FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE



CONSEIL NATIONAL

COMPTE RENDU DES TRAVAUX 8 & 9 DÉCEMBRE 2021







INTRODUCTION

Frédéric SANCHEZ

Secrétaire général de la Fédération

est avec un grand plaisir que nous nous retrouvons aujourd'hui dans cette salle Louis Viannet pour tenir notre Conseil National, à quelques semaines de l'ouverture du 42° congrès de notre fédération.

Dans un contexte pandémique considéré comme préoccupant et inquiétant, la Covid 19 reste une menace présente, comme en témoigne la tenue de notre Conseil National masqués, mais pas muselés.

Comment pouvait-il en être autrement, dans la mesure où la levée des brevets est restée lettre morte? Une grande partie de la population dans le monde, la plus pauvre et défavorisée, reste sans protection vaccinale et constitue un vivier propice à la multiplication des variants de toutes sortes. Le dernier en date, OMICRON, sème déjà la panique avant même d'en connaître sa genèse.

Avec la recrudescence des maladies hivernales, la situation sanitaire pourrait devenir très difficile, voire explosive. Le délitement de l'hôpital public et de notre système de santé est le produit des manques de moyens accordés à la sécurité sociale. Les besoins criants de personnels, le manque d'attraction des métiers nécessaires au bon fonctionnement des services, restent les causes principales de cette situation catastrophique.

En France, comme dans le monde, après tous les discours sur les travailleurs dits essentiels, beaucoup se demandent aujourd'hui pourquoi on leur impose des conditions de travail insatisfaisantes et des salaires toujours aussi bas ? Avec la pandémie, beaucoup de salariés ont modifié leur rapport au travail. Elles et ils ne sont plus enclins à travailler quoi qu'il en coûte. Des démissions en masse sont observées dans de nombreux secteurs d'activité y compris dans les personnels de la fonction publique.

L'augmentation des salaires, des pensions apparaît bien comme un axe de mobilisation prioritaire, sans que nous abandonnions les autres sujets. Les questions de salaire, du reste à vivre pour finir les fins de mois, de la reconnaissance des qualifications, répondent aux revendications largement portées par les salariés et les retraités.

La 12° édition du baromètre RH des collectivités locales pointe que la rémunération est devenue problématique pour 59% des personnes interrogées, ils étaient 39% en 2015.

En France, quelque 9,2 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté monétaire selon les statistiques de l'Insee. 45,2% sont des actifs de 18 ans ou plus, 32,7 % des inactifs de 18 ans ou plus et 22,1% sont des enfants de moins de 18 ans.

Pour répondre à cette urgence sociale le Gouvernement vient d'inventer une prime : le chèque inflation de 100 euros. Loin de revoir le partage de la valeur, c'estàdire des richesses créées par le travail, il s'agit de reprendre d'une main ce qu'il consent à donner de l'autre.

Que vaut, y compris pour les plus pauvres de la population, ce chèque de

la CGI métallugie

100 euros quand la facture énergétique annuelle grimpe de près de 500 euros en moyenne?

Une véritable relance du pouvoir d'achat doit passer impérativement par une augmentation significative du SMIC, des pensions et des minima sociaux. Nous devons faire grandir l'exigence d'une augmentation générale immédiate des salaires de 10%, quitte à passer pour des utopistes.

Restons lucides et soyons conscients qu'il ne manque pas grand chose pour gagner plus et les faire plier. Le Gouvernement et le patronat, malgré leur sourire de façade, sont aux abois. Les luttes se multiplient dans de nombreux secteurs d'activité, et la métallurgie n'est pas en reste. Je pourrais citer la lutte des salariés de Dassault aviation, celles dans le groupe Arcelor où les salariés du décapage de Reims, viennent d'obtenir satisfaction après 15 jours de grève, des Schneider industrie, des Caterpillar, des Intertechnique, pour ne donner que ces quelques exemples. Vos interventions viendront compléter cette liste non exhaustive.

Sachons les valoriser, les populariser pour en faire des tremplins et construire un véritable « *Tous Ensemble* » pour gagner.

C'est cette même colère qui s'exprime dans les départements d'Outremer, notamment en Guadeloupe, en Martinique et qui commence à émerger en Guyane. Si la crise sanitaire a révélé les difficultés et accru les inégalités en métropole, ces territoires les ont vues exploser. Un tiers des Guadeloupéens et des Martiniquais et 50% des Guyanais vivent sous le seuil de pauvreté. Les chiffres indiquent l'ampleur des problèmes dans tous les secteurs. 10 000 enfants Guvanais seraient aujourd'hui non scolarisés; 30% des quadeloupéens n'auraient pas accès à l'eau ; le taux de chômage dépasse les 15% en Martinique et les 21% en Guyane ; la plus grande ville française en superficie, au cœur de la forêt amazonienne, n'est toujours pas accessible par la route.... Qui accepterait une telle situation dans un département métropolitain ? La réponse est dans la question, personne!! Ces mouvements sociaux sont donc, avant tout, des mouvements contre la vie chère et les inégalités.

Permettez-moi, à ce moment de mon intervention, de souligner et de saluer l'action interprofessionnelle et unitaire du 2 décembre dernier à l'appel de 9 organisations syndicales de retraités. Elles et ils étaient 25 000 à battre le pavé parisien pour exiger des conditions de vie dignes du 21ème siècle. Je laisserai les camarades livrer leurs appréciations sur ce nouveau temps fort qui, incontestablement, en appelle d'autres.

Nous sommes, toutes et tous ici, d'accord pour travailler au rassemblement des salariés, des retraités et des privés d'emplois, pour créer le rapport de forces et conquérir de nouveaux droits.

Nous le savons tous, la construction du rapport de forces prend du temps, certes, mais il est nécessaire pour lever les doutes, de rassembler et s'engager dans une bataille pour changer les fondements mêmes de la société. Notre journée d'actions et de mobilisations du 25 novembre dernier, devant le siège des Maîtres de forges et le nombre important d'appels à la grève en sont la parfaite illustration.

Mettre sur le devant de la scène et sous la lumière des projecteurs les questions sociales, comme le fait notre organisation avec le lancement de sa campagne sur les salaires, évite que l'on subisse jusqu'aux prochaines élections présidentielles, les thèmes indigestes du rejet de « *l'étranger* », de l'immigration, de la préférence nationale ou encore de l'islamophobie, etc...

A l'heure où le fond de l'air est brun, il nous faut saluer la forte participation, plus de 6000 personnes au 80° anniversaire des fusillés de Chateaubriand par les nazis. Un anniversaire qui nous rappelle avec force les atrocités dont sont capables des individus guidés par une idéologie raciste, xénophobe et du rejet de l'autre.

Ce sont ces mêmes individus qui, le 9 octobre en marge d'une manifestation anti-passe



sanitaire, ont attaqué le siège de la CGIL en Italie, rappelant au passage que l'extrême droite de partout, quel que soit le pays, reste l'ennemi mortel des travailleuses et des travailleurs.

Il est de notre devoir, au regard des valeurs que nous défendons, de ne jamais baisser la garde, de poursuivre sans relâche notre travail au plus près des salariés sur ces sujets, ô combien importants.

Reconnaissons tout de même, entre nous, que dans un certain nombre de syndicats nous sommes en difficulté pour les aborder. C'est à partir de ce constat que la Confédération a décidé l'organisation, à Montreuil, d'une initiative internationale autour de cette thématique qui pourrait se tenir au printemps prochain.

Comme vous pouvez le constater au quotidien, le contexte général, en France, en Europe et dans le monde, est marqué par le sceau de la violence, des injustices et par une accélération inquiétante de la misère.

Sans brosser l'ensemble de l'actualité européenne et internationale, il me semble important de revenir sur quelques éléments qui peuvent aider à mieux appréhender et comprendre le monde que les forces libérales tentent de nous imposer.

Depuis les années 90, on nous promettait la paix grâce à l'extension du commerce et à la généralisation des règles applicables à l'économie de marché, censées développer harmonieusement le monde.

L'état de notre monde s'est pourtant malheureusement nettement dégradé au cours des dernières décennies et mérite une attention toute particulière.

Les premières victimes, témoins des dégâts, sont les réfugiés confrontés aux atrocités des conflits, aux dérèglements climatiques et à l'appauvrissement généralisé dû à la concentration des richesses et aux politiques de concurrence entre travailleurs.

Aujourd'hui, près de 60 millions de personnes dans le monde fuient la pauvreté, la faim, les querres et les persécutions. Les crises internationales et les politiques d'austérité imposées aux populations ont accentué ce mouvement. Ces mêmes pays et gouvernements, à l'origine des dégradations dans le monde, ferment aujourd'hui leurs portes et se bouchent les oreilles pour ne pas entendre les cris de souffrance des enfants, des femmes et des hommes.

Comme le titrait le journal l'Humanité dans l'une de ses chroniques « Après le drame de Calais, le bal des hypocrites » le Gouvernement britannique ne se glorifie pas, en violant avec un cynisme assumé les conventions internationales sur le droit d'asile, et Paris ne se glorifie pas plus à

demander de l'argent à la Grande-Bretagne pour retenir des migrants. Nous pourrions dire de même sur ce qui se passe à la frontière entre la Biélorussie et la Pologne.

A force de laisser se banaliser cette régression morale, on aboutit au spectacle ahurissant d'une surenchère nauséabonde pour déterminer celle ou celui qui osera pousser les limites de l'indicible en matière de xénophobie anti-migrants.

Parallèlement, tant que les causes fondamentales qui forcent les gens à fuir leur pays ne seront pas résolues, la crise migratoire s'amplifiera inexorablement.

Nos dirigeants doivent prendre la responsabilité de mettre fin aux conflits dont ils sont à l'origine dans de nombreux pays du monde.

Le droit à la paix et à la sécurité de tout être humain et des populations, doit constituer une obligation fondamentale des états et des institutions internationales.

La paix ce n'est pas seulement l'absence de guerre, mais bel et bien un principe de respect entre les hommes, fondé sur la libre coopération de tous pour le bien commun.

Une paix durable reste la condition préalable de l'exercice de tous les droits et devoirs de l'être humain, pour prévenir ou régler les conflits.

Maintenir la paix, le dialogue et les efforts politiques doit prévaloir sur tous les recours à la violence et aux agressions pouvant aller jusqu'à la force armée.

Un engagement de ces mêmes États serait nécessaire pour enrayer la spirale du dérèglement climatique qui conduira inévitablement, encore demain, à l'exode de millions de personnes.

Force est de constater que nous ne pouvons pas compter sur nos dirigeants et gouvernements actuels pour améliorer les droits des populations et sauver la planète. Le résultat de la COP 26 est alarmant, nos dirigeants continuent de laisser à la sacro sainte loi du marché, le soin de trouver les réponses.

