 %** des répondants, avec là encore un fort taux de « *ne se prononce pas* », les cadres n'étaient pas concernés par cette mesure.

Sur la protection sociale, que plusieurs syndicats présentent comme un grand progrès, **85 %** des répondants rejettent le projet patronal.

Au total, **95,4 %** des répondants rejettent le dispositif conventionnel proposé par l'UIMM et **61,6 %** d'entre eux se disent prêts à se mobiliser. Il reste donc du travail à faire pour informer, mobiliser et élever le rapport de force contre ce projet.



Vote sur le projet de dispositif conventionnel

Le congrès se prononce à l'unanimité contre la signature du projet de convention collective nationale de l'UIMM.

Point stratégie

Gregory KHIATI

Les derniers accords qui régissent les grilles de classifications dans la branche datent de 1972 et 1975. En raison de l'évolution des métiers des filières et des diplômes notamment, une actualisation était nécessaire. Cependant le système des classifications était loin d'être obsolète. Or, depuis des années, le patronat contourne ces accords en souhaitant faire table rase du passé, par la mise en place dans les entreprises de classifications « maison » basées sur des modèles anglo-saxons (job grading, ranking...).

Durant toute la négociation, la volonté de l'UIMM a été claire : elle ne veut plus d'un système de classification des salariés en fonction des qualifications et expériences mais d'un système de classement des emplois (ou plus précisément de la fonction tenue). Cette idée n'est pas nouvelle, déjà au début des années 2000, ils avaient essayé de nous imposer cette vision rétrograde. Battus par les salariés en 2005 avec l'aide de la CGT, ils ont attendu plus de dix ans et l'arrivée des lois Rebsamen, Macron et El Khomri pour modifier en profondeur le statut des salariés de la branche dans le sens d'une plus grande flexibilité.

Mise en cause de la reconnaissance des diplômes

Pour l'UIMM, il n'est pas question de prendre en compte les diplômes de façon automatique dans la classification qui sera attribuée aux salariés. L'employeur établira la fiche de poste, classera et payera le salarié à la fonction tenue, c'est-à-dire en fonction du poste occupé, poste qui pourra changer à son bon vouloir, en mieux mais aussi en moins bien, moins classé et potentiellement moins rémunéré. Au passage l'UIMM a obtenu des autres OS la suppression des seuils d'accueils en fonction du diplôme détenu...

Stéphane nous l'a indiqué dans son rapport d'introduction, deux diplômes ont été « sauvés » : le BTS et le master 2, mais faut-il encore que l'offre d'emploi les demande explicitement.

Le principe du classement de la fonction tenue

Avec le projet patronal, le salarié n'est plus l'élément central de la classification. L'UIMM classe la fonction tenue et celle-ci est déterminée par une cotation de l'emploi. Pour cela, l'employeur a besoin d'établir une fiche descriptive normalisée de la fonction tenue, permettant de définir la classification de celle-ci : c'est la fameuse fiche de poste qui sera, si le projet passe, obligatoire.

Elle a pour objectif de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse comportant soixante critères classants, laissant place à la plus grande interprétation. Même s'il existe un critère « connaissances » qui peut prendre en compte le niveau d'études nécessaire au poste, cela n'aura rien d'automatique et ne garantit en rien la classification minimum comme c'est le cas aujourd'hui.

Le problème majeur de cette analyse de l'emploi et de sa cotation, c'est qu'elles sont faites uniquement par l'employeur. À aucun moment il n'est prévu que le salarié puisse intervenir dans la détermination de sa classification. Vous comprenez très bien que si la fiche de poste est à la seule main de l'employeur, cela lui permettra de définir le contenu de celle-ci. Ainsi, il déterminera la classification qu'il voudra voir attribuer pour la fonction tenue. De ce fait, il aura la maîtrise de la classification mais aussi, au bout du bout, du salaire.

Comment faire pour lutter et revendiquer pour la détermination de la classification à l'entreprise ?

Pour y parvenir, il faut gagner dans les entreprises des commissions classifications pour veiller au respect de l'application de la classification. L'objectif est de pouvoir établir paritairement la fiche d'emploi pour connaître les contours du travail qui sera demandé au salarié et gérer les éventuelles promotions avec changement de classification.

Avec cette construction paritaire, l'arbitraire ne pourra plus exister et la fiche d'emploi retrouvera toute son objectivité et son utilité. Cette fiche pourra également permettre, lors d'un recrutement, de définir objectivement le profil du salarié recherché. Bien sûr cela n'est pas gagné, mais nous ne pouvons pas laisser la classification, et donc l'avenir professionnel des salariés, aux mains des patrons.

Florent TRINQUART, Eurocast Chateauroux SA Chateauroux

Cela fait six ans que les négociations durent et si nous avons réussi à faire reculer l'UIMM, cela ne s'est pas fait tout seul mais grâce aux manifestations de 2019 et 2021, et grâce à la lutte. Pour l'instant, nous avons gagné sur la prime d'ancienneté et le jour de carence mais même si les organisations syndicales scélérates signent, la lutte ne sera pas finie. Si nous voulons nous en sortir, il faudra mettre les salariés dans la lutte pour qu'ils mettent la pression sur les autres organisations syndicales dans les CSE ou les commissions paritaires territoriales.

Une consultation a été lancée par la Fédération. Il faut la faire lire.

Si je suis à la CGT, c'est parce que je suis progressiste et nous n'allons pas faire grève pour obtenir des acquis que nous avons avant. Nous devons et nous allons gagner !

Fabien BERNARD, Thales Toulouse

Sur le sujet des classifications, je pense qu'il faut le voir comme une opportunité d'unifier les salariés au sein de la CGT. Certains camarades ont parlé des spécificités des revendications des ICT et je suis tout à fait d'accord mais il y a aussi des revendications communes à tous les salariés. Les ICT, qui constituent 50 % du salariat de la métallurgie, ne sont en effet pas des patrons. Ce dont je suis sûr en revanche, c'est que 100 % des salariés sont exploités par leur patron.

Les techniciens et les ingénieurs sont devenus des ouvriers spécialisés mais ce sont avant tout des salariés qu'il faut opposer aux patrons et aux actionnaires. Je rappellerai donc cette phrase célèbre de 1848 : « *Prolétaires de tous les pays, unissez-vous !* ». Les prolétaires sont des personnes qui tirent leur revenu de leur travail. Il faut donc réussir à axer notre démarche syndicale sur des orientations communes. Pour prendre un exemple, je ne suis pas d'accord avec le fait que les cadres et techniciens ne bénéficient pas d'augmentations générales.

Le discours de la Fédération et de la Confédération vis-à-vis des ICT a bien changé ces dernières années mais on entend encore souvent dire dans les bases qu'ils sont du côté des patrons. Ce n'est pas en tenant ce genre de discours que nous arriverons à mobiliser les ingénieurs, cadres et techniciens.

Vanessa NEGRE, Bosch Rodez

Nous saluons les camarades de la Fédération qui ont informé les syndicats de l'avancée de la négociation sur la convention collective nationale.

En juin 2019, une mobilisation a été organisée sur les droits des métallos. A Bosch Rodez, seulement 150 salariés sont sortis. Lors de la mise en place de la pétition pour infor-



mer du dispositif conventionnel, le syndicat a recueilli 284 signatures sur 1 200 salariés. Le 27 janvier, seuls 40 salariés sont sortis.

Etant donné que la CGT a été la seule à informer les salariés des conséquences pour eux du dispositif conventionnel, nous verrons quelle sera leur réaction lorsque la direction l'appliquera dans l'usine.

Pour nous, il sera important que nous nous battions collectivement, tous ensemble et au même moment, et que nous ne soyons pas esseulés dans nos usines quand les directions d'entreprise voudront l'appliquer. C'est pourquoi il faudra que la CGT soit organisée fédéralement en territoire.

Nous savons que la majorité des salariés n'approuve pas la « saloperie » que nous vend l'UIMM. Elle s'est murée dans le silence, faute d'espoir et d'issue politique.

Chez Bosch, sur les salaires, la direction a annoncé en septembre dernier qu'elle prendrait 7 millions d'euros sur les augmentations des salariés, malgré un chiffre d'affaires en hausse de 10 %, à 80 milliards d'euros. Elle a proposé un gel des salaires à hauteur de 2 % sur cinq ans. La CGT a décidé, avec les salariés, de refuser ce chantage. Malheureusement, lors du vote en AG, 56 % des salariés ont refusé de se battre et nous ont demandé de le valider.

Il faut avoir la conviction chevillée au corps mais nous y croyons encore car, ce matin, les camarades ont rassemblé les salariés pour les informer que la direction tentait de revoir l'attribution des jours de RTT. Quarante salariés, avec la CGT, ont débarqué au CSE de ce matin, poussant la direction à suspendre la séance et à faire machine arrière.

Seule la lutte paye ! Vive la CGT !

Olivier TEN, USTM 87/23

Au-delà des résultats de la consultation, je pense que nous devons aussi aller chercher des droits syndicaux dans nos entreprises. Dès le premier confinement, nous avons par exemple obtenu le droit de diffuser les communications de notre organisation syndicale à tous les salariés de notre entreprise, ce qui nous a permis de garder le contact avec eux et de diffuser la consultation de la Fédération. Or on sait bien que les ICT, qui ont une adresse e-mail dans leur entreprise, ont été les premiers à y répondre et qu'il a été plus compliqué d'obtenir des retours de la part des ouvriers, ce qui s'est ressenti dans les résultats.

A propos des négociations à venir en territoire, en tant que secrétaire de l'USTM 87/23, j'ai été invité par l'UIMM à lister toutes les disparités pouvant exister entre nos différentes conventions collectives territoriales (Corrèze, Creuse, Haute-Vienne...). La négociation en elle-même démarrera en février et est censée se terminer fin juin. Je

profite de ce congrès pour demander à la Fédération de réunir, pendant une journée ou deux à Montreuil, les futurs négociateurs pour établir une feuille de marche sur la façon d'aborder ces négociations territoriales. Le combat devra être mené dans nos territoires et nos entreprises et je pense que rien n'est perdu.

Yves DEVEDEC, Airbus 44

7 000 métallos étaient présents à Paris le 25 novembre dernier, dont 300 de Loire-Atlantique, ce dont nous avons été assez contents. Il faut aussi rappeler que bon nombre de nos camarades ont suivi les appels lancés dans les entreprises, ce que nous aurions peut-être dû mesurer. Je pense simplement que si tous les élus et mandatés de la métallurgie avait participé à cette manifestation, nous aurions sûrement été plus nombreux. Nous avons une charte des élus et mandatés et je pense que certains devraient la relire...

Concernant les négociations à venir en territoires, en Loire-Atlantique, l'UIMM nous a annoncé que nous n'avions rien à craindre car la convention collective nationale ressemblait de très près à notre convention territoriale. Les autres organisations syndicales sont donc un peu embêtées, d'autant que nous avons fait bouger les lignes sur notre territoire en multipliant les AG et les réunions d'information syndicale dans les entreprises, ce que nous avons été les seuls à faire. Même si cette convention collective nationale devait être signée, le combat ne serait pas terminé. Il ne ferait au contraire que commencer.

Patrick ROHÉE, SKF France Saint-Cyr-sur-Loire

Vu notre représentativité dans les territoires, comment pourrions-nous contrer les syndicats réformistes ou complaisants que sont FO, la CGC ou la CFDT, pour éviter cette casse sociale que nous promettent nos patrons et gouvernants ? Pour rappel, il n'y aura bientôt plus de seuil d'embauche, la classification sera au bon vouloir du patron, la masse salariale réduite à minima, la rémunération à la tête du client – ou de l'esclave – et tous nos conquits sociaux mis à la trappe.

Ils vont détruire tout ce que nos camarades ont construit depuis des dizaines d'années dans nos territoires et nos entreprises. Les tauliers, eux, n'ont pas le choix : ils doivent mettre en place les directives de la bourgeoisie, de nos gouvernants et des patrons des patrons, adoubs par le seigneur Emmanuel.

Nous ne devons pas aller à la table de pseudo-négociation mais lutter dans nos entreprises et dans la rue, mettre en avant dans nos structures (UD, UL, Confédération) l'enjeu majeur de cette refonte de nos conventions collectives, qui se fera forcément à la baisse. La métallurgie est une branche test pour le patronat ; si le projet de l'UIMM est signé, c'est l'ensemble des travailleurs du pays qui sera impacté.

Nous, élus et mandatés, n'avons pas le droit d'accepter cela. Nos syndiqués attendent de nous des décisions. Notre histoire, nos luttes et nos prérogatives vont dans ce sens.

Surtout, travaillons pour défendre nos camarades travailleurs dans les boîtes où nous ne sommes pas organisés. Il en va de nos fondements démocratiques, de nos valeurs d'entraide et de fraternité, que nous défendons dans notre pays. Comme tant de syndicalistes CGT l'ont souhaité après-guerre, chaque être humain doit être égal dans sa dignité. Ne signons pas cet accord ! Luttons et restons nous-mêmes dans nos idées !

Gregory KHIATI

Trois points ressortent de vos interventions. Avec le système de classification que souhaite mettre en place l'UIMM, nous serons tous impactés. Que l'on soit ouvrier, ingénieur, cadre ou technicien, aucune catégorie ne sera



épargnée. Cela doit donc nous permettre de recréer du lien entre elles et cela doit être notre premier objectif. La bataille sur les classifications n'est pas finie ; elle ne fait au contraire que commencer. Elle se déroulera dans les territoires et, surtout, dans nos entreprises. Il faudra réussir à mettre en place dans les entreprises le projet de la CGT, basé sur la reconnaissance de l'expérience et des diplômés, et cela est possible en se battant sur les fiches de postes pour qu'elles décrivent non seulement le travail prescrit mais aussi sur le travail réel, en se basant sur l'expérience et le vécu des salariés.

Point sur la protection sociale

Myriam MARTINET

Une des nouveautés de la convention collective nationale est la création de régimes de branche en santé et en prévoyance, avec une gouvernance paritaire où siègeront toutes les organisations représentatives de la métallurgie, même celles qui ne signeront pas. Les territoires pourront conserver leurs particularités. Le nouveau dispositif entrera en vigueur le 1er janvier 2023 et c'est le premier thème sur lequel vous pourriez être amenés à négocier avec votre employeur.

Le dispositif conventionnel prévoit une complémentaire santé en deux temps. Trois assureurs ont été retenus pour la gérer mais toutes les entreprises n'auront peut-être pas le temps d'en changer d'ici le 1er janvier 2023. Dans un premier temps, il faudra vérifier que votre assurance actuelle correspond bien au seuil minimal de garanties qui a été négocié. Si vous travaillez dans un grand groupe, vous n'aurez peut-être pas à en changer. Certains auront en revanche intérêt à rejoindre le régime de branche, d'abord parce que nous avons beaucoup négocié sur les exclusions, qui sont réduites au minimum, ensuite parce que vous aurez la possibilité de souscrire à des options, enfin parce que la participation de l'employeur sera au minimum de 50 %. Vous aurez donc beaucoup à négocier dans votre entreprise.

Avec le nouveau dispositif conventionnel, le maintien de salaires, qui était bon pour les cadres mais moins pour les mensuels, a été amélioré. Ainsi, en cas d'arrêt maladie, leur salaire sera pris en charge par l'employeur à 100 % (en fonction de l'ancienneté) entre 90 et 180 jours. Le système dont bénéficient les cadres, qui n'a pas changé, reste plus favorable.

Autre nouveauté, à mettre au crédit de la CGT : le salaire sera maintenu en cas de maternité d'adoption (au-delà d'un an d'ancienneté).

Le dispositif conventionnel prévoit également de nouvelles garanties en cas d'arrêt maladie, d'incapacité temporaire ou d'invalidité, en particulier un complément à l'indemnité temporaire d'inaptitude.

Avec ce dispositif, nous aurons une prévoyance à deux vitesses. Une nouvelle garantie a été créée, la rente éducation, d'un montant identique pour toutes les catégories. En revanche, le montant du capital décès a été fixé à deux ans de salaire pour les cadres mais seulement un an pour les non cadres. Le montant des cotisations sera également différent pour les cadres (1,12 % sur les tranches 1 et 2) et les mensuels (0,6 % sur les tranches 1 et 2). Autre inégalité : la prévoyance lourde sera intégralement prise en charge par l'employeur pour les cadres mais seulement à 43 % pour les mensuels, ce qui pourrait avoir un impact sur leur salaire net et vous amener à demander des augmentations de salaire. Il y aura donc beaucoup à négocier dans votre entreprise.

Rémy BAZZALI, Airbus hélicoptères Marignane

Avec cette nouvelle convention collective nationale, les patrons veulent nous faire revenir à l'âge de pierre. Cela

fait des années que les salaires ne suivent plus l'augmentation des prix. L'année dernière, alors qu'Airbus a réalisé 1,7 milliard d'euros de bénéfices, nous n'avons eu que 2,09 euros d'intéressement, ce qui témoigne du mépris de nos patrons envers nous.

Dans les autres entreprises, nos camarades sont eux aussi attaqués, sur la maladie par exemple, comme les agents de maintenance qui travaillent dans les centrales nucléaires. Et s'il existe un quota de 220 heures supplémentaires, beaucoup d'entreprises le dépassent largement, au détriment de l'emploi. Face à la précarisation des travailleurs, il faut se répartir le travail en réduisant le temps de travail. La seule option que nous devrions mettre en avant serait une revendication qui unirait les travailleurs de toutes les entreprises avec un plan d'attaque générale dans lequel nous revendiquerions des augmentations de salaire et leur indexation sur l'évolution des prix.

Jean-Loup LEROUX, Renault Technocentre Élan court

Je suis ingénieur mais je suis avant tout un travailleur et face au patron, nous avons tous les mêmes intérêts. Au Technocentre de Renault, depuis la crise de la Covid, nous sommes passés de 15 000 à 10 000 salariés. Cette réduction des effectifs s'explique d'abord par le plan de compétitivité que Renault nous a imposé 2021, qui sera suivi d'autres en 2022 et les années suivantes.

L'ensemble des travailleurs est concerné par ces suppressions d'emplois – prestataires, agents de maintenance, de ménage et de restauration du Technocentre, etc. –, et ce dans l'ensemble du monde, où Renault a supprimé 10 000 emplois.

Au Technocentre, notre problème n'est pas de ne pas avoir assez de travail mais d'en avoir trop. Nous croulons sous le travail alors qu'il y aurait moyen de le partager et d'embaucher plutôt que faire faire des heures supplémentaires.

Il va aussi falloir que nous revendiquions des augmentations de salaire, et qu'ils suivent l'augmentation des prix. De l'argent, il y en a ; il va falloir aller le chercher collectivement !

Allons discuter avec nos collègues et nos camarades, qu'ils soient ingénieurs, cadres, techniciens ou ouvriers, et tous ensemble, nous ferons reculer les patrons !

Ludwig BÉRAUD, Castmétal Feurs

En premier lieu, je voudrais remercier la délégation fédérale, plus particulièrement Éric Moulin qui nous a bien formés sur ce sujet. Il va maintenant falloir décliner cette formation en territoire pour nos camarades qui devront négocier avec l'UIMM. Le combat se poursuivra aussi dans les entreprises, où les patrons voudront remettre en cause l'ensemble de nos accords. C'est ce que nous avons fait dans la nôtre, où nous avons réussi à limiter les dégâts avec un accord plutôt positif, même s'il entraîne une régression, mais si nous n'avions pas lutté, nous aurions tout perdu.

Jean-Marc POITY

Au-delà des droits syndicaux, je voudrais souligner l'importance du droit à la culture. Outre les ASC des CSE, tout est culture, et qu'en faisons-nous ? Il me semble important de mettre un peu plus de culture dans notre activité en mobilisant les arts dans nos luttes et en mettant en avant les œuvres de nos camarades.

Je terminerai par une anecdote : en Égypte, en l'an - 1 166, sous le règne de Ramsès III, les ouvriers de Deir-el-Medineh se sont révoltés car ils manquaient de provisions, et ils ont eu gain de cause. Le droit à la grève a donc toute sa place dans la culture revendicative de la CGT.



Myriam MARTINET

Je rappelle que les trois institutions qui ont été choisies pour gérer le régime de branche sont en train de créer les garanties d'assurances qui seront proposées. A partir de juillet 2022, elles contacteront leur portefeuille d'entreprises pour le mettre en place avant le 1er janvier 2023 et vous devrez vous surveiller ce sujet.

Point sur les négociations en territoire**Éric MOULIN**

Dans les territoires, les USTM reçoivent des convocations des UIMM pour négocier un avenant de révision extinction et négocier aussi un accord autonome. L'objectif de cette explication, c'est de pouvoir répondre aux USTM suite aux convocations des UIMM en territoires. En aucun cas nous n'abandonnons notre objectif de mobiliser les salariés contre ce projet patronal rétrograde.

Cependant, nous devons composer avec la réalité de la situation que nous vivons dans les territoires. Vous n'êtes pas sans savoir que les CCT vont disparaître à terme. D'abord du fait de la volonté du pouvoir politique, via la restructuration des branches engagée depuis plusieurs années. Dans notre branche, il existe 78 IDCC ; demain, pour la DGT, la métallurgie disposera d'un seul IDCC. Vous comprenez donc ce que cela signifie. Le futur dispositif conventionnel de l'UIMM est bien là pour répondre à cet objectif politique, mais aussi à l'objectif patronal d'améliorer la rentabilité financière des entreprises au bénéfice des actionnaires.

Cependant, pour faire disparaître une CCT, CCR ou CCN, il y a une règle impérative à respecter : Seuls ceux qui ont fait peuvent défaire ce qui a été créé. Donc le national ne peut pas supprimer une CCT, CCR ou CCN. C'est pour cela que l'UIMM propose une méthode : la révision extinction. Avec cette méthode, on se retrouverait ainsi co-acteur, avec les patrons, de la suppression des conventions collectives, et donc de nos conquits sociaux.

C'est politiquement une ligne rouge à ne pas franchir pour la CGT. Nous sommes avant tout un syndicat de salariés. Nous n'avons pas vocation à détruire un cadre juridique et social qui garantit aux métallurgistes des avantages et des conquits sociaux de tout ordre. Nous faisons l'inverse de ce procédé : nous revendiquons et gagnons des conquits sociaux pour et avec les travailleurs !

L'UIMM a créé ce projet national désastreux, charge à elle, d'en assumer toutes les conséquences. C'est donc aux UIMM, en territoires, de dénoncer la convention collective en cause si c'est leur volonté. Il faut que chacun prenne ses responsabilités !

Existe-t-il une autre méthode que celle proposée par l'Uimm ? La réponse est oui. C'est la dénonciation de la convention collective. Vous me direz qu'au fond, le résultat est le même, certes, mais le processus est tout de même différent. L'objectif de la dénonciation est d'avoir un cadre sécurisé, mais aussi une garantie d'application des droits pendant la négociation. À l'issue, si aucun accord n'est signé, restera alors la garantie de rémunération. Cependant pour maintenir nos droits existants, il faut impérativement que les salariés s'emparent du sujet.

La dénonciation, beaucoup d'entre vous la connaissent pour avoir eu à la subir dans leur entreprise. Une fois la dénonciation engagée, s'ouvre ensuite, une période de négociation de 15 mois (3+12) : c'est la négociation d'un accord de substitution. L'avantage de cette méthode est d'être encadré par la loi. Du coup, cela laisse du temps pour échanger avec les militants et les salariés, sur le contenu de l'accord de substitution.

Toutes les organisations syndicales représentatives doivent être invitées à cette nouvelle négociation (Cass. soc., 9 févr. 2000, no 97-22.619). L'objet de l'accord de substitution est de remplacer, en tout ou en partie, les dispositions de l'accord dénoncé (Cass. soc., 12 juin 2001, no

98-42.567 ; Cass. soc., 12 juin 2001, no 98-42.633). La jurisprudence indique qu'il importe peu que l'accord soit plus ou moins favorable que les dispositions antérieures (Cass. soc., 3 mars 1998, no 96-11.115) et il peut ne porter que sur certains points visés par l'accord.

À la fin de la période de 15 mois, et à défaut de signature de l'accord de substitution, les salariés recrutés avant la dénonciation bénéficient d'une garantie de rémunération équivalente à celle perçue au cours des derniers mois en application de leur contrat de travail et de l'accord dénoncé (C. Trav., art. L. 2261-13, al. 1). Les salariés conservent à son échéance non plus les avantages individuels acquis en application de l'accord dénoncé mais leur rémunération antérieure.

Voilà la seule possibilité où l'UIMM est obligée de prendre ses responsabilités pour dénoncer une convention collective.

Si, syndicalement, nous n'arrivons pas à gagner la méthode de la dénonciation, il faudra alors arriver à échanger avec les autres OS du territoire, pour que l'UIMM inverse son ordre du jour, car négocier la révision extinction en premier, c'est mettre la charrue avant les bœufs.

Il est donc important et nécessaire, dans ce cadre, de négocier l'accord autonome en premier. Ne perdons pas de vue l'objectif qu'il s'agit bien de conserver un maximum de conquits sociaux pour les travailleurs. Il faut avoir à l'esprit que ce sont tous les salariés d'un territoire qui vont être impactés par cette négociation. On ne peut pas se permettre de pratiquer la politique de la chaise vide. Sans la CGT, ces dernières garanties sociales existantes disparaîtraient sans personne pour les défendre !

À la fin de la négociation, il faudra consulter à nouveau les salariés dans chaque territoire sur le contenu du projet de remplacement de la convention collective en cause. Après, deux choix s'opéreront pour l'UIMM : faire un accord de révision extinction ou dénoncer la convention collective. Bien évidemment, la CGT ne validera pas politiquement, d'être signataire d'un accord de révision extinction — je ne reviens pas sur l'explication. Vous êtes donc invités à la plus grande prudence et vigilance sur la démarche des UIMM en territoires et de tenter d'avoir des échanges avec les autres OS pour contrecarrer le projet rétrograde de l'UIMM.

Enfin pour terminer, comment aborder concrètement ces négociations ? La méthode est assez simple, il suffit de



faire un travail de compilation des dispositions contenues dans vos conventions collectives, puis ensuite de faire un travail de comparaison avec le futur dispositif conventionnel. Ainsi une fois ce travail réalisé, vous obtiendrez votre trame revendicative sur l'ensemble des points à conserver de votre convention collective.

Claude GODARD

Dans le 44, le taux de chômage est l'un des plus bas de France (environ 5 %), mais avec quels emplois ? La demande est forte chez les donneurs d'ordre de notre département (Airbus, Manitou, Toyota, Chantiers de l'Atlantique) et les sous-traitants, en particulier les fonderies, peinent à recruter. Or avec la nouvelle convention collective nationale, les choses seront encore plus difficiles pour eux car elle amènera encore plus de dumping social avec les salariés des pays de l'Est et pose la question de la survie à terme de leurs sites industriels. Je pense aussi à la formation professionnelle car les écoles de fonderie ont quasiment toutes fermé.

Nous sommes tous d'accord pour continuer à lutter pour une convention collective nationale de haut niveau mais il faudra le faire collectivement dans nos départements et sur nos sites. Restons positifs pour l'avenir et faisons en sorte que cela soit une réussite.

Gilles SCHERRER, Safran Snecma Corbeil

Mon intervention devrait apporter un sujet supplémentaire à tous les thèmes abordés avant moi mais je rejoins évidemment toutes les interventions des camarades précédents. Car même si je n'avais aucun doute sur notre position du congrès pour ne pas signer cette saloperie de convention collective nationale, les autres syndicats, eux, vont le faire. Il va donc falloir être très combatif et à l'offensive dans les futures déclinaisons dans nos territoires et dans nos entreprises et changer notre fusil d'épaule. Notre camarade Noël nous l'a très bien expliqué et je ne ferais pas mieux.

Chez SAE d'ailleurs, les autres syndicats ont déjà demandé à notre patron de s'inscrire très vite dans les négociations de notre future convention d'entreprise, et cela évidemment sans aucune consultation des salariés qui vont subir les décisions de ces syndicats qui accompagnent ouvertement et clairement le patronat. Du coup, la direction générale de SAE a déjà annoncé vouloir clôturer la négociation de notre convention d'entreprise en janvier 2024.

Je souhaite parler d'un sujet qui touche aujourd'hui toutes nos entreprises, et qui a déjà été évoqué durant les débats : la sous-traitance.

La sous-traitance est aujourd'hui une arme utilisée par le patronat afin de créer une double population et tenter de faire régresser le statut des salariés des entreprises. Dans la plupart des cas, la sous-traitance est utilisée dans les métiers ouvriers, des métiers difficiles, permettant ainsi aux patrons de déroger à leurs devoirs en matière de santé des travailleurs et d'amélioration des conditions de travail. Aujourd'hui, cette sous-traitance à outrance dans nos entreprises nous a fait perdre des métiers et, petit à petit, le savoir-faire de nos salariés, et vous en êtes déjà tous conscients.

Si nous prenons aujourd'hui l'exemple de Safran Aircraft Engines, 20 % de la production de notre nouveau moteur Leap est réalisé dans nos usines et les 80 % restants sont sous-traités, soit en France, soit à l'étranger dans des pays low-cost. Les ingénieurs et cadres ne sont pas épargnés car les bureaux d'études sont de plus souvent mis en concurrence internationale avec des bureaux d'études indiens ou marocains, sans oublier les contrats de service

qui, dans notre industrie, nos ateliers, nos entrepôts, nos bureaux, ont été abandonnés et négociés au rabais par nos patrons et remis dans les mains de sociétés de service qui affaiblissent sans cesse les conditions de travail des salariés. J'entends par là les services de nettoyage et d'entretien de nos locaux, la maintenance de nos moyens de production, le stockage de nos outillages industriels, le recyclage de nos copeaux et de nos déchets, etc.