Même si nous avons réussi avec d'autres organisations syndicales et associatives à faire intégrer la notion de transition juste dans le texte, ses modalités demeurent floues et surtout non contraignantes.

Le dernier rapport du GIEC (groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) a clairement démontré que les changements climatiques ont pour cause nos modes de production et de consommation capitalistes.

C'est à partir de cette analyse que la Confédération a organisé, le 18 novembre dernier, une initiative autour du mix énergétique, de la transition écologique, de la maîtrise publique et de la recherche fondamentale en réponse aux besoins industriels et sociaux. Des camarades de la métallurgie étaient présents à cette journée.





Elles et ils pourront nous livrer leur appréciation.

Dans la continuité de cette première journée d'étude, une autre journée est programmée le 10 décembre autour de l'hydrogène. Une énergie pour qui et pour quoi?

Deux initiatives qui doivent trouver des prolongements dans les territoires. Certains sont déjà engagés dans cette dynamique afin de nous permettre d'anticiper cette nécessaire transition, au travers du plan de rupture CGT, et ainsi reprendre la main sur notre projet de société.

Je le disais un peu plus haut dans mon intervention, l'augmentation des salaires et des pensions, la réduction du temps de travail, la reconquête et les relocalisations industrielles, plus globalement les considérations sociales, restent les sujets qui prédominent dans l'opinion. Loin devant ceux dont nous

abreuvent à longueur de journée les médias dans cette campagne préélectorale.

Des sujets qui montrent que la CGT est bien en phase avec les préoccupations réelles de la population et avec les urgences de la période. Soyons conscients et n'ayons pas peur de le dire, nous n'y sommes pas pour rien. Nos différentes actions sur ces priorités commencent à payer. Il nous faut de partout poursuivre et continuer d'impulser cette dynamique.

Concernant la réduction du temps de travail et la semaine des 32 heures, c'est aujourd'hui une revendication qui refait surface, portée par des candidats à la présidence de la République.

Les 32 heures sont bien ancrées dans le débat public, n'en déplaise à nos adversaires de classe. La CGT dans cette juste revendication est loin d'être isolée dans son petit village Gaulois. La réduction du temps de travail sans perte de salaire gagne du terrain dans de nombreux pays, à l'image de l'Allemagne, de l'Espagne, de l'Irlande ou encore de l'Islande.

L'Espagne vient en effet d'annoncer qu'elle va tester 200 entreprises volontaires sur la semaine de quatre jours sans perte de salaire pendant trois ans. Plus près de chez nous, l'usine Bosch Rexroth à Vénissieux, dans le Rhône, est passée au 32 heures il y a plus de 20 ans.

Il n'y a plus guère que la Ministre du travail Elisabeth Borne et son mentor pour considérer que ce débat est complètement décalé. Cela en dit long sur la déconnexion du gouvernement avec les réalités que vivent les salariés.

Parler salaire, réduction du temps de travail, c'est aussi parler industrie. Ayons en tête que la disparition de milliers d'emplois industriels tire tous les salaires vers le bas.

Concernant la reconquête industrielle, le Gouvernement affiche sans vergogne un satisfecit de mauvais goût. Pour lui, la ré-industrialisation s'est amorcée dès 2015 avec la politique de l'offre à travers le CICE, le pacte de compétitivité et autres dispositifs.

Pour poursuivre ces efforts, plus d'un tiers de l'enveloppe de 100 milliards d'euros du fameux plan dit de relance a été attribué aux secteurs industriels Vous serez d'accord avec moi, notamment celles et ceux confrontés à la casse industrielle sur leur territoire, leur groupe, leur entreprise que nous ne pouvons pas avoir la même vision idéalisée que celle qu'affichent les représentants du gouvernement et tout particulièrement son ministre de l'économie.

avec début mars, une

rallonge d'un milliard

d'euros comprenant 600

millions de crédit d'impôt. Pour quels résultats ?

Pour la CGT, se mobiliser pour la reconquête industrielle vise tout à la fois à confronter le tissu industriel existant, développer de nouvelles activités et relocaliser les productions qui sont parties.

Voilà les conditions d'un avenir radieux pour l'industrie. Une industrie qui retrouve un fort regain d'intérêt notamment chez les jeunes, une industrie respectueuse de l'environnement, des salaires, des conditions et du temps de travail.

Les pénuries de composants électroniques, des matériaux de construction, d'acier, de plastique etc... sont le signe d'un système capitaliste à bout de souffle mais qui essaie, par tous les moyens, y compris les plus abjects de garder la main. Il y a urgence à changer de modèle économique et de mode de production pour la planète et pour la réponse aux besoins des populations.

Au niveau des territoires, des expériences intéressantes se développent et se construisent, à partir des réalités territoriales et des bassins d'emplois, en phase avec les préoccupations des salariés. Nous pouvons aboutir, en restant très concrets, à gagner la confiance des salariés et des populations et crédibiliser notre démarche revendicative.

Pour relever cet enjeu social et environnemental nous ne manquons pas de projets en passe de réussir. L'exemple de l'entreprise LUXFER dans le Puy de Dôme, de la lutte exemplaire des salariés avec le syndicat CGT et l'ensemble des structures professionnelles et interprofessionnelles de la CGT, le soutien de la population et des pouvoirs politiques, est en phase aujourd'hui d'aboutir avec le maintien des emplois et des capacités industrielles. C'est une lutte, à mon sens. qu'il nous faut valoriser et qui peut servir d'exemple. Je laisserai le soin aux camarades d'intervenir sur ce dossier.

Comme vous le savez, cette question de l'industrie reste essentielle et incontournable pour notre fédération, et pas uniquement parce qu'elle est au cœur de notre champ professionnel.

Face à de nombreux commentaires, venant du monde politique ou patronal, de milieux économiques ou syndicaux, qui n'épargnent malheureusement pas la CGT, sur la fin d'une industrie qui serait dépassée, nous devons plus que jamais rester ambitieux et déterminés.

Nous ne pouvons accepter l'idée, trop souvent répandue, que nous assisterions à la fin d'une certaine industrie et que l'avenir serait réservé à une industrie moderne, à une industrie dite verte ou de haute technologie appelée 4.0.

Une telle présentation est une vaste fumisterie. L'expérience nous montre que le transfert de production s'accompagne, presque à chaque fois, de transferts de technologies et de savoir-faire. Il nous faut donc remettre les choses à l'endroit. C'est tout le sens de notre bataille pour l'industrie avec au centre de nos préoccupations l'emploi, les savoir-faire, les métiers et la production. Il nous faut réaffirmer avec force, qu'une industrie sans production et sans ouvrier, ça n'existe pas! Lier l'emploi et les enjeux environnementaux, c'est aussi relocaliser un certain nombre de productions et empêcher le patronat d'en délocaliser certaines au prétexte d'améliorer la rentabilité de l'entreprise en baissant les coûts de production et donc les droits des salariés. Depuis des mois, pour certains des années, les salariés des Fonderies la SAM à Decazeville. MBF dans le Jura, les Fonderies du Poitou, de Bretagne, toutes soustraitantes de Renault et de Stelantis sont mobilisés pour le maintien de leur

industrie, de l'activité et des emplois. Toutes, à partir de projets alternatifs crédibles et sérieux associant les populations. l'ensemble des milieux socio-économiques et les élus locaux, ont contrarié le projet des donneurs d'ordres, avec à chaque fois la complicité d'un gouvernement à la botte du patronat. Des luttes ponctuées de mobilisations énormes à l'image des 8000 personnes mobilisées le 1er décembre pour soutenir les salariés de la SAM et pour que vive cette entreprise. Comment accepter que l'Etat, actionnaire majoritaire d'un groupe comme Renault, puisse laisser ce donneur d'ordres décider de vie et de mort sur une filière stratégique comme celle des fonderies? Les salariés restent déterminés à se battre jusqu'au bout pour, comme ils le disent. continuer à travailler au Pays.

C'est bien lorsque les mobilisations sont en phase avec la réalité des territoires et bassins d'emplois, en phase avec les préoccupations des salariés que nous pouvons aboutir sur certains dossiers. Je suis parti de l'exemple des fonderies, j'aurais pu citer la situation que traverse la filière sidérurgie avec le dossier Ascoval, de nouveau sur le devant de la scène, celle de la filière énergétique avec l'annonce d'un démantèlement programmé du groupe Général Electric. Là aussi avec une complicité scandaleuse de l'Etat, ou encore celle des salariés

de Bosch Rodez, de Latécoère, de Figeac Aéro etc..

On peut profiter aujourd'hui de notre Conseil National pour saluer et apporter tout notre soutien à toutes ces luttes exemplaires remplies de dignité et de détermination. Chapeau bas aux salariés!

J'en arrive maintenant à la négociation sur notre projet de Convention Collective Nationale, en lien direct avec l'ensemble des sujets que je vous ai énumérés un peu plus haut.

Comme vous le savez notre délégation vient de passer une semaine, du lundi 29 novembre au vendredi 3 décembre, dans les locaux de l'UIMM pour une relecture complète du projet de Convention Collective Nationale. dispositif conventionnel dans la bouche de l'UIMM. Au-delà du calvaire imposé aux camarades de la délégation, de devoir supporter durant une semaine l'UIMM et leurs homologues des autres organisations syndicales, force est de constater (mais vous me direz ce n'est pas un scoop) qu'il est hors de question pour l'UIMM de négocier sur les bases du projet CGT. On avait compris!

Je ne rentrerai pas dans les détails de cette négociation, je laisserai les camarades de la délégation présents avec nous aujourd'hui, nous faire un point plus précis sur la situation. Ils devront nous quitter en fin de séance pour de nouveau se rendre à l'UIMM pour une avantdernière réunion avant une plénière conclusive programmée le 14 décembre à 14h30.

Comme vous le savez, cette négociation a démarré début 2016, elle a été précédée de 2 années de pré négociations. Négociation dans laquelle notre organisation s'est engagée pleinement pour obtenir une Convention Collective Nationale de haut niveau pour l'ensemble des salariés de la branche.

L'objectif, dans l'esprit qui est le nôtre, c'est d'assurer à chaque salarié de notre branche les mêmes droits, quel que soit le territoire où elles et ils travaillent. La Fédération est porteuse de cette ambition depuis plus de 80 ans et continuera, quelle que soit la finalité de cette négociation, à la porter.

En 2016, nous avons comme vous le savez, signé le premier accord de méthodologie qui définissait l'ensemble des thèmes négociés et le déroulé de cette négociation que nous avions qualifiée d'historique. Plus que jamais elle le reste. La Fédération, et tout particulièrement les camarades, qui ont composé tout au long de cette négociation notre délégation, s'y sont investis pleinement et ils continuent à le faire. Sur chaque thème nous avons été force de propositions, à l'inverse de certains qui se sont contentés d'accompagner le projet patronal sans jamais mettre au cœur du processus les premiers concernés, c'està-dire les salariés de la branche.

Ce travail d'information mené de manière exemplaire par les militants de la CGT ne doit bien évidement pas s'arrêter. Il doit se poursuivre et s'amplifier. Il serait inconcevable et méprisant, en respect pour nos anciens, de laisser balayer des décennies de conquis sociaux gagnés par les luttes et l'engagement des métallurgistes.

L'avenir de la bataille, pour ne pas dire du combat autour de notre projet de Convention Collective Nationale, se joue aujourd'hui, dans ce que nous sommes capables de faire pour renforcer la CGT, pour construire et diffuser ses repères revendicatifs et ses valeurs, pour structurer des gestes d'organisation qui deviendront des automatismes.

C'est maintenant qu'il faut veiller, dans chacun de nos syndicats, à ne pas nous désunir, ne pas céder à l'ambiance qui voudrait que les uns disent aux autres pourquoi, ou comment il fallait faire les choses.

C'est au contraire le moment d'élever notre niveau de mise en commun, le moment où les salariés, les citoyens ont besoin de nos échanges, nos choix, nos orientations pour les traduire directement dans leur quotidien par des actes, du concret, du contact et de la présence.



Le message
CGT doit être clair et
compréhensible par toutes
et tous. Il ne peut être
brouillé par le parasitage
émis par celles et ceux
qui sont amers de n'avoir
pu, par le débat franc,
argument contre argument,
et dans les instances
statutaires, réussir à
convaincre la majorité de
rallier leur position.

Il en est de même pour les insatisfaits qui ne s'expriment pas et qui pensent que l'orientation se fait en d'autres lieux.

Vouloir réunir le plus grand nombre, sans débattre du réel projet syndical et surtout sans passer des paroles et des écrits aux actes concrets, à la mise en œuvre quotidienne, est une attitude qui conduit au repli, aux débats d'initiés auto-convaincus.

Profitons de cet instant de débat démocratique, que nous offre notre Conseil National, pour examiner ensemble le niveau du rapport de forces. Cette appréciation collective de la mobilisation et de l'engagement de nos équipes syndicales, me semble nécessaire si nous voulons favoriser une véritable impulsion et développer une réelle dynamique.

Le 25 novembre, plus de 7000 métallurgistes ont envoyé un message fort aux gardiens du capital: « votre convention collective, nous n'en voulons pas ». En parallèle, de nombreux salariés étaient en grève le même jour sur les lieux de travail pour dénoncer cette imposture patronale en s'appuyant sur les réalités auxquelles elles et ils sont confrontés au quotidien.

Cette journée du 25 novembre restera un moment fort dans la vie de notre Fédération, loin d'être un baroud d'honneur, une lutte sans lendemain. C'est, au contraire, un formidable point d'appui qui ouvre de réelles perspectives et qui donne ou redonne l'espoir à des milliers de salariés de la branche qu'il est possible de gagner et de les faire plier. N'ayons pas peur de nous le dire, ça avait de la « gueule » tout comme les 65 000 pétitions déposées ce même jour aux représentants de l'UIMM.

Nous allons bien évidement devoir très rapidement faire de nouvelles démonstrations de force sur l'ensemble de nos territoires, mais plus largement dans l'ensemble de nos entreprises, au niveau de nos groupes, afin d'ancrer cette négociation au cœur des réalités et du quotidien d'une majorité de métallurgistes.

Il nous faut, dès à présent, dans la feuille de route qui sera tracée à l'issue du congrès mettre en débat cette question. Pourquoi ne pas se fixer comme objectif la construction de nouveaux temps forts de luttes et de mobilisations au plus près des entreprises ?

Nous proposons, et je sais que certains d'entre vous en sont demandeurs, d'engager une consultation en direction de l'ensemble des salariés de notre branche. Consulter avec nos arguments, nos repères revendicatifs en s'appuyant sur les réalités du quotidien. C'est tout le contraire d'une approche délégataire, où une minorité décide à la place d'une majorité. Une consultation qui sera au cœur des débats de notre prochain congrès fédéral et un point d'appui pour décider de nouvelles modalités d'actions.

D'ailleurs, c'est toujours le patronat et trop souvent les autres organisations qui s'opposent à ce processus démocratique pour pouvoir signer ensemble des mauvais accords en catimini.

Je l'ai évoqué au début de ce rapport, notre enjeu c'est de développer le nombre, la conscience et l'organisation de nos syndiqués.

Le mode de fonctionnement syndical peut parfois effrayer de nouveaux syndiqués qui ne maîtrisent ni les codes, ni le langage maison, sans parler des enjeux de pouvoir qui l'emportent parfois sur les débats et la confrontation d'idées.

Le syndicalisme d'émancipation, de progrès social, j'en suis persuadé, a un bel avenir à condition qu'il soit en capacité, véritablement, d'être à l'image du salariat.

A condition qu'il réussisse ainsi le passage d'un syndicalisme organisé pour l'ouvrier d'industrie, à un syndicalisme à même de modifier ses formes d'accueil et de formation des nouveaux adhérents, pour prendre en considération toute la diversité d'un salariat éclaté, voire dans certains cas « ubérisé ».

Privilégier la vie syndicale, c'est faire en sorte que les syndiqués, mais aussi les élus et militants, puissent s'informer et se former. Je l'ai déjà dit, des militants et des syndiqués CGT 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, en même temps qu'il se renforce là où il est déjà implanté.

Voilà, mes camarades, les quelques éléments que je souhaitais apporter au débat, conscient d'avoir oublié beaucoup de sujets, au risque d'être trop long, vos interventions viendront compléter et enrichir les débats de notre Conseil National.

A vous la parole!



David BLAISE

AcelorMittal

Notre secrétaire, Frédéric Sanchez, a pointé dans son introduction la lutte des salariés d'ArcelorMittal du site de Reims. Je souhaitais partager aujourd'hui au CN une lutte gagnante.

Suite à l'annonce d'un projet de restructuration dans le groupe ArcelorMittal, plusieurs outils de la société ArcelorMittal Centres de services de Reims vont être amenés à basculer vers ArcelorMittal Construction France et d'autres vont être démantelés ou délocalisés vers l'Europe de l'Est.

Suite à ces annonces, les salariés du décapage de la société ArcelorMittal Centres de Services, réunis en assemblée générale, ont décidé de se mettre en grève avec le soutien du syndicat CGT et des structures en territoire.

Les salariés revendiquaient des mesures salariales et le rejet de l'annualisation du temps de travail dans le cadre du transfert de leurs contrats de travail vers l'autre entité du groupe. Après quinze jours de grève les camarades ont fait plier la direction et ont obtenu 2000 € de prime, le paiement de sept jours supplémentaires et le maintien d'une partie de leurs RTT. Cette victoire n'aurait pas été possible sans l'élan de solidarité et l'appui des syndicats du Groupe, des structures du Grand Est et des salariés. Ce conflit social a aussi permis de se renforcer et de syndiquer plusieurs salariés.

Cette restructuration à Reims est symptomatique de ce que vivent l'ensemble des salariés du groupe en France.

Il est question de déshabiller Paul pour habiller Jacques, tout ceci sur fond de délocalisation progressive de production et de sous-investissement.

La restructuration sur Reims, avec la fermeture de certains outils de production et une recomposition risquée du carnet de commandes, peut mettre en difficulté, outre le site de Reims dans son entier, mais aussi les sept autres sites d'ArcelorMittal Centres de services.

Quinze ans de mainmise de Mittal sur la sidérurgie française et européenne nous amènent aujourd'hui à de graves carences d'investissement sur les lignes de production (l'état du décapage/laminage de Reims en atteste!) et en ressources humaines.

Une situation totalement paradoxale avec la santé financière du groupe. Depuis l'OPA de Mittal sur Arcelor en 2006, 2021 va être l'année de tous les records, avec un résultat net qui va dépasser la barre des 10 milliards d'euros

Depuis septembre 2020, plus de 5 milliards sont déjà détournés vers les actionnaires, si on cumule dividendes et opérations de rachat d'actions, pour en faire monter le cours. Des actionnaires qui depuis quinze ans captent environ 1,3 milliard d'euros en moyenne chaque année ! Et pour les salariés il est proposé 2 % d'AG dans des NAO qui amènent à nouveau

des mouvements de grève, particulièrement importants ces jours-ci sur le pôle dunkerquois.

Le Groupe compte aussi capter plus de 5 milliards d'aides publiques (des états ainsi, que de l'Union Européenne) pour la décarbonation.

Il faut savoir que, dans ce contexte, avec les problèmes récurrents de fiabilité des outils de production (y compris à Dunkerque, Fos-sur-Mer, etc.) et la réduction des capacités de productions (Florange, Liège, ...) le groupe refuse des commandes et perd, de par cette stratégie purement financière, des clients.

La situation de
Reims est donc un cas
d'école. La CGT depuis
des années réclame que
l'État reprenne la main sur
les multinationales qui
dominent la sidérurgie
française. La sidérurgie a
d'ailleurs été reconnue en
2013 stratégique pour notre
industrie, dans un rapport
d'enquête de l'Assemblée
nationale qui préconisait

de manière urgente l'intervention de l'État pour reprendre la main sur les multinationales, y compris par des entrées au capital.

Les menaces sur l'avenir de nos entités sidérurgiques Vallourec face à une stratégie de délocalisation hors Europe assumée par le groupe démontrent l'urgence du moment. Les dernières annonces sur Ascoval, face aux menaces de délocalisation de la production du nouveau propriétaire allemand Saarstahl, confortent la CGT sur le fait qu'il faut reprendre le contrôle de la filière sidérurgie aux mains des multinationales.

Alors que l'industrie et les enjeux de réindustrialisation s'inscrivent dans les enjeux de la campagne des présidentielles, il faut bien être conscient d'une chose : si on laisse notre sidérurgie se faire désintégrer à ce point par les multinationales, après la crise des composants électroniques dans la filière auto viendra celle de l'acier, qui dessert toute notre industrie!

Le thème 3 de notre 42ème congrès fédéral à Montpellier, « l'industrie libérée de la finance », sera l'occasion de débattre et d'apporter des réponses pour une reconquête industrielle et la réponse à l'urgence sociale et environnementale.

Mes camarades, la solidarité est encore bien présente. Que ce combat serve d'exemple pour les prochains mouvements face à nos dirigeants qui ne sont là que pour servir les actionnaires.