Ce fléau dure depuis trop longtemps dans nos entreprises et dans nos métiers, et nous devons avoir une politique revendicative claire et offensive dans toute la profession afin de faire cesser la casse de nos emplois et faire réintégrer les travailleurs sous-traitants et de service dans nos entreprises. Cette démarche de convergence entre les salariés doit nous permettre de combattre le patronat dans son désir de mise en concurrence des salariés et rejoint la campagne pour une grande convention collective nationale garantissant des droits nouveaux et de haut niveau pour tous les salariés.

Mais la convergence des luttes ne doit pas être unique à notre profession ; elle se travaille aussi en interprofessionnel avec les UL et les UD... mais pas que ! Par exemple, à Corbeil, un énorme site UPS a été construit à côté de notre site de production SAE. A nous, élus de SAE, de prendre contact avec l'UD 91 et les délégués d'UPS afin d'être capables de construire des revendications communes et, éventuellement, de s'entraider dans les actions que nous aurions à organiser ensemble.

C'est pour toutes ces raisons que nous devons inscrire l'unité et l'égalité des travailleuses et des travailleurs au cœur des négociations de notre convention collective nationale pour l'avenir de notre profession, de notre fédération et de notre CGT, mais surtout pour les futures générations de salariés, pour qui nous devons nous battre afin de leur permettre de travailler dans les meilleures conditions et dans un monde du travail qui continue à permettre leur émancipation. C'est maintenant que se joue l'héritage CGT que nous allons laisser à nos enfants. A nous de leur permettre de travailler et de vivre dignement dans l'avenir. Rien n'est écrit d'avance et ce n'est pas encore fini ; tout se joue maintenant.

Gérald GOURLAY, Manitou Ancenis

Notre convention collective est détricotée et détruite par l'UIMM, accompagnée par des syndicats réformistes qui trahissent les salariés. Ce que nous ne devons surtout pas laisser faire, c'est laisser passer l'idée que la CGT en serait responsable car nous sommes à l'initiative d'une convention collective nationale de haut niveau. Nous devons informer les salariés et ne pas laisser passer le message selon lequel nous n'aurions pas porté des revendications mais des incantations, ce qui leur permet de justifier leur trahison envers les salariés. Nous avons à notre disposition beaucoup de matériel de communication et notre devoir est de les passer aux salariés pour tuer la désinformation orchestrée par le patronat et ses sbires.

Gérard BRION, Tenneco Automotive

Nous sommes face aujourd'hui à un mur, en l'occurrence l'UIMM et trois autres organisations syndicales. Il faut donc prendre conscience que sans la mobilisation de tous les syndiqués, nous n'arriverons pas à gagner. Mais il ne faut pas croire non plus que c'est fini. Nous allons continuer à lutter, à débattre avec nos adhérents. Nous allons construire une manifestation pour le 24 février. Nous irons devant l'UIMM pour continuer à défendre nos droits et pour obtenir une convention collective nationale de haut niveau.



Éric MOULIN

Il faut bien avoir à l'esprit que les autres organisations syndicales sont ultra-centralisées. Le niveau national ne communique pas à destination des territoires. Ainsi, dans le département de la Loire, leurs syndicats n'avaient même pas la convention collective nationale ; c'est la CGT qui la leur a donnée. C'est donc un moyen de les attirer vers nos cahiers revendicatifs. Un seul exemple : les commissions de classification en entreprise, qui ont été revendiquées avec force par la CGT. L'UIMM nous les a refusées au niveau national mais nous y reviendrons au niveau régional. Cet exemple vous montre comment on peut ramener les autres organisations vers nous et si nous pouvons le faire, nous ne devons pas nous en priver.

Stéphane FLÉGEAU

Beaucoup de camarades ont remercié la Fédération pour le travail réalisé durant les négociations et nous vous en remercions à notre tour. Face à la complexité de ce sujet, nous avons maintenant besoin que nos syndiqués s'approprient cette négociation, en lien avec la vie syndicale. Quelle démarche mener avec les syndiqués à direction des salariés pour amener cette question ? La convention collective nationale va en effet être déclinée dans les entreprises, ce qui conduira à renégocier l'ensemble de leurs accords et aura évidemment un impact car je ne connais pas de patron qui lance une négociation pour amener un mieux-disant.

Ce n'est pas parce que le texte sera mis à la signature le 7 février que la négociation sera terminée. La mise en œuvre du dispositif de protection sociale, par exemple, commencera le 1er janvier 2023 mais elle ne sera pas complète avant le 1er janvier 2024. Cela nous laissera donc la possibilité de mener des négociations en territoires.

La Fédération va continuer à travailler comme elle l'a fait ces derniers mois, en construisant des argumentaires et en organisant des journées d'étude. Nous avons en effet besoin d'apporter des éléments à nos camarades pour aborder les négociations en territoire, mais celles-ci auront aussi besoin de l'implication des syndicats et des syndiqués pour dresser un état des lieux de la réalité des droits des salariés dans leur territoire. Ce n'est que par cette démarche que nous amènerons des salariés vers nos propositions.

Dans les territoires, les autres organisations syndicales n'ont aucune connaissance de ce qui a été négocié et nous le vérifions tous les jours. Il faut pourtant savoir que c'est la CFE-CGC qui a revendiqué le 1,5 %, en opposition avec sa confédération. Autrement dit, ce syndicat catégoriel a fait baisser les droits des salariés qu'il représente, et il faut le faire savoir. Pour sa part, la CGT a revendiqué pour l'ensemble des salariés.

Le travail fourni est important et il faut le continuer mais cela ne sera pas possible sans prise en compte de nos syndicats et de nos syndiqués, ni débat avec les salariés sur nos propositions et le contenu du texte de l'UIMM. Il faut aller au débat, organiser des assemblées générales en utilisant les droits syndicaux dans les entreprises où ils existent encore, et la Fédération sera disponible pour y participer. Il s'agira aussi pour la future direction fédérale d'être force de proposition et de mobiliser, en nous inscrivant dans le calendrier des négociations territoriales. Il faut aussi se rappeler que rien n'est joué car même si les autres organisations syndicales signent le texte le 7 février, sa mise en œuvre n'est prévue qu'à partir du 1er janvier 2023.

Autre point important : si des adaptations sont prévues pour les salariés en poste actuellement ou qui signeront un contrat avant le 31 décembre 2023, ceux qui seront embauchés à partir du 1er janvier 2024 se verront appliquer automatiquement le dispositif conventionnel. Nous nous battons donc non seulement pour les salariés en poste aujourd'hui mais aussi pour ceux qui seront embauchés demain, pour garantir les savoir-faire de nos entreprises, répondre aux

besoins actuels et rendre les métiers de la métallurgie attractifs, ce qui renvoie au combat que nous menons pour l'industrie et les garanties collectives, qui sont primordiales pour l'activité industrielle de notre territoire.

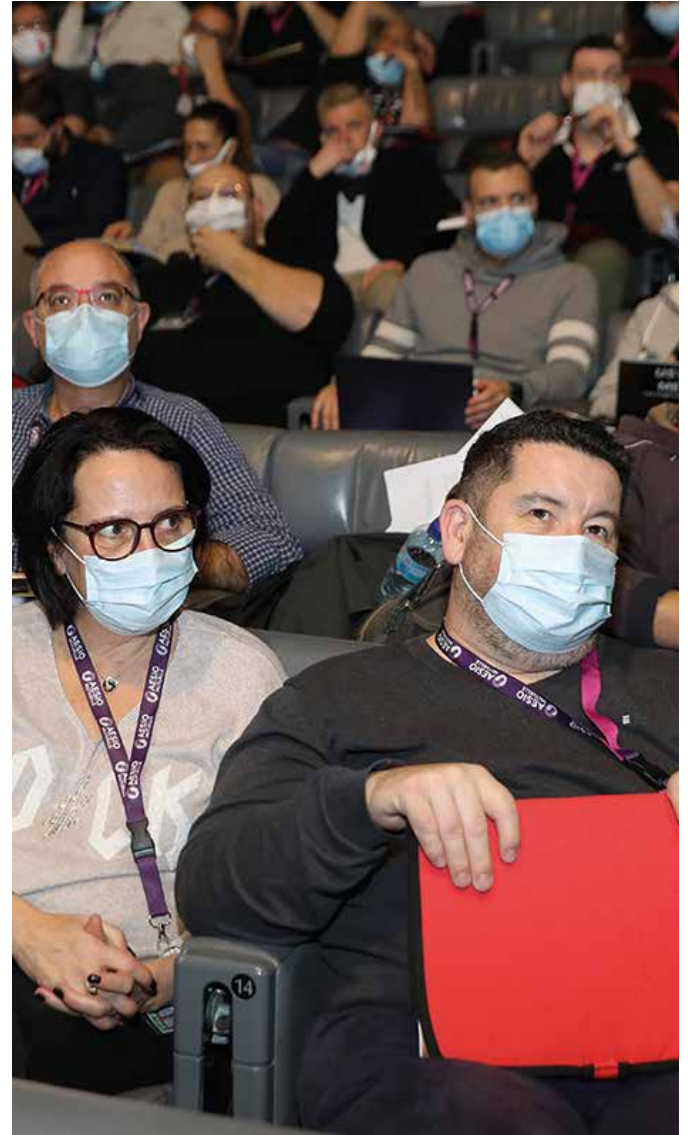
La bataille est loin d'être terminée et je vous dis à bientôt dans la lutte. Celle-ci doit commencer dans les entreprises et les territoires, en allant au débat avec l'ensemble des syndiqués et des salariés.

Nasser SADKI, Nyrstar Aubry

Négocier dans les territoires ne sera pas forcément possible. J'ai participé à deux réunions et la seule possibilité qui nous a été donnée a été de négocier le montant de la prime de vacances. Arrêtons de dire que l'on pourra tout négocier dans les territoires !

Stéphane FLÉGEAU

Dans notre conception, il s'agit d'élever le rapport de force pour imposer ce que nous revendiquons. Nous n'avons jamais dit que nous obtiendrions tout par la négociation. Cela ne passera bien évidemment que par le rapport de forces, avec la mobilisation des syndiqués et des salariés.

**Election de la présidence de la 6^e séance**

Édith Biechlé (présidente), Amar Ladraa (vice-présidente) et Nail Yalcin (minutage) sont élus à la présidence de la 6^e séance.

TABLE RONDE David BLAISE

Pont à Mousson Tuyaux Pont à Mousson

Participaient à la table ronde :

- David BLAISE, ArcelorMittal Centres de services Ottmarsheim (68)
- Florent TRINQUART, Eurocast Châteauroux (36)
- Philippe VERBEKE, ArcelorMittal Grande Synthe (59)
- Fabrice LALLEMENT, Soitec Bernin (38)
- Axel PERONCZYK, Luxfer Gerzat (63)

La table ronde a été animée par Dominique MARTINEZ, journaliste à La NVO.



L'industrie libérée de la finance : la réponse à l'urgence sociale et environnementale de nos territoires

En cette période de pandémie mondiale, nous voyons se multiplier les plans de licenciement dans l'industrie. Si le processus de désindustrialisation et de délocalisation s'inscrit dans une tendance à long terme, avec une baisse de 36 % des effectifs salariés depuis 1989, dans la branche métallurgie, la crise sanitaire, comme la crise financière de 2008, a donné un coup d'accélérateur à cette tendance. En seulement un an de crise sanitaire, ce sont près de 40 000 emplois dans la métallurgie qui ont disparu, dont 20 000 étaient tenus par des intérimaires, soit 50 % des destructions d'emplois.

Face à ce constat, la rhétorique libérale invoque toujours l'impératif économique et justifie les méfaits du patronat par la nécessité issue d'une logique comptable qui oblige à procéder à des destructions d'emplois et qui conduit toujours vers la dégradation de l'existence de nombreux travailleurs, travailleuses et de leurs familles.

Pourtant, la situation est loin d'être catastrophique pour les capitalistes. Depuis dix ans, le niveau de dividendes consolidés des groupes de la métallurgie s'est toujours maintenu à un minimum, avec des taux de distribution exorbitants pouvant excéder le résultat net consolidé.

Ces dérives ont des répercussions dramatiques et conduisent vers une déformation profonde du partage des richesses entre le travail et le capital. En 2018 le capital s'accapare 40 % des richesses créées dans l'industrie manufacturière contre 30 % en 1996.

Par ailleurs, cette voracité actionnariale n'est pas sans conséquences car elle se traduit directement par la multiplication des plans de licenciement chez les sous-traitants, qui sont autant d'exemples de travailleurs et travailleuses victimes de l'avidité rapace des groupes du CAC 40.

Cela prouve bien que lorsque les moyens financiers sont concentrés sur le haut, ils ne ruissellent pas vers le bas pour irriguer l'économie réelle mais demeurent dans un entre-soi au sein de la sphère financière. Ainsi, les divi-

dendes capturés par les actionnaires sont également autant de moyens financiers qui ne sont pas orientés vers l'investissement et la R&D.

La déliquescence de l'industrie ne constitue pas un phénomène naturel et immuable mais émane de stratégies exclusivement orientées vers la maximisation des profits. Pour y parvenir, les grands groupes industriels mènent, d'une part, de vastes campagnes de destructions d'emplois impliquant de profondes dégradations des conditions de travail, et d'autre part, abusent de leur rapport de forces pour capter au maximum les gains de productivité générés en amont et en aval des filières. Cette logique absurde n'est pas sans conséquences car elle a conduit à des situations de rupture d'approvisionnement et provoque des dégradations profondes sur le plan social et écologique.

La crise sanitaire constitue une nouvelle démonstration que la financiarisation du modèle capitaliste a conduit l'industrie dans une impasse économique, sociale et écologique. La réindustrialisation du pays passera nécessairement par l'émancipation de l'industrie de la logique marchande afin que le développement industriel réponde non plus à une maximisation de la rente actionnariale mais à une production satisfaisant les besoins, soutenue par les savoirs et savoir-faire des travailleurs et travailleuses. Pour cela, la mobilisation des métallos et métallotes est incontournable pour parvenir à imposer d'autres choix.

Sur la bataille industrielle, nous faisons, au sein de la direction fédérale, le constat que nous avons différentes filières qui se retrouvent dans une situation d'urgence à très court terme. D'autres le sont à moyen terme. Le niveau de 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 ainsi et les donneurs d'ordres doivent s'associer plus dans cette bataille car si rien ne change, ils seront les prochains touchés par les logiques en place.



Trois dénominateurs communs à ces situations :

- les aides publiques en lien avec le coût du capital ;
- la relation donneurs d'ordres/sous-traitants ;
- les questions environnementales.

C'est déjà la question des aides publiques qui sont versées aux entreprises via l'État, les régions, les départements, les collectivités, sans aucune contrepartie ni aucun contrôle sur l'utilisation de cet argent. Ceci est vrai pour l'ensemble des filières de l'industrie. Les candidats à la présidentielle doivent s'engager sur l'avenir de l'industrie, sur une réelle stratégie, et ce dans toutes les filières qui la composent. Cela doit être une des priorités de leur quinquennat.

Le deuxième dénominateur commun, c'est la relation donneurs d'ordres/sous-traitants. 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, en faisant surtout la pluie pour les salariés et le beau temps pour les actionnaires. Dans ces situations, choix politiques et stratégiques sont faits par les entreprises et les décideurs politiques, c'est-à-dire le gouvernement. Dans cette relation « *donneurs d'ordres/sous traitants* », le projet de loi des GM&S prend encore plus de sens dans la période.

Troisième point important : 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 où les normes environnementales et sociales sont très différentes. On est loin de la logique de relocalisation des activités stratégiques telle que prônée dans le discours du président de la République. Ce qui se passe avec les vaccins l'illustre parfaitement, avec l'incapacité de répondre aux besoins.

Comment faire converger, à partir des luttes existantes, et faire monter le rapport de force ? Quelques filières représentent bien cette situation. Il y a d'abord 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'électronique, où l'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 démonter la situation dans laquelle nous sommes et, surtout, de porter des propositions pour en sortir.

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. On serait cependant dans l'erreur si l'on ne proposait des solutions qu'en se limitant aux territoires français. C'est au minimum au niveau européen qu'il faut les porter parce que les filières automobile, aéronautique et sidérurgie ont bien un sens sur le territoire européen. Nous avons des contacts syndicaux avec les pays limitrophes. C'est une dimension incontournable si on ne veut pas tomber là où certains voudraient nous amener, avec des échéances politiques qui arrivent rapidement.

Quand la CGT dénonce le fait qu'il y a en France des sites chargés à 60 % et d'autres à 140 % dans d'autres pays européens, il faut bien expliquer les choses : nous ne demandons pas tout en France, mais 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 nous voulons être en phase avec le projet de société que nous portons. C'est tout le sens de notre travail syndical au sein d'un collectif européen de syndicats progressistes dénommé le « groupe d'Annecy » : élaborer des socles revendicatifs communs, au service de mobilisations



solidaires européennes, au sein d'une même multinationale ou d'une même filière.

Concernant le plan de relance du gouvernement, mais aussi le plan de relance européen, posons la question de l'utilisation des 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.

On voit dans beaucoup de luttes – la SAM et la Fonderie du Poitou en sont deux bons exemples – que lorsque se lancent des batailles qui impactent tout un territoire et le service public, on obtient une implication de la population et des élus. 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 donneurs d'ordres/sous-traitants et les questions environnementales. Cette démarche a été débattue et 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.

Toutes ces discussions sur la bataille industrielle sont en lien avec la campagne Industrie lancée par la Confédération. Quelles convergences pouvons-nous avoir avec les batailles en cours et les initiatives que travaille la Confédération avec les fédérations de l'industrie ? Nous pouvons apporter notre pierre à l'édifice avec les luttes en cours et proposer des alternatives et des projets industriels. Sur ce point, saluons l'aboutissement des projets portés par nos camarades et les salariés de Luxfer et Thales. De tels 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'apporteraient 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 entre fédérations et avec notre confédération sur les questions de la bataille industrielle sur les trois points cités.

Nos dernières assises de l'industrie à Montreuil ont constitué un point d'étape de ce plan de travail, qui ne demande qu'à être enrichi par les échanges de cette matinée.

Dominique MARTINEZ

Florent Trinquart, quel est l'intérêt de créer des liens entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants ?

Florent TRINQUART

Pourquoi créer des liens entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants ? Parce que l'on voit bien les problèmes que cela pose lorsqu'ils ne travaillent pas ensemble. Les donneurs d'ordres cherchent en effet à réduire le coût du travail chez les sous-traitants par le biais de la concurrence. Ils cherchent aussi à leur faire subir les fluctuations de la consommation. Si nous n'arrivons pas à avoir une cohésion entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants, comment pourrions-nous mener des batailles communes ? Nous l'avons bien vu avec nos camarades de GM&S, qui ont essayé de bloquer certains sites mais sans succès car leurs actions n'avaient pas été préparées avec les syndicats des donneurs d'ordres. Nous devons absolument établir des passerelles entre nous car nous n'avons rien à gagner à être divisés puisque que l'on soit sous-traitant ou donneurs d'ordres, nous travaillons tous sur les mêmes produits.

Dominique FERNANDEZ

Comment la Fédération peut-elle vous y aider ?

Florent TRINQUART

Il faut d'abord organiser des collectifs, au niveau des territoires, des régions et des filières, et établir des passerelles entre eux afin d'échanger car sinon, comment pourrions-nous contrer les stratégies patronales ? Quand nous discutons entre nous, nous arrivons à anticiper les mauvais coups. Nous avons par exemple travaillé avec nos camarades de Renault pour que la fonderie Alvanca (Indre) continue à vivre, malgré un plan drastique de suppression d'emplois, et nous venons d'apprendre qu'elle serait reprise par Saint-Jean Industries. A défaut de sauver tous les emplois, nous avons quand même réussi à sauver cette usine et c'est maintenant à nos camarades qui siègent au conseil d'administration de Renault d'insister pour que leur groupe lui donne des volumes, voire y investisse pour remettre l'outil de production en route.

Dominique MARTINEZ

Que dire aux salariés des sous-traitants ? Pourquoi auraient-ils intérêt à se mobiliser avec ceux des donneurs d'ordres ?

Florent TRINQUART

Les donneurs cherchent toujours à abaisser les coûts des sous-traitants mais au bout d'un moment, ceux-ci ne peuvent plus suivre et meurent. On l'a vu avec les composants, qui sont maintenant fabriqués au bout du monde, au risque que le moindre grain de sable vienne gripper la machine. Certains sous-traitants de Peugeot se sont par exemple retrouvés à l'arrêt faute de composants électroniques. Et si les sous-traitants disparaissent, il n'y a plus personne dans les territoires pour répondre aux besoins quand l'activité repart.

Mathieu PUIGMAL, Laudren Electronique Lanester

Depuis le début de la pandémie, le secteur de l'électronique et les filières en dépendant subissent un séisme sans précédent, entre les arrêts d'usines – forcés ou non –, la hausse de la demande liée au télétravail ou à la 5G qui va nous obliger à renouveler nos équipements. En parallèle de tout cela le dérèglement climatique et les enjeux géopolitiques entraînent encore un accroissement de la pénurie.

Taiwan a dû choisir entre fournir de l'eau à sa population ou produire des puces pour les derniers iPhone. Pékin, pour sa vitrine diplomatique que sont les JO d'hiver, a arrêté les usines de magnésium qui servent dans de nombreux alliages afin de réduire ses émissions de CO2. Les conflits entre la Chine et les États-Unis obligent les fabricants à revenir dans les pays où la dépendance technologique est irréversible. Aux USA, Intel va reconstruire deux usines à 10 milliards chacune et une usine de silicium, soit un investissement de 100 milliards sur dix ans.

En Europe, on vise 20 % de la production sauf que la filière est partie, à Taiwan notamment. Nous allons donc devoir recréer une filière et je sais que la CGT a un projet dans ce sens. Il faudra que nous allions plus loin et que les grands groupes qui détournent l'argent du chômage partiel soient forcés à verdir leurs productions, que l'on crée des filières en lien avec les donneurs d'ordres de la réparation ou du recyclage des composants, en étant bien plus ambitieux que les pseudo-critères européens en matière de réparation des téléphones ou des ordinateurs.

Il faut former les salariés et nous pouvons utiliser l'APLD pour cela. Il est urgent que nous travaillions tous ensemble, entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants, parce que nous sommes tous dans la même « galère ». Nous l'avons bien vu dans notre filière et je suis sûr que les trois-quarts d'entre vous ont été à l'arrêt à cause de la pénurie de composants. Il faut donc que nous prenions des engagements forts lors de ce 42^{ème} congrès pour créer un vrai projet industriel avant que nos patrons ne s'accaparent tout l'argent.

Maël LE GOFF, Fonderie de Bretagne Caudan

Les fonderies ont vécu une année compliquée et nous avons mené le combat seuls. Nous avons eu un gros souci avec les syndicats des donneurs d'ordres : ceux de PSA sont gangrenés par une lutte interne et ceux de Renault ne sont pas à la hauteur. Nous n'avons donc pas eu l'unité entre syndicats mais nous l'avons eue entre travailleurs des fonderies. Nous avons vécu quelque chose de fort, d'in vraisemblable même, avec deux mois de grève 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, pour obtenir simplement le droit au travail. Mais dans le même temps, 3 000 salariés de ce secteur ont perdu leur emploi l'année dernière. Ce sont autant de familles touchées par le chômage, dont certaines doivent aller aux Restos du Cœur, pendant que d'autres vont au restaurant tous les midis avec leur mandat délivré par la Fédération. Il va donc peut-être falloir se poser les bonnes questions.

Je suis pour l'unité et j'essaie de la créer au sein du collectif Fonderie comme au sein de mon entreprise, mais il ne faut pas seulement parler de faire la révolution ; il faut la faire – et nous l'avons faite ! Il va aussi falloir que la Fédération voit à qui elle donne ses mandats... et qu'elle les donne aux bonnes personnes. Si nous nous plaignons d'avoir de moins en moins de syndiqués, c'est de notre faute. Il faut arrêter de se regarder le nombril et travailler pour inverser la tendance.

Xavier PETRACHI, Airbus Toulouse

Je voudrais parler de la question écologique et industrielle. Aujourd'hui, on ne peut plus penser l'industrie dans une logique de consommation infinie basée sur les énergies fossiles. Nous ne pouvons plus regarder l'industrie piller l'ensemble des richesses du sous-sol. Nous devons donc essayer de réinventer un imaginaire, en se posant la question suivante : quelle industrie voulons-nous pour répondre aux besoins élémentaires de la population ? Il faut repenser toutes nos filières industrielles dans ce sens, et si cela doit passer par des réquisitions, voire des nationalisations, faisons-le !





Éric MOULIN

Pour libérer l'industrie de la finance, il faut nécessairement taxer fortement les destructions d'emplois dans le cadre des délocalisations. Quand il y a transfert des capacités productives d'un pays vers un autre, cela entraîne de facto le déplacement d'un flux de capital vers un pays étranger. C'est ainsi que, par des montages financiers complexes, les actionnaires déplacent au gré de leurs objectifs financiers des pans entiers de notre industrie. Les attaques que subissent actuellement les salariés des fonderies françaises rentrent pleinement dans cette logique capitaliste.

L'autre côté néfaste de ces déplacements de productions réside dans l'impact environnemental qu'engendrent ces pratiques spéculatives. Le coût environnemental est énorme, tant financièrement qu'en termes d'impact carbone, sans compter que ces productions font inévitablement leur retour dans les pays de production initiale car il s'agit bien souvent de biens de consommation. Les emplois ainsi détruits coûtent en conséquences humaines subies, mais aussi en coût financier public par la prise en charge sociale du chômage engendré. Enfin, le coût de l'impact carbone par le transport par voie maritime, aérienne ou routière est désastreux car il faut monter, assembler ou vendre ces productions bien loin de leur lieu de création initiale. Oui, il nous faut donc créer un protectionnisme français pour protéger nos industries de l'appétit féroce des actionnaires.

L'autre axe de travail doit résider dans la sécurisation des finances publiques. Qu'il s'agisse de délocalisation, ou même de relocalisation pour coller à l'effet de mode actuel du made in France, il faut juridiquement encadrer l'utilisation des capitaux publics et arrêter le blanc-seing accordé bien trop généreusement par les politiques de tout bord aux entreprises. Les financements publics territoriaux, régionaux, voire nationaux doivent être impérativement conditionnés à la sécurisation des productions en France, mais surtout à celle des emplois. Il n'est plus possible que les pays, et notamment la France, subissent le diktat de ces consortiums financiers sans pouvoir leur opposer la moindre contrainte. Ils bénéficient de droits mais il faut maintenant leur imposer des devoirs. L'argent des citoyens ne doit plus être versé sans contrepartie. Si l'entreprise perçoit sous différentes formes de l'argent public, alors elle doit se voir imposer des règles si, à un moment donné, elle veut arrêter ou délocali-

ser son activité. L'entreprise ainsi concernée ne devrait plus être mise en plan de sauvegarde ni en redressement judiciaire mais placée sous la tutelle de l'État, avec l'objectif de maintenir les emplois et les productions dans le pays.

Bien évidemment, des mécanismes aussi complexes ne peuvent se détailler lors d'une intervention de trois minutes mais bien dans un cadre de construction syndicale impliquant toutes les structures nationales de la CGT.

Dalila BELAKAHAL, MBF Saint-Claude

MBF était un sous-traitant automobile de 250 salariés dont le principal client était PSA. Pour contrer la stratégie de suppression de la filière fonderie en France, nous avons lutté en bloquant l'usine trois mois, d'avril à juin 2021, avec comme seul objectif de trouver une solution pour la pérennité de nos emplois, de notre entreprise, et éviter la liquidation.

Nous avons mené une multitude d'initiatives, toutes celles qui pouvaient être imaginées : manifestations locales, rassemblements parisiens, blocages d'usine chez Renault et PSA, interpellations et rencontres avec les différents acteurs locaux et nationaux, etc. Beaucoup d'initiatives qui, malheureusement, n'ont pas empêché de mettre en œuvre les décisions politiques et stratégiques opérées par le capital et l'État, à savoir, liquider l'entreprise le 22 juin 2021, avec ses 250 salariés.

Malgré cette décision scandaleuse, nous ne nous sommes pas résignés et avons décidé collectivement de continuer à lutter en portant un projet de reprise par les salariés à travers une Scop. L'objectif était de faire perdurer une entreprise industrielle dans un bassin d'emploi déjà hyper sinistré du fait de la désindustrialisation.

Nous avons élaboré, avec un collectif d'anciens salariés, un projet social industriel et économique. Malheureusement, comme à leur habitude, Renault et PSA ont failli aux engagements qu'ils avaient pris. Depuis la liquidation, pour qu'une éventuelle activité industrielle perdure et que des familles puissent continuer à vivre dans le territoire, cela fait 224 jours que nous avons mis sous protection l'outil de travail et occupons l'usine afin d'éviter la vente par le liquidateur.