Amar LADRAA

animateur régional Grand Est

Je voudrais revenir sur la conférence régionale Grand Est qui s'est tenue la semaine dernière près de Metz et à laquelle ont participé une centaine de camarades issus de 44 syndicats. Durant leurs interventions, nos camarades sont revenus sur les négociations en cours dans la branche et sur la manifestation du 25 novembre à Paris, à laquelle plus d'un millier de syndiqués du Grand Est ont participé. La question qui est revenue dans nos discussions est de savoir quelle suite donner à cette iournée et comment réussir à ancrer la lutte dans les entreprises. Beaucoup de NAO vont démarrer dans la période à venir et nous aurons une grosse bataille à engager, notamment sur les salaires. Il y a aussi des luttes chez ArcelorMittal ou Schneider, où l'on constate que, quand on mène une démarche de consultation des salariés, on peut arriver à les mobiliser. La question est de savoir comment faire le lien entre cette bataille sur les salaires et celle pour la convention collective nationale.

Comment par ailleurs mettre la pression sur les autres organisations syndicales? Nous sommes proches de la fin des négociations, le patronat est en difficulté et emploie les gros moyens pour faire signer les autres organisations syndicales. Il faut donc que nous continuions à mettre la pression sur les autres organisations syndicales et

à consulter les salariés qui seront les juges de paix.

Autre point important abordé durant notre conférence: l'emploi. On compte en région Grand Est 150 000 métallurgistes, dont les deux-tiers dans la filière Automobile. Nous avons donc souligné le besoin d'un travail croisé, entre filières et territoires et entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants. Nous avons également besoin d'anticiper et de travailler sur des projets industriels qui donnent des perspectives aux salariés. Ainsi, dans notre région, nous travaillons sur deux gros projets : la création d'une usine de batteries et d'une aciérie électrique.

Troisième point évoqué durant notre conférence : la vie syndicale et le renforcement, sujet que nous avons vraiment besoin d'aborder avec nos militants si nous voulons faire évoluer le rapport de force.

Nous avons élu une nouvelle coordination régionale qui aura des responsabilités importantes, notamment celle de renforcer nos USTM dans leur activité et leur fonctionnement. Autre enjeu: la syndicalisation et la préparation des prochaines élections de CSE. Nous avons décidé de mettre en place un plan de travail, avec pour objectif de dépasser la barre des 10 000 syndiqués dans notre région (8 500 aujourd'hui). Pour franchir cette nouvelle étape de renforcement, nous aurons besoin d'enraciner la formation syndicale dans notre activité. C'est la raison pour laquelle nous avons

mis en place un collectif régional Formation qui aura notamment en charge de décliner la formation fédérale au plus près des syndicats et des USTM

Laurent TROMBINI

membre du Bureau fédéral

Je remercie Frédéric Sanchez pour son rapport très complet, qui fait le tour de la situation nationale et internationale. Il ne faut pas oublier cette dimension car les batailles ne sont pas seulement sociales mais aussi politiques, avec l'avancée dramatique de l'extrême-droite partout dans le Monde. Il faut donc que la CGT soit présente dans le débat, soit force de proposition et pèse sur les élections à venir.

Nous sommes à six semaines de notre congrès. Ce Conseil national est donc extrêmement important puisqu'il nous conditionnera pour ce congrès, et nos échanges doivent nous aider à le préparer au mieux. Les thèmes du congrès seront la syndicalisation, l'industrie et nos droits.

Sur l'industrie, il ne faut rien lâcher et tenir à la fois les thèmes de l'industrie et de l'environnement.
Cette problématique d'environnement ne peut que nous aider dans la bataille actuelle, en particulier sur la relocalisation de productions essentielles telles que les composants. Il faut donc que l'on force le travail sur le sujet.

Sur la convention collective nationale, je vois que le travail que nous avons fait sur ce sujet porte ses fruits et les salariés semblent extrêmement intéressés par nos assemblées. Il ne faut donc absolument pas lâcher ce travail et la manifestation du 25 novembre doit nous aider à avancer. Il faut maintenant porter cette bataille à un plus haut niveau et la proposition d'une consultation me semble être une bonne chose pour aller au débat avec les salariés. mais nous avons aussi la responsabilité de tout faire pour empêcher la signature des autres organisations syndicales, et je pense que nous devons décider de lancer une journée nationale d'action avant notre congrès. C'est comme cela que nous pèserons sur les négociations et ferons peut-être reculer les autres organisations syndicales. Poursuivons ce travail, accentuons cette construction et je pense que nous pouvons encore gagner.

Denis MOUNIAMA

CFAO Motors, CGTR

La situation socioéconomique sur notre territoire s'aggrave. La cohésion sociale, minée par des inégalités sociales, est au bord de l'explosion.

Les conditions de travail et l'emploi d'une manière générale se dégradent, notamment chez les jeunes, alors que le patronat continue de s'enrichir avec les politiques d'exonération et de défiscalisation tous azimuts.

Les salariés sont confrontés à la casse méthodique du droit du travail et du syndicalisme. Conventions collectives nationales ou statuts, conquis sociaux et Sécurité sociale sont dans le collimateur du gouvernement.

La quasi-totalité des salariés tirent le diable par la queue et la course en avant vers la précarité ne fait qu'accentuer le nombre de nouveaux travailleurs pauvres.

La situation est aggravée par la cherté de la vie, comme indiqué par le Secrétaire Général dans son introduction. Comment en effet vivre dans les DOM avec un smic à 1 100 euros par mois alors que les produits de première nécessité sont 35 % plus chers qu'en Métropole? Cette problématique, qui a fait le tour des outremers dans les mobilisations en 2009, reste entière aujourd'hui.

La Réunion est le 2ème département de France comptant le plus grand nombre de salariés vivant avec moins de 1 000 € par mois.

Les revenus des 10 % des plus démunis plafonnent à 585 € mensuel contre 875 € au niveau national.

Dans notre département nous avons des multinationales qui détiennent plus de 50 % de parts de marché dans certains secteurs. notamment dans les Services de l'Automobile et l'Alimentaire, et ce sont eux-mêmes qui bloquent l'application des conventions collectives dans nos territoires. Sur ce plan, notre combat continue avec la FTM devant le Conseil d'État afin que les salariés de l'Automobile puissent bénéficier d'une couverture conventionnelle.

Enfin, ce sont ces mêmes personnes qui fixent à la fois les prix et le salaire des Réunionnais car il n'y pas de dialogue social et il ne faut pas s'étonner des monopoles qu'ils détiennent sur notre île.

Camarades, je vous remercie pour votre attention. La lutte continue, on ne lâche rien.

Jean-Pierre MERCIER

PSA Poissy

Le syndicat de PSA Poissy a tenu le 14 novembre son congrès qui a rassemblé

193 syndiqués soit les deux-tiers d'entre eux. Nous avons eu un très beau congrès qui a regonflé toute l'équipe militante et, surtout, a fait discuter dans l'atelier. Malheureusement, à notre très grande surprise, l'Union locale a distribué deux jours plus tard dans l'usine un tract le déclarant nul et non avenu et appelant à l'organisation d'un nouveau congrès le 11 décembre pour créer une deuxième CGT.

Cela a pris de court tout le monde. Connaissant les futures séquences électorales dans notre groupe, nous n'avons vraiment pas besoin d'être divisés mais devons au contraire être unis face à notre direction et nous avons rendez-vous avec la Fédération pour essayer de trouver une solution et éviter une division aui serait un suicide collectif pour l'ensemble de la CGT chez PSA.

Le groupe PSA se porte à merveille, du moins pour ses actionnaires. La Covid donne de bons prétextes à sa direction pour continuer à supprimer des emplois et baisser les salaires, voire négocier des baisses de primes. L'usine de Douvrin, qui fabrique des moteurs thermiques, est menacée de fermeture et le problème de la transition énergétique se pose à nous. Nous voyons bien que nos patrons vont avoir pour objectif de faire payer la note de cette transition à l'ensemble des salariés. des constructeurs comme des sous-traitants. Nous avons donc énormément de revendications à défendre,





comme le maintien de tous les emplois ou des augmentations des salaires. Le groupe PSA a annoncé 6 milliards d'euros de bénéfices sur les six premiers mois de l'année et l'on attend un bénéficerecord de 9 à 10 milliards en 2021. Il y a donc matière à aller au combat pour arracher des augmentations de salaire mais pour cela, nous avons besoin d'avoir des équipes militantes soudées et combattives et certainement pas de division entre nous.

Concernant la mobilisation sur la convention collective nationale, la pétition a très bien marché chez PSA et 150 à 200 de nos camarades ont participé à la manifestation du 25 novembre. Nous avons tenu à organiser un cortège CGT-PSA pour montrer que nous étions unis et solidaires.

Nous n'allons pas nous laisser faire. Il faudra monter à l'assaut face à nos patrons qui préparent des attaques extrêmement brutales et pour cela, nous avons besoin de nous serrer les coudes. Nous espérons que tout le monde retrouvera la raison et que nous repartirons

à l'assaut tous unis et solidaires.

Jacques BAUQUIER

animateur régional Bourgogne-Franche-Comté

Je souhaiterais revenir sur la stratégie des luttes et les négociations en cours avec l'UIMM. Nous avons connu six ans de négociations, pendant lesquels la Fédération a informé les syndicats de ce qui se passait avec L'Echo des Négos, organisé une manifestation en 2017 à Paris, une pétition et des journées d'action devant l'UIMM en 2019 et une nouvelle manifestation le 25 novembre dernier. Malgré tout ce qui a été développé. il a fallu attendre les derniers mois pour faire monter d'un cran la mobilisation dans les entreprises et les territoires. A la CGT, il faut souvent attendre d'être au pied du mur pour commencer à se bouger. Nous avons fait le constat depuis des années que beaucoup de syndicats n'avaient pas encore empoigné la question de la convention collective, mais il faut dire que nous avons toujours du mal à articuler revendications en entreprise et revendications générales.

La manifestation du 25 novembre a été une réussite. L'idée était de relancer ainsi la mobilisation dans les territoires et les entreprises. Dans le même temps, nous avons fait reculer l'UIMM sur les jours de carence, les primes, les heures supplémentaires. Cela veut dire que nous faisons bouger les lignes et qu'il faut poursuivre la mobilisation demain, d'autant que nous avons tous les ingrédients pour cela : bénéfices record des entreprises, augmentation des prix. réindustrialisation... Nous avons besoin de passer à l'offensive dans les territoires et les entreprises.