Nous pensons qu'un projet de reprise de la fonderie devrait être vu comme un bien commun au service de tous. C'est ce qui permettra également de garder une économie locale qui pourrait éviter l'exode de la population, mais aussi de maintenir des services publics puisque l'un ne va pas sans l'autre. En tout cas, nous sommes déterminés à nous faire entendre pour demander réparation auprès des constructeurs PSA et Renault qui ont organisé la fermeture de l'entreprise.

Depuis le début de la semaine, nous avons entendu prôner l'unité par beaucoup de camarades de Renault et PSA. Sauf que la réalité, c'est que la bataille contre vos tauliers, nous l'avons menée seuls. Malheureusement, le résultat, ce sont des drames humains, des milliers de travailleurs qui se retrouvent sans emploi.

Pour que d'autres travailleurs ne subissent pas ce que nous visons à Saint-Claude, à Châtelleraut ou encore à Decazeville, il faut vraiment prendre en compte et mettre en œuvre cette question de l'unité, des relations entre les syndicats des sous-traitants et des donneurs d'ordres.

Florent TRINQUART

La stratégie de nos patrons est de nous diviser et ils ne veulent surtout pas que nous ne nous rencontrions. Dans la branche fonderie, nous organisons régulièrement des visio-conférences ; le problème est que seuls des syndicats de sous-traitants y participent, et ceux de Renault et PSA très rarement. Je pense aussi que nos camarades qui siègent au conseil d'administration de Renault et PSA devraient intervenir auprès de leur employeur respectif pour

leur demander de porter les sous-traitants plutôt que de les écraser.

Pour Alvanco, nous avons proposé une nationalisation temporaire, le temps de retrouver un investisseur sérieux car quand on voit ce que Saint-Jean Industries a fait avec UBB, on peut avoir peur. En 2009, lorsque que je travaillais pour Rencast, nous avons fait trois semaines de grève pour que Renault et PSA nous redonnent des volumes mais les syndicats des donneurs d'ordres ne nous ont jamais appelé. Et si la direction de Renault avait finalement accepté, c'est parce que nous avons réussi à arrêter sa production.

Il me semble aussi que nos camarades de GM&S ont déposé un projet de loi – que je vous invite à lire sans modération – visant à responsabiliser les donneurs d'ordres. A nous de le faire lire dans les commissions paritaires, les conseils d'administration, les CSE, etc. Nous avons des moyens, au niveau national comme international par l'intermédiaire de la branche pilotée par Boris Plazzi, pour éviter le dumping social entre travailleurs européens.

Fabrice LALLEMENT, *Soitec Bernin*

La filière électronique se subdivise en deux parties : l'amont (semi-conducteurs, microcomposants), qui est la plus capitalistique et sur laquelle pèsent des enjeux géopolitiques énormes, et l'aval (assemblage et sous-traitance), qui compte beaucoup de grosses PME, a subi énormément de délocalisations et est responsable de 50 % des arrêts observés sur les chaînes automobiles. Aujourd'hui, les fabricants de semi-conducteurs ont la main sur toute la filière et nous devons être capables de travailler ensemble pour bâtir une filière complète. Nous avons commencé à y travailler avec nos camarades de Renault, pour faire le lien entre filière électronique et filière automobile, et trouver un équilibre.

Dominique MARTINEZ

Sont-ils partants ?

Fabrice LALLEMENT

Tous les syndicats de l'assemblage et de la sous-traitance doivent se mettre en ordre de bataille et initier ce travail. C'est tout l'intérêt de travailler au sein du collectif Industrie et pas seulement de discuter entre gros syndicats.

Dominique MARTINEZ

Au bout de la chaîne, il y a le coût du capital. Le moment est venu d'aborder ce deuxième thème.

Philippe VERBEKE

Vous avez tous constaté le niveau historique atteint par la Bourse en 2021. Les entreprises du CAC 40 ont en effet redistribué 60 milliards d'euros à leurs actionnaires en 2019, 42 milliards d'euros en 2020, puis 51 milliards d'euros en 2021 (dont 7 milliards de rachats d'action). Sur les vingt dernières années, cela représente une augmentation des dividendes de 300 %.

On peut aussi parler du coût public du capital. Les entreprises touchent en moyenne 150 milliards d'euros par an de l'État, auxquels s'ajoutent les 155 milliards d'aides liés à la crise de la Covid, le tout sans conditionnalité sociale, écologique ou fiscale. Comment intégrer ces éléments dans notre travail revendicatif quotidien, dans l'entreprise comme dans l'espace public, au service du rapport de forces ? Cette rémunération excessive du capital entraîne en effet une pression considérable sur l'emploi, les salaires et les investissements. Les directions d'entreprise mènent aussi un travail psychologique considérable auprès des salariés pour tenter d'étouffer leurs revendications en noircissant en

permanence le tableau. Il est donc intéressant de leur révéler des chiffres auxquels ils n'ont pas forcément accès et de tenter d'infléchir les esprits pour donner confiance dans la revendication, et donc dans la mobilisation.

Des outils existent ou sont en construction. Nous avons dans les CSE des experts qui peuvent nous aider à réunir les données pour informer les salariés mais un travail fédéral et confédéral est également en cours. Des outils sont en train d'être construits pour chiffrer les aides publiques touchées par les entreprises et une étude est en cours du coût du capital, qui sera disponible notamment pour les syndicats des PME.

Je voudrais aussi revenir sur la démarche menée chez ArcelorMittal lors des négociations salariales de novembre dernier. Nous avons mené une campagne de fond sur les salaires depuis le mois de septembre et avons regardé comment donner des points de repère aux salariés. Pour ce faire, nous avons additionné les dividendes versés aux actionnaires depuis l'OPA de Mittal sur Arcelor, en 2006. Leur montant s'élève à 12 milliards d'euros de dividendes, auxquels s'ajoutent 12 milliards d'euros de rachat d'actions. Ce sont donc 21 milliards qui ont été remontés aux actionnaires en quinze ans, soit une moyenne annuelle de 1,33 milliard d'euros. Parallèlement, si les salaires avaient été augmentés de 5 % chaque année sur la même période, cela n'aurait coûté que 50 millions d'euros à l'entreprise, soit 3,7 % des sommes versées chaque année aux actionnaires.

Sur la base de ces éléments, nous avons mené une consultation qui a abouti à une demande d'augmentation de 5,3 %, avec un talon de 120 euros pour les bas salaires. Après un mouvement de grève, notamment sur le pôle dunkerquois, nous avons finalement obtenu une augmentation générale de 2 %, avec un talon de 50 euros, et 0,8 % pour les augmentations individuelles. Nous avons aussi obtenu une deuxième prime pouvoir d'achat (prime PEPA), après les 1 000 euros versés en 2021, nos patrons l'ayant conditionnée à la conclusion d'un accord salarial.

Dominique MARTINEZ

Dirais-tu que cette information a été décisive pour la mobilisation des salariés ?

Philippe VERBEKE

Je pense que oui. Ce n'est pas la première fois que nous les informons de ce qui remonte à la famille Mittal, qui détient à peu près 40 % du capital d'ArcelorMittal. Le rapport de forces se construit dans la durée. Notre groupe devrait annoncer des bénéfices historiques de l'ordre de 12 ou 13 milliards d'euros au printemps prochain, ce qui est énorme en pleine période de Covid.

Dominique MARTINEZ

Vous servirez-vous de ces résultats lors des prochaines NAO ?

Philippe VERBEKE

Cela devrait en effet être de nature à relancer la mobilisation. De manière générale, nous essayons de détacher la question de la rémunération des NAO pour mobiliser en permanence sur ce sujet.

Dominique MARTINEZ

Et la Fédération a des choses à proposer pour aider à décrypter la logique à l'œuvre dans les entreprises.

Philippe VERBEKE

Des éléments sont effectivement en construction avec nos experts, entre la Fédération de la métallurgie et



la Confédération. Nous travaillons notamment à des outils qui permettront de tracer les aides publiques versées aux entreprises.

Sébastien BENOIT, *Chantiers de l'Atlantique Saint-Nazaire*

Les Chantiers de l'Atlantique Saint-Nazaire emploient plus de 8 000 travailleurs : 3 400 salariés en CDI et plus de 200 entreprises sous-traitantes, avec parmi elles bon nombre de travailleurs détachés venus des pays de l'est ou du sud de l'Europe pour gagner leur croûte, comme nous, sur le chantier.

La financiarisation a pour notre syndicat un vrai visage : celui de l'intensification du travail, de la mise en concurrence entre les travailleurs poussée à l'extrême et, de l'autre côté, le pognon fantastique que les patrons accumulent grâce à cela. Depuis deux ans, les croisières sont quasiment arrêtées et pourtant, on continue à fabriquer des paquebots à plus d'un milliard d'euros. Les armateurs tirent un profit considérable du marché de la croisière et ne veulent pas s'arrêter là. Ils ont de l'argent pour attendre, placé dans des paradis fiscaux, là où leurs navires sont immatriculés.

Les chantiers eux aussi s'en tirent très bien. Malgré un arrêt total de la production de deux mois pour le premier confinement à la maison, nous avons appris récemment que notre boîte avait fait quasiment autant de bénéfices que l'année précédente. Nous avons traversé plusieurs étapes récemment – des menaces de fermeture après la crise de 2008, la vente du chantier – et notre syndicat a toujours eu pour ligne de conduite de ne pas croire que nous aurions gain de cause en conseillant les patrons sur tel ou tel marché à conquérir, ou qu'un actionnaire serait mieux qu'un autre pour défendre nos intérêts. Pour les patrons, c'est la rentabilité financière qui compte et rien d'autre. Alors ils savent dire que ce sont eux les propriétaires, que ce sont eux qui commandent dans cette société, mais il y a quand même un os pour eux : c'est que c'est nous qui la faisons tourner, et c'est cette force là que nous avons choisi de mettre en avant pour tous nous unifier sur le site.

Au mois de mars 2020, au démarrage du premier confinement et alors que le patron voulait que l'on continue la production, on a vu plus de 1 200 travailleurs se mettre en grève au pied des navires en refusant de monter à bord. Il n'était plus question de différence entre nous, de CDI ou d'intérimaires, de Français, de Polonais, d'Italiens ou d'Espagnols, de donneurs d'ordres ou de sous-traitants. Nous nous sommes tous retrouvés pour refuser de faire confiance au patron, refuser de le laisser décider à notre place de ce qui était bon ou pas pour notre santé, et je peux vous dire ce sont des moments marquants, qui font chaud au cœur quand on sait toutes les divisions que le patron tente de créer entre nous au quotidien. Et notre patron a dû céder.

C'est pour ces moments-là que nous sommes fiers de militer dans mon syndicat. Comme tout le monde ici, on « galère », on n'arrive pas à mobiliser comme on voudrait, on se bat pour ne pas passer trop de temps en réunion avec le patron mais plus avec nos collègues ou à faire des tournées d'atelier, et ces moments de lutte doivent être notre boussole. Nous ne pouvons pas nous en passer pour nous battre pour nos salaires, pour l'emploi, pour nos conditions de travail. Nous voulons également créer des liens avec les syndicats des sous-traitants mais ils se feront dans la lutte.

Jean-Marie VERNHES, *Aubert & Duval Pamiers retraités*

Déjà, de 1840 à 1860, la compagnie des forges d'Orléans, dans le bassin de Decazeville-Aubin, distribuait 95 % de ses bénéfices en dividendes, affamant les ouvriers par des salaires de misère. De là est né le 17 octobre 1869 ce qui conduisit plus tard à Germinal, et le poème Aubin de Victor Hugo, suite à une fusillade destinée à mater une révolte qui fit dix-sept morts, dont des enfants, plus six qui ont succombé de leurs blessures.

Je suis fils de mineur du pays de Decazeville-Aubin et

je terminerai mon intervention en adressant mon soutien fraternel et affectif aux salariés de la SAM, qui en sont à un an de lutte et 74 jours d'occupation pour protéger leur outil de travail. Je sais qu'ils ont été émus aux larmes par notre ovation méritée pour leur lutte exemplaire.

Le capital rêve de revenir à l'époque de Germinal. Plutôt que de leur offrir un rêve, soyons, par notre forte mobilisation et la convergence, leur cauchemar. Vive la fraternité ! Vive la solidarité ! Vive la convivialité. L'union et pas de division entre nous ! C'est un joli nom que « camarade ».

Xavier RAYNAUD, *Renault retraités*

Sur les relations entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants, voici quelques années, nous avons réussi à intégrer les fonderies de Bretagne et du Poitou. J'étais DSC à l'époque et nous faisons un réel travail de fond avec les camarades des fonderies, de leurs sous-traitants et du collectif Automobile fédéral. Nous étions sur le terrain et avons réussi à sauver les fonderies du Poitou et de Bretagne. Nous distribuions des tracts, allions au contact des salariés des fonderies et quand ils appelaient à la grève, nous appelions aussi à la grève dans notre entreprise, ce qui ne se fait plus du tout aujourd'hui. Ainsi, quand les salariés de GM&S sont allés à Flins, ils n'ont trouvé personne pour les accueillir, pas même un camarade de la CGT ! Si nous voulons continuer à nous battre, il va falloir aller au contact avec les salariés, pas seulement appeler à la grève générale. C'est dans les entreprises, avec les syndiqués et les salariés que nous arriverons à mobiliser et à faire reculer les patrons ; sinon, nous crèverons tous les uns après les autres.

Julien GUYOT, *Aperam Gueugnon*

Le syndicat Aperam Gueugnon est majoritaire depuis sa création en 1936, dans une usine de 750 salariés qui va fêter ses trois-cents ans l'année prochaine et que Mittal, l'actionnaire majoritaire, est capable de fermer d'un claquement de doigt... mais nous ne nous laisserons pas faire !

En septembre 2020, la direction du groupe d'Aperam annonce un plan de restructuration, avec la volonté de balayer les instances et de ne pas communiquer aux élus les éléments nécessaires à la compréhension de ce plan impactant plusieurs sites français.

La direction veut aller à vitesse grand V, sans informer le CSEC (seule instance nationale française dans notre groupe), lui permettant ainsi de morceler l'information diffusée sur les sites tout en reléguant la gestion de la suppression du personnel à ces mêmes sites. Cette direction veut emmener les organisations syndicales en dehors de tout cadre légal.

Nous comprenons rapidement, en communiquant avec nos camarades CGT des autres sites du groupe, qu'il s'agit en fait d'un PSE déguisé. Ce projet a pour but de supprimer 110 postes sur 700 sur le site de Gueugnon, en Saône-et-Loire, et 80 sur 220 sur le site de Pont-de-Roide, dans le Doubs.

Les élus CGT interpellent l'expert qui était le leur depuis de nombreuses années et comprennent vite qu'il allait accompagner le projet. C'est pourtant un cabinet bien connu de la CGT et mandaté par de nombreuses instances de notre organisation.

Les élus CGT de Gueugnon, majoritaires, votent la désignation d'un nouveau cabinet d'expert, Alter, en novembre 2020. Trois jours après cette désignation le secrétaire du CSEC reçoit une assignation, la direction contestant la désignation d'un nouvel expert ainsi que les missions d'expertise. Cette procédure n'a pas eu de suite.

En février 2021, la direction assigne une nouvelle fois les élus du CSEC suite à la désignation d'Alter pour les procédures d'information récurrentes 2021. Elle conteste alors le contenu des lettres de mission et demande l'annulation du mandatement de notre expert sur les trois consultations obligatoires.

Le tribunal de Bobigny a débouté la direction de toutes ses demandes malgré un accord de dialogue social qui stipule que « *les lettres de missions doivent être établies en accord avec l'employeur* ».

Après un gros travail avec Alter, le syndicat CGT de Gueugnon décide d'avancer sur trois axes. Le premier est d'informer au mieux les salariés pour construire un rapport de force sur notre site ; de nombreux débrayages et prises de paroles sont organisés et très suivis. Nous décidons également de mener une bataille juridique pour, dans un premier temps, calmer les ardeurs de notre direction et gagner du temps, ce qui va nous permettre – et c'est notre troisième axe – de construire et proposer un projet alternatif.

Durant plusieurs mois, le rapport de force se construit, dans l'usine et devant les tribunaux, jusqu'à une grande manifestation organisée dans notre ville de Gueugnon qui va regrouper environ 750 personnes issues du personnel des forges, mais également de la population gueugnonnaise qui a bien compris le danger pour notre bassin d'emploi. Je remercie d'ailleurs à cette occasion l'ensemble des camarades CGT qui sont venus nous soutenir.

Notre projet alternatif est pour nous stratégique, l'inox étant essentiel pour le développement de la filière hydrogène, pour la pile à combustible, le stockage et le transport de l'hydrogène. Notre syndicat a donc interpellé les élus politiques locaux mais aussi le ministère de l'Économie et de l'Industrie, Aperam étant un groupe qui bénéficie d'aides publiques conséquentes, tout en réalisant d'énormes bénéfices, mais nous n'attendions pas grand-chose de cette majorité présidentielle. Nous avons aussi reçu un candidat à l'élection présidentielle, Fabien Roussel, pour lui présenter notre projet alternatif.

Après tout ce travail et cette démonstration de force, la direction est contrainte de revoir son projet. Elle avait en effet prévu la suppression de 120 emplois sur Gueugnon et nous serions bien incapables de faire face à la forte hausse de production si nous les avions perdus. Nous avons d'ailleurs même réussi à inverser la tendance puisque la direction a été contrainte de réaliser 40 embauches en fin d'année 2021 et aussi de débloquer plusieurs millions d'euros d'investissements supplémentaires. Notre prochain objectif sera de faire embaucher les 90 intérimaires qui sont indispensables pour la bonne marche de notre usine.

Nous essayons maintenant de reprendre la main sur la stratégie industrielle du groupe, en étant force de proposition, pour pérenniser nos emplois. Quoi qu'en disent certains, les ouvriers sont bien les mieux placés pour savoir ce dont ils ont besoin pour faire progresser l'outil industriel. La force d'une CGT organisée, c'est aussi ça : être à la reconquête de notre outil industriel, pour produire mieux, dans de meilleures conditions, et que ce travail profite à tous.

Stéphane MERIODEAU, Thales Services numériques

Nous avons besoin de renforcer notre base et notre organisation pour porter les revendications sur le terrain, avec une CGT qui soit visible et efficace. J'en profite pour saluer les camarades mobilisés pour les salaires et la convention collective, surtout là où la CGT est présente, c'est-à-dire sur les sites de Grenoble, Lyon, Toulouse, Vélizy, et Bordeaux, ainsi que les salariés mobilisés via l'intersyndicale, dont la CGT est malheureusement absente. Nous essayons aussi d'utiliser au mieux le renfort des UL et des UD dans cette lutte, car la lutte est fondamentale pour donner envie de s'engager dans la CGT.

Nous avons besoin d'élargir notre base sur les thèmes sociétaux et environnementaux, auprès notamment des femmes, des jeunes, des ingénieurs et des techniciens, et on peut remarquer que beaucoup s'engagent mais en dehors

de la CGT. Il y a donc un travail à faire sur notre image pour attirer davantage de monde à la CGT, notamment dans les entreprises comme la nôtre, où il n'y a quasiment que des cadres. Il faut aussi écouter ceux qui rejoignent la CGT et qui s'étonnent de voir que nous rentrons dans les logiques des GAFAM, en utilisant Google par exemple. Il faut absolument dénoncer l'hypocrisie patronale, financière et politique avec des propositions concrètes et construites ensemble pour résoudre les problèmes sociétaux et environnementaux.

Je prendrai deux exemples, d'abord sur un plan plutôt local et horizontal car il nous faut construire des revendications dans les bassins d'emploi. Le premier est celui de la troisième ligne de métro de Toulouse, dite « *Airbus express* » car elle sert à relier deux sites du groupe. Les autres entre-



prises du bassin d'emploi, parce qu'elles n'ont pas le poids d'Airbus et parce qu'elles ne s'organisent pas entre elles, n'arrivent pas à peser sur les déplacements quotidiens de leurs salariés, qui sont du temps de travail.

Le deuxième point est de s'organiser au plan national et verticalement, par filière. Sur ce point, je reviendrais sur une mobilisation chez Thales pour dénoncer l'hypocrisie, l'inaction du gouvernement et de l'État en tant qu'actionnaire. On peut noter que tout part à vau-l'eau, avec la vente de la signalisation ferroviaire à Hitachi Rail alors que l'on prône la diversification de l'activité, ou la faible mobilisation sur le fait d'interpeller les candidats et le gouvernement sur la réindustrialisation. Nous allons nous appuyer sur tous les camarades pour revenir dans la lutte sur ces sujets, à condition de se baser sur une CGT qui soit solide et efficace.

Axel PERONCZYK, Luxfer Gerzat

Notre usine a fermé en 2019, entraînant 136 licenciements et la suppression de 27 postes d'intérimaires. Ancienne filiale de Pechiney, elle avait été reprise par une ancienne filiale d'Alcan et était spécialisée dans la fabrication de bouteilles d'oxygène médicale, d'appareils respiratoires isolants pour les pompiers et de diverses pièces d'armement. Notre usine a fermé alors qu'elle était rentable et que



son bénéfice net avait progressé de 55 % par rapport à l'année précédente. Pour notre groupe, cette fermeture n'avait même pas pour but de délocaliser la production mais de profiter de sa situation de monopole pour prendre le marché à la gorge en fermant la dernière usine européenne, en vendant des produits venant d'une autre usine à bas coût, en supprimant tous les produits haut de gamme et en faisant flamber les prix.

Le 7 janvier 2022, nous avons réussi, après 1 138 jours de lutte, à faire revenir un industriel pour relancer notre activité. Le problème, c'est que nous avons perdu nos emplois, nos machines et nos savoir-faire mais nous nous sommes battus jusqu'au bout et avons réussi à convaincre un industriel de réinvestir, avec un investissement de 57 millions d'euros de l'État, de la métropole de Clermont-Ferrand et de la région Auvergne-Rhône-Alpes pour relancer l'activité. C'est une première bataille gagnée. Il faut maintenant faire sortir l'usine de terre, recréer les emplois disparus voilà deux ans et réactiver une activité pérenne.

Pour parler de ce qui a marché, au sein de la CGT, nous avons réussi à rassembler au sein de collectifs, en organisant des réunions en audio ou en visio-conférence, avec la Fédération, l'UD, l'animation régionale ou la Confédération. Philippe Martinez est intervenu plusieurs fois auprès de Bruno Le Maire, Fabrice est intervenu au niveau régional et nous avons réussi à pousser à tous les niveaux. Nous avons aussi travaillé en filière, avec la CGT d'Air Liquide, qui est l'un de nos plus gros clients, ou les syndicats de nos fournisseurs, dont Constellium et Sabar, qui se retrouvent aujourd'hui en grande difficulté.

Cette mobilisation au sein de la CGT et sur le territoire clermontois, avec le soutien des entreprises de la métallurgie et de l'USTM, a marché. Notre syndicat était jeune, c'était mon premier mandat mais nous avons heureusement été entourés et je pense que c'est ce collectif qui a marché. La CGT nous a apporté son support mais le plus gros du travail a été réalisé par les salariés. Après plus de deux ans et demi de combat, ce sont eux qui sont arrivés, à partir de leur seul savoir-faire, à reconcevoir leur usine et à y intéresser un industriel et l'État pour que 100 millions d'euros y soient investis et pour que nous ayons l'espoir de voir des emplois recréés à partir de 2024.



Ghislaine GISTAU, SAM Decazeville

Notre entreprise a été placée en liquidation judiciaire le 22 novembre mais nous ne sommes pas résignés. Cela fait 73 jours que nous avons décidé de mettre l'outil de production sous notre protection et que nous nous battons pour qu'un projet alternatif puisse voir le jour. La région Occitanie soutient cette idée et porte un projet qui permettrait le redémarrage de cette usine. Nous considérons en effet que la filière fonderie à un avenir dans d'autres domaines que l'automobile. Nous luttons également pour que des mesures d'accompagnement exemplaires soient accordées aux salariés les plus âgés, avec notamment des départs en préretraite.

David GISTAU, SAM Decazeville

Cela fait effectivement 73 jours que nous avons décidé de placer l'outil de production sous notre protection dans le but de voir émerger un projet alternatif, mais cela fait presque un an que nous sommes mobilisés puisqu'une première manifestation avait déjà rassemblé 800 personnes le 4 février 2021. Ces 73 jours ont été rythmés par des mobilisations, notamment celle du 1er décembre dernier sur laquelle je souhaiterais revenir.

L'un des thèmes de notre congrès est « une fédération renforcée et organisée pour gagner » et je pense que nous sommes un exemple de ce qui peut être fait. Cette lutte est possible parce que sur 333 salariés, il y a 148 syndiqués de la CGT. Nous avons toujours eu une vraie vie démocratique, qui a toujours fait des syndiqués des acteurs et des décideurs, mais dans le cas présent, ce sont tous les salariés qui sont acteurs et décideurs. Nous avons tenu plus de 80 assemblées générales et tout a été décidé avec eux, ce qui a contribué à avoir un tel mouvement. Si la journée du 1er décembre a été une réussite, c'est parce que notre organisation a su faire travailler ensemble toutes ses structures. Sans cette culture d'organisation, ce que nous faisons aujourd'hui ne serait pas possible.

Nous en sommes à 73 jours de lutte, de solidarité, de colère, d'amitié et de partage. Nous avons vécu des moments extraordinaires et sommes en train d'écrire une page d'histoire sociale de notre département car les salariés ont décidé de conserver leur dignité, et cela passe par le fait de conjuguer le verbe résister au présent. Il s'agit en effet d'un acte de résistance. C'est un sacrifice que de passer les fêtes de fin d'année dans l'usine mais nos enfants sont fiers de ce que nous faisons. Ils pourront dire que leurs parents auront tout fait pour n'avoir aucun regret.

Nous ne savons pas comment tout cela finira. Ils prendront tout nous prendre mais pas notre solidarité, ni notre dignité, ni notre amitié. A 230, nous leur fichons la trouille et si tous nos adhérents se lèvent en même temps, nous donnerons confiance à tous ces salariés essentiels et oubliés qui n'attendent qu'une chose : voir des jours heureux. Et notre organisation est la mieux placée pour faire en sorte que ces jours heureux soient à portée de main.

Édith BIECHLE

Au nom des congressistes, sachez que nous sommes là et que nous vous soutenons dans votre combat. Vos enfants ne sont pas les seuls à être fiers de vous ; nous le sommes aussi !

Dominique MARTINEZ

Abordons à présent la question de l'urgence environnementale.

Fabrice LALLEMENT

On ne peut que se réjouir que, depuis quelques années, la problématique environnementale soit au centre de nombreux travaux de la CGT, en particulier dans la perspective de la réindustrialisation du pays. Aujourd'hui, avec

les données scientifiques dont nous disposons, la question n'est plus de savoir si l'activité humaine est à l'origine des bouleversements en cours mais comment concilier réponse aux besoins et modèle de développement soutenable, ce qu'il n'est pas dans beaucoup d'endroits du globe, en particulier chez nous.

Nous évoluons dans un milieu capitalistique ultra-financiarisé qui accentue des inégalités qui deviennent insoutenables à l'échelle du globe. On constate une accélération du pillage des ressources et une augmentation des pollutions qui menacent clairement nos conditions de vie actuelles sur Terre. Contrairement à ce que l'on dit souvent, ce n'est en effet pas la Terre mais nous qui sommes en danger.

En tant que syndicalistes, nous avons pour mission d'être acteurs de cette bifurcation sociale et écologique qui s'impose à nous. Nos camarades connaissent leur filière et savent ce qui doit être fait pour aller vers plus de sobriété. Nous devons être capables d'élaborer des projets industriels qui tiennent compte de l'ensemble du cycle des produits.

L'enjeu principal est aujourd'hui de concilier emploi et diminution de notre empreinte écologique, et nous pouvons intervenir à plein d'endroits, en parlant des procédés de production, en mettant en place des filières de réparation et de recyclage, en augmentant la durée de vie des produits et en relocalisant les productions au plus près de leur lieu de consommation.

L'intérêt de ce congrès est de faire le point sur les initiatives que vous avez pu mettre en place dans vos syndicats ou les travaux que vous avez menés dans vos filières. Notre but est de les faire connaître et de créer des dynamiques similaires dans toutes les autres filières.

Vos CSE ont des nouvelles prérogatives : vous avez la possibilité de vous faire assister par des experts, d'agir lors des consultations, d'utiliser votre droit d'alerte, d'avoir accès à des données via la BDES. Nous devons donc être capables d'être des lanceurs d'alerte lorsque cela s'impose dans nos entreprises, pour montrer les pratiques réelles de nos directions et mettre en lumière la manière dont elles se déchargent de leurs responsabilités sociales en environnementales sur les entreprises sous-traitantes. Pour cela, il faudra former nos élus.

Les questions sociales et écologiques doivent s'intégrer aux principes de la charte d'Amiens, en particulier celui de la double besogne. Nous devons travailler à la fois sur les questions d'actualité et au changement de société nécessaire pour un meilleur futur. Cette question devient très rapidement politique car elle interroge sur les usages des produits et des technologies sur lesquelles nous travaillons dans nos filières. Pour cela, nous allons être obligés de sortir de notre zone de confort, d'aller débattre avec la population et d'avoir bien en tête que notre écosystème a des limites. Cela nous permettra d'être plus crédibles auprès de toutes les catégories socioprofessionnelles et plus audibles auprès de la jeunesse, qui est encore plus concernée par la question environnementale.