Nous pouvons par exemple dénoncer l'imposture de l'UIMM sur les ADEC (accord de développement des emplois et des compétences) puisqu'elle propose de former des salariés à des diplômes qu'elle ne reconnaîtra pas dans la nouvelle convention collective. Nous pouvons aussi organiser des journées de mobilisation dans le cadre des NAO puisque l'UIMM annonce un réajustement technique pour tenir compte de l'augmentation du Smic, avec des grilles qui démarreront en-dessous du Smic pour cinq coefficients. Tout cela doit nous permettre de mobiliser les salariés - et surtout les militants – dans les entreprises.

Fabrice LALLEMANT

Soitec - Bernin

Nous sommes à moins de quatre mois du premier tour de l'élection présidentielle, moment crucial pour notre pays et la question qui se pose aujourd'hui est : quelle droite va gagner? Frédéric Sanchez a dit qu'il fallait créer un rapport de forces et obtenir de nouveaux droits. Cette phrase est pour moi la colonne vertébrale de notre syndicalisme et elle resterait vraie même si un président progressiste était élu en 2022 car nous devrions être d'autant plus dans l'action, comme nous le montre l'histoire de France (Front populaire, mai 81), ou encore l'exemple de l'Uruguay qui a toujours eu des présidents progressistes, poussés par un mouvement syndical puissant.

Ce qui va se passer dans moins de quatre mois conditionnera beaucoup de choses. Or lors de la réunion de fin d'année de l'USTM 38, nous avons bien vu que nos positions politiques étaient loin d'être alignées et qu'il y avait des sujets clivants, comme les gilets jaunes. Nous sommes en revanche tous d'accord pour remettre le social et les luttes au centre de la politique, et pour abattre le capitalisme. Nous ne sommes pas en train de lutter contre l'extrêmedroite: nous en attaquons les causes, sans nous diviser sur les conséquences. L'ultra-libéralisme est en train d'atomiser la société et crée des tensions entre des citoyens de la même classe sociale. Abattre le capitalisme est le seul chemin pour proposer une mutation sociale et écologique, en rupture avec le libéralisme économique

La_t CGt nétallurgie

qui nous projette à pleine vitesse dans le mur.

Les catastrophes humanitaires ont commencé et vont s'accélérer. C'est pour cela que les salariés ne doivent pas se tromper d'issue ni aller vers de fausses solutions. Les illibéraux (Trump. Bolsonaro. Zemmour...) sont contre le libéralisme et sont même réactionnaires sur le sociétal. Par contre. ce sont des ultra-libéraux en matière économique et sociale et malgré leurs envolées lvriques sur le souverainisme économique, ils ne servent qu'à une chose : gaver l'oligarchie de pays.

Il n'y a aujourd'hui en France aucun débouché crédible qui nous permettrait d'éviter d'être sur le reculoir. Sans appuyer tel ou tel candidat, pour moi, la CGT doit entrer dans la bataille politique et sortir de sa frilosité. Lors de l'initiative nationale « Le jour d'après » lancée pendant l'épidémie de Covid, nous avons été capables de parler avec des ONG, des partis politiques et de montrer que nous étions dans l'ouverture mais j'entends dire aujourd'hui qu'il y aurait des blocages alors qu'il n'y en a pas sur le fond. Pourtant, nous menons les mêmes querres de chapelle que les partis politiques.

L'heure est trop grave pour regarder ailleurs. Si l'extrême-droite et la droite sont aussi haut dans les sondages, c'est parce que nous ne jouons pas notre rôle. Nous devons prendre notre part de responsabilité, proposer une alternative et créer les conditions pour prendre le pouvoir. Les grands ne sont grands que parce que nous sommes à genoux, alors levons-nous!

Stéphane FLEGEAU

secrétaire général adjoint

On observe dans la période actuelle une multitude de luttes dans de nombreuses filières, notamment dans les fonderies, et il est important de continuer à aider nos camarades en lutte. Pour cela, nous avons besoin de renforcer le lien entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants.

Concernant la négociation sur la convention collective nationale, nous avons passé toute la semaine dernière à l'UIMM. Ce n'était pas de gaîté de cœur mais nous nous devions d'y être car la CGT est la seule à être porteuse d'un projet de convention collective nationale et à porter des revendications claires.

La semaine a commencé par un bilan des discussions qui ont commencé en territoire sur les conventions collectives territoriales, et nous avons constaté clairement la difficulté dans laquelle se trouvent les autres organisations syndicales. La CFDT et FO portent des problématiques liées aux primes de paniers, qui sont appelées à disparaître dans les territoires puisque l'UIMM souhaite faire disparaître l'ensemble des conventions collectives territoriales. Les autres organisations syndicales commencent à se rendre compte du marché de dupes dans lequel elles sont entrées. C'est aussi le

résultat du travail fait par nos camarades dans les territoires via les journées d'études, les AG de salariés, etc.

Nous avons aussi vu concrètement que ceux qui pensaient pouvoir renégocier certains points mis en réserve ont vu leurs intentions douchées par l'UIMM. Le futur dispositif conventionnel représente 191 pages. Or ce document et l'ensemble des thèmes ont été balayés en un jour et demi. En tout état de cause. L'UIMM avait touiours la volonté d'organiser une réunion conclusive vendredi. Aujourd'hui, la négociation est loin d'être terminée puisque nous devons encore parler de la protection sociale, un thème très important, sur lequel l'UIMM prévoit notamment l'instauration d'un jour de carence à partir du troisième arrêt.

Sur la question de la consultation, je pense que nous avons besoin de valider cette démarche de consultation en direction des salariés, sous format numérique ou papier. Elle doit nous permettre de mener un débat démocratique sur notre positionnement et son point d'orgue sera notre congrès fédéral. Cette démarche met en difficulté les autres organisations syndicales, pour qu'elles puissent se positionner. Il me semble également important de travailler à une nouvelle mobilisation dans les entreprises en début d'année prochaine, en s'appuyant sur cette consultation.

Pour l'instant, cette négociation n'est pas terminée et le travail que nous avons fait collectivement paye. La mobilisation du 25 novembre a été forte. Ce fut une réussite, sachant que ni l'UIMM ni les organisations syndicales ne l'ont évoquée, ce qui montre bien que notre travail porte ses fruits.

Loïc CORNEAUD

Schneider Electric

Un camarade a dit que nous devions participer au débat politique. Bien qu'étant extrêmement politisé, je ne pense pas qu'il soit stratégiquement utile et efficace de s'engager directement dans l'élection présidentielle. Autour des thèmes qui ont été abordés aujourd'hui, nous avons la légitimité pour parler politique sans nous engager. C'est à travers la communication que nous mènerons dans les six prochains mois que nous pourrons porter nos idées auprès des électeurs.

J'ai deux questions concrètes : on parle de la convention collective nationale. L'un des points les plus abordés par nos collègues est celui de la nouvelle classification et je trouve que nous sommes très mal organisés sur ce point. Nos camarades sont au courant de la nouvelle grille mais ne savent pas comment s'organiser car même si la convention n'est toujours pas signée, il faut quand même s'y préparer. Actuellement, les cotations de poste dans les entreprises sont catastrophiques. Chacun de nos camarades doit donc

les reprendre une par une, de façon à être prêt fin 2022. Sauf que l'on ne parle jamais de la notion de classification et que beaucoup de camarades ne savent pas s'en servir. Il faudra donc que nous apprenions à coter nos postes en 2022.

Sur l'intérim, il faut arriver à faire avancer la notion d'égalité de traitement pour les intérimaires et dénoncer le recours abusif à l'intérim car sinon, nous n'arriverons pas à avancer non plus sur la rémunération et la protection sociale.

A propos de l'industrialisation, plusieurs produits phares de Schneider Electric vont être délocalisés en Chine et en Lettonie mais nous avons du mal à voir ce qui se passe pour les entreprises. Nous recevons régulièrement des informations de la FTM mais il n'y a pas de réelle coordination. Nous pourrions peut-être commencer par nous coordonner sur les accords de performance collective, qui précèdent souvent les délocalisations. Avoir ces informations nous rendrait plus crédibles et donc plus forts face aux employeurs.

Sur la convention collective nationale, nous avons une grosse difficulté: les conventions de la Métallurgie ne sont plus accessibles sur le site de Légifrance. La FTM pourraitelle intervenir pour que ce site nous permette d'y avoir accès ?

Florent TRINQUART

groupe GMD, animateur Centre-Val-de-Loire

Nous avons tenu notre congrès le 2 décembre

dernier, avec 50 participants. Michel Ducret nous a présenté le dispositif conventionnel que le patronat veut instaurer. Nous avons aussi parlé du 25 novembre, qui a été une belle journée d'action mais ne devra pas être un baroud d'honneur. La lutte doit continuer dans les entreprises, dans les commissions paritaires, dans les CSE, dans le but de mettre en porte-à-faux les organisations syndicales capables d'accompagner le patronat. Nous avons aussi évoqué le problème des salaires et réussi à faire entrer trois nouveaux camarades dans notre collectif.

Pour revenir sur le dispositif conventionnel, la Fédération a publié un quatre-pages qui a été diffusé à 200 000 exemplaires, auquel l'UIMM du Centre-Val-de-Loire a répondu point par point dans un texte bourré de contrevérités.

Nous avons aussi eu une réunion à l'UIMM pour discuter de la valeur du point. Au début, ils nous proposaient une valeur de 5.70 € et nous avons réussi à la faire monter à 5,82 € mais nous ne signerons pas car nous demandons 13,50 €. soit 2 000 € divisé par le coefficient 140. Cela reste quand même intéressant car la valeur du point progressera un peu dans les petites entreprises. FO et la CFDT vont signer mais nous avons tout de même réussi à gagner 12/100èmes de point.

Sur la question des salaires, je pense que nous avons un bon coup à jouer car le prix du gaz, des carburants et des produits de première nécessité a fortement augmenté depuis début 2021. Les médias sont obligés de reconnaître que les salaires sont redevenus le premier point de préoccupation des Français. Il v a une prise de conscience et il ne faut pas passer à côté de cela. Peut-être faudrait-il que la Fédération publie un tract sur ce sujet, et je peux en proposer un. Je propose aussi à la Fédération de répondre à la réponse de l'UIMM car on ne peut pas laisser des contre-vérités entrer dans la tête des salariés

Naïl YALCIN

membre du Comité exécutif fédéral

MBF était un soustraitant automobile. principalement fournisseur de PSA à 80% et Renault pour le reste, avec plus de 250 salariés. MBF était une fonderie d'aluminium dite « haute pression » dans le jargon de la profession. Je préfère le préciser car la situation dans laquelle nous nous sommes retrouvés (la liquidation le 22 juin dernier) est en contradiction avec les perspectives et l'étude réalisée par le cabinet Roland Berger sur la filière fonderie automobile en 2020, qui est devenu la feuille de route des constructeurs et de l'État.