Il faut aussi que nous ne soyons plus uniquement en réaction par rapport aux nouvelles normes et aux nouvelles lois mais que nous soyons force de proposition. Il va falloir concilier le rouge et le vert et nous avons des outils pour cela à la CGT, comme le nouveau statut du travailleur salarié ou le paiement à la qualification. Il faut sécuriser les parcours et la nouvelle convention collective nationale ne va malheureusement pas dans ce sens-là. On pourrait aussi parler de la semaine de 32 heures qui diminuerait l'impact de l'activité humaine sur la planète.

Boris AMOROZ, *Alstom Saint-Ouen*

Si nous voulons répondre aux besoins environnementaux, de mobilité et aux objectifs de baisse du CO₂, il va falloir démultiplier les réseaux ferroviaires et les matériels roulants. Ainsi les camarades de la CGT Cheminots ont fait des études prospectives qui prévoient une multiplication par deux, trois voire quatre des matériels ferroviaires d'ici 2050 pour tenir ces objectifs. La CGT a là un rôle important à jouer car nous pouvons être force de proposition sur le projet de société et sur le projet industriel qui le soutient. C'est cela qui est à travailler avec les salariés car les sujets environnementaux et de transports sont un angle fort pour les interpeler.

Mais que se passe-t-il aujourd'hui dans le ferroviaire ? Des opérations financières d'absorption, de fusion et de concentration. France Rail en Lorraine, passé par British Steel, est maintenant repris par Saarstahl, qui a tenté de délocaliser en Allemagne la production d'acier d'Ascoval qui les alimentait, ce qui a même poussé celui qui nous sert de ministre de l'Économie à réagir à l'automne dernier. Thales ferroviaire va être vendu à Hitachi, avec à la clef des synergies, notamment dans les établissements Thales et CSEE de la banlieue parisienne sud. Vous le savez, Alstom est maintenant détenu par un fonds de pension québécois qui a réuni Alstom et Bombardier Transport, avec l'intégration future de l'usine de Crespin dans Alstom et la cession de l'usine alsacienne de Reichshoffen à CAF. Là, le coût du capital, on se le mange ! Bouygues a vidé la caisse en partant. Le coût de la fusion est énorme, avec à la clé des synergies, c'est-à-dire des réductions des capacités industrielles et de conception.

Alors que l'on est au taquet et que les usines sont débordées, Alstom a pris la décision de fermer l'usine Aptis à Strasbourg et de licencier 150 salariés en Suisse et 1 500 en Allemagne. Nous adressons donc, au nom de la CGT Alstom, notre soutien aux collègues de Suisse et d'Allemagne.

L'innovation est à zéro et il y a peu d'investissements, sauf pour le plan stratégique Alstom in Motion qui reprend les stratégies absurdes déployées dans l'automobile au cours des décennies passées. Ainsi, les délocalisations vers les pays à bas coût doivent aller crescendo. L'objectif est de porter, entre 2020 et 2025, la part des pays à haut coût de 60 % à 40 % dans la production, de 60 % à 40 % dans les achats de composants et de 50 % à 30 % dans l'ingénierie. Nos propositions sont les suivantes.

- des relocalisations ;
- de la recherche et développement, et de l'innovation ;
- une intervention des travailleurs, de la population, des opérateurs ferroviaires, des états et des entités publiques ;
- la création d'un GIE (groupement d'intérêt économique) ferroviaire, qui est plus que jamais d'actualité.

Éric PECQUEUR, *Toyota Valenciennes*

En 2021, les entreprises du CAC 40 ont généré 137 milliards d'euros de bénéfices, de quoi donner du travail à 3,4 millions de personnes, avec un salaire de 2 000 euros nets, cotisations sociales incluses. Il y a de quoi avoir de la rage contre tous ces patrons qui licencient ! Il y a de quoi avoir de la rage de se retrouver au chômage !

Ces licenciements touchent tout le monde. Les usines de Flins et de Douvrin sont menacées de fermeture. Pourquoi alors chercher des boucs émissaires dans nos rangs ? Le responsable de ces licenciements, c'est le patronat, qui cherche à faire du fric en nous mettant dehors ! Et si l'un de vous à une solution à me donner pour mettre les travailleurs en grève quand ils n'ont pas le couteau sous la gorge, je suis preneur.





Que faut-il retirer de ce débat ? Que parce que nous sommes en difficulté collectivement, il faudrait virer les syndicats CGT de Renault et PSA ? Non ! Il faut s'attaquer au patronat tous ensemble ! C'est tous ensemble que nous y arriverons, pas en cherchant des boucs émissaires dans nos rangs !

Mehdi DESCHANEL, *Framatome Jarrie*

Ce qui se passe chez PSA est arrivé chez nous et la Fédération nous a bien aidés à améliorer notre vie syndicale. Il n'y avait en effet aucune démocratie dans notre syndicat, qui était dirigé par un « dictateur » qui décidait de tout. Heureusement, nous en sommes sortis renforcés car la CGT, c'est ses syndiqués, pas une personne qui décide pour les autres. La CGT représente les salariés et les syndiqués et beaucoup de personnes ont du mal sur ce sujet, surtout les anciens. Ils ont aussi beaucoup de mal en matière de communication. Les salariés nous disent que les militants de la CGT sont des « dinosaures ». Il faut donc revoir toute notre communication.

Je tiens une nouvelle fois à remercier la Fédération, en particulier Patrick Bernard, qui nous a beaucoup aidés. Nous sortons de tout cela renforcés et avons réussi à quadrupler le nombre de nos syndiqués, qui sont désormais 75 (sur 280 salariés).

Laurent TRIBOU, *Lisi Automotive Nomel La Ferté-sur-Ouche*

Mon entreprise compte 217 salariés et fabrique des fixations métalliques pour les constructeurs automobiles. Nos principaux clients sont Renault et Stellantis. Je souhaitais témoigner de la situation de mon entreprise, qui est en difficulté depuis deux ans : appareil industriel obsolète, chômage partiel, départs non remplacés de nombreux salariés de production...

L'industrie libérée de la finance, ce n'est pas le cas chez nous. Sous couvert de greenwashing, la priorité est toujours le profit et la perte de nos droits sociaux. Par exemple, depuis plusieurs années, pour des raisons de coût et de capacité industrielle, une partie de nos écrous est fabriquée à Taïwan et livrée par containers via le port du Havre, pour être vendue sous notre marque.

Depuis deux ans, suite à la crise, nous rencontrons des problèmes d'approvisionnement et les coûts de transport sont en hausse. La semaine dernière, la direction de notre

groupe a présenté sa stratégie aux élus, à savoir l'électromobilité à tout crin. Pour notre site, afin de redresser notre « non-productivité », elle nous a imposé de relocaliser une partie de sa production. En contrepartie, il faudra renégocier notre temps de travail, avec pour date butoir les NAO d'avril prochain.

Dans l'Orne, nous avons créé un collectif Automobile qui rassemble des camarades de l'USTM, de l'UD et de l'UL.

Thierry GONNOT, *Renault Flins*

Renault a un plan global qui prévoit la suppression de 17 700 emplois dans le Monde, dont 7 700 en France – sans compter ceux de la sous-traitance –, tout cela parce que Luca De Meo a décidé de réduire la production de 30 % pour faire gagner de l'argent aux actionnaires. Que ce soit chez Renault ou PSA, nous sommes confrontés aux mêmes patrons, qui mènent la même politique, et si nous ne sommes pas unis pour faire reculer le patronat, nous n'y arriverons pas. Ce n'est en effet pas de la faute des travailleurs de Renault ou de PSA s'il y a des licenciements dans les fonderies.

Comment faire pour organiser la riposte ? Pourquoi ne pas avoir lancé la grève à Flins, où nous sommes déjà passés de 4 000 à 3 000 salariés ? Pas parce que nous ne voulions pas mais parce que chaque salarié se retrouve dos au mur et espère garder sa place. Quand nos camarades des fonderies ont vu leur usine fermée, nous avons bien évidemment relayé leur bataille dans nos usines et appelé les salariés à se mobiliser mais ils ne l'ont pas fait.

Que l'on travaille pour un donneur d'ordres ou un sous-traitant, le patron est le même, et c'est lui qui est responsable des licenciements. La CGT doit rester groupée pour que nous puissions y arriver tous ensemble mais vous voyez bien qu'il n'y a pas eu de grève importante depuis 1995. Ce n'est pas de la faute de la CGT. Nous ne devons donc pas nous reprocher les uns les autres de ne pas avoir lancé de grève car nous ne sommes pas en mesure de le faire pour l'instant.

Guillaume IRASQUE, *USTM 33*

Dans la bataille pour la reconquête industrielle, nous nous devons déjà de faire un bilan. Nous sommes trop souvent face au mur quand les PSE sont annoncés et que la casse de nos emplois est déjà écrite. Malheureusement, après, nous trouvons des solutions par une proposition CGT permettant de sauvegarder nos savoirs et nos emplois. Ne faut-il pas travailler, jour après jour, à des projets industriels qui répondent aux besoins des populations ?

Alors c'est vrai, trop souvent nous sommes dans la réaction. Pour illustrer mes propos, en Gironde, l'entreprise de fabrication de yachts CNB (800 salariés, 200 intérimaires) a annoncé un plan social. Avec la CGT de CNB, l'USTM 33 et l'aide précieuse de la Fédération, nous avons porté un projet qui répondait même aux souhaits du nouveau maire de Bordeaux. Il s'agissait d'un projet de construction de bateaux-taxis à zéro émission pour remplacer la flotte actuelle, mais surtout pour renforcer l'offre et répondre aux besoins des Bordelais en matière de mobilité. Malheureusement, c'était trop tard parce que les dés étaient déjà jetés et que nous n'avions plus assez de temps pour convaincre les salariés de contester cette logique financière par la diversification.

C'est bien en amont que nous devons leur proposer des pistes de développement, avec eux, les syndicats et les structures. La tâche ne sera pas facile mais elle aura le mérite d'unir les salariés, de l'ouvrier au cadre, pour les projets communs d'utilité pour nos territoires.

Maîtriser nos technologies et développer nos savoir-faire dans nos entreprises, c'est aussi le moyen de préserver notre planète. Nous pourrions ainsi démontrer que l'industrie n'est pas l'ennemie de l'environnement.

Je voulais aussi adresser un salut fraternel à nos ca-

marades de Dassault qui luttent depuis sept mois pour les salaires. Si Éric Trappier nous écoute, qu'il sache qu'ils ne lâcheront pas tant qu'ils n'auront pas obtenu les 200 euros d'augmentation qu'ils réclament.

Stéphane BRESSON, *Airbus Atlantic Méaulte*

Comme toute la filière, nous prenons de plein fouet la crise de l'aéronautique, avec pour premières victimes les travailleurs intérimaires et les sous-traitants, qui étaient déjà en danger puisque mis en concurrence avec les pays à faibles coûts sociaux, et ce depuis 2009, année où la direction d'Airbus a pris la décision de faire sortir du groupe les deux sites de Méaulte et de Saint-Nazaire ville. Même si nous sommes restés des filiales, nous avons quand même subi sa stratégie, notamment avec une politique de développement d'activité dans les pays à faibles coûts sociaux, ce qui s'est traduit par des PSE chez AAA, Figeac Aéro, Blondel ou La Roche Industries, et la fermeture définitive de Simra, avec 200 salariés licenciés.

Mon syndicat, avec toutes les structures locales de la CGT, a bien évidemment organisé la riposte avec de nombreuses actions qui ont permis d'obtenir des meilleures indemnités de licenciement mais n'ont pas empêché les suppressions d'emplois ni la fermeture de l'entreprise. Nous recensons 800 licenciements sur le bassin d'emploi suite à la crise de la Covid.

Dans cette situation nous voyons bien que la CGT réagit rapidement à la casse des emplois mais cela ne suffit pas à empêcher 800 licenciements dans un bassin d'emploi qui n'a d'autre activité que l'aéronautique. La recherche de diversification d'activité n'est pas ou très peu le souci des représentants politiques locaux et du patronat local. Si tous les moyens sont mis pour Airbus, il ne reste plus grand chose pour des projets industriels nouveaux, porteurs d'emplois qualifiés, avec des conditions sociales de qualité.

Il faut l'avouer, dans cette situation la CGT était en difficulté, une difficulté de notre responsabilité puisque nous n'étions nous-mêmes pas organisés et ne portions pas les questions industrielles comme nous aurions dû le faire.

A la CGT, on se pose encore la question de la nécessité de porter les questions industrielles. Il est plus que temps de continuer à appuyer sur ces questions et de porter nos revendications et projets.

Stéphane CAMPMAS, *Manitowoc*

Je voudrais évoquer le problème des composants et du prix de la ferraille. Notre carnet de commandes n'a jamais été aussi plein mais nous n'arrivons pas à sortir la production en temps et heure car les composants ne sont pas livrés.

L'année dernière, notre direction a augmenté trois fois le prix des grues pour essayer de s'en sortir. Nous travaillons avec des pièces qui viennent de Chine par container et il faudrait peut-être voir comment réintégrer leur production car vu le prix actuel du pétrole, cela coûterait moins cher en transport.

Les problèmes de livraison entraînent du chômage partiel alors que nous avons des intérimaires sur nos sites. Notre direction a prévu du personnel mais comme nous ne sommes pas livrés, cela désorganise la production et génère des tensions entre les salariés en CDI et les intérimaires.

Ce problème de livraison risque de nous embêter lors des NAO, lors desquelles nous demanderons – après consultation des salariés – une augmentation générale de 110 euros, mais nous ferons tout pour que les salariés s'y retrouvent.

Mehmet KARAOGLAN, *Schaeffler Haguenau*

Dans les années 2000, nous étions plus de 3 500 salariés. Aujourd'hui, nous ne sommes plus que 1 700. En 2019, on nous a annoncé un plan de restructuration, avec une rupture conventionnelle collective et la suppression de 215 emplois, puis un deuxième en 2020, avec 235 postes supprimés, dont 55 personnes à l'usine de Chevilly (Loiret), où travaillent 150 personnes. Notre entreprise a pourtant toujours bien marché. Pendant ces années, son chiffre d'affaires est resté élevé mais ses effectifs ont baissé.

Comme la plupart des entreprises de l'industrie automobile, l'électrification va nous impacter. Chez nous, les donneurs d'ordres sont allemands. Le groupe se restructure dans toute l'Europe, y compris en France, et nous sommes nous aussi impactés.

Nous réclamions depuis deux ans une prime Pepa mais nous heurtions à un refus net de notre direction. Cette année, elle nous l'a octroyée, juste avant les NAO, ce qui laisse songeur quant à sa stratégie. Il faut aussi savoir que nous avons arrêté de faire remonter des dividendes à notre groupe mais que nous lui octroyons des prêts, ce qui revient à prendre d'une main ce qu'on laisse de l'autre et constitue sûrement une mesure d'optimisation fiscale.

Fabrice LALLEMENT

On voit bien que nous ne nous sommes pas encore vraiment emparés de la problématique environnementale. Le but n'est pas de dissocier les questions sociales des questions environnementales car avec l'ultralibéralisme, le dumping est à la fois social et environnemental.

Il faut en revanche dissocier le court terme du long terme. A court terme, il me semble quasiment impossible de faire muter notre système productif en garantissant la pérennité de nos entreprises sans mettre en place des mesures régulatrices et protectionnistes. Sans en faire une fin en soi, nous allons quand même devoir en passer par des mesures de protection, soit au niveau national, soit au niveau européen, sachant que nous sommes internationalistes et que seule la coopération entre états permettra d'obtenir de vrais résultats.

A plus long terme, nous avons des outils, comme le syndicalisme européen et international. La CGT doit œuvrer dans ces instances en y parlant beaucoup plus des questions environnementales. Cela s'imposera de toute façon à nous car la jeunesse attend d'avoir des organisations syndicales à la hauteur sur ce sujet.

Franck KLEIN, *PSA Sochaux*

Quel que soit notre travail, prendre la porte comme des malpropres après avoir créé toutes les richesses qui puissent exister dans les entreprises ne peut que nous prendre aux tripes. Cela nous prend aux tripes quand des camarades se retrouvent dans l'impasse et que nous n'avons pas le rapport de forces pour nous y opposer ! PSA ferme ses sites les uns après les autres : d'abord Aulnay, puis Saint-Ouen, Hérimoncourt et, maintenant, Douvrin. Les sites tertiaires tels que celui de Vélizy sont eux aussi sur la sellette. Il y en a ras-le-bol de tout produire pour finir par se retrouver au chômage !

Il va falloir que nous nous serrions les coudes, que nous communiquions plus entre nous, que nous nous organisions mieux et que nous nous défendions. C'est nous qui faisons tourner la société ; c'est donc nous qui devons la diriger ! C'est d'ailleurs ce qui se passe aujourd'hui car sans nous, rien ne tourne dans cette société. Il y en a marre des milliards pour les financiers alors que le secteur de la santé est en train de crever ! Il y en a marre de cette société qui tourne à l'envers ! Nous avons de la rancœur, de l'amertume



et de la rage mais nous avons surtout la force de nous organiser mieux et c'est ce que je retiendrai de ce congrès. J'espère que nous serons encore plus forts demain pour qu'il n'y ait plus de fermetures d'usine et personne au chômage. Il existe des moyens de travailler tous, de travailler mieux et d'être plus forts tous ensemble !

Yildiz GHAZI, Ascométal Hagondange

On parle beaucoup de relocalisation et de renationalisation mais pas assez de la réinternalisation de la sous-traitance. Pour l'avoir vécu, je peux pourtant dire qu'elle est possible.

Je voudrais aussi parler de la syndicalisation. Dans ce domaine, je pense qu'il y a des méthodes à revoir et qu'il faut se fixer des objectifs. En tant que trésorier de mon syndicat par exemple, je fixe des objectifs à nos élus et je peux vous dire que ça marche puisqu'en l'espace d'un an, nous avons réussi à faire une trentaine d'adhérents et en comptons maintenant 170 sur 430 salariés. Mais pour arriver à cela, il y a du boulot à faire. Il faut revoir certaines choses, en particulier en matière de formation, et identifier ses lacunes pour pouvoir travailler dessus.

Olivier TEN, USTM 87/23

On peut voir actuellement les entreprises du CAC 40 déposer des feuilles RSE pour les quatre à cinq ans à venir mais ce sont clairement des fumisteries qui viseront seulement à faire monter le cours de leurs actions et je pense que nous devons nous positionner sur ce sujet en démontrant ces feuilles RSE et en expliquant aux salariés les vrais enjeux de l'écologie de demain. Cela nous permettra aussi de syndiquer les nouvelles générations qui baignent dans ces enjeux. Sans cela, nous serons dans l'incapacité de nous renouveler.

Durant le premier débat de ce matin, j'ai entendu plusieurs intervenant parler des salariés de GM&S et je souhaiterais, en tant que secrétaire de l'USTM 87/23, me faire leur porte-parole ici. Aujourd'hui, leur entreprise, rebaptisée LSI, fait partie du groupe GMD et vit encore grâce à l'enveloppe accordée par l'État. Malheureusement, GMD ne recherche pas de nouveaux marchés pour la faire perdurer et elle se trouve à nouveau en danger. GMD a réussi à obtenir une autre enveloppe mais ne veut pas réinjecter d'argent pour la continuité de LSI. L'enveloppe de l'État aurait également dû être abondée de 10 millions d'euros par Renault et PSA mais cela n'a pas été le cas.

Aujourd'hui, les salariés de LSI restent mobilisés et sont présents dans les luttes, en particulier celles des fonderies. Ils font monter le rapport de force au quotidien dans leur entreprise et sont prêts à se rattacher à d'autres pour que nous nous renforçons et y allions vraiment. J'aurais d'ailleurs apprécié que le projet de loi qu'ils portent soit remis aux congressistes. Il faut profiter de la campagne électorale pour le pousser.

David BLAISE

Merci pour toutes vos interventions qui permettront à notre fédération de construire son plan de travail pour l'industrie. Comment conclure sans saluer une nouvelle fois la lutte menée par nos camarades des fonderies, sans oublier tous nos camarades qui luttent dans les autres filières ? Bravo à eux !

Ce que j'ai relevé dans nos échanges de ce matin, c'est que les logiques capitalistes mettent à mal notre industrie à court et à long terme. Nous devons nous renforcer et continuer notre travail sur l'industrie, en lien avec la campagne menée par notre confédération. Il est important de travailler au plus près des salariés et des syndicats, avec nos structures, et nous avons bien vu avec le témoignage de notre camarade de Luxfer que le travail avec les structures, les fédérations et la Confédération amène des victoires

Nous n'avons pas de recette magique mais on voit bien que toutes les questions qui ont été évoquées ce matin (relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants, coût du capital et enjeu environnemental) sont imbriquées.

Sur les relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants, j'ai relevé deux points : le premier est notre capacité à créer un réseau de syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants dans chaque filière, en intégrant la dimension européenne via le groupe d'Anney ; le deuxième est de porter la proposition de loi des ex-salariés de GM&S.

Sur le coût du capital, nous devons continuer notre travail sur la conditionnalité des aides, amener des syndicats vers la Fédération pour avoir un support d'organisation afin de mener des luttes et inciter nos camarades à s'investir dans les stratégies d'entreprise. Nous avons également besoin d'un investissement humain, en lien avec la formation professionnelle, et d'investissements industriels dans notre outil productif – c'est à cela que doivent servir les profits. Il faut étoffer notre collectif au niveau fédéral et dans les territoires, et déboucher sur des mobilisations en filière en lien avec les salaires.

Sur les enjeux environnementaux, j'ai noté plusieurs points :

- répartir les productions entre chaque pays afin de répondre à ses besoins ;
- continuer le travail en cours sur la relocalisation de la production ;
- travailler sur les normes européennes pour uniformiser les règles dans les 27 pays de l'UE ;
- travailler sur le droit d'alerte environnemental dans les CSE ;
- travailler sur l'investissement, en lien avec le travail sur les relocalisations.

Mes camarades, l'industrie, c'est notre vie, c'est notre famille, c'est notre travail. Comme le dit notre secrétaire général, il n'y a pas de vieille industrie ; il n'y a qu'une industrie et nous allons tous nous battre ensemble, dans l'unité, pour nos emplois, nos salaires et pour la garder.

Dominique MARTINEZ

Je précise que la proposition de loi des GM&S est disponible sur le site de la FTM.



INTERVENTION

Philippe MARTINEZ

Secrétaire général de la CGT

Chers camarades, merci pour cette invitation à notre congrès fédéral où je me sens évidemment chez moi en tant que syndiqué, acteur et décideur. Permettez-moi une modeste contribution dans vos débats.

Bravo d'abord pour les efforts et le travail que vous avez dû réaliser pour qu'il se tienne dans les conditions et restrictions sanitaires que tout le monde connaît. Toutes les organisations de la CGT sont confrontées à ce même problème, y compris la Confédération, vous le savez. Pourtant, je tiens à souligner l'état d'esprit offensif et combatif de la quasi-totalité des syndiqués et militants de la CGT dans leur volonté de poursuivre l'activité syndicale, de se réunir, d'aller à la rencontre des salarié·e·s et de se mobiliser. En ce sens, réunir plus de 15 000 syndiqués durant toute l'année 2020 comme vous l'avez fait est tout à fait remarquable.

A titre d'exemple, c'est ce qui m'a permis également de rencontrer plus de 5000 syndiqués et salariés depuis le mois de septembre au cours de visites d'entreprises, d'assemblées générales et de congrès de syndicats ou d'organisations. J'y ai rencontré à chaque fois, certes des inquiétudes et parfois des doutes, mais surtout de la combativité et un refus de l'isolement. « *Masqués mais pas muselés* », tel a été notre slogan depuis le début de la pandémie et nous avons su collectivement relever ce défi malgré les difficultés.

Oui, la situation sanitaire pèse sur beaucoup d'aspects de notre vie depuis deux ans. D'abord sur la santé et je tiens à saluer les syndiqués et militants qui ont disparu durant cette période après avoir été affectés par ce virus.

Elle a aussi impacté lourdement la vie économique et sociale du pays, avec des conséquences énormes sur l'emploi et l'organisation du travail. Le gouvernement et le président de la République ont tenté de jouer la carte de l'unité nationale face à la pandémie pour faire passer toute une série de mesures liberticides, pour justifier des fermetures d'entreprises et des licenciements, etc. Rappelez-vous la phrase de Macron, « *c'est la guerre* », essayant ainsi de faire référence à d'autres périodes de l'histoire de notre pays pour justifier cette unité nationale. Nous avons su résister à cette pression en matière de santé publique en refusant l'obligation du passe sanitaire ou aujourd'hui vaccinal, en contestant les protocoles sanitaires élaborés dans les cabinets ministériels – ou à Ibiza dans la dernière période –, et en totale déconnexion avec le vécu ou la réalité du travail. Nous n'avons pas contesté l'idée d'un « *quoi qu'il en coûte* » en soi. L'idée d'un État stratège, d'un État planificateur mais également d'un État solidaire grâce à ses entreprises publiques et ses services publics, nous y sommes favorables. Mais nous avons aussitôt mis en avant le besoin de contrôler et de conditionner les aides publiques. Et l'argent public n'a pas ruisselé ; il a coulé à flot dans les poches du capital et des actionnaires.

Alors continuons à marteler que de l'argent, il y en a ! Mais comme l'atteste le dernier rapport d'Oxfam, il continue à aller dans les poches du capital. A lui seul, Bernard Arnault, PDG de LVMH, a vu sa fortune augmenter de plus de 100 mil-



liards d'euros en 2021, soit près de deux fois le budget de l'éducation scolaire de notre pays. Les 42 milliardaires français ont gagné 237 milliards d'euros durant la pandémie : c'est quatre fois le budget de l'hôpital public. Les dividendes versés aux actionnaires, ont battu des records (70 milliards d'euros), allant parfois jusqu'à un reversement intégral des bénéfices de l'entreprise. C'est ça le coût du capital. C'est ça, le « *quoi qu'il en coûte* », à la sauce Macron/Le Maire et dans ce cas, l'utilisation de l'argent public, la dépense publique, n'est plus un problème.

Cela n'est pas sans conséquences sur la situation des salariés car pendant qu'on engraisse les uns, on presse les autres. Et les autres, c'est nous, le monde du travail : salariés, retraités, privés d'emploi, jeunes... Pour faire du fric, le gouvernement ne respecte rien ni personne. Vous avez tous pris connaissance du scandale Orpea, où ni les anciens, ni le personnel ne sont épargnés par les appétits du capital. Pour votre information, le DRH d'Orpea est un ancien conseiller de l'UIMM.

Vous en mesurez les conséquences également dans la métallurgie avec l'accord antisocial proposé par l'UIMM et sa déclinaison qui commence dans les entreprises. Cet accord, c'est la casse de tous les repères collectifs dans de nombreux domaines.

Votre manifestation du 25 novembre dernier, avec plus de 7 000 participants, a montré votre détermination à refuser cette régression sociale et à faire des propositions alternatives. La consultation engagée auprès des métallos et des métallotes revêt une importance capitale. Oui, les salariés doivent pouvoir donner leur avis quand il s'agit de leur avenir.

Face à ces questions sociales, on essaye d'imposer des thèmes de campagne présidentielle à mille lieux des préoccupations des citoyens, et plus particulièrement du monde du travail. On promeut des candidats d'extrême droite racistes et fascistes. Même condamnés pour incitation à la haine raciale ou révisionnisme, ils continuent d'ac-



céder à tous les plateaux télé et antennes radios. Nous refusons de banaliser le racisme. Notre réponse, à la CGT, c'est d'être aux côtés des travailleurs sans-papiers, de défendre leurs droits et de les faire régulariser. Car pour nous, le monde du travail est indivisible. Nous sommes solidaires et internationalistes. Nous refusons l'opposition entre les travailleurs quel que soit le pays où ils travaillent.

Tous les sondages le montrent : salaires, pensions, pouvoir d'achat et emplois restent les premières préoccupations des sondés et nous y sommes sans conteste pour quelque chose. Les luttes de ces dernières semaines sont là pour en témoigner. Impossible de toutes les citer. La mobilisation interprofessionnelle du 27 janvier n'est pas passée inaperçue et le monde médiatique a salué son succès, ce qui est rare. Elle nécessite des suites rapides. D'ores et déjà, le 8 mars est acté dans le paysage comme une journée d'action et de grève pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi nous ne devons pas lâcher cette bataille sur la revalorisation des salaires et des pensions car je n'oublie pas la situation des retraités de ce pays. Mais nous pensons également à la jeunesse, une jeunesse sacrifiée.

Non, le travail n'est pas un coût et n'est pas l'ennemi de l'emploi comme le disent le patronat et le gouvernement. Nous avons une proposition d'un SMIC à 2000 euros et ce n'est pas une utopie. Cela correspond à un minimum pour répondre aux besoins. Mais nous revendiquons également, une augmentation automatique des minima de branches et l'obligation de négociations dans les branches sur l'ensemble des échelons dans le trimestre qui suit. Parler salaires, c'est être concret et parler de la vraie vie : celle des fins de mois difficiles, des privations au quotidien, de la malbouffe, etc.

Car la reconnaissance des diplômes et des qualifications, nous y sommes attachés. Nous refusons le paiement au poste occupé et des déclassements selon les besoins de l'entreprise. C'est un enjeu également pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Comment expliquer qu'à diplôme égal, à qualification égale, il y ait encore entre eux des écarts de salaires de plus de 25 % ? C'est particulièrement vrai dans les métiers du soin, et les mobilisations dans la santé et le médico-social en sont la démonstration.

D'ailleurs, l'idée d'un salaire minimum progresse partout en Europe. C'est une revendication forte de la Confédération européenne des syndicats et la CGT y est pour quelque chose. Mais parler salaires, c'est aussi parler cotisations sociales pour financer notre Sécurité sociale, c'est-à-dire la santé et les retraites, etc.

Notre campagne confédérale autour de la question des salaires doit être amplifiée afin de remettre des repères collectifs dans les mains des syndiqués et des salariés. Oui, le salaire de base est important. Oui, le salaire socialisé est essentiel et tous ceux qui nous proposent d'augmenter le salaire net en baissant les cotisations sociales sont des usurpateurs et les fossoyeurs de notre Sécurité sociale

A ces augmentations générales de salaires, nous voulons aussi ajouter de nouvelles avancées sociales. C'est le sens, par exemple, de notre proposition de réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires car pour travailler tous et mieux, il faut travailler. Aujourd'hui, ce débat sur la réduction du temps de travail est bien installé dans le paysage. Des exemples sont connus et ça marche, comme chez Bosch Rexroth à Vénissieux – un camarade en a reparlé durant ce congrès.

Nous n'avons jamais rien lâché sur la bataille industrielle, la reconquête de productions, le développement de projets nouveaux et les relocalisations. Évidemment, la FTM a toujours été à la pointe de ce combat depuis des années, voire des décennies. Je salue d'ailleurs quelques anciens



qui sont dans la salle. Nous en avons même fait un thème majeur de notre congrès en 2014, comme je l'ai revu sur votre livret récapitulatif des affiches de nos derniers congrès depuis 1952. Permettez-moi tout d'abord de saluer les batailles engagées ou menées sur l'avenir de l'industrie par les salariés des fonderies, chez MBF, à la Fonderie de Bretagne, chez celle du Poitou, à Advance Weels, à Châteauroux, par les salariés de GM&S, General Electric ou Thales Pont-Audemer, mais aussi ceux de Bosch à Rodez, pour ne citer que celles-là et pardon pour toutes les autres. Toutes ces luttes montrent combien nos arguments sur les enjeux industriels sont fondés depuis de nombreuses années.

Ceux qui considèrent que ce n'est pas à la CGT de s'occuper d'industrie ou de travailler à des projets alternatifs se trompent lourdement. Évidemment cela ne peut se faire sans rapport de forces : l'un ne va pas sans l'autre et les exemples le démontrent. Mais quand on laisse le capital et la finance s'occuper de l'industrie, ils la cassent et ils licencient. Alors prenons nos affaires en main !

Quelle complémentarité entre les différentes structures de la CGT ? Chacun doit être dans son rôle. Le seul soutien ne suffit pas. Il faut bien sûr être présent aux côtés des syndicats CGT qui se battent mais cela doit s'accompagner d'aides concrètes. Évidemment, les collectes de soutien, c'est bien, mais il faut aussi les aider dans les idées à produire.

L'exemple de la SAM est significatif et je veux faire taire quelques mauvaises langues, y compris dans notre organisation. Ce n'est pas une question de copinage, ni parce qu'un dirigeant du syndicat est membre du bureau confédéral. Réunir plusieurs milliers de personnes – jusqu'à 7 000 – presque chaque semaine devant l'usine montre l'ancrage de cette lutte dans le territoire et l'agglomération. C'est une lutte qui montre ce qu'on porte à la CGT : le lien entre industrie et services publics. 74 jours de grève, cela mérite d'être salué comme vous l'avez fait. Et puis, vous l'avez aussi noté, qu'une femme soit secrétaire du syndicat et déléguée syndicale dans une fonderie qui lutte, cela mérite aussi d'être applaudi.

Celle de Luxfer, dont Axel vient de parler, montre également bien que ces batailles méritent d'être menées. Elles sont dures, elles sont longues mais faire rouvrir des usines qui sont fermées, cela mérite d'être souligné et je veux saluer ce succès. Il en existe d'autres dans d'autres professions comme l'usine de la Chapelle-Darblay ou la centrale thermique de Cordemais. Il ne s'agit pas de mettre en avant qui que soit par rapport à d'autres mais d'essayer de symboliser, au travers d'exemples concrets, ce que nous sommes en capacité de faire collectivement dans la CGT.



C'est aussi l'exemple du projet des camarades de Thales pour la création d'une filière d'imagerie médicale, symbole de notre modernité et de notre capacité à faire des propositions alternatives. Ces luttes, ces projets s'appuient d'abord sur l'expertise des syndiqués et des salariés, avec des structures syndicales à leur service. Les meilleurs experts du travail, ce sont ceux qui y travaillent, pas ceux qu'on entend dans les médias à longueur de journée.

Il me semble par exemple qu'il faut redonner un coup d'accélérateur sur notre travail par filières et développer le lien entre donneurs d'ordres et sous-traitants.

Aujourd'hui comme hier, nous faisons la démonstration qu'industrie et préservation de l'environnement sont compatibles, à condition d'investir dans l'outil de travail, d'innover bien sûr, et de faire confiance aux travailleurs et aux travailleuses. Ce sont elles et eux les experts du travail, les experts de l'entreprise. Ce qu'ils ne veulent pas, c'est choisir entre leur vie et celle de la planète, ce que nous résumons par la formule : « *fin du monde et fin du mois* ». Car le capitalisme vert n'existe pas. Le capitalisme n'a qu'une couleur : celle de l'argent.

Nous avons des objectifs ambitieux et des perspectives réelles mais cela ne peut se mettre en œuvre sans une organisation rassemblée et unie, avec des syndiqués plus nombreux. Or, nous vivons une situation paradoxale. Nous venons de recevoir notre baromètre annuel de l'image des syndicats et de la CGT auprès des Français. Cela fait 27 ans qu'il existe. En voici quelques chiffres-clés : 48 % des Français, mais surtout 53 % des salariés, c'est-à-dire une majorité, font confiance aux syndicats pour défendre leurs intérêts. Parmi ces derniers, 51 % font confiance à la CGT contre 44 % à la CFDT. Pour rappel, nous étions à égalité avec elle à 47 % en 2019, et à 41 % en 2015.

Qu'apprécient les salariés dans la CGT ? Sa présence, sa combativité et son respect de l'avis des salariés à plus de 65 %. Et nous devrions être complexés vis-à-vis de ceux, politiques ou médias, qui remettent en cause notre représentativité, voire notre légitimité ? Au contraire, cela doit nous donner confiance et renforcer notre responsabilité en termes de déploiement et de renforcement.

« *Une fédération renforcée, organisée pour gagner* » : voilà un slogan offensif qui peut valoir dans toute la CGT. Mais les slogans, ce n'est pas suffisant s'ils ne se traduisent pas dans la réalité. Or, la réalité montre que nous avons de moins en moins d'adhérents, chaque année, malgré un ni-

veau d'adhésions toujours élevé (à peu près 30 000 par an). La FTM, notre fédération, n'est pas épargnée par ce phénomène. A fin décembre, nous étions en retard de 3 500 adhérents par rapport à l'année dernière et d'environ 35 000 pour toute la CGT. Je crois que nous devons tous réagir collectivement car le nombre d'adhérents est essentiel pour une organisation comme la nôtre. Nous sommes de classe et de masse, ne l'oublions jamais.

Nous pouvons identifier précisément quelques problèmes car la casse industrielle et les suppressions d'emplois n'expliquent pas tout. Cela demande de la rigueur entre nous mais aussi le respect des syndiqués qui paient leurs cotisations sans que jamais celles-ci ne soient enregistrées dans Cogétise. Les problèmes de finance, je sais qu'ils existent dans les syndicats et les UL mais ils ne se règlent pas comme cela, tout comme on ne règle pas les différends et les conflits entre structures sur le dos des syndiqués ou sans les associer aux débats. Les syndiqués ne sont la propriété d'aucune structure ; nous sommes toutes et tous d'abord à la CGT. Car pour avoir des syndiqués acteurs et décideurs – encore un beau slogan –, il faut des syndiqués informés pour être en capacité d'agir, de convaincre leurs collègues.

La démocratie syndicale comme la démocratie ouvrière, c'est essentiel dans la CGT. C'est ce qui fait la différence avec d'autres organisations syndicales ou quelques-uns décident à la place des autres. Nous réfutons l'idée d'une avant-garde éclairée ou d'un syndicalisme de quelques experts. N'ayons pas peur du débat, il faut savoir accepter les différences de point de vue. Mais nos échanges doivent se conclure avec des prises de décision et, bien sûr, leur mise en œuvre car parfois, on est plus actif pour mener des débats que pour faire la suite. Ainsi, n'y a-t-il pas dans les jours qui viennent, une priorité collective à aller au 100 % des adhérents par rapport à l'année dernière ?

La syndicalisation a un lien évident sur nos résultats électoraux et notre influence électorale. Quand on est implanté dans une entreprise, on a plus de chances d'avoir une liste CGT que quand on ne l'est pas. Il n'y a pas de recul inexorable de la CGT aux élections professionnelles, à l'exemple de la RATP où la CGT est redevenue première organisation syndicale avec plus de votants et plus de 2 500 voix supplémentaires. Évidemment, dans cette bataille, il faut s'adresser à tout le monde et quand dans une profession, 50 % des salariés sont des ICT, il y a besoin d'une activité spécifique.

Mes chers et chères camarades, nous avons du pain sur la planche mais vous le savez. Nous avons d'énormes responsabilités face à ceux qui ne nous proposent que résignation et soumission face au capital. Les salariés nous font confiance ; ne les laissons pas nous attendre. Des perspectives existent ; à nous de les construire et de les consolider. Nous ne sommes ni abattus, ni résignés. Nous sommes debout et en route pour de nouvelles et belles conquêtes sociales, toujours plus nombreuses. On ne lâche rien !

Alors, vive le 42^{ème} congrès de la FTM, vive la CGT et que la lutte continue !

Election de la présidence de la 7^e séance
Grégory Khiati (président), Ouria Belaziz (vice-président) et Simon Singla (minutage) sont élus à la présidence de la 7^e séance.



Lecture de la motion du congrès sur la discrimination syndicale

Gregory KHIATI

600 délégués, réunis à Montpellier du 31 janvier au 4 février à l'occasion du 42ème congrès de la FTM, apportent leur soutien à tous les camarades victimes de la répression syndicale et dénoncent le développement inquiétant des atteintes aux libertés syndicales. Dans de nombreuses entreprises de la métallurgie, plusieurs militants subissent un véritable calvaire, comme nos camarades :

- **Christian Sabatier**, d'Aubert & Duval, accusé de violence à l'encontre des forces de l'ordre lors d'une manifestation pour les retraites alors que c'est lui la victime puisqu'il a terminé la manifestation à l'hôpital, d'où il est ressorti avec plusieurs points de suture ;

- **Abdelmalek Kirouane**, camarade délégué CGT de Punch Strasbourg – alors que l'inspectrice et le ministère du travail ont refusé son licenciement, nous venons d'apprendre aujourd'hui qu'il était convoqué devant le tribunal administratif de Strasbourg le mardi 22 février à 10 heures ;

- **Éric Blanchier**, de la Fonderie de Bretagne, à Caudan, accusé de violence, de séquestration et d'avoir mené la lutte des salariés de la fonderie alors qu'il n'a fait que défendre son emploi et remplir son rôle de militant – d'ailleurs il ne cautionne aucune forme de violence. Le licenciement d'Éric a été refusé par la Direccte mais sa direction reste déterminée à le licencier et a saisi le Ministère.

Ces agissements doivent cesser. Il est temps que la vérité apparaisse au grand jour sur les méthodes odieuses pratiquées par certaines directions. S'en prendre à des représentants du personnel, c'est chercher à intimider les salariés. S'attaquer à un militant syndical, c'est viser l'ensemble du mouvement social.

Nous exigeons l'abandon immédiat des procédures disciplinaires et judiciaires à l'encontre de nos camarades et de toutes celles et ceux qui sont touché(s) par les répressions.

La motion est adoptée à l'unanimité.



DOCUMENT D'ORIENTATION

Stéphane FLEGEAU

Laudren Electronique Lanester

Le document préparatoire, vous le connaissez. La compilation des amendements reçus vous a été remise ce matin et elle contient, amendement par amendement, l'avis de la commission dédiée réunie lundi soir. J'espère que vous avez eu le temps de les regarder. Ils sont au nombre de 146 et la commission propose d'en accepter 74.

Ces 146 amendements se répartissent ainsi :

- 18 concernent le thème « *une Fédération et ses syndicats impulsant la lutte* » ;
- 63 concernent le thème « *de quelle CGT les salariés de la métallurgie ont-ils besoin ?* » ;
- 26 concernent le thème « *quels droits dignes du XXI^e siècle pour les métallos ?* » ;
- 29 concernent le thème « *l'industrie libérée de la finance* » ;
- 9 concernent le thème « *les engagements de la FTM-CGT* ».

Je ne détaillerai pas les 146 amendements car il faudrait plusieurs heures mais la commission en a ressorti quelques éléments forts qui renforcent notre document et que je suis chargé de vous présenter.

Sur le thème « *une Fédération et ses syndicats impulsant la lutte* », il y a eu volonté, en lien avec les débats et le fil rouge de notre congrès qui est la vie syndicale, d'enrichir le document.

Sur le thème « *de quelle CGT les salariés de la métallurgie ont-ils besoin ?* », les amendements abordent la syndicalisation et la vie syndicale, la place des jeunes, les ICT, l'égalité femmes/hommes, la place des retraités, la formation syndicale, l'enjeu des territoires, les activités sociales et culturelles, et les libertés.

Sur le thème « *quels droits dignes du XXI^{ème} siècle pour les métallos ?* », les amendements concernent notre bataille pour une convention collective de haut niveau, ainsi que les salaires, le salaire socialisé, la classification, la protection sociale, la réduction du temps de travail, l'organisation du travail et les conditions de travail.

Sur le thème « *l'industrie libérée de la finance* », les amendements concernent le contexte, la reconquête industrielle – qui passe par une industrie libérée de la finance –, le coût du capital, la désindustrialisation, les questions environnementales et la formation professionnelle.

Sur les engagements de la FTM-CGT, les amendements ont enrichi et précisé des engagements afin d'avoir une feuille de route en lien avec le contexte des débats qui ont nourri la préparation et le déroulement du congrès.

Voilà résumés ces 146 amendements.

Je laisse la présidence assumer la mise au vote du document d'orientation en y intégrant les propositions formulées par la commission des amendements élue lundi dernier.



Florian BRASSEUR, *Jeumont Electric, USTM du Hainaut, de l'Avesnois et du Cambrésis*

Avant de commencer mon intervention, je voudrais demander au bureau s'il compte répondre à notre camarade Romain Amaouche qui est intervenu hier pour déposer une motion concernant la limite des trois mandats successifs, qui va affaiblir notre CGT très rapidement. Malgré les nombreuses victoires évoquées par nos camarades depuis le début du congrès contre nos adversaires de classe, les camarades du Nord restent plus que mitigés. Malheureusement, nous n'avons rien gagné sur tous les grands enjeux nationaux (loi Travail et, plus dernièrement, nos conventions collectives).

Nous sommes au 42^{ème} congrès de notre Fédération et il aurait été important que nous puissions discuter de la stratégie des luttes. Le document d'orientation n'en parle d'ailleurs pas beaucoup, pour ne pas dire pas du tout. Depuis plusieurs années, nous portons des journées d'actions à saute-mouton tous les trois, quatre, voire six mois, ce qui ne nous permet pas d'impulser les luttes dans les entreprises pour gagner.

Cette situation est portée par les orientations de notre organisation CGT, notamment sur l'augmentation du syndicalisme rassemblé, qui aboutit dans 90 % des cas à une trahison des syndicats réformistes qui signent tous les reculs sociaux. Pour autant, on continue dans la même orientation stratégique qui aboutit à nos échecs consécutifs.

Notre orientation est aussi marquée par la promotion du dialogue social. Or la question des conventions collectives est un véritable cas d'école que nous devons analyser ensemble. Les fédérations syndicales, dont la nôtre, ont commencé à discuter unilatéralement avec l'UIMM à partir de 2013 pour aboutir au constat partagé que nos conventions collectives territoriales étaient obsolètes, et nous avons signé avec le patronat et les réformistes, sur ce constat, un accord de méthode en 2016 pour engager la négociation d'une convention collective nationale.



Le résultat, aujourd'hui, nous le connaissons. Nous allons subir une convention collective qui marque des reculs sans précédent sur nos conquies de 1968 : dégradation des conditions de travail et salariales, suppression de la convention collective nationale des cadres... S'il fallait le rappeler ici, le dialogue social avec l'adversaire de classe n'existe pas ! Nous devons renouer avec une orientation qui porte les luttes et le rapport de forces pour obliger le patronat à discuter et non accepter la discussion avec le patronat sans créer le rapport de force au préalable, comme nous l'avons fait avec les conventions collectives. Toutes les journées d'actions ont d'ailleurs été menées au gré de pseudo-négociations nationales et non pour exiger le retrait du projet du patronat mais pour peser sur des négociations totalement déséquilibrées au vu du texte.

Mes camarades, il est grand temps de faire un véritable bilan critique de l'orientation de ces dernières années afin d'en analyser les conséquences sur l'ensemble de notre organisation syndicale pour corriger et impulser les luttes convergentes durables et puissantes dont nous avons besoin pour gagner les revendications légitimes des travailleurs.

Pierre NORITTO, *Ford Bordeaux retraités*

J'interviens au nom du collectif des retraités métaux de la Gironde qui, depuis de nombreuses années, essaye d'attirer l'attention des structures de la CGT (UD, FTM, UFR) et de faire un travail de réflexion sur les questions de « *paix et désarmement* ». Or à la lecture du document de la Fédération, aucun mot, aucune phrase ne fait référence à ce sujet ! Il ne s'agit pas pour nous de culpabiliser qui que ce soit mais bien de faire avancer ces questions dans notre activité syndicale.

La paix fait partie de l'ADN de la CGT, une CGT qui s'est construite en ayant toujours un message clair : il n'existe pas de progrès social dans un contexte de guerre et ce sont toujours les peuples qui subissent la guerre tandis que le grand patronat s'enrichit. Rappelons-nous de ces paroles d'Anatole France après la boucherie de 14-18 : « *On croit mourir pour la patrie ; on meurt pour les industriels* ».

Dans son histoire, la CGT n'a jamais tenu un langage de neutralité à cet égard. Cela a été notamment le cas dans son engagement pour le désarmement, la décolonisation française et, dans le Monde, pour la paix au Vietnam et en Algérie, contre l'intervention en Irak, contre l'apartheid en Afrique du Sud, etc.

Dans ce système capitaliste où tout est source de profits, l'armement et tout ce qui gravite autour devient une simple marchandise, avec ses critères de rentabilité et de concurrence. L'argent n'a pas d'odeur mais la mort, elle, en a une et elle empest.

Pourtant, pas d'état d'âme pour notre pays, classé dans le trio de tête des exportateurs d'armes après les États-Unis et la Russie. La France est peu regardante lorsqu'il s'agit de ses clients majeurs (Égypte, Arabie Saoudite, Qatar, Émirats arabes unis...), tous reconnus pour leur non-respect des droits de l'Homme, et encore moins ceux des femmes, pour leurs interventions militaires sur des populations civiles ou leurs ambiguïtés vis-à-vis des organisations de type Daech.

Dans la métallurgie, la question de la production et de la commercialisation des armes nous percutent puisque ce sont des dizaines et des dizaines de milliers d'emplois qui sont directement liés à cette activité industrielle. Mais peut-on se réjouir de ces ventes au motif qu'elles génèrent du travail dans nos établissements ? L'emploi doit-il dépasser toute autre considération ?

En Gironde, l'annonce de contrats de ventes mirobolants des avions Rafale et de leurs missiles a été accueillie avec joie par les travailleurs de Dassault, Ariane Group, Thales et tous leurs sous-traitants. Pour autant, pouvons-nous en rester à ce simple constat et se voiler la face

sur l'utilisation meurtrière des produits vendus ? Avec tous ces bruits de bottes qui se multiplient, il est urgent de relancer dans la CGT la question du désarmement et de la paix dans le monde.

Comment ne pas s'interroger sur cette course sans fin à l'armement (200 milliards de dépenses militaires tous les ans dans le monde) alors qu'il faudrait seulement 10 % de cette somme pour éradiquer la faim dans le monde ? En France, les budgets militaires sont toujours en hausse et nettement mieux lotis que ceux de l'hôpital ou de l'école. Nous ressentons aujourd'hui le besoin d'une CGT à l'offensive pour mieux se réapproprié toutes ces questions, notamment :

- de quelle défense nationale indépendante et souveraine avons-nous besoin ?
- renforcer la culture de paix et démystifier l'économie de guerre ;
- proposer une économie de paix, avec diversification et reconversion des productions en faisant appel aux compétences des personnels des bureaux d'études, laboratoires, ateliers, maintenance ;
- favoriser et accroître les droits des salariés dans le pôle public de défense, notamment sur les choix économique et politiques de leur industrie ;
- réactiver les liens avec la fédération des travailleurs de l'État sur ces questions ;
- avec quels mouvements associatifs et politiques de leur industrie ;
- réactiver les liens avec la fédération des travailleurs de l'État sur ces questions ;
- avec quels mouvements associatifs et politiques devrions-nous partager ces réflexions et actions ?

Voilà camarades, je sais que militer pour la paix n'a jamais été chose facile et, pour autant, la CGT dans toute son existence n'a jamais lâché sur cette question. C'est même ce qui lui a valu un grand prestige international. A nous de relever le flambeau de nos anciens.

Nous voulions attirer l'attention du congrès sur cette question car les armes ne sont pas une marchandise comme les autres.

Emeric BOURIGEAUD, *ST Microelectronics*

Nous allons sortir de ce débat avec un document d'orientation mais quelles perspectives lui donne-



rons-nous ? Notre CEF va bien sûr s'en saisir mais nous aurons, nous aussi, plein de choses à en faire, à commencer par le lire. Au-delà de cela, il va falloir que nous travaillions, par exemple sur la politique industrielle, que nous renforçons la connaissance de nos structures sur nos entreprises, que nous partagions les enjeux sur nos clients, nos fournisseurs ou la question écologique. Il faut participer aux comités de filières et je pense que si nos camarades qui les animent avaient connaissance de toutes les entreprises où nous sommes implantés, cela leur serait d'une grande aide dans leur travail. Peut-être faut-il aussi animer des journées d'étude et il est de la responsabilité des syndicats d'en proposer à la Fédération.

Le document d'orientation fixe aussi des objectifs ambitieux en matière de syndicalisation, en l'occurrence 10 000 nouvelles adhésions. C'est un bel objectif mais qu'allons-nous en faire dans les territoires ? Il y a des réussites et des échecs, il faut les partager et en informer la Fédération pour qu'elle fasse redescendre les informations dans les territoires afin d'y stimuler l'activité de syndicalisation.

Il y a des éléments vraiment novateurs dans ce document, par exemple sur les syndicats locaux métaux. Il existe des expériences de ce type un peu partout en France et il me semble vraiment important de les partager pour que quelque chose se crée autour de ce sujet.

Enfin, sur la question de jeunesse, il me semblerait intéressant de faire un bilan du renouvellement des équipes militantes de nos syndicats, à la fois pour voir ce qui a bien marché et pour aider les camarades en difficulté.

Samia SALHI, Jetlane Decathlon

Notre section syndicale est jeune, avec un âge moyen de 30 ans, rattachée au syndicat local des métaux de Lille et active dans notre USTM et la région. Mon entreprise compte 200 salariés et aux dernières élections professionnelles, nous avons obtenu 53,7 % des suffrages et avons détrôné la CFTC.

Je voudrais partager avec vous mon point de vue sur la place des femmes syndicalistes dans la métallurgie. C'est mon premier congrès et je suis surprise de voir aussi peu de femmes présentes ici. Peut-être y a-t-il là déjà de vraies questions à se poser.

Effectivement, dans la métallurgie, le constat est présent : nous sommes peu nombreuses mais nous sommes

néanmoins là, et il serait temps de trouver de vrais moyens pour participer activement à l'intégration de la femme dans la métallurgie.

Je vais commencer par une affirmation qui tombe sous le sens : une femme n'est pas une vitrine à mettre en avant pour son aspect physique. Nous ne sommes pas une marchandise !

Nous devons mener le combat, comme les autres et tous ensemble dans nos boîtes, pour permettre aux femmes de se sentir bien au travail et dans le syndicat.

Dans ma section syndicale, nous avons 70 % de femmes parmi les syndiqués. Avec la participation des hommes de l'usine, nous avons pu obtenir la mise en place de serviettes hygiéniques gratuites pour toutes les métalottes. Car oui, en 2022, nous devons aussi nous battre contre l'adversaire de classe pour imposer ce genre de choses. N'est-il pas plus important de considérer la valeur militante des camarades engagées plutôt que l'image que nous renvoyons de visu ? N'avons-nous pas le droit d'être coquettes, d'être des femmes tout simplement, sans nous faire systématiquement stigmatiser ? Avons-nous simplement le droit d'être reconnues pour notre investissement ?

Hier, le témoignage des camarades d'Arcelor me confirmait que les femmes ne se syndiquent pas chez eux car elles ont peur et sont mises sous une pression énorme par les directions. D'autant que nombreuses sont celles dans nos entreprises qui, à l'image de la société, sont seules avec un ou plusieurs enfants. Elles représentent 85 % des familles monoparentales et le patronat sait où taper pour faire mal.

La lutte, je la mène, nous la menons ! Des pressions, nous en recevons tous ; parfois même des menaces. J'ai reçu personnellement un SMS de menace par la juriste parce que nous défendions nos droits conventionnels sur la carence en cas de maladie, que notre taulier a refusé de payer.

En pleine négociation nationale de la convention collective, après une journée de grève à laquelle 140 travailleurs ont participé, et avec le soutien des camarades de la région, nous avons envahi le magasin Décathlon voisin de l'usine. Nous avons menacé la direction de Décathlon d'envahir tous les magasins de la région les uns après les autres si rien n'était fait pour rétablir la situation. Nous avons gagné l'établissement de la carence et 41 000 euros de rétroactivité sur trois ans. Une journée de grève aura suffi à faire plier notre direction. Tout est possible lorsque nous sommes soudés.

Alors je le dis, camarades : il est grand temps que les choses évoluent pour les femmes dans notre organisation parce que, croyez-moi, ma détermination de militante est plus grosse et plus grande que le bonnet de mon soutien-gorge !

Alain DERVIEUX

Mon syndicat a déposé plusieurs amendements sur les articles 2.13 à 2.16, qui concernent l'Ufict. Dans notre amendement n°8, nous demandons que soit précisé que la Fédération allait mettre en marche la démarche confédérale de syndicalisme spécifique. Je trouve dommage qu'en le rejetant, la Fédération rejette cette notion de syndicalisme spécifique. On ne peut pas dire d'un côté que l'une de nos priorités est aller vers les ICT et, de l'autre, ne pas prendre en compte le syndicalisme spécifique et ne pas lui donner de moyens supplémentaires. Il nous semble important de revoir les amendements n°6, 7 et 8 car le document d'orientation n'insiste pas assez sur ce sujet. Si aller vers les ICT n'est pas une priorité, il faut le dire !

Nous avons aussi déposé l'amendement n°26 sur l'ar-



ticle 2-28 (formation syndicale). Le bureau fédéral a décidé de lancer un nouveau module de formation, nous avons commencé à y travailler et il m'aurait semblé normal de le mentionner dans le document d'orientation mais on nous a dit que ce n'était pas le lieu pour cela. Je trouve dommage de ne pas afficher que la Fédération aidera tous les syndicats qui rencontrent des difficultés à aller vers les ICT.

Stéphane FLÉGEAU

Je rappelle que ce qui a été envoyé à nos bases et syndicats n'est pas un document d'orientation mais un document préparatoire, pour inviter les syndicats à proposer des amendements afin de l'enrichir avant de le faire adopter par l'ensemble de nos congressistes, puis d'en faire la feuille de route de la future direction fédérale. Il s'agira ainsi de mettre en œuvre concrètement ce que nous aurons décidé démocratiquement suite à nos débats, et suite à ceux qui ont eu lieu lors des assemblées générales de nos syndicats et structures.

Édith BIECHLE

Il est évident que la fédération de la Métallurgie, comme toute la CGT, s'engage pour la paix et le désarmement. Cela va de soi pour nous et certains camarades de notre fédération sont très impliqués dans le collectif confédéral sur ce sujet, mais nous n'avons pas forcément repris dans le document fédéral tout ce qui est déjà traité au niveau confédéral.

David PICO

Sur la formation syndicale, elle est basée sur trois axes dont l'un est d'outiller à la responsabilité syndicale. Cette formation, qui – je l'espère – fera partie de notre offre pour 2023, entrera dans ce périmètre.