Nous avons lutté durant trois mois, d'avril à juin 2021, avec comme objectif de trouver une solution pour la pérennité de nos emplois afin d'éviter la liquidation. Nous avons mené une multitude d'initiatives, utilisant tout ce qui pouvait être imaginé : des manifestations populaires locales et des rassemblements parisiens devant Bercy, des blocages d'usine (parfois sur plusieurs jours) des constructeurs automobiles Renault et PSA, des interpellations et rencontres avec les différents acteurs locaux et nationaux (ministre, député et j'en passe). Nous avons essayé d'interpeller le président Macron à deux reprises, une première fois en mai et la seconde au Touquet, lors du vote aux élections régionales, où nous nous sommes retrouvés huit heures en garde à vue afin d'éviter de l'importuner. Beaucoup d'initiatives qui, malheureusement, n'ont pas empêché que le tribunal de commerce décide de liquider l'entreprise le 22 juin avec ses 250 salariés.

Durant cette lutte, nous avons vu la double face des politiques - mais ce n'est pas une surprise – qui, tous les jours dans leur discours parlent de réindustrialiser la France et les territoires, mais il en va tout autrement dans la réalité. En tout cas, nous avons constaté l'impuissance ou la soumission de l'État face à des multinationales comme Renault et PSA qui continuent dans leur stratégie de destruction de l'emploi, de l'industrie et des territoires.

L'étude réalisée à la demande de Bercy dans le secteur de la filière fonderie pointe une surcapacité de production en France dans les années à venir, prétextant en partie la fin du diesel et du moteur thermique alors que nous savons tous que cette transition ne sera pas si brutale. Nous savons tous que le fond du problème est la stratégie de rentabilité à court terme mise en œuvre par les constructeurs durant ces dernières décennies : et malheureusement, cela continue puisqu'une partie des volumes (pour ne pas dire tous) des fonderies liquidées à ce jour n'a pas servi à consolider d'autres fonderies françaises mais plutôt étrangères.

Malheureusement, cette étude est devenue la feuille de route des constructeurs et de Bercy. C'est l'une des raisons pour laquelle les fonderies du pays sont toutes menacées pour certaines, et liquidées pour d'autres comme la fonderie de Villers la Montagne (130 salariés), MBF à Saint-Claude (250 salariés), la fonderie du Poitou Fonte (290 salariés) et, dernièrement, la fonderie SAM dans l'Aveyron (360 salariés), liquidée voici quelques jours.

La dernière fonderie produisant des iantes aluminium en France, à Diors (300 salariés), est elle aussi menacée. Prétexter la fin du diesel, c'est une chose, mais on aura toujours besoin de roues, que ce soit sur des véhicules thermiques ou électriques. Malheureusement, pour 20 € par voiture, les constructeurs préfèrent les acheter au Maroc ou en Turquie. C'est donc bien la stratégie des donneurs d'ordres qui est l'une des causes de ce massacre et l'incapacité de l'Etat à les contraindre à relocaliser malgré les milliards qui

leur ont été versés et qui vont encore se déverser. Nous savons tous qu'une des solutions pour relancer notre industrie serait de relocaliser de l'activité mais en effectuant un équilibrage des volumes entre les pays, tous les peuples ayant besoin de travailler pour vivre.

Pour revenir sur MBF. nous sommes convaincus et l'étude de Roland Berger l'a pointé également -, que nous avons de l'avenir. En effet, les perspectives de la fonderie d'aluminium sous pression sont en croissance dans l'automobile. sous l'effet des normes environnementales qui poussent à l'allègement des véhicules, soit pour réduire la pollution des véhicules thermiques (qui ne disparaîtront que progressivement), soit pour allonger l'autonomie des véhicules électriques, soit pour ces deux raisons en ce qui concerne les hybrides.

La fonderie d'aluminium sous pression est également en croissance dans d'autres secteurs d'activités comme l'électroménager, les deux-roues, le ferroviaire, l'agricole et beaucoup d'autres encore. C'est dans cette perspective de développement qu'avec une centaine d'anciens salariés, nous ne nous sommes pas résignés et avons continué la bataille pour garder notre entreprise avec nos savoirs, et nos compétences. C'est pour cette raison que nous avons décidé collectivement, en assemblée générale de salariés, de mener la bataille sur le terrain juridique en contestant



la décision du tribunal de commerce de Dijon, mais aussi de continuer la lutte sur le terrain en continuant encore à occuper l'usine depuis juillet afin d'éviter la vente des actifs, et de les reprendre à travers une Scop qui aurait pu voir le jour prochainement, l'objectif étant de continuer à faire perdurer une entreprise dans un bassin d'emploi déjà hyper-sinistré en raison de la désindustrialisation.

Bien évidemment, afin que le projet puisse se réaliser, celui-ci était conditionné à la volonté des constructeurs automobiles français de nous accompagner afin de réussir la transition et la diversification. A l'issue de la liquidation, nous avions eu des échanges avec les acheteurs de Renault et de Stellantis qui avaient donné leur accord de principe pour accompagner le projet. Cependant, cet accompagnement était conditionné à un projet industriel sérieux et viable.

Nous avons réalisé un projet industriel avec un collectif d'ancien salariés

sur site et l'avons présenté aux deux constructeurs. PSA nous avait dit en octobre dernier qu'il nous réaffecterait 30 % des volumes que nous avions avant la liquidation. Malheureusement, pas plus tard que lundi soir, nous avons rencontré la direction des achats de Stellantis, à Poissy, qui nous a dit clairement qu'elle avait revu sa position et ne soutiendrait pas le projet de reprise. Cette annonce est une seconde trahison et un coup de poignard de la part du constructeur automobile. Nous tiendrons une assemblée générale vendredi pour voir les suites à donner à cette la lutte.

Pour ne pas être trop long, nous pensons qu'il y a une réelle possibilité de donner une seconde vie à cette entreprise et à ses familles, de garder un savoir-faire en France et dans le bassin de Saint Claude. Nous pensons, avec les salariés, que ce projet de reprise 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.

Cependant, ie tenais quand même à le dire tranquillement aujourd'hui : i'entends souvent dire que les patrons des donneurs d'ordres sont des « méchants » qui détruisent la sous-traitance et qu'il faut vite réagir, mais à quel moment unissons-nous les forces organisées de la CGT pour lutter ensemble? Les travailleurs des soustraitant attendent ce « tous ensemble » depuis plusieurs années. Comme je l'ai beaucoup reproché au gouvernement dans nos initiatives durant la bataille que nous avons menée, il faut sortir des grands discours et passer à des faits concrets car la réalité, c'est que les salariés des sous-traitant se battent seuls contre ces multinationales alors que d'autres restent spectateurs de ce massacre. Malheureusement, le résultat, ce sont des drames humains et des milliers de travailleurs perdent leur emploi. C'est ça la réalité.

Fabrice FORT

animateur régional Auvergne-Rhône-Alpes

En préambule, je vous adresse le salut fraternel de Christian Lacoste, qui remercie tous les camarades qui l'ont soutenu dans sa bataille contre sa direction. Convoqué la semaine dernière devant le tribunal de Riom suite à un suicide chez Constellium, il a en effet été relaxé, ce qui constitue une belle victoire

mais ne fait pas oublier tout ce qu'il a vécu ces dernières années. Cela montre encore une fois que lorsque la CGT est unie, la justice triomphe. Je rappelle d'ailleurs qu'il est important que tous les militants prennent conscience qu'il n'y a pas de petites attaques et qu'il faut les lister et les combattre.

Dans son rapport, Frédéric Sanchez a parlé de Luxfer. Je ne développerai pas ce point car les signatures officielles ne sont pas encore arrivées mais nous devrions pouvoir annoncer de bonnes nouvelles vendredi. Il faudra aussi analyser cette lutte pour comprendre pourquoi elle s'est avérée gagnante. Il faudra aussi, lors de notre congrès fédéral, pousser plus en avant l'idée de sécurité industrielle.

Je tiens également à alerter sur un enjeu revendicatif actuel qui concerne les ingénieurs, cadres et techniciens : le télétravail et le droit à la déconnexion. Les syndicats qui auront de bons résultats lors des prochaines élections de CSE seront ceux qui auront traité cette question. Dans beaucoup d'entreprises de la Métallurgie, la CGT ne pourra plus rester représentative sans les voix des salariés des deuxième et troisième collèges. L'Ugict et l'Ufict ont publié beaucoup de documents et il n'y a plus qu'à y travailler car je vois encore trop de syndicats qui ne traitent pas cette question, au risque d'ouvrir un boulevard à la CGC et à la CFDT.

Jacques STAATH

MBDA France

Je remercie le travail réalisé par la Fédération et l'Ufict sur la nouvelle convention collective, qui nous a beaucoup aidé à organiser la journée du 25 novembre. Le processus de négociation engagé au niveau de la branche approche de son terme et les entreprises commencent déjà à ouvrir des négociations sur les nouveaux accords. Y aurat-il des formations ou des aides à la négociation en entreprise? Quand on voit l'étendue de tout ce qu'il y aura à négocier, il faudrait y penser assez rapidement.

Nicolas COHARD USTM Isère

position de la Fédération sur la consultation des salariés car c'est un point d'appui dans la construction des mobilisations. La Fédération a sorti un guide de la négociation dans lequel il est bien expliqué que plus une négociation est préparée avec les salariés,

plus leur implication est

Je suis satisfait de la

que dans les entreprises où les salariés sont consultés, ils s'approprient leurs revendications et s'engagent plus facilement dans le rapport de forces. Il faudrait donc que nous sortions de ce CN après avoir décidé de lancer cette consultation le plus rapidement possible, non seulement pour mobiliser les salariés mais aussi pour mettre la pression sur les autres organisations syndicales.

Le bureau de notre USTM s'est réuni hier et nos camarades ont été reboostés par la mobilisation du 25 novembre. Il en ressort qu'il est important, pour toucher les salariés sur la question de la convention collective nationale, de faire un lien avec les problématiques des entreprises, et qu'en s'appuyant sur la consultation, nous pourrons continuer à mener la bataille idéologique auprès des salariés, dans le but d'impulser une mobilisation devant les chambres patronales.



la_ CGI métallurgie

Michel DUCRET

secrétaire fédéral

J'ai fait la même intervention que Naïl dans cette même salle en 2004. lorsque mon entreprise a fermé. Nous avons vraiment des questions à nous poser sur la convergence entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants. Nous sommes vraiment dans une bataille des idées contre le patronat, notamment dans les fonderies, où il y a un rapport de forces, et cela doit nous poser la question de notre lien avec les donneurs d'ordres. Lors de la crise de 2008, le patronat a attaqué l'emboutissage, le décolletage et une partie des fonderies, et nous n'avons pas eu la capacité à faire converger les luttes. Treize ans plus tard, nous revivons exactement la même chose. Évidemment. le rapport de forces n'est plus le même chez les donneurs d'ordres, en particulier Renault et PSA, mais ils sont passés là à un cran supérieur, ce qui doit nous interroger.