Yann LELOIR, USTM 75

Nous avons déposé un certain nombre d'amendements dont bon nombre ont été pris en compte. En revanche, l'un d'entre eux a été refusé parce que jugé redondant avec l'article 2.20. Nous aimerions quand même que l'une de ses phrases y figure, en l'occurrence « *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, et 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 proposons d'y ajouter « *en exigeant des mesures plus contraignantes pour les entreprises* ». Pour les victimes de discrimination, monter un dossier demande beaucoup de temps et d'argent ; c'est un investissement individuel fort. Il existe pourtant des moyens. On pourrait par exemple imaginer des peines et des amendes plus lourdes, voire une publication des condamnations et, surtout, on pourrait parler de moyens renforcés pour les victimes. Nous souhaiterions donc que cette question de mesures plus contraignantes soit prise en compte.

Fabien BERNARD, Thales Toulouse

Je voudrais revenir sur l'amendement n°106, qui porte sur l'article 2.11. Nous voulions insister sur le fait qu'il faut aller vers les jeunes avant qu'ils ne soient dans le monde de l'entreprise, en proposant un paragraphe 2.11 bis rédigé ainsi : « *de nombreuses filières apprentissage, et bac pro notamment, sont identifiées comme formatrices de jeunes pour l'industrie de la métallurgie. La FTM-CGT doit aller à la rencontre de ces jeunes avant leur entrée dans le monde du travail à travers ses structures territoriales et les syndicats étudiants, lycéens et apprentis CGT locaux quand ils existent. Ces jeunes doivent être sensibilisés à leurs futurs droits et au volet social*

dans le monde du travail dans lequel ils sont amenés à évoluer ». Nous ne pensons en effet pas que cela soit défini clairement dans les documents confédéraux alors qu'il s'agit d'une question importante qui mériterait d'être inscrite dans nos orientations.

Jean-Christophe CLAISSE, General Electric Medical Systems Buc

Je voudrais vous parler de la paix car c'est une valeur qui a été mise en avant sur de nombreuses affiches des congrès passés, et ce ne sont pas les camarades de l'IHS ni le camarade Lucien Grimault qui me contrediront : « *le passé éclaire l'avenir* ». Car oui, pour nous, chers camarades, le véritable fléau, ce n'est pas le gouvernement – Macron ou un autre – mais l'intolérance, le racisme, le fascisme, la xénophobie, l'homophobie... L'ennemi, ce n'est pas un président élu mais le capital et le patronat.

Que vient faire la paix là-dedans ? Eh bien elle peut s'entendre au sens le plus large : la paix au sens premier du terme, c'est-à-dire le pacifisme ; mais aussi la paix entre les peuples, la paix au travail, la paix sociale, et – pourquoi pas aussi ? – la paix financière.

Attention : soyons vigilants au sens que je donne à la « *paix sociale* ». Je ne parle pas de patrons qui achètent la tranquillité dans les boîtes. Je parle d'une vie tous ensemble, où nous serions égaux, avec un salaire décent pour vivre dignement. C'est peut-être une utopie mais mon combat quotidien est là : lutter contre l'intolérance, le racisme et le fascisme.

Je souhaiterais citer Brecht dans *La Résistible Ascension d'Arturo Ui* : « *Vous ! Apprenez à voir plutôt que de rester les yeux ronds ! Agissez au lieu de bavarder ! Voilà ce qui aurait, pour un peu, dominé le monde ! Les peuples en ont eu raison mais il ne faut pas nous chanter victoire, il est encore trop tôt. Le ventre est encore fécond d'où a surgi la bête immonde* ».

Personnellement, j'ai décidé de faire mon « *coming out* » syndical après un burnout, en 2012. A mon retour, j'ai décidé de me syndiquer, de l'afficher et de lutter. Car même si c'est une tradition familiale d'être dans « *l'armée des ombres* », ce n'est qu'en participant activement que l'on peut se faire entendre et faire bouger les choses.

Je terminerai en rappelant l'hommage qui a été fait aux Rol-Tanguy et à Cécile en particulier. Ils ont été capables de combattre aux côtés d'un de Gaulle. Le temps d'une lutte – ou de luttes –, ils ont su mettre leurs différences de côté. Et dans mon syndicat d'entreprise, nous prenons tout le monde, quel que soit son métier, son origine, sa religion. Alors chers camarades, je vous demande solennellement de remettre la paix dans les valeurs affichées par la Fédération.

Guillaume ROYER, MBDA Le Plessis-Robinson

Le syndicat de MBDA a proposé un amendement destiné à compléter l'article 2.8 rédigé ainsi : « *la syndicalisation et la vie syndicale passent également par la mise en cohérence de nos outils numériques et de nos valeurs. Nous dénonçons l'économie des données et la financiarisation de l'entreprise. Il est donc essentiel de ne pas les encourager et de donner l'exemple au niveau de toutes les structures en prônant l'utilisation des alternatives numériques libres dont le modèle économique est en accord avec nos valeurs CGT d'économie circulaire, solidaire, coopérative et d'éducation populaire. Le guide pratique du militant syndicaliste numérique est un premier pas pédagogique dans ce but* ». Je propose qu'il soit réétudié par la commission des amendements.

Nous avons également déposé un amendement visant à compléter l'article 2.19, qui précise que « *les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes sont en recrudescence et 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 sa-*

laire d'appoint. Au niveau politique, sous-représentation des femmes dans les exécutifs », par la phrase « De ce fait la CGT doit appuyer dès que possible les droits des parents congés parentaux, etc., afin de rééquilibrer les rôles dans la famille ». Je demande que cet amendement soit également réétudié.

Stéphane FLÉGEAU

Concernant la question des ICT, elle est bien évidemment primordiale. L'Ufict fait partie intégrante de notre fédération, qui met en œuvre les moyens nécessaires pour permettre son fonctionnement et son déploiement au niveau qui doit être le sien, mais la commission n'a pas souhaité intégrer cela dans nos orientations puisque cela figure déjà dans nos statuts et c'est pour cela qu'elle a proposé de ne pas retenir cet amendement.

Je demande maintenant au congrès de se prononcer sur cette proposition.

La proposition de la commission des amendements est approuvée à la majorité.

Édith BIECHLE

Sur la place des femmes et l'articulation des temps, nous avons décidé de nous référer au travail fait par le collectif confédéral Femmes/Mixité et de ne pas préciser les choses dans notre document d'orientation. Plusieurs amendements portant sur ce thème ont été déposés et nous avons décidé d'y ajouter un engagement reprenant l'idée de mettre des femmes en responsabilité dans nos syndicats et traitant plus globalement de la place des femmes.

Stéphane FLÉGEAU

Concernant l'amendement déposé par l'USTM 75, on pourrait apporter une précision à l'article 2.20, en indiquant que « la CGT interviendra pour durcir la réglementation envers les employeurs qui ne respecteraient pas la loi ». Je demande au président de soumettre cette proposition au congrès.

La proposition de la commission des amendements est approuvée à la majorité.

Autre point : sur la question de la paix et du désarmement, la commission propose d'ajouter au document d'orientation l'engagement suivant : « la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT s'engage à poursuivre son

travail et son engagement pour la paix et le désarmement à travers le monde ». Je demande là aussi au président de soumettre cette proposition au congrès.

La proposition de la commission des amendements est approuvée à la majorité.

Comme vous pouvez le voir dans le document qui vous a été remis, la commission a précisé ce qui, parmi les contributions que nous avons reçues, ne constituait pas selon nous des amendements mais plutôt des commentaires, et que nous n'avons donc pas pris en compte.

Guillaume ROYER, MBDA France - Le Plessis

Il y a peut-être eu un problème informatique car nous avons proposé un amendement rédigé comme il le fallait. Je suis excédé !

Stéphane FLÉGEAU

La commission des amendements était constituée par des camarades élus par le congrès et elle a fonctionné conformément à nos statuts et aux règles du congrès. Or si nous ne respectons pas les règles que nous avons votées collectivement, nous risquons d'avoir des problèmes.

Édith BIECHLE

Et il y a sans doute eu un problème technique car la commission n'a pas reçu l'amendement du syndicat de MBDA et n'a donc pas pu l'étudier, mais cela ne nous empêche pas de nous poser la question.

Vote du document d'orientation

Total de voix disponibles : 57 404

Nombre d'inscrits : 47 447 (83 %)

Votants : 47 534 (99,8 %)

Suffrages exprimés : 43 882 (92,67 %)

Blancs : 0 (0 %)

Nuls : 0 (0 %)

Abstentions : 3 472 (7,33 %)

Pour : 41 720 (95,07 %)

Contre : 2 162 (4,93 %)



DIRECTION FEDERALE

Amar LADRAA

Clestra Strasbourg



Le Conseil national s'est réuni hier soir pour finaliser la liste qui est soumise à votre vote pour l'élection du Comité exécutif fédéral et de la Commission financière et de contrôle.

La construction de la future direction fédérale a été collective et vivante. A chaque étape, des évolutions et des modifications ont pu être apportées, tout en respectant les critères qui ont été retenus. Pour chacun d'entre nous, et plus particulièrement pour la direction fédérale sortante, nous nous sommes enrichis pendant ces derniers mois de réflexions et c'est ce que nous allons essayer de vous faire partager cet après-midi.

La conception d'un mandatement de proximité a permis, malgré le contexte sanitaire, d'intéresser beaucoup de syndicats à la préparation du congrès et à la construction de la future direction fédérale. Le mode de vie de la direction fédérale de ces dernières années, avec comme fil conducteur les rencontres en direct avec les syndicats tels que la tenue d'assemblées générales dans les syndicats, les groupes ou les territoires, a certainement contribué à ce mandatement et a suscité cet intérêt pour le congrès. La direction fédérale sortante a joué un rôle important dans l'animation et la réflexion de cette conception et, évidemment, dans la réalisation de la proposition.

Avec l'apport des syndicats nous pouvons aujourd'hui présenter une proposition collective. Celle-ci a débuté lors du Comité exécutif fédéral de juin 2020, qui s'est doté d'un collectif pour être l'outil de travail de la direction fédérale. En juin dernier, nous avons retenu la conception de la future direction fédérale, son mode de vie, ainsi que les critères de construction. Le 13 janvier dernier, une première approche a été proposée au Conseil national, puis une deuxième a été élaborée et proposée au Conseil national hier. Dans cette chronologie de travail, notre première attention a été de tirer des enseignements du mandat écoulé sur l'activité développée et son mode de vie. Nous avons ainsi tiré un premier bilan de fonctionnement de chacune de nos instances, c'est à dire le Comité exécutif, le Conseil national, le Bureau fédéral et le Secrétariat fédéral.

Les rencontres avec les syndicats nous ont donné des indications fortes sur les activités fédérales à développer. Ces débats nous ont permis d'être à la fois critiques et constructifs pour l'avenir, notamment pour être une fédération qui va contribuer à la construction de repères revendicatifs utiles au rassemblement des métallos ; être une fédération qui permet l'expression des syndiqués et des salariés par la démocratie et le développement des assemblées générales et congrès de syndicats ; être une fédération qui élargit la syndicalisation pour permettre l'expression d'un rapport de force à chaque négociation ; être enfin une fédération dans laquelle les syndicats s'investissent et apportent l'essentiel, c'est-à-dire leur contribution.

Les camarades élus au CF lors du précédent congrès ont eux aussi été mis à contribution et ont pu ainsi exprimer leur point de vue, leur vécu au Comité exécutif et au Bureau fédéral, ainsi que leurs attentes pour l'avenir. Ce que l'on peut retenir, c'est que, globalement, l'ensemble des discussions montre une satisfaction générale sur la tenue et le contenu des réunions de la direction fédérale. Elles ont constitué un élément de référence dans notre construction pour la direction fédérale, mais aussi sur l'évolution de ce mode de vie.

En septembre dernier un appel à candidatures a été envoyé à tous les syndicats, avec les critères suivants :

- passer d'une Commission exécutive de 71 à 60 membres ;
- renforcer les collectifs fédéraux et l'implication de chaque membre dans l'animation des collectifs ;
- avoir au minimum le niveau 1 de la formation syndicale et s'engager durant la mandature à effectuer annuellement un module de formation syndicale ;
- poursuivre notre travail sur la place des femmes, des jeunes et des IC, ainsi que sur une représentation plus large des filières rattachées à la métallurgie ;
- renforcer les convergences avec nos unions fédérales que sont l'Ufict et l'UFR ;
- tenir compte de l'équilibre territorial au sein de notre Commission exécutive.

Ces critères de construction devraient nous permettre de renforcer l'activité fédérale, en lien direct avec nos syndicats. Être à l'écoute de leurs besoins, voire anticiper leurs attentes, nous paraît fondamental, mais il faut également les impliquer dans nos décisions et dans leur mise en œuvre.

Concernant les candidatures parvenues à la Fédération, je tiens pour commencer à remercier les 79 camarades et leurs syndicats qui se sont inscrits pour intégrer la future direction fédérale. Il est d'ailleurs intéressant de remarquer que près de 57 % des membres de la direction fédérale sortante ont renouvelé leur proposition de candidature.

Dans l'ensemble, les candidatures semblent être beaucoup plus réfléchies et confrontées aux critères de discussions que nous avons retenus. Nous pensons que la construction de la direction fédérale s'est faite beaucoup plus en amont. Les syndicats ont proposé des candidats qui apportent une réelle diversité. Il ne s'agit pas de sollicitations volontaristes mais d'un engagement, avec le risque que sa candidature soit retenue ou non.

Pendant cette période de recherche et de débats, le collectif a constaté, malgré les éléments positifs évoqués, des difficultés pour concerner beaucoup plus de monde dans les actes de candidature, du fait notamment de la sous-estimation de pouvoir être acteur dans la direction fédérale, de la surestimation de la responsabilité, ou de l'absence de disponibilité de droits syndicaux et de moyens, notamment du fait de la mise en place des CSE. A ce sujet,

la Fédération n'a pas lésiné sur les moyens, notamment en termes de détachements, pour permettre à plusieurs camarades d'assumer des mandats de dirigeant. D'ailleurs cette même démarche a été faite par rapport à nos USTM.

Nous rencontrons également des difficultés dans le rajeunissement de la direction fédérale mais, surtout, comme l'a précisé tout à l'heure notre camarade Samia, dans la recherche de candidatures féminines, du fait de la pression patronale dans le cadre professionnel des conséquences de l'acte militant sur la vie familiale. Nul doute que la direction fédérale qui sera élue devra s'intéresser à ces difficultés et relever ces défis.

Par ailleurs, le fait d'avoir décidé cette conception en lien avec les critères a conduit également le Comité exécutif fédéral à mieux tenter de cerner chaque candidature. En effet, des discussions ont été engagées afin de mieux connaître leurs motivations personnelles et celles des syndicats. Leurs réponses ont représenté une aide importante pour réaliser les propositions d'approche de la direction fédérale. Cela permet également de vraiment associer le syndicat à l'acte de candidature et à la réflexion collective.

La direction fédérale sortante a aussi réfléchi sur le travailler ensemble. En effet, dans un collectif avec des idées et des points de vue qui peuvent être différents, le débat contradictoire et la diversité d'opinion sont des atouts pour une réflexion collective.

Concernant maintenant la proposition de future direction fédérale, celle-ci s'est construite dans le respect de nos statuts. Le Comité exécutif fédéral travaille pour le Conseil national et il appartient à ce dernier de finaliser la liste qui est proposée au vote des délégués. Les membres du Conseil national ont approuvé largement la proposition de la future direction qui vous est soumise, avec comme résultat 110 voix pour, 7 abstentions et 1 contre. Nous avons, avec cette proposition, un Comité exécutif fédéral de 60 membres et une Commission financière et de contrôle de trois camarades.

Cette deuxième approche se composerait de 37 camarades reconduits dans leur mandat, soit 59 %. 16 camarades n'ont pas été retenus, dont 8 de la direction fédérale sortante. Ils n'ont pas démérité dans leur engagement et ont toute leur place dans les collectifs de la Fédération. Elle compte 26 nouveaux élus, ce qui représenterait un renouvellement de 41 % pour cette future direction fédérale, avec 3 jeunes de moins de 35 ans, 10 femmes (soit 25 %) et une moyenne d'âge de 48 ans.

Concernant les filières rattachées à la métallurgie, la majorité d'entre elles sont représentées, sauf la bijouterie.

Le Conseil national a voté pour une liste qui vous a été soumise, avec pour principe de vous en tenir à celle-ci. Vous pouvez donc voter la liste telle quelle mais la conception du bulletin de vote vous donne aussi la possibilité d'exprimer votre choix de candidatures non retenues ou bien d'ajouter le nom de camarades qui n'ont pas proposé leur candidature. La proposition du Conseil national consiste à vous proposer une équipe qui aura pour objectif de développer des activités fédérales en lien direct avec les syndicats.

Jean-Pierre MERCIER

A propos de la création d'un deuxième syndicat CGT à l'usine PSA Poissy, j'ai été très attentif à l'intervention de Stéphane Flégeau, notre secrétaire général adjoint, qui a engagé la future direction fédérale à « travailler pour dégager une solution ». En tant que DSC du groupe PSA et membre du syndicat CGT PSA Poissy, je réponds favorablement à cette proposition. Le courrier de l'ancienne direction fédérale interdisant le syndicat historique CGT de PSA Poissy de

se réclamer de la CGT est donc caduc, nul et non avenu. Vive la CGT unie, ouverte, pluraliste et démocratique !

Christine CHIFFRE, *Degrémont Suez*

Je constate qu'il n'y a que dix femmes et dix ICT au sein de la direction fédérale proposée. Je m'interroge donc sur leur place au sein de la CGT. Comment attirer ces populations avec si peu de représentants ?

Amar LADRAA

Nous sommes en effet en difficulté pour faire participer des femmes non seulement à notre direction fédérale mais dans toutes nos structures. Ce sera un défi important que devra relever la direction fédérale qui sera élue, de même que celui de notre renouvellement, avec pour fil conducteur la vie syndicale.

Pour le reste, des camarades n'ont pas été retenus sur divers critères, dont le nombre de mandats à la CEF, qui ont abouti à notre proposition collective. La construction d'une direction fédérale n'est pas un exercice facile. C'est pour cela que nous avons mis l'accent sur ces critères, sachant que les camarades qui n'ont pas été retenus ont la possibilité d'évoluer dans d'autres structures de la CGT.

Vote de la CEF et de la CFC

Total de voix disponibles : 57 404
Nombre d'inscrits : 47 447 (83 %)
Votants : 47 390 (99,88 %)
Suffrages exprimés : 47 354 (99,92 %)
Blancs : 0 (0 %)
Nuls : 36 (0,08 %)
Pour : 41 720 (95,07 %)
Contre : 2 162 (4,93 %)
Le CEF est élu entre 100 % et 96,08 %.
La CFC est élue à 100 %.

Election de la présidence de la 8^{ème} séance

Monique Garin (présidence), Philippe Verbeke (vice-présidence) et Pascal Guinet (minutage) sont élus à la présidence de la 8^{ème} séance.



ELECTION DU BUREAU FEDERAL

Boris PLAZZI

Valfond Saint Priest



Après sept séances, plusieurs dizaines d'intervention, plus d'une centaine d'amendements apportés au document d'orientation très largement validé par le congrès hier après-midi, et des heures de débat, nous avons réuni ce matin le Comité exécutif fédéral, lui-même élu très largement hier.

Les résultats des votes sur le bilan d'activité, le bilan financier, nos statuts ou le document d'orientation illustrent la bonne dynamique dans laquelle se trouve notre Fédération, mais aussi la responsabilité qui est la sienne pour animer notre activité et mettre en œuvre les décisions décidées et validées très majoritairement.

Pour ce faire, notre nouvelle direction fédérale, fraîchement élue, a pris le temps de se réunir ce matin, de mesurer la charge que le congrès lui a confiée et a procédé à l'élection du Bureau fédéral, du Secrétariat fédéral, de l'Administrateur, du Secrétaire général et du Secrétaire général adjoint.

Le CEF est convenu de se réunir dès les 23 et 24 février 2022. Il aura à son ordre du jour la mise en place des collectifs de travail chargés de produire du matériel sur les aspects revendicatifs, la vie syndicale, notre place à l'international, notre activité spécifique, ou encore notre activité en direction des retraités.

Le CEF a aussi élu à l'unanimité le Bureau fédéral, dont je vais vous présenter les membres. Avant cela, je vous informe que le Secrétariat fédéral a été élu à l'unanimité. Il est dorénavant composé de Lamia Bégin, Abdelaziz Bouabdellah, Stéphane Flégeau, Frédéric Sanchez et Yaïl Nalcin. L'Administrateur a lui aussi été élu à l'unanimité : il s'agit de Yaïl Nalcin.

Le Bureau fédéral est pour sa part composé des camarades suivants.

Lamia Bégin

Lamia est adhérente du syndicat SNOP, dans l'Orne. Il s'agit de son troisième mandat au Bureau fédéral. Elle a été chargée de présenter le rapport d'activité au congrès. Au cours du mandat à venir, elle saura rappeler à l'équipe dirigeante l'obligation de mise en œuvre des décisions du congrès.

Édith Biechle

Édith est adhérente du syndicat de Renault Lardy, dans l'Essonne. Il s'agit de son deuxième mandat au Bureau fédéral. Édith est secrétaire générale de notre Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens. L'implantation de la CGT et l'élévation du rapport de force chez les ICT, qui représentent 50 % du salariat de la métallurgie, demeurent ses objectifs.

David Blaise

David est adhérent au syndicat d'ArcelorMittal. Il s'agit de son premier mandat au Bureau fédéral. A lui seul, en quelque sorte, il illustre bien la chanson de Bernard Lavilliers Les Mains d'Or, avec la sidérurgie à laquelle il est tant attaché.

Abdelaziz Bouabdellah

Abdelaziz est adhérent au syndicat des métaux de Strasbourg. Il s'agit de son troisième mandat au Bureau fédéral. Il demeure farouchement attaché à la vie syndicale et plus particulièrement à la qualité de vie syndicale. Avec son équipe, il mettra toute son énergie pour reconquérir nos forces syndicales.

Denis Bréant

Denis est adhérent du syndicat Valeo, dans le Calvados. Il s'agit de son deuxième mandat au Bureau fédéral. Derrière sa bonne humeur quotidienne, il cache aussi une formidable capacité de travail et d'écoute des autres, et s'agissant de l'automobile, ce secteur n'a pas de secret pour lui.

Christine Ciol

Christine est adhérente du syndicat Sidel, en Seine-Maritime. Les statuts de la Fédération et nos différentes chartes n'ont pas de secret pour elle. Par la même occasion, elle veille scrupuleusement à leur respect et à leur application.

Michel Ducret

Michel est adhérent du syndicat Magnetti, dans l'Orne. Il a quitté sa responsabilité d'Administrateur et nous avons vu son bilan « *globalement positif* ». Sans aucun doute, il a transmis son héritage à son successeur, avec cette célèbre maxime : « *tout ce qui me coûte me dégoûte* ».

Stéphane Flégeau

Stéphane est adhérent du syndicat de Laudren, en Bretagne. Il vient d'être réélu Secrétaire général-adjoint de la Fédération des travailleurs de la métallurgie. Le congrès l'a très souvent salué cette semaine pour le rôle qu'il a joué dans la négociation sur la convention collective nationale et dans la campagne revendicative, qu'il a impulsée tant au niveau national que dans les territoires.

Lucien Grimault

Lucien est adhérent au syndicat d'Alstom de la Courneuve, en Seine-Saint-Denis. Il est le secrétaire général de notre Union fédérale des retraités. Lucien est un syndiqué retraité très actif dans sa fédération et toujours disponible pour échanger avec les plus jeunes d'entre nous.

Grégory Khiati

Grégory est adhérent du syndicat de Renault Trucks Bourg-en-Bresse, dans l'Ain. Il s'agit de son deuxième mandat au Bureau fédéral. Clairement, le « *petit poulet* » vole maintenant de ses propres ailes, entre les négociations nationales avec l'UIMM sur le dispositif conventionnel, les journées d'étude en territoire ou la bataille industrielle, notamment pour les poids lourds. Il a été sur tous les fronts au cours de son mandat. Continue comme ça, Grégory !

Amar Ladraa

Amar est adhérent du syndicat de Clestra, dans le Bas-Rhin. Au cours du mandat précédent, il a donné un souffle nouveau à l'activité en territoire. Il aura à cœur de poursuivre ce travail en se rendant toujours disponible pour les secrétaires d'USTM et les animateurs régionaux.

Michel Molesin

Michel est adhérent du syndicat Airbus Defence & Space, en Haute-Garonne. Il s'agit de son second mandat au Bureau fédéral. Michel, c'est en quelque sorte la force tranquille de la Fédération : jamais un mot plus haut que l'autre, mais intransigeant sur les fondamentaux.

David Pico

David est adhérent du syndicat Cummins, en Bretagne. Il s'agit de son premier mandat au Bureau fédéral. Voilà maintenant plusieurs années qu'il officie à la formation syndicale pour la Fédération, dont il prendra sans aucun doute la responsabilité. Lui comme moi, nous avons joué au rugby mais comme vous pouvez le constater au vu de notre physique respectif, pas vraiment au même poste.

Miguel Salles

Miguel est adhérent du syndicat Airbus, à Nantes. Il s'agit de son premier mandat au Bureau fédéral. Nous l'avons constaté au cours de la semaine : il a un vrai fan club avec lui. Sans doute un fan club supplémentaire se constituera pour lui à la Fédération.

Frédéric Sanchez

Frédéric est adhérent du syndicat Dura, à La Talau-dièrre, dans la Loire. Il est notre secrétaire général depuis 2015, toujours disponible pour échanger et écouter les camarades où qu'il soit, en toute circonstance. Pour ce mandat, il aura à nouveau la charge de diriger notre fédération et de veiller à la mise en œuvre de nos orientations.

Sylvain Werner

Sylvain est adhérent du syndicat d'Usocome, dans le Bas-Rhin. Il s'agit pour lui de son deuxième mandat au Bureau fédéral. C'est la mort dans l'âme qu'il a dû renoncer à être présent à notre congrès pour des raisons de santé. Nous savons néanmoins qu'il a scrupuleusement suivi ses séances via Internet. De Montpellier, les congressistes lui transmettent leurs fraternelles salutations.

Naïl Yalcin

Naïl est adhérent du syndicat de MBF Technologies, à Saint-Claude, dans le Jura. Il s'agit de son premier mandat au Bureau fédéral, où lui a été confiée la responsabilité d'Administrateur de la Fédération. Avec Michel Ducret, ils ont constitué ces derniers mois un beau duo particulièrement efficace, sans doute parce qu'entre fondeurs, ils se comprennent bien.



PRESENTATION DU nouveau Bureau Fédéral élu



Lamia BEGIN
(SNOP Croisilles)



Edith BIECHLE
(Renault Lardy)



David BLAISE
(ArcelorMittal Ottmarsheim)



Abdelaziz BOUABDELLAH
(Alpaci Imbsheim)



Denis BREANT
(Valéo Mondeville)



Christine CIOL
(Sidel Octeville/Mer)



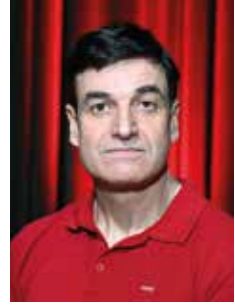
Michel DUCRET
(Magneti-Marelli Argentan)



Lucien GRIMAULT
(Alstom La Courneuve)



Grégory KHIATI
(Renault Trucks Bourg en Bresse)



Amar LADRAA
(Clestra Strasbourg)



Michel MOLESIN
(Astrium EADS Toulouse)



David PICO
(Cummin Quimper)



Miguel SALLES
(Airbus Nantes)



Sylvain WERNER
(SEW Usocome Haguenau)



Naïl YALCIN
(MBF Saint Claude)



Stéphane FLEGEAU
(Laudren Lanester)



Frédéric SANCHEZ
(Dura La Talaudière)

RAPPORT DE CLÔTURE

Frédéric SANCHEZ

Secrétaire général

Mes amis, mes camarades, je voudrais tout d'abord saluer le travail effectué, tout au long de notre 42^{ème} congrès, par les délégués et par l'ensemble des personnes qui ont permis qu'il se déroule dans les meilleures conditions.

Combativité, solidarité, écoute et respect, volonté de construire les revendications et les luttes nécessaires pour les faire aboutir, nous ouvrent aujourd'hui des alternatives et des perspectives pour faire grandir le rapport de forces.

Bien sûr, nous avons travaillé au cours de ces cinq jours, et nous avons pris des décisions sur lesquelles je reviendrai. Mais, nous avons su, au regard de la situation sanitaire, nous adapter et prendre, à certains moments, des décisions difficiles, comme par exemple l'annulation de notre soirée internationale qui restera comme un moment particulier de ce 42^{ème} congrès.

Je veux réaffirmer ici, notre engagement pour organiser, dès que cela sera possible, une journée de réflexion autour des questions internationales, en y associant largement nos camarades des groupes d'Annecy et de Paris. Cela permettra, à la fois, l'échange d'expériences, mais aussi la construction de propositions afin de renforcer encore les liens qui nous unissent. Le capitalisme est mondialisé, notre syndicalisme doit l'être aussi pour lutter et gagner ensemble. Nous pouvons, une fois de plus, leur adresser notre fraternité et notre solidarité.

Jamais nous ne pourrions nous adapter et accepter de vivre cloîtrés, sans défense et, surtout, à la merci du patronat et de ceux qui nous dirigent. La difficulté du combat, le contexte sanitaire, la répression syndicale ne nous empêcheront jamais de poursuivre la lutte pour un monde meilleur.