Sur la journée du 25 novembre, en Normandie, là où le travail a été fait, nous avons senti un engouement pour faire le déplacement. Il y a une vraie prise de conscience et il faut le valoriser. On voit aussi ce qui s'est passé là où rien n'a été fait.

Pour moi, la consultation nationale est hyper importante car nous allons une nouvelle fois mettre la pression sur l'UIMM et les autres organisations syndicales. D'où l'enjeu d'organiser une nouvelle journée d'action le plus rapidement possible.

Lors de notre conférence régionale Normandie des 20 et 21 octobre, avec 84 participants, nous avons pris la décision de vraiment travailler sur la vie syndicale et nous ne le regrettons pas car nous avons eu d'excellents débats, notamment sur le renforcement, et je pense que le congrès sera vraiment porteur dans la période actuelle.

Laurent SANTOIRE

General Electric

J'appartiens à une génération qui entendait dire qu'il ne fallait pas « désespérer Billancourt ». Oui, la période est difficile, nous sommes attaqués de partout mais nous portons des choses, nous pouvons riposter et gagner.

Nous avons face à nous le patronat, qui est inféodé aux multinationales qui représentent le capital. Je crois qu'il faut aborder la prochaine élection présidentielle sous ce prisme: un prisme de classe, de lutte et d'exigence. Je ne veux pas croire que tous les candidats soient pourris car cela revient à faire le ieu du camp d'en face. Je veux croire qu'il y a des progressistes qui défendent la retraite à 60 ans, le service public et l'hôpital, et que l'on peut peser sur eux pour leur faire prendre de bonnes positions. Et je crois que le travail que nous faisons dans cette fédération, avec les camarades de la fédération des Mines et de l'Énergie, pèse dans le débat politique, en particulier sur la question de l'énergie.

Devons-nous laisser crever la planète pour que des milliardaires s'envoient en l'air avec des carburants non-taxés alors qu'on veut nous faire admettre la décroissance et la sobriété heureuse? Des millions de Français sont dans la précarité énergétique ou ont du mal à se déplacer pour aller au travail pendant que d'autres sablent le champagne. Ce n'est pas possible!

Nous avons en France l'une des électricités les plus décarbonées du monde. Pourtant, notre pays délocalise à tour de bras et réimporte des marchandises, avec un bilan carbone catastrophique. L'enjeu est d'avoir une industrie en France, d'avoir une souveraineté nationale et de renationaliser EDF. Un service public fort : voilà ce que les candidats doivent porter!

Pourquoi faire cela?
Parce que dans le système capitaliste, l'écologie n'est que du jardinage. Si nous voulons faire bouger les lignes et nous attaquer au climat, il faut prendre des décisions radicales et investir dans les filières industrielles.

Pour ce qui concerne la filière nucléaire, Macron a vendu Alstom à GE lorsqu'il était ministre de l'Économie. C'est ce même Macron qui annoncera demain le rachat non de la branche Energie mais de la turbine Arabelle, c'est-à-dire un tout petit bout de la filière, sans garantie ni projet d'avenir. Nous avons notre mot à dire sur ce sujet et pouvons passer

d'une bataille défensive à un une bataille offensive. Ainsi, ces dernières années chez GE, nous avons mené bataille pour le maintien de la turbine à gaz, pour les salaires des ouvriers - qui, grâce à leur lutte opiniâtre, ont obtenu une prime importante -. ou contre le plan social annoncé à Belfort, ce qui nous a permis de faire annuler la moitié des licenciements prévus. Par nos luttes, nous pouvons influer sur la présidentielle et pourrons peut-être faire en sorte qu'elle ne se passe pas aussi mal qu'on veut nous le faire craindre.

Miguel SALLES

Airbus

Concernant la convention collective nationale, je rejoins les propos de Laurent sur la prise en compte grandissante par les salariés de la négociation en cours. Elle est à mettre à notre crédit, suite au travail d'information et d'explication, ainsi qu'aux actions menées partout en territoire depuis cina ans pour défendre une convention collective nationale de haut niveau. D'ailleurs, sans la CGT, nous serions déià dans la mise en œuvre et n'aurions pas fait bouger certaines positions de l'UIMM et des autres organisations syndicales, même si cela reste insuffisant.

Cette prise en compte par les salariés est amplifiée à Airbus depuis la rentrée suite à l'ouverture par la direction du groupe de concertations sur la mise en œuvre des futures classifications. On peut déjà s'apercevoir des grandes difficultés de la direction d'Airbus pour appliquer les dispositions inscrites dans le projet de cette convention collective nationale. C'est tellement compliqué que sur deux exemples d'emploi (acheteur et métier support), nous observons l'intégration de niveaux par emploi, ce qui revient à plusieurs classifications sur le même emploi, alors que le dispositif classifie le salarié en partant de la mise en œuvre de la fonction tenue.

Les propositions faites par certains syndicats yont même à l'encontre de leur potentielle signature au niveau national. Deux exemples: FO réclame un déroulement de carrière en classification sans changer de poste de travail et la CFE-CGC réclame d'intégrer le diplôme dans la désignation de l'emploi. Il nous appartient de les bousculer pour porter les incohérences de ces organisations syndicales avec leur implication dans la dégradation du dispositif conventionnel proposé par l'UIMM et construit avec ces soi-disant « partenaires sociaux ». Poursuivons et amplifions les débats avec les salariés pour dénoncer ces attitudes et les mettre en difficulté.

Concernant la manifestation du 25 novembre à Paris, l'ensemble des sites du groupe a répondu présent, avec une participation intéressante. Dans mon département, plus de 250 salariés sont venus à Paris pour répondre à notre appel national. Ce fut un grand moment largement apprécié par tous. Seul

bémol: l'arrestation d'un camarade qui n'a pas trouvé mieux que de défoncer la grille et la vitrine du bâtiment de l'UIMM. Résultat : garde à vue, comparution immédiate, amende, heures de travail d'intérêt général à faire sur Paris et remboursement des frais occasionnés. De mon point de vue, je ne vois pas la valeur ajoutée de ce genre d'attitude. Pour être plus désagréable. il nous faut réexpliquer la différence entre des moments de fraternité liés aux manifestations et certains qui se mettent dans des états déplorables que je ne cautionne pas du tout et qui ne participent pas à crédibiliser l'action syndicale.

Je terminerai sur une note positive, avec la tenue du congrès de notre USTM 44 les 18 et 19 novembre, où de nombreuses interventions ont validé une feuille de route qui prévoit - entre autres - de créer un syndicat départemental dans notre département afin de mieux organiser les isolés des UL, de poursuivre le développement de la formation syndicale et de travailler le lien entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants.

Véronique MARTIN

Confédération

Certains intervenants ont fait état de l'attitude qui pourrait être celle de la CGT dans l'élection présidentielle. Je tiens donc à rappeler que la CGT est indépendante des partis politiques mais n'est pas neutre pour autant. Vous avez d'ailleurs pu voir qu'elle avait pris position dernièrement quant à l'extrême-droite. Le meilleur moyen de peser dans le débat, c'est de rester nousmêmes et de défendre nos valeurs, notamment pour la reconnaissance des droits des travailleurs sans papiers ou des migrants - sujet qui fera l'objet d'un prochain tract de la Confédération. La lutte est le meilleur moyen de peser sur le débat politique actuel. Vous avez fait état d'une multiplication des luttes dans la Métallurgie mais il y en aussi dans d'autres branches et toutes ont pour fil conducteur les salaires. l'emploi et les conditions de travail, les trois sujets qui tiennent le devant de la scène revendicative.

Sur la question du télétravail, c'est un sujet dont nous devons nous emparer et qui ne concerne pas uniquement les ICTAM. Nous avons vraiment besoin d'y travailler sous l'angle des droits donnés aux salariés, notamment le droit à la déconnexion, et des moyens qui leur sont donnés par l'employeur pour faire correctement leur travail.

La multiplication des luttes sur les salaires et l'emploi fait que ces sujets sont dans le débat public, et même dans le débat politique puisque beaucoup de candidats disent qu'il faut augmenter les salaires en France, même s'ils ne partagent pas tous notre préoccupation pour le financement de la protection sociale. Il ne faut surtout pas lâcher sur ces sujets. La Confédération a mis du matériel à disposition des syndicats et organisera prochainement une journée d'étude sur la question salariale. Nous avons aussi établi un modèle de pétition pour exiger du patronat d'ouvrir des négociations le plus rapidement possible, dans l'objectif de développer les mobilisations et de peser dans les entreprises car la solution ne passera que par notre ancrage en entreprise, comme nous avons pu en faire le constat lors de la iournée de mobilisation interprofessionnelle du 5 octobre. Lors de sa dernière réunion, le CCN a néanmoins validé le besoin de tracer rapidement des perspectives interprofessionnelles de mobilisation mais aussi rappelé qu'il fallait avant tout travailler à notre ancrage local, en articulant les préoccupations quotidiennes des salariés et les sujets plus globaux.



La Commission exécutive confédérale a validé hier la perspective d'une mobilisation, avec un premier rendez-vous mi-janvier avec des actions dans les territoires et les entreprises, puis une journée d'action interprofessionnelle fin ianvier sur le thème des salaires et de l'emploi. Nous avons également eu lundi soir une réunion intersyndicale durant laquelle nous avons dit aux autres organisations syndicales (FO, FSU, Solidaires et organisations de jeunesse) que nous travaillions à la mobilisation des salariés et qu'ils seraient les bienvenus pour y participer mais que nous n'attendrions pas leur réponse pour la lancer.

Ce qui vous est proposé ici, à savoir travailler à notre ancrage dans les entreprises et consulter les salariés sur la convention collective nationale, rentre bien dans le processus engagé au niveau confédéral. La consultation des salariés est en effet un outil de débat et de mobilisation.

Sur la question de l'environnement, on ne peut pas opposer les choses et il est hors de question que ce soient les salariés qui payent la facture de la transition écologique. Nous sommes face à une nécessité de changement du système et il est urgent que la CGT s'empare de ces questions.