Nous voulons construire une société plus juste, qui réponde aux besoins des peuples, qui permette de vivre de son travail et accueille dignement l'ensemble des populations, et tout cela dans un monde de paix et de justice sociale. Un monde qui bouge, mes camarades, à une vitesse folle et parfois incontrôlable. Un monde qui nous appelle à être attentifs aux révoltes qui sommeillent, bien qu'elles ne s'expriment pas encore complètement.

Parce que le travail broie les femmes et les hommes, isole et pousse à la compétition, le syndicat doit être cette maison commune solidaire, fraternelle qui rassemble autour de l'intérêt commun.

Après cinq jours passés ensemble, à l'aune de la richesse de nos débats et de nos volontés, c'est la conviction d'être une force irrésistible qui l'emporte, quand elle se met en mouvement en se tournant vers les salariés.

Allons de l'avant avec audace et lucidité sur la tâche à entreprendre. Les salariés ont besoin d'une CGT qui leur donne confiance et courage. Une CGT qui les aide à réapprendre le collectif et le pratique. Une CGT audacieuse, ouverte à tous les salariés, où chacune et chacun pourrait faire l'expérience d'une démocratie nouvelle et d'un mode de vie à l'image de la société pour laquelle nous luttons.



Notre responsabilité collective à tous reste l'unité d'une majorité de salariés avec leurs organisations syndicales. Notre réseau CGT est une véritable force quand il est alimenté et sollicité, comme l'ont évoqué vos interventions.

En aucune manière, cet appel à réinvestir le terrain CGT ne vient nier tout le travail militant que vous réalisez au quotidien. Il s'agit plutôt d'engager une réflexion sur les aspirations des salariés, pour porter l'enjeu de la démocratie à une autre dimension.

Parler de reconquête du terrain perdu, sur le sens de nos décisions et de notre fonctionnement, c'est la condition pour nous rassembler, en travaillant dans le même sens. Notre force et notre efficacité résident dans ce respect du cadre collectif si nous voulons nous donner les moyens de peser sur le cours des choses. C'est la base qui décide dans notre organisation et qui pose le cadre collectif de notre action.

Les délégués au congrès avaient la responsabilité de porter la voix des syndiqués, de confronter leurs analyses, pour construire les orientations qui seront notre boussole à tous. Un congrès, c'est un moment particulier dans la vie d'un syndicat. Les congressistes arrêtent des propositions qui deviennent la règle de conduite pour l'ensemble de l'organisation, et cela quelle que soit la position défendue lors du congrès.

Ce congrès a ouvert de nombreuses perspectives. Il a, par exemple, amplifié l'exigence de faire de la consultation de tous les salariés, une démarche incontournable avant toute prise de décision : « *salariés acteurs et décideurs* ».

Au risque de me répéter, la signature de l'accord ne reste qu'une étape. La détermination des salariés peut rapidement inverser la situation et faire en sorte que des propositions conformes à leurs attentes voient le jour.

Les échanges et les débats ont porté l'exigence de nouveaux temps forts de mobilisation à l'échelle nationale, territoriale, et surtout, au plus près des entreprises. La meilleur



leure façon de les construire est justement de débattre avec chaque salarié, quelle que soit sa catégorie, sur la nécessité d'agir afin de faire grandir le rapport de forces pour gagner.

Ensemble, nous avons pris la décision de tout mettre en œuvre pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés et des retraités de notre profession et faire échouer les objectifs de régression sociale du gouvernement et du patronat.

Ensemble, nous voulons que l'industrie réponde aux besoins de la population et aux défis techniques, technologiques, climatiques, environnementaux d'aujourd'hui et de demain.

Ensemble, nous voulons construire l'organisation, dont les salariés ont besoin, pour relever ces défis : donner leur place aux jeunes et aux femmes, aux intérimaires, démultiplier la formation syndicale, renforcer l'organisation dans toutes les catégories de personnel.

Ensemble, nous exigeons que soit mis fin aux attaques contre les militants et les syndiqués, que le droit syndical soit considéré comme un élément indispensable à la démocratie.

Ensemble, nous voulons construire un monde meilleur, un monde de justice et de paix, bannir le racisme, la xénophobie, accueillir les migrants en leur assurant des conditions de vie décentes.

Engager un bras de fer avec le patronat, sur le partage des richesses créées par les salariés, dans chaque entreprise, dans chaque secteur, est plus que jamais nécessaire.

Ne jamais perdre de vue que le coût du capital est un fardeau, qui mine l'ensemble des fondements mêmes de la société.

Gagner des augmentations de salaire, avancer sur la réduction du temps de travail, améliorer les conditions de travail, construire un véritable statut du travail salarié : c'est comme cela que nous ferons avancer notre projet de convention collective nationale et mettrons en échec le patronat et les potentiels signataires.

Il nous faut toujours garder à l'esprit que le rapport de forces ne se mesure pas seulement en nombre de personnes qui défilent dans les rues. Il se mesure avant tout au travers du nombre de salariés convaincus que la ou les mesures proposées ne sont pas bonnes pour eux et que, par conséquent, il faut les rejeter pour les rendre inapplicables. Il y a besoin d'un travail d'appropriation de la part des militants et des syndiqués pour mieux les présenter et les faire partager par une majorité de salariés.

Enfin, je veux revenir sur quelques aspects de notre organisation.

Prenons bien en compte que notre organisation repose principalement sur deux piliers :

- le nombre de syndiqués formés et informés, et nous nous sommes fixés des objectifs précis dans tous ces domaines ;
- la construction de la revendication et les moyens de la faire aboutir, tout en créant la solidarité nécessaire.

Pour cela, il nous faut apprécier les changements opérés dans la société, dans l'approche qu'ont les salariés vis-à-vis du travail, de la société, et construire avec eux l'organisation syndicale dont ils ont besoin. Notre force et notre efficacité résident dans ce respect du cadre collectif, si nous voulons nous donner les moyens de peser sur le cours des choses.

C'est une tâche colossale à laquelle nous allons nous atteler. La transformation du syndicalisme, sa structuration, sont un gage de développement et d'avenir. Ce défi, nous devons le relever !

N'oublions pas, non plus, que nous sommes la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, que nous faisons

partie intégrante d'une organisation confédérée qui est la CGT, dont les repères et les orientations, dans le cadre de son congrès, nous sont applicables ; par conséquent, nous avons le devoir de les faire vivre.

A partir de nos débats, et en particulier lors des trois tables rondes :

- notre bataille autour du développement et le maintien des emplois industriels et de l'industrie,
- notre combat pour gagner une convention collective nationale digne du XXI^{ème} siècle,
- notre réflexion pour nous organiser mieux et être plus efficaces.

Nous avons tracé une feuille de route claire et offensive pour notre direction fédérale.

Si, au lendemain du congrès, chacun retourne à son quotidien sans bâtir un plan de travail pour mettre en œuvre nos décisions, nous retomberons dans les travers des choses qui nous appauvrissent et parfois nous opposent.

Cette boussole pour les trois ans à venir va nous permettre, avec nos syndiqués, syndicats et organisations en territoires, de débattre avec les salariés pour qu'ils deviennent acteurs des luttes que nous mènerons tous ensemble.

En dépit de la réussite de notre congrès, dont vous êtes les principaux bâtisseurs, je pense qu'il est plus que jamais nécessaire de reconsidérer l'organisation des travaux, et surtout la durée du congrès, pour une participation, encore plus large des syndiqués et des syndicats à la construction de la feuille de route à mettre en œuvre par la nouvelle direction fédérale que vous venez d'élire.

Je terminerai par un point qui devrait être la préoccupation de tous les syndicats : celui des questions liées à l'égalité, pas pour des considérations électorales mais bien parce ce que nous sommes tous égaux et que, malheureusement, nous n'avons pas tous les mêmes droits ni les mêmes conditions de vie et de travail.

Je ne pense pas seulement à l'égalité femmes/hommes, qui reste une question majeure. Je vous invite d'ailleurs à créer les conditions pour faire de la journée interprofessionnelle et unitaire du 8 mars prochain, un nouveau temps fort de lutte, de grève et de mobilisation. Je pense aussi aux minorités, à celles et ceux qui sont victimes de handicap, à celles et ceux qui sont différents, de par leur orientation sexuelle ou leurs origines car il ne saurait y avoir de place dans notre organisation pour celles et ceux qui prônent le racisme, l'ostracisme et la xénophobie. Au contraire, ce qui nous anime, c'est l'égalité, la fraternité, la liberté qui, pour nous, restent notre ADN et les valeurs de notre organisation.

Pour conclure, je souhaite remercier l'ensemble des participants à ce congrès, pour leur sérieux et la qualité de leurs interventions. Vous dire que vous ne m'avez pas confié une tâche difficile serait mentir mais avec mes camarades de la direction fédérale, nous allons essayer de tout mettre en œuvre pour être à la hauteur de vos attentes.

Bon travail à toutes et tous avec la nouvelle équipe que vous avez élue. Avec vous, nous allons transformer ce syndicalisme, le renforcer et construire les luttes pour gagner un avenir meilleur ! Vive le 42^{ème} congrès ! Vive la CGT !

REMERCIEMENTS

Grégory Khiati

Bureau fédéral

Notre 42^{ème} congrès fédéral touche à sa fin. Chacune et chacun d'entre nous va pouvoir retrouver sa famille, ses amis et ses collègues de travail. Avant cela il me revient, au nom de la Fédération, le soin de remercier toutes celles et ceux sans qui le congrès n'aurait pas pu se dérouler dans de bonnes conditions, pour ne pas dire sans qui le congrès n'aurait pu être organisé.

En premier lieu, je voudrais rendre hommage aux camarades qui vont, après ce congrès, nous quitter et/ou avoir de nouvelles responsabilités.

Ils ont assumé des responsabilités importantes au sein de la direction fédérale, et tout particulièrement au sein du Bureau fédéral, et pour certains au sein du Secrétariat.



Alain Hébert

Il commence sa carrière professionnelle comme mécanicien à l'arsenal de Cherbourg et dès le début, il ne souhaite pas être spectateur, mais bien un acteur dans le changement de la société. Il s'engage dans la CGT et se voit rapidement confier des responsabilités, notamment celle de secrétaire général de l'Union locale CGT de Cherbourg.

En juin 2002, à Cherbourg à la suite d'une restructuration à l'hôpital René-Le Bas, il participe à une manifestation pour protester contre le désengagement du service de santé des armées. Ce jour-là, une bousculade oppose manifestants et gendarmes maritimes. Cela provoque la condamnation d'Alain à un mois de prison ferme et six mois avec sursis pour avoir soi-disant frappé un gendarme. La justice ignore les déclarations de quarante témoins et ne retint que celles de trois gendarmes. Je me permets de citer Pierre Desproges : « *l'erreur judiciaire est le plus sûr allié de la justice. Combien d'innocents courraient encore s'il n'y avait pas d'erreurs judiciaires ?* ».

Cette sentence inique à l'encontre de notre camarade suscita une vive réaction du monde syndical, mais aussi politique et associatif. Une pétition de soutien fut lancée qui recueillit 19 000 signatures, dont celles de nombreuses personnalités nationales, et en octobre 2002, une grande manifestation de soutien réunit plus de 1 500 personnes pour soutenir Alain avec comme slogan : « *Chirac, Papon, Messier en prison ! Hébert à la maison !* ».

Après cette période compliquée de lutte contre la discrimination syndicale, Alain part pour le Lot où il prend le poste de directeur du comité d'entreprise de Ratier Figeac.

Quelque temps après, la CFDT reprend la gestion du comité de Ratier et licencie Alain pour motif économique. C'est à ce moment-là qu'il intègre le collectif CGT de la Mécanic Vallée dont il sera l'animateur pendant de nombreuses années. Il prend aussi de plus en plus de responsabilités dans la Fédération et devient le premier animateur des régionaux, ou encore en devenant le responsable du secteur Communication.

C'est aussi à cette période que commencent les négociations autour de la convention collective de la métallurgie. L'expérience et le savoir d'Alain sont mis à profit avec notamment la création de l'émission « *Le Café des luttes* ».



J'ai la chance d'avoir participé à ses côtés à plusieurs séances de négociation et d'avoir été témoin de passes d'armes magistrales avec le représentant du patronat de la métallurgie, mais aussi à de sacrés fous rires. Vous savez tous qu'Alain a un look « *rock'n'roll* » ; imaginez la tête des patrons quand, pour la première fois, ils virent débarquer notre camarade en spartiates, une boucle à chaque oreille, et des bagues en forme de tête de mort ! C'est ce qu'on aime chez lui : un look que certains pourraient qualifier d'impertinent mais une volonté exemplaire, et une faculté à assumer les responsabilités à toute épreuve.

Même si maintenant Alain est à la retraite, n'imaginez pas qu'il se contente de faire uniquement des voyages en moto ou de la course à pied, il s'est lancé un nouveau défi : Alain est devenu maire de son village en mai 2020. Nous lui souhaitons une très bonne réussite dans son nouveau projet.



Fabien Gâche

Fabien est né le 24 février 1963, au Mans, d'une fratrie de trois enfants dont il était le petit dernier. Henri et Gisèle, ses parents, lui ont appris rapidement les bonnes manières. Petit, les voisins l'appréciaient beaucoup car il était un garçon très gentil. Ils lui avaient donné le surnom de « *cacaouane* » car il n'arrivait pas à dire « *caravane* ». Mais « *cacaouane* », c'était surtout pour le camion de l'épicier.

Dès son plus jeune âge, Fabien découvre les réunions du parti communiste ; dans ce milieu, cela s'appelait des réunions de cellule, sans oublier également les réunions de la CGT. Enfant, Fabien suivait son père sur les piquets de grève et dans les salles où étaient projetés des films du parti communiste. Par mimétisme, il improvisait aux toilettes des discours politiques et syndicaux.

Fabien rentre dans la vie active : il travaille quelques mois aux Impôts à Paris et chez Dassault, où il n'a pas été



recruté suite à une enquête réalisée sur Henri, son papa.

Le service militaire le rattrape. Fabien, sûr de lui en effectuant les trois jours à Rennes pour la validation pour les 12 mois : « *Je vais être réformé vu que je suis myope comme une taupe* ». Le réalisme de la vraie vie le rattrape, Fabien fut incorporé à Versailles mais au bout de quelques semaines il fut libéré. Il n'aurait pas tué une vache dans un couloir et tant mieux pour les collègues.

Le père de Fabien fut licencié en 1961 alors qu'il était délégué syndical. Suite à la loi d'amnistie de 1981, il obtient sa réintégration à l'usine Renault du Mans. Il demande et obtient que son fils soit embauché à sa place. Après négociation entre le ministère du Travail et le syndicat CGT, Fabien sera embauché à la Régie nationale des usines Renault le 24 mai 1982. Il se syndique le 26 mai à la CGT et, très vite, s'engage dans un mandat de délégué du personnel.

Quelques années plus tard, il prend des responsabilités au syndicat du Mans. Il rentre à la commission exécutive et au bureau, puis devient très vite secrétaire adjoint et membre de la coordination Renault comme DSCA. Début 2000, il prend la direction du syndicat du Mans et en 2006, il est remplacé par Richard Germain.

Dans un moment compliqué et de flottement à la coordination, Fabien devient DSC de Renault. Cela déplut fortement à la direction – Fabien était surnommé « *le voyou* », et pas que lui. La cause n'était pas ses cheveux longs bouclés mais bien les conflits menés au Mans contre une direction qui voulait surtout en découdre avec la CGT.

Fabien a intégré le Bureau fédéral au congrès de Dijon, il effectua un gros travail de recherche sur le travail, réalisé avec des sociologues et des chercheurs. Le dernier en date est le projet industriel qui a été présenté au Mans, avec un débat qui fut une réussite, en collaboration avec l'Union départementale mais aussi la Fédération, avec la présence de Philippe Martinez, de politiques et de chercheurs.

Des anecdotes sur Fabien, il en existe beaucoup, comme cette fois où en rentrant de Boulogne en voiture, il eut peut-être un « *excès de confiance* » ou une envie de pilotage façon Alain Prost avec sa Renault F1, mais termina dans le bas-côté façon Jean Alesi. Plus de peur que de mal mais la voiture était quand même HS. Maintenant, la passion de Fabien c'est le vélo (c'est plus sûr), la guitare, ou encore la lecture. Mais pour autant, Fabien va garder des responsabilités au syndicat retraité du Mans et au conseil d'administration de L'UFR

Nous te souhaitons une bonne retraite Fabien.



Laurent Trombin

Laurent, ou devrais-je plutôt dire « *Lorenzo* » car n'oublions pas qu'il est aussi italien, et si c'est important pour lui, cela nous aide aussi à le comprendre. Comment donc l'évoquer sans commencer par ce slogan, sa marque de fabrique (peut-être a-t-il même déposé un copyright ?) : « *Tenir le général et le particulier !* ». Pour lui, ce ne sont pas uniquement des mots, mais une véritable façon de militer. Et évidemment il l'applique partout, quelles que soient les situations, en militant tout-terrain qu'il est.

Et quand je parle de militant tout-terrain, vous pouvez me faire confiance. Pour l'anecdote, pas plus tard que cette semaine, j'apprenais qu'il avait par le passé fait partie du jury d'un grand concours entre camarades de chez Thales à Velizy, où tenir le général et le particulier n'a pas dû être simple.

Lorenzo a fait plusieurs mandats à la Commission exécutive fédérale. Durant ses mandats, il a toujours participé au débat et à la réflexion collective en partant de son expérience en tant que coordinateur de groupe, afin d'amener des propositions. Dans les réunions du CEF, il ne manquait

jamais d'intervenir, de prendre position, sans jamais se plier à un avis collectif par conformisme.

En 2015, notre organisation traversa une crise importante au cours de laquelle la Fédération prit ses responsabilités avec la mise à disposition de son secrétaire général de l'époque au service de la Confédération. C'est dans ce contexte que Frédéric Sanchez, tout juste nommé secrétaire général de la Fédération, a proposé à Laurent de reprendre en binôme l'animation de la politique revendicative de la Fédération.

La prise de responsabilité de Laurent aura été rythmée par la négociation sur l'évolution du dispositif conventionnel de la branche. Dans le cadre de cette négociation comme dans le reste des thématiques sur lesquelles Laurent intervint, il aura toujours concilié deux axes : le général et le particulier, articulant ces deux aspects afin de se nourrir de son expérience de coordinateur CGT chez Thales pour faire avancer les réflexions fédérales.

De même, Laurent a toujours veillé à mettre en œuvre dans les syndicats de Thales les axes et les propositions revendicatives portées par la Fédération. Là aussi, Laurent n'a jamais vacillé sur ses positions et sa capacité à argumenter, même lorsqu'on pouvait penser que cela pouvait être à contre-courant ou qu'il se retrouvait essulé.

Durant son mandat au Bureau fédéral, deux manifestations nationales devant le patronat de la branche ont eu lieu. Ces dernières ont été construites par un travail de long terme, avec des journées d'étude et une appropriation collective des enjeux de la négociation pour lesquels il a joué un rôle déterminant.

Sur les enjeux industriels, sur la lutte contre le racisme ou l'extrême droite, sur la paix ou l'importance de construire le tous ensemble, l'apport de Laurent aura été déterminant pour la Fédération.

Oui, Lorenzo est un vrai militant tout-terrain, et qui sait garder le cap. Cela lui vient certainement de son dépassement de soi qu'il pratique quasiment au quotidien comme dans ses loisirs. Par exemple, il ne se contente pas de gravir des collines, mais décide plutôt d'aller « *se balader* » à plus de 6 500 mètres dans la cordillère des Andes ou dans la chaîne de l'Himalaya. Sa dernière banalité a été de parcourir l'été dernier 1 300 kilomètres à pied à travers la France, la Suisse et l'Italie, pour rejoindre son village natal, Prestine, qui se trouve en Italie du Nord, afin de rendre en hommage à ses parents immigrés, mais aussi à tous les immigrés. C'est aussi cela de tenir le particulier et le général.

Derrière ce que l'on peut considérer comme des exploits, il y a une très grande préparation, de l'anticipation et parfois de l'improvisation. Tout cela s'applique d'ailleurs aussi au travail syndical. D'ailleurs on ne sait pas si c'est l'activité syndicale qui l'aide à réaliser des exploits ou si c'est l'inverse ; certainement un peu des deux.

De nombreux camarades, notamment ceux qui travaillent et militent au quotidien avec lui, auront beaucoup appris tant humainement que politiquement et syndicalement. Bonne retraite Lorenzo.



Denis Leblanc

Celui dont je vais vous parler maintenant a quelques années d'engagement militant derrière lui. Il ne serait pas de l'Auto, et plus particulièrement des services de l'automobile, j'aurais dit que c'est un vieux routier – excusez ma référence mais je travaille chez Renault Trucks –, avec beaucoup de kilomètres CGT au compteur. Des kilomètres, il en a fait et pas qu'un peu, que ce soit en voiture en moto ou dans les airs.

Il est rentré dans le groupe Renault, intégrant l'école d'apprentissage de la marque au losange, celle qu'on appelait alors la Régie nationale des usines Renault, entreprise

marquée d'histoire et de conquêtes sociales. Embauché à Renault Courbevoie en 1982 comme mécanicien automobile, il s'est vu confier différentes responsabilités dans son syndicat.

Formé à l'ancienne école aux côtés de ses camarades Pupuce et Guy Foucault, il a été de tous les combats, notamment autour de la filialisation, puis la vente du réseau commercial Renault. Repéré, il intègre la bande à Daniel Sanchez, puis de Philippe Martinez, et de nouveau un Sanchez mais cette fois-ci Frédéric. Dire qu'il aurait une vraie amitié avec nos camarades espagnols n'est donc pas mentir...

Quand j'ai demandé à ses camarades, le fameux « *trio infernal* », quelques éléments sur sa personnalité et des anecdotes en deux trois minutes, ils m'ont tout de suite rembarré en me disant : « *Ecoute, même, résumer l'engagement de Denis en trois minutes, on ne sait pas faire. Il nous faut au minimum 20 à 30 minutes, voire une séance de congrès supplémentaire* ». Après d'après négociations ils m'ont tout de même concédé quelques passages et anecdotes de son parcours – non terminé, je vous rassure – dans notre belle CGT, notamment à la CGT de Renault.

Denis a fait toute sa carrière professionnelle et syndicale dans le réseau commercial Renault : régie nationale Renault, puis Renault France Automobile, et ensuite Renault Retail Group. Pour finir, après trente-et-une années à Renault Courbevoie, il est muté à Renault Toulouse sans avoir pris l'accent malgré les efforts de Michel Molesin.

Délégué syndical central du réseau commercial Renault, puis animateur de la branche des services de l'automobile, et pour finir membre de la direction fédérale et du Bureau fédéral, Denis a été très attaché à ses valeurs, à son organisation syndicale, mais surtout aux camarades avec qui il a milité.

Il est reconnaissable entre tous avec sa voix très douce et effacée : pour lui, pas besoin de micro pour les prises de parole.

Fidèle parmi les fidèles, un « *grognard* » comme disent ses camarades, il ne recule jamais et défend la position. Denis, c'est vraiment l'image de la CGT qu'on aime : fraternel, convivial, solidaire, fidèle et dévoué à l'organisation. C'est le camarade que chaque syndicat aimerait avoir dans ses rangs. Quand j'ai questionné ses camarades les plus proches, on m'a dit « *si un jour je suis amené à prendre le maquis, c'est avec un gars comme ça que j'assurrerai mes arrières* ». Aux côtés de Denis, on se sent déjà en sécurité.

Son parcours militant riche d'engagement et de belles rencontres, ses différentes responsabilités fédérales l'ont amené à être plusieurs fois l'hôte de grandes figures de ce monde, notamment – pour ne citer que ceux-là – du président du syndicat des joueurs africains en la personne de notre camarade Bate Sele Kamango, métallurgiste de notre organisation surnommé « *On résiste !* » et qui nous fait l'honneur d'être présent aujourd'hui, mais aussi et surtout du président Lula, syndicaliste et métallurgiste qui résiste lui aussi.

Ses différents voyages en délégation officielle lui ont permis – et je sais qu'il en sera éternellement reconnaissant – de s'approprier des cultures lointaines dont il a pris tous les secrets. La danse, surtout celle de l'ours que très peu ont eu l'honneur de voir, mais aussi la girafe à certaines heures de la journée, notamment vers midi et 18 heures. Là on m'a laissé entendre que l'expression sur « *l'homme qui a vu l'homme qui a vu l'homme qui a vu l'ours* » et qui n'a pas eu peur n'est pas adaptée ; ça serait plutôt le contraire.

Sa soif de culture des autres l'a aussi amené à découvrir et à adorer la musique, avec de grands solos de guitare. Il adore aussi jouer d'instruments réunionnais tels que le kalyamb, dont certains ont pu voir sa maîtrise lors de la soirée

fraternelle de notre précédent congrès à Dijon, contribuant là encore à des soirées endiablées. Et c'est là que le bât blesse : girafe plus danse de l'ours plus soirées endiablées l'ont complètement ruiné, perdant ou offrant fraternellement à chaque représentation son béret toulousain pour lequel sa femme Béa ne comprend toujours pas pourquoi il s'est quelquefois transformé en bonnet de rasta à l'image de Bob Marley. Denis n'est pas un homme de défis mais défiez-le et il le relève.

Une petite anecdote pour apprécier ses capacités, où il a mis tout le monde d'accord en mettant la barre très haut. Il avait, lors de l'élection au conseil d'administration de Renault pour le réseau commercial (10 000 salariés), mis, avec 59 % des voix, 3 points dans la musette à Pascal Guinet qui, avec 56 % aux précédentes élections, avait déjà mis 4 % à Laurent Le Godec qui, en son temps, avait déjà mis 3 % à Daniel Sanchez. C'est vous dire la référence du bonhomme...

Pour finir tous ceux qui l'ont fréquenté ou ont milité avec lui savent que l'on peut toujours compter sur Denis. Il sort du Bureau fédéral et de la Commission exécutive mais la retraite n'étant pas encore à portée de main, on compte sur lui dans sa région d'adoption, même si sa femme Béa et ses enfants, et surtout son petit-fils Luis, revendiquent à la CGT un peu plus de présence à la maison et de disponibilité de notre Johnny national. Merci Denis pour ta contribution dans la Fédération.

Boris Plazzi



Boris est avant tout un mec intelligent, intègre, fidèle en amitié et profondément attaché à son organisation. C'est vrai qu'il a baigné dedans tout petit : son père, militant syndical et communiste, a occupé beaucoup de responsabilités dans son entreprise, sa commune, son département. Comme le disent ses camarades, il est tombé dans la marmite tout petit. D'ailleurs lorsqu'on interroge ses collègues, ils se rappellent d'un gone – comme on dit à Lyon – qui venait militer à la bourse du travail du Rhône, poussant un berceau où se trouvait sa petite fille d'une main et tenant dans l'autre la main d'un petit bonhomme qui aujourd'hui a bien grandi.

Mais Boris, c'est aussi quelqu'un qui aime la castagne dans tous les sens du terme. Sportif depuis tout petit, c'est le rugby et son univers qui l'intéressent. On l'a vu souvent débattre à la Fédération, et ailleurs avec quelques marques que je qualifierais « *d'amicales* »...

Mais ce qualificatif de teigneux qui le suit – au bon sens du terme bien sûr –, il l'a mis en œuvre aussi dans sa pratique syndicale car Boris a même connu les geôles de la République et, je vous le donne en mille, son seul tort est d'avoir trop aimé son patron, au point de le séquestrer et de lui faire passer quelques heures de nuit dans son bureau. Le préfet du Rhône n'avait pas trop apprécié.

Autrement sa vie est comme le Rhône : un long fleuve pas très tranquille, difficile à dompter. Son passé à la Fédération commence par un coup d'éclat : avec une poignée de jeunes, il crie son dégoût face à la division qui s'installe au congrès de Poitiers au sein de la Fédération et porte l'exigence de la réponse aux attentes des syndiqués et des salariés.

Très vite après la fermeture de son entreprise, il intègre la Fédération au congrès de Nantes et travaille de concert avec Daniel Pellet-Robert sur le secteur revendicatif et la construction de la proposition fédérale d'une convention collective nationale, plus particulièrement sur tout ce qui touche la jeunesse. Intégrant le collectif Jeunes confédéral,



il sera de toutes les batailles contre la réforme du parcours étudiant.

Après avoir dirigé le secteur revendicatif pendant deux ans, il rejoint son camarade Daniel au secteur Europe et International de la Fédération où, avec Philippe et l'équipe internationale, il participe à la création du groupe de Paris et à la consolidation du groupe d'Annecy.

Il fait partie de ceux qui accompagneront Philippe dans ses nouvelles responsabilités au niveau confédéral, tout en restant profondément attaché à sa fédération qu'il anima pendant près de vingt ans à des postes divers.

Il continuera, j'en suis sûr, d'avoir un regard particulier sur sa fédération, tout en poursuivant et amplifiant le travail qu'il réalise au sein du collectif confédéral.

Ensuite, comment ne pas remercier le plus chaleureusement possible les camarades de la région Occitanie et de l'UD CGT de l'Hérault pour leur accueil, leur très grande disponibilité et leur sens aigu de la fraternité ? Dans son discours, Simon nous a souhaité la bienvenue en Occitanie et dans la ville de Montpellier. Vous avez certainement dû apprécier, parfois découvrir le terroir riche de cette belle région de France et la qualité de sa gastronomie, notamment viticole, qui, comme toutes les bonnes choses, doivent être appréciées avec modération. Mais pour cela je vous fais confiance.

Nos amis métallus, avec le renfort de camarades venus notamment d'Île-de-France, ont, durant ces cinq jours de congrès, avec beaucoup de sérieux, assuré l'intendance et la sécurité de l'ensemble des congressistes et des invités. Ils nous ont permis de passer une semaine agréable, conviviale, chaleureuse et, on peut le dire, réussie. Je vous demande de les saluer à la hauteur qu'ils méritent en les applaudissant très fort.

Malheureusement beaucoup de nos camarades internationaux n'ont pas pu participer à notre congrès pour les raisons que vous connaissez. Nous pouvons remercier le secrétaire général de la FGTB métallurgie et le camarade de la CGTP pour leur présence.

Merci aussi aux camarades du collectif de préparation du congrès, placés sous la responsabilité de Lamia Bégin et de Michel Ducret, avec la participation active de Sylvie Bobin, qui travaillent depuis plus de deux ans sans relâche. L'engagement de toutes et tous au sein de ce collectif aura permis le bon déroulement de nos travaux et contribué à la réussite de notre congrès. Tout ne s'est pas déroulé comme un long fleuve tranquille, notamment en raison des restrictions sanitaires. Il y a eu des moments compliqués, des coups de gueule, parfois même des frictions, mais l'engagement de chacun aura contribué à cette réussite.

Maintenant, je vous demande de réserver un hommage particulier à l'ensemble des camarades qui, toute l'année, travaillent aux côtés des élus et des conseillers de la direction fédérale. Elles et ils répondent continuellement aux attentes et interrogations parfois pressantes des syndicats. Les camarades doivent faire face à nos sautes d'humeur, nos intransigeances et nos sollicitations parfois – pour ne pas dire souvent – insistantes.

Elles et ils doivent pallier à nos oublis, préparer le travail, accueillir en permanence les syndicats et les militants quand ils viennent à Montreuil pour une réunion, une assemblée, un congrès de syndicat et j'en passe. Elles et ils sans qui rien n'aurait pu se dérouler aujourd'hui. Je leur demande de venir à mes côtés et je vous demande de leur faire un triomphe :

- Maleka Drabla,
- Fatima Gallois,

- Stéphanie Guitton,
- Magali Binet,
- Lucinda Avanzini,
- Nathalie Roberge,
- Patricia Outiama,
- Delphine Pelisson,
- Ana Senicanin,
- Benoit Fabregat,
- Mourad Djaidja,
- Mohamed Beztout.

Depuis plus de quarante ans à nos côtés au secteur Communication, elle a su nous supporter pendant toutes ces années et nous l'en remercions chaleureusement. Elle partira en retraite avant le prochain congrès et nous pouvons l'applaudir : Sandra Bouzidi.

C'est son dixième et dernier congrès à la FTM-CGT. Elle quitte la Fédération aujourd'hui, après trente ans à nos côtés, pour assumer un autre poste à la Confédération. Au-delà de sa responsabilité administrative, son travail au pôle revendicatif de notre fédération a permis d'avoir un relais administratif remarquable entre l'UIMM et nous. Au nom de la Fédération, nous la remercions et lui souhaitons la plus grande réussite dans son nouveau poste, et nous n'avons aucun doute sur cela. Je compte sur vous pour lui faire un tonnerre d'applaudissements : Sandrine Bériet.

Je demande également aux deux camarades du Pôle Technique d'Île-de-France qui ont contribué et apporté une aide précieuse dans l'organisation de notre congrès de venir nous rejoindre

- Fatima Chaabi,
- Rudy Jean-François.

Je voudrais, et je sais qu'elles et ils nous écoutent, aussi saluer les camarades qui sont restés à la fédération à Montreuil ou qui n'ont pu faire le déplacement :

- Binata Kerdoncuff, qui est restée à la Fédération,
- Nakeme Karamoko, qui vient d'avoir une petite fille le mois dernier,
- Karine Laubie,
- Baptiste Royer,
- Claude Ven,
- Frédéric Touboul,
- Patrick Correa,
- François Clerc.

Ils font partie des rouages indispensables au bon fonctionnement de notre fédération. Durant toute l'année, ils dépatouillent, orientent, accompagnent, rédigent des documents dans un seul souci : aider nos syndicats, nos militants dans leurs activités syndicales au quotidien. Ils ont durant toute la semaine assuré l'animation de notre stand fédéral, je veux parler de nos conseillers fédéraux :

- Patrick Bernard,
- Serge Journoud,
- Roland Beraud,
- Laurent Le Godec,
- Eric Moulin,
- Emeric Tellier.

Ils forment un duo d'une efficacité remarquable, toujours à la recherche d'idées nouvelles pour faire évoluer notre communication et gagner en efficacité. On peut les saluer et les féliciter pour le travail remarquable qu'ils réalisent tout au long de l'année, et pour la qualité des productions qu'ils nous ont proposées tout au long du congrès, je veux citer Marion Prévot et Bruno Troulet, et saluer la complicité ô combien remarquable de Régis Frutier et d'Allaoua Sayad.

L'outil informatique a pris une place importante dans notre façon de militer. Naviguant sans cesse entre deux étages du complexe de Montreuil, il arrive à répondre à toutes nos demandes et questions de néophyte, avec une patience remarquable : je veux parler de Jean-Luc Dipeio.

Je veux également remercier l'accueil du personnel du Corum, qui aura permis la bonne tenue de ces travaux.

Enfin pour terminer, je vous demande également de saluer comme il se doit tous les camarades qui composent l'équipe de sécurité, sous la responsabilité de Dominique et de Ludovic, et qui, par leur sérieux, ont permis la bonne tenue de notre congrès, ainsi que l'agence Couverture Images qui a permis de suivre la diffusion d'une grande partie de nos débats sur internet.

Voilà mes camarades, les quelques éléments qu'il me revenait au nom de la Fédération de vous délivrer, en espérant n'avoir oublié personne et si c'est le cas, je m'en excuse par avance. La nouvelle équipe dirigeante que vous venez d'élire va, sous la responsabilité de son secrétaire général Frédéric Sanchez, tout mettre en œuvre pour construire avec nos syndiqués et avec l'ensemble des salariés un rapport de force à la hauteur des enjeux qui nous sont aujourd'hui posés.

Merci à toutes et tous, et comme nous a démontré Axel en parlant de la lutte des Luxfer, les camarades de la SAM et de toutes les autres fonderies, ainsi que toutes celles et ceux qui luttent aux côtés des travailleurs : « on ne lâche rien ! ».

La Fédération tient à remercier Philippe Chenebaux dont la participation permet ce compte rendu.



KLÉSIA

Pro

SOCIAL



VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

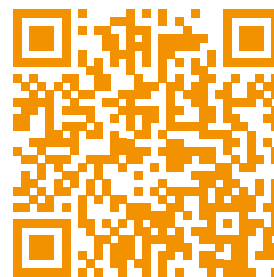
Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr

Missions légales récurrentes

Consultation annuelle sur
la situation économique
et financière

Consultation sur la
politique sociale, les
conditions de travail et de
l'emploi

Orientations Stratégiques
de l'entreprise

Missions légales ponctuelles

Licenciement

Alerte

O P A

Concentration

Missions conventionnelles

Tenue de comptabilité

Révision des comptes

Etablissement des états
financiers

Social (Paies et déclarations
sociales)

Conseil

Assistance à la rédaction du
rapport de présentation des
comptes

60 Rue Racine
69100 VILLEURBANNE
04 78 69 17 81

www.mericassocies.com





INTERVENTIONS NON PRONONCÉES

Anne-Laure PAUGET, *Selmer Mantes-la-Ville*

Bonjour camarades, c'est la première fois que je participe à un congrès de la CGT et je tiens tout particulièrement à intervenir aujourd'hui sur la question de la vie et de la démocratie syndicale, surtout face au chant des sirènes qui se fait entendre ces temps-ci avec fausseté sur la question de l'unité.

Mes remarques vont d'abord avoir pour toile de fond la modeste échelle de mon expérience en tant que syndicaliste dans une PME des Yvelines – Bronzavia Industrie à Sartrouville – où j'exerce mon métier de chaudronnière aéronautique – en étant la seule femme parmi les hommes – et où j'ai impulsé la création d'une section syndicale CGT depuis septembre 2018, en construisant collectivement avec tous les salariés de l'entreprise un plan de bataille CGT qui porte toutes nos revendications communes (salaire, évolution de carrière, reconnaissance des qualifications et diplômes, travail réel et prescrit, droit de regard sur la stratégie de l'entreprise, droit d'expression collective, vie démocratique et syndicale dans l'entreprise et égalité professionnelle femmes/hommes). Comme vous le voyez, les sujets sont nombreux...

Évidemment, pour contrer tout ça, la seule réponse de la direction de l'entreprise est de mettre en place une répression quotidienne anti-CGT extrêmement féroce et de se faire seconder par un syndicat maison, tantôt FO, tantôt la CFDT, tout en prenant dans son état répressif chaque sympathisant potentiel via des menaces, des avertissements et sanctions incessantes.

L'autre toile de fond c'est aussi ce qui se passe avec la CGT Selmer, à Mantes-la-Ville, dont je porte le mandat pour ce 42^{ème} congrès et qui connaît aussi les attaques de sa direction et des syndicats maison, face à la vie syndicale et démocratique qu'elle développe, laquelle est une véritable menace pour eux.

Donc, oui, la vie et la démocratie syndicale se jouent avant tout, là : dans cette capacité à créer du collectif, à écouter les collègues, autant dans l'atelier que dans les services et les bureaux, à les respecter avec leurs différences et à travailler tous ensemble nos revendications générales en portant haut les valeurs de la CGT, visant principalement à construire l'unité entre tous les travailleurs sur une base de classe pour enfin devenir une force de transformation sociale autant dans notre entreprise que dans toute la société !

La vie et la démocratie syndicale, c'est aussi le respect des différences et de la diversité, sans jamais renoncer à notre objectif d'émancipation définitive face à l'exploitation du capital, de rupture majeure pour la réappropriation des moyens de production et la socialisation des richesses produites. C'est valoriser les expériences de chaque travailleur et lui donner les moyens d'agir via les outils de l'information et de la formation syndicale, du débat contradictoire et argumenté, de la mise en responsabilité, avec un plan de Travail discuté, élaboré et mis en œuvre ensemble où chacun assume une tâche précise.

La bataille des idées et de la pratique démocratique exige de l'implication et de répondre présent·e à chaque instant. Une erreur se corrige, c'est humain et c'est un moteur pour avancer. Mais dire quelque chose et faire son contraire fait des dégâts immédiats et irréparables pour la CGT, surtout si celles et ceux qui le pratiquent sont censés être membres de notre organisation syndicale.

La vie et la démocratie syndicale, c'est aussi et surtout ne jamais prendre les travailleurs pour des imbéciles ou des ignorants. Être exigeant quant à la mise en pratique des valeurs premières de la CGT, à savoir la vie et la démocratie syndicale, c'est lui permettre de devenir une force de classe capable de grandir pour affronter ce système capitaliste. En cas contraire, c'est faire périr la CGT c'est désarmer en partie la lutte des travailleurs et s'allier de fait au capital.

La vie et la démocratie syndicale sont indissociables : si l'une disparaît l'autre aussi et elles sont la boussole de la CGT dans la lutte. Les chants des sirènes quant à une « unité » à préserver au détriment de la démocratie et de la vie syndicale sonnent faux. Ils sont une impasse pour nous tous, ils ne portent que la lamentation des faussaires.

Vive la CGT, vive l'internationalisme et le combat des métallos pour une convention collective nationale de haut niveau !

Fabrice NAUD, *Schneider Electric*

Outils mis à disposition pour le fonctionnement des syndicats

Dans le cadre de ce congrès, nous souhaiterions connaître une date de mise à disposition de la version 2 de Cogétise/ Cogitiel. Ces outils alourdissent le temps de traitement des cotisations. Ce travail est récurrent tous les deux mois et nous passons un temps fou à cela ! Nous en avons parlé lors des conseils nationaux en 2021 sans avoir de réponse factuelle ! Merci pour votre retour !

Conflits au sein des syndicats

Il est regrettable que dans beaucoup de syndicats, une énergie non négligeable soit perdue pour gérer des problèmes internes, alors que nous devrions plutôt la réserver contre le patronat et les OS qui veulent notre « peau » !

Avancées dans notre syndicat

Création d'un syndicat sur le périmètre agences commerciales et services, et région parisienne. Congrès réalisé les 13 et 14 janvier 2022.

Récupération d'une base syndicale en Normandie (Beaumont le Roger). Réunion de collectifs nationaux tous les premiers mardis de chaque mois (en distanciel), ceci pour permettre de prendre des décisions rapidement sur les différents points à gérer. Ceci a permis de mettre un dynamisme et fait respecter au mieux des décisions démocratiques.

Des sondages auprès des salariés ont été initiés. Un gros travail à ce sujet reste à faire pour habituer les salariés à nos consultations !

Situation chez Schneider Electric

La période des NAO est en cours de finalisation dans notre groupe. L'enveloppe distribuée de 3 % (AI/AG) reste une proposition méprisante de notre direction envers les salariés ! Mais certaines OS, connues de tous (CGC, CFDT, CFTC et FO), ont été signataires rapidement, malgré une intersyndicale mise en place dès lors de la deuxième réunion de négos.

Les salariés ont su montrer leur engagement dans cette période sanitaire complexe. Le groupe Schneider Electric annonce encore une année record. Cela fait trois années de suite que l'exceptionnel est mis en avant, mais que des miettes pour les salariés ! Ceci est un scandale et méprisant envers eux ! Ce groupe dégage des milliards de bénéfices. Honte à cette direction méprisante !

Une filiale, se situant à Alès avait engagé une grève illimitée depuis mardi 25 janvier ! C'était un blocage 24h sur

24h, 7 jours sur 7, mais il s'est arrêté ce jour (1^{er} février 2022). Une grève suivie par 98 % des salariés et avec une intersyndicale (CGC/CFDT et CGT).

Je souhaite souligner l'engagement fort de nos élus, mandatés et syndiqués, et les remercier pour ce qu'ils ont fait, même si la récolte (financière) n'est pas à la hauteur attendue. Merci camarades, et soyez fiers de ce que vous avez fait ! Une fraternité et solidarité sont nées entre des salariés qui ne se connaissaient pas forcément ! Ce combat laissera une trace indélébile dans leur cœur et un message fort a été lancé à la direction !

Restons solidaires et unis pour que nos combats soient plus forts ! Vive la CGT !

Mickael CANNAROZZI, *Constellium Issoire*

Je voulais intervenir, au nom de notre syndicat CGT Constellium Issoire, sur l'importance du collectif dans une organisation syndicale, de retrouver un rapport de force dans les territoires et de tenir la ligne de conduite de la CGT afin de lutter face aux attaques sans relâche du patronat qui œuvre pour mettre fin à tous nos conquits sociaux.

Par exemple, depuis plusieurs années les dirigeants de notre entreprise, aux mains du capitalisme, appliquent une politique salariale au rabais alors que Constellium Issoire empoche des millions d'euros sur le dos des salariés.

Les dirigeants ont essayé d'imposer une nouvelle organisation du travail, le lean, ils ont volontairement dégradé les conditions de travail des salariés en prônant la division, l'individualisme et les inégalités, et sont les responsables des drames qui ont secoué notre entreprise.

De ce fait, les directions successives de notre entreprise ont tout fait pour détruire la CGT, en mettant tout en œuvre pour faire porter le chapeau à Christian Lacoste dans l'accumulation des suicides dans notre entreprise, dont un en particulier.

Un acharnement judiciaire et médiatique injustifié et intolérable, mais nous sommes restés unis et avons fait entendre notre voix. Pour preuve, notre secrétaire général et les deux salariés ont été relaxés ainsi que le syndicat CGT Constellium Issoire.

Notre organisation syndicale et son secrétaire Christian Lacoste, figure de cette lutte permanente ont combattu et vaincu ces organisations du travail pas adaptées à nos métiers et, surtout, ont lutté sans répit pour l'augmentation du salaire de base.

Depuis toujours, notre organisation syndicale lutte sans relâche pour l'intérêt des salariés et continuera à le faire pour maintenir et gagner de nouveaux conquits sociaux dans l'entreprise et pour la défense des salariés face aux nombreuses attaques des directions qui se succèdent et se succéderont.

USTM 63

Comment libérer l'industrie de la finance, puisque le mot est à la mode en ce moment ? L'USTM pense qu'il faut aller l'emmerder, la finance. Rappelez-vous : plusieurs centaines de jours de lutte pour les GM&S, sept ans de lutte pour les ACC, 1 136 jours de lutte pour les Fralib, deux jours de lutte de plus pour les ex-Luxfer Mais, faut-il vraiment prendre ces indicateurs de lutte et en faire une norme pour réussir et gagner un futur rapport de forces ? Pas sûr.

Bien entendu, si ces luttes ont duré dans le temps, ce n'est pas du côté des salariés et des syndicats qu'il faut aller chercher l'erreur. Si ces luttes ont perduré dans le temps, c'est qu'il y a eu de l'oisiveté de la part des pouvoirs publics. Si ça n'a pas fonctionné, c'est à cause des différentes politiques successives des gouvernements qui se sont peu à

peu débarrassés des compétences techniques de certains services-clés qui avaient l'expertise et la maîtrise sur les questions industrielles, des compétences sous-traitées et parfois tout simplement supprimées !

Même constat dans les régions mais aussi dans les métropoles. La question est : pourquoi chaque année nous retrouvons-nous acculés et mis devant le fait accompli pour tenter de sauver des entreprises déjà en fin de vie ? Des ministères incapables de travailler ensemble, liés à des compétitions internes et à un turn-over qui ne permet plus de suivre correctement les dossiers qui s'empilent ou se perdent dans les couloirs de Bercy. Bercy, équipé de ministères sous-dimensionnés alors que le gouvernement distribue des milliards. Il n'y a eu aucun renforcement des équipes techniques dans ces ministères alors qu'il n'y a jamais eu autant d'argent alloué à l'industrie. Cela pose problème. Comment expliquer que, dans l'intérêt général, des métropoles et des régions ne s'entendent pas pour sauver nos emplois ? Juste pour des questions d'égo politique ! Comment expliquer que sur l'agonie d'une entreprise, les pouvoirs publics envoient des vautours finir les restes d'un cadavre industriel au lieu de trouver des solutions pérennes pour tenter de sauver une activité et des emplois ?

Et ce n'est pas parce que notre industrie n'intéresse plus nos politiques que l'on doit bien entendu les laisser faire. En réalité, on ne veut pas seulement se libérer de la finance mais, lorsque cela est possible, on doit rompre avec la finance. Aujourd'hui, on doit vraiment parler de sécurité industrielle au même titre que notre Sécurité sociale. Dans cette sécurité industrielle, on doit y trouver des garanties sérieuses et comptables pour les salariés. Et la seule organisation capable de mettre cette sécurité industrielle en place dans ce pays, c'est la CGT. Elle a su le faire avec la santé : on devrait réussir à le faire pour l'industrie.

Nous devons mettre en place des outils simples et efficaces qui nous permettraient d'en finir avec les prédateurs de la finance, d'être plus réactifs en proposant en amont des alternatives et diversification industrielle avant le passage devant la barre d'un tribunal de commerce. Il y en a marre de voir des entreprises qui gagnent de l'argent se faire dépouiller par leurs propriétaires !

Il faut casser le rythme des réunions protocolaires, des préfectures ou des ministères. Il faut sortir de ces réunions avec un vrai plan de travail. Il ne faut rien attendre de la part des pouvoirs publics, encore moins des commissaires au redressement productif. C'est malheureusement à nous d'apporter des solutions et d'interpeller les pouvoirs publics pour les mettre face à leurs responsabilités.

Pourquoi la CGT doit prendre la main sur le sujet de la sécurité industrielle ? Parce que nous disposons d'une force de frappe géographique impressionnante sur tous les territoires, en nous appuyant sur la matière grise, les compétences et les savoir-faire des salariés. La réussite des ex-Luxfer s'est bâtie sur cette force de frappe. On ne peut jurer de rien, mais dans l'affaire des ex-Luxfer, et plus précisément concernant le projet des forges de Gerzat, il y a deux choses qui ont séduit le repreneur d'Europlasma. Bien évidemment, et nous ne sommes pas dupes, c'est également l'opportunité pour cet industriel de faire du business puisque les camarades étaient les leaders européens sur le marché des bouteilles d'oxygène. Europlasma est venu chercher les compétences des salariés, le savoir-faire, pour faire chauffer les futures presses des nouvelles forges de Gerzat lorsque cette usine sortira de terre. Et pour finir Europlasma est prêt à y mettre le prix fort, notamment sur les compétences.



Didier SIBILLE, Renault Sovab, animateur de l'USTM 54

Pour l'activité syndicale, la population jeune n'a pas été bercée (formée) comme nous par le syndicalisme de lutte. Quand ils ont un conflit, c'est à ce moment qu'ils se retournent vers nous, ou ils quittent directement la société.

Dans notre entreprise, la cadence est tellement rude qu'il est difficile d'interpeler les salariés sur chaîne. Les patrons sont des dirigeants, les distanciations et les moyens anti-convivialité liés au Covid ont facilité le travail de l'employeur sur l'individualisme et l'isolement des salariés. Les réseaux sociaux sont une arme supplémentaire pour entretenir le contact ou conquérir de nouveaux adhérents et qu'il ne faut pas négliger.

Dans le Grand Est, dans le 54, j'ai repris la gestion de l'USTM, qui était moribonde. Nous avons une stratégie de travail au plus proche des syndicats, avec des AG et des formations délocalisées. Nous regardons également comment copier ce qui est fait en Alsace, dans l'idée de créer un syndicat dans l'USTM pour regrouper tous les isolés et les syndicats de moins de vingt adhérents. Cela facilite le fonctionnement et permet d'avoir moins de petits syndicats isolés et en autarcie.

Sur le problème du syndicat de Poissy, si les instances CGT (UL, UD, Fédération et Confédération) ont la même position, c'est bien qu'il y a un problème. Nous sommes un syndicat statutaire avec des règles. Toutes et tous devront veiller au respect de ces règles. Nous ne devons pas mélanger l'implication pour certaines activités politiques et l'activité syndicale.

Si l'on en est là aujourd'hui, dans une situation extrême, c'est peut-être que le syndicat CGT de Poissy a refusé d'entendre les recommandations des instances de la CGT ? Il est peut-être encore temps de faire marche arrière. Ce n'est pas en venant au congrès entamer une guerre de tranchées que les choses s'arrangeront.

Éric GÉRAUD, Leroy Sommer (groupe Nidec)

Notre direction nous a annoncé, en fin d'année 2021, que l'entreprise allait subir le choix de notre fournisseur de tôles magnétiques, qui n'est autre qu'ArcelorMittal. Sans tôle, c'est toute l'entreprise qui s'arrête. ArcelorMittal préfère servir les fabricants de moteurs électriques pour l'automobile. Ils font le choix de l'intérêt financier, sans respecter les contrats pourtant signés au détriment des besoins industriels. En concertation avec la Fédération, j'ai expliqué la situation à David et Philippe. Suite à ce travail collectif, nous avons été partiellement approvisionnés en tôles et avons échappé à l'arrêt de l'entreprise. Pas de recours à l'activité partielle évidemment.

Nous constatons par cette initiative que l'intervention des deux camarades et le travail collectif entre deux syndicats a permis de trouver une solution à ce problème. Le seul point négatif est que nous n'avons pas mis en valeur le travail réalisé par la CGT. Il aurait permis aux salariés d'apprécier l'action de la CGT.

Au travers ce témoignage, nous mesurons la nécessité de réindustrialiser le pays afin de répondre aux besoins qui augmentent, sans pour autant aller chercher de l'acier à l'autre bout du monde. La planète n'a pas besoin de ça. Vive la CGT et la lutte collective !

Guillaume ROYER, MBDA Le Plessis-Robinson

La FTM doit se saisir et anticiper, avec un groupe de travail spécifique, les changements climatiques et écologiques, ainsi que leur impact sur l'industrie et les emplois.

Début novembre s'est tenue la COP 26 à Glasgow, et les médias n'ont pas manqué d'en parler. De nombreuses promesses ont été faites mais le capitalisme finit toujours par gagner. En effet, parmi les mesures figure la taxe carbone qui ne révèle en fait qu'un système pour acheter le droit de polluer. Encore une fois, les états et le capital vont

faire supporter le coût écologique de leurs mesures en mettant la pression sur les individus, les incitant à réduire leurs déchets.

Pourtant, les particuliers ne sont responsables que du tiers des émissions de gaz à effet de serre. Pour être efficace, il faudrait jouer également sur les deux tiers restants : l'industrie et l'énergie. Encore une belle marque d'hypocrisie ! Tout ceci, alors que les spécialistes les moins pessimistes tablent sur une augmentation de la température globale par rapport à l'ère industrielle à l'horizon 2100 de 2,7°C, les plus pessimistes tablent eux sur une augmentation de 6° à 7°C. Dans tous les cas, les changements climatiques brusques seraient si nombreux que ce serait un enfer pour tous.

A MBDA, nous avons une filiale à 100 % : Matra Électronique. Depuis toujours, nous l'avons intégrée à notre activité syndicale en portant auprès de notre direction des dossiers par l'intermédiaire de notre DSC ou représentant EWC. Ils sont intégrés à notre coordination et nous poussons pour que les droits soient les mêmes dans nos deux sociétés.

Jérémy RONDEAU, CGT Airbus Nantes

Comme vous le savez, la crise sanitaire s'est aussi traduite par une crise du transport aérien. Rapidement la CGT d'Airbus a démontré que cette crise était conjoncturelle et non structurelle comme l'affirmait la direction d'Airbus.

Dès la mi-2020, il est apparu qu'Airbus avait largement les moyens humains et financiers pour traverser la crise, à l'inverse de ses sous-traitants. L'exemple du site d'Airbus Nantes, qui décide de ré-internaliser une partie de la production de son sous-traitant Mécachrome, se traduit par la suppression d'une trentaine d'emplois sur un site d'une centaine de salariés.

Nous avons interpellé la direction d'Airbus Nantes en CSE mais celle-ci a toujours fait la sourde oreille face à la casse sociale de ce sous-traitant. Malheureusement, cet exemple avec Mécachrome n'est pas unique. Si Airbus se vante d'avoir traversé la crise sans départs contraints, la situation est bien différente pour les sociétés prestataires in situ et les sous-traitants comme Daher, Spie, Derichebourg ou Halgond-Omega Systems.

Voilà la véritable image de l'industrie aéronautique : des grands groupes qui continuent à être très performants et les salariés des sous-traitants qui paient la crise. Les donneurs d'ordres n'ont tiré aucune conclusion de la crise en restant focalisés sur leur logique libérale, à l'image de d'Airbus qui a distribué des dizaines de millions d'euros d'actions gratuites aux cadres dirigeants en 2020 alors que les salaires étaient gelés pour un an.

Derrière le tableau assez sombre existe aussi des notes d'espoir : sur le site de Nantes, la CGT accompagne le sous-traitant Spie Peinture qui est arrivé largement en tête de leurs dernières élections. Cette jeune équipe syndicale ne disposant pas de moyens matériels, la CGT d'Airbus met à leur disposition sa salle syndicale et ses moyens pour leurs activités, leurs mobilisations et les manifestations comme celle du 25 novembre.

Alors cela peut paraître peu en comparaison des enjeux et des difficultés qui attendent les salariés de la métallurgie mais ne soyons pas fatalistes : chaque jour, les salariés des sous-traitants constatent que seule la CGT les accompagne.

Notre message de syndicat progressiste est de plus en plus entendu et, à n'en pas douter, la CGT récoltera le moment venu le fruit de toutes ses actions menées depuis des années.

Pour chacun, pour tous, pour la vie



Union Mutuelle de Groupes VYV
Siège social : Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 25 - 75255 Paris Cedex 15, Di.Com Groupe VYV - © GallyImages - 01/22

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de
se mobiliser pour vous, afin de tisser un
lien toujours plus solide.

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO
MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



À VOS CÔTÉS, POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

“ **Un accompagnement sur-mesure
tout au long de votre mandat d'élu au CSE** ”

Pour appréhender les mutations profondes qui impactent les entreprises et les salariés de votre secteur de la métallurgie

- » Maîtriser les enjeux de prévention des risques professionnels
- » Décrypter les orientations stratégiques de votre entreprise
- » Connaître la situation économique et financière
- » Élaborer des alternatives aux transformations
- » Améliorer vos négociations

Pour en savoir +

Pierre MARCO 06 79 66 08 72 • pierre.marco@secafi.com
contact@secafi.com • www.secafi.com



POWERED
BY TRUST

SAFRAN INVENTE L'AÉRONAUTIQUE DE DEMAIN

Depuis des décennies, Safran conçoit et produit des solutions de haute technologie pour les domaines de l'aéronautique, de l'espace et de la défense. Parce que l'innovation est au cœur de son ADN, 75 % de l'effort de Safran en matière de R&T est consacré à l'efficacité environnementale de ses produits. Aujourd'hui plus que jamais, les femmes et hommes qui constituent notre Groupe mettent leurs talents au service d'une ambition commune : contribuer durablement à un monde plus sûr, où le transport aérien devient toujours plus respectueux de l'environnement, plus confortable et plus accessible.

[safran-group.com](https://www.safran-group.com)