Jean-Luc LECOINTE

Thales

L'actualité, nos priorités et l'urgence sont l'attaque sans précédent de l'UIMM sur nos conventions collectives et la demande forte et criante des salariés pour une augmentation des salaires. Ces deux sujets sociétaux peuvent et doivent être menés conjointement auprès des salariés pour faire le lien entre convention collective et salaire, en reprenant le décryptage et l'alerte sur le paiement au poste, les minima conventionnels, la nouvelle grille, la non-reconnaissance des diplômes, la prime d'ancienneté et les fins de carrière, qui pourraient passer du placard doré au placard à balai.

C'est pour toutes ces raisons, qu'appeler assez rapidement à une journée d'action forte dans les boîtes, bassins d'emploi, voire au niveau territorial, afin de surfer sur la dynamique de la mobilisation du 25 novembre, doit être une nécessité, voire notre priorité. Cette future mobilisation, les camarades, doit être portée à notre réflexion.

Thierry BOUET USTM 72

Les sous-traitants de premier et de deuxième rangs sont en grande difficulté. Il existe une volonté de casser l'outil industriel. Les salaires sont faibles et plus personne ne souhaite travailler dans cette filière.

Dans nos entreprises, nous avons des élus mais nous avons perdu beaucoup de références. Il y a peut-être aussi des difficultés d'accompagnement entre anciens et jeunes. Toujours est-il que nous sommes confrontés à une perte de repères revendicatifs dans beaucoup d'entreprises. Malheureusement.

beaucoup de syndicats n'ont pas connaissance de leur convention collective en territoire, ce qui explique que nous ayons du mal à les mobiliser pour la journée du 25 novembre. Nous n'avons pas réussi non plus à leur faire partager notre projet de convention collective nationale. Je suis donc inquiet pour la consultation car si les choses se passent comme pour la pétition, nous risquons encore de nous retrouver entre nous, et nous n'aurons toujours pas réussi à mobiliser les plus réticents.

La Fédération s'appuie sur les territoires mais nous manquons de moyens. Les territoires ont eux aussi besoin de l'appui de la Fédération pour aller vers les syndicats.

Noël KOUICI

Réparation navale marseillaise

La journée du 25 novembre a été une réussite. Ce n'est certainement pas un baroud d'honneur car la négociation sur la convention collective nationale fait l'objet de discussions avec les salariés dans toutes les entreprises, et je pense que nos camarades qui participent à cette négociation en sont ressortis revigorés. J'ai simplement du mal à comprendre que nous n'ayons pas été plus soutenus par la Confédération et qu'il n'y ait eu aucune communication sur ce suiet.

Concernant la lutte menée par nos camarades des fonderies, j'insiste sur

le fait qu'ils ont besoin du soutien de tout le monde, et surtout de leurs dirigeants fédéraux pour tenir des commissions exécutives sur place, là où nos camarades en ont besoin. Le soutien humain est également important pour nos camarades des DOM-TOM, qui sont victimes d'une inégalité de traitement alors qu'ils vivent sur le sol français, et je pense qu'il devrait y avoir une expression, ainsi qu'un appel à un soutien financier en leur faveur.

Sur la question de la convergence entre syndicats de donneurs d'ordres et de soustraitants, il n'est parfois pas besoin d'être dans cette situation pour y parvenir. C'est ce que nous avons su mettre en place dans la filière portuaire, avec plusieurs professions qui n'ont pourtant aucun lien entre elles. Respectons tous l'étiquette que nous portons sur le dos et quand des camarades sont en difficulté, il est de notre devoir de s'en occuper.

Alain PILLOUX

Parmi les éléments qui peuvent nous donner confiance, je voudrais citer la manifestation des retraités du 2 décembre dernier, qui a réuni plus de 25 000 personnes venues de toute la France et a fait suite aux manifestations de mars et octobre dernier. Nous envisageons maintenant une nouvelle action pour le premier trimestre de 2022, dans une démarche unitaire (neuf



organisations de retraités y seront associées).

Les retraités ont trois revendications principales :

· l'accès au service public

Tout se fait aujourd'hui sur Internet, auquel les retraités n'ont pas tous accès. Ils réclament donc un « bulletin de retraite », pour comprendre exactement ce qu'ils touchent et ce qui leur est prélevé.

· l'accès à la protection sociale et à la santé

On voit bien que le projet de « *Grande Sécu* » cache surtout une remise en cause de tout notre système de protection sociale, et ce sera l'un des enjeux de la campagne présidentielle.

· le pouvoir d'achat

Les retraites du régime général ont progressé de 0,4 % en mars et les complémentaires de 1 % en octobre dernier, soit bien moins que l'inflation estimée à au moins 3 %. Les cotisations rapportent aussi moins de points qu'auparavant, d'où des pensions futures moindres, ce qui montre bien que la retraite à points n'est pas le projet à suivre.

Les retraités ont eux aussi beaucoup apprécié la manifestation du 25 novembre. Vous avez d'ailleurs pu constater leur participation dans les délégations territoriales, car les garanties collectives des actifs les intéressent, mais ils en réclament pour eux aussi, qui peuvent être gagnées dans les entreprises. La première concerne la mutuelle, qui coûte très cher aux retraités qui viennent de quitter leur entreprise, et nous demandons qu'ils continuent à bénéficier d'une participation de 50 % de l'employeur. Nous demandons aussi un suivi médical post-professionnel. Enfin, nous demandons à avoir accès aux activités de culture et de loisirs qui sont proposées par les CSE.

Stéphane CAMPMAS

Manitowoc

Lors de nos dernières NAO, nous avons obtenu 35€ d'augmentation générale et l'embauche d'une trentaine de personnes sur nos deux usines. Comme nous avons bien travaillé, nous avons demandé une mesure salariale exceptionnelle pour compenser l'augmentation du coût de la vie. Nous nous sommes mis d'accord avec les autres syndicats et avons obtenu une prime compensatrice de 400 €.

Nous allons aussi faire embaucher dix personnes avant la fin de l'année.

Le 25 novembre, 33 % des salariés du site de Charlieu ont répondu à notre appel à la grève mais je suis le seul à être venu à Paris, avec une douzaine de camarades du site de Moulins. J'aurais d'ailleurs bien aimé savoir combien il y a eu de salariés en grève ce jour-là.

Béatrice GALICIER

Framatome

Framatome, c'est 14 établissements et 10 000 salariés, dont 80 % d'ingénieurs et cadres. Nous faisons maintenant partie du groupe EDF mais avons connu trois années de réduction des coûts. Nous sommes aussi le laboratoire de l'UIMM. Ainsi, avant même que le dispositif conventionnel ne soit terminé, nous avons commencé à négocier un accord GPEC qui prévoit une pesée des postes. Parallèlement, la direction a elle aussi commencé à négocier un GEPC dans chaque établissement, en essayant d'y faire accepter une classification locale.

Face à cela, nous avons commencé à très tôt à informer les salariés par des mailings à destination de tous les établissements. Cela touché principalement les collègues ayant une messagerie et s'est traduit par une très forte réactivité des salariés localement mais, depuis une semaine, la CGC et la CFDT expliquent aux salariés que l'enjeu de cette négociation n'est pas très grave. Nous sommes donc très preneurs des

communications de l'UIMM, pour montrer leur similarité avec celle des autres organisations syndicales.

Parallèlement, des négociations salariales sont en cours, dans lesquelles la direction a fait une véritable provocation en proposant une enveloppe globale de 1,8 %. Nous nous engageons donc dans une lutte intersyndicale et verrons jusqu'où nous pourrons aller mais la réactivité des salariés sur le sujet a déjà poussé la CGC à présenter une revendication de 6 % et, pour la première fois, d'augmentation générale.

Les mesures de réduction de coûts de la direction se traduisent par une dégradation massive des conditions de travail. Dans les établissements industriels, le matériel n'est plus entretenu, et dans les services tertiaires, la mise en place d'un flex office se traduit depuis plusieurs mois par une lutte intéressante parmi les ingénieurs et cadres, avec la mise en place d'un collectif aui continue d'aair. Cette bataille se mène au fil de l'eau, avec les salariés, et est principalement animée par la CGT.

Sur le sujet des conditions de travail, je signale que nous avons intérêt à suivre de près les négociations sur la prévoyance et la santé car il arrive que certains salariés reconnus malades de l'amiante ne voient pas leur état pris en compte par la mutuelle de l'entreprise. Je vous alerte donc sur cet aspect.

Concernant la convention collective, c'est

une bataille difficile car l'UIMM s'emploie depuis des années à dégrader sa mise en œuvre, ce qui fait que nos adversaires jouent aussi sur cette perte de crédibilité. Mais une bataille n'est iamais gagnée tant qu'elle n'est pas allée au bout et je pense nous avons tout intérêt à continuer. Nous pouvons faire avancer la prise de conscience des salariés et nous verrons bien si l'UIMM osera aller jusqu'au bout, en fonction du rapport de force que nous aurons créé.

Gérard MONTUELLESafran

Le groupe Safran s'est bien maintenu grâce aux aides de l'Etat et au chômage partiel. En revanche, les sous-traitants et les intérimaires ont morfl

revanche, les sous-traitants et les intérimaires ont morflé. Il est donc important d'avoir un contrôle des aides versées par l'État aux grands groupes.

Récemment, la CGT n'a pas signé un accord dit de « sortie de crise » qui bride les NAO à 2,8 % sur l'ensemble du Groupe car nous n'avons pas voulu entériner une baisse du pouvoir d'achat des salariés. Dans le même temps, la direction a l'indécence de communiquer sur le versement de dividendes plus importants que les années précédentes et d'actions gratuites pour les plus hauts salaires de l'entreprise, ce qui met en colère les salariés qui débrayent sur beaucoup de sites. C'est pour cela qu'ils ont participé nombreux à la manifestation du 25 novembre. Cette journée nous a d'ailleurs permis de nous retrouver entre

membres de notre coordination et nous avons décidé d'organiser en début d'année prochaine une journée d'action au niveau du Groupe pour défendre nos droits et nos statuts. Nous sommes aussi en attente de la suite pour la convention collective nationale de la Métallurgie.

Ludovic BOUVIER

animateur régional Pas-de-Calais

Le 25 novembre, nous avons réussi à mobiliser mais cela n'a pas été facile. Nous avons fait partir neuf bus du Pas-de-Calais et eu beaucoup d'arrêts dans les usines. Les travailleurs ont été réceptifs à la situation et peu d'entre eux peuvent dire qu'ils ne savent pas ce qui se passe. Il faut le dire : la proposition de l'UIMM est un véritable carnage. C'est purement et simplement un accord de compétitivité au niveau national qu'elle nous propose, en remettant en cause tous les acquis des 76 conventions collectives actuelles. Cela n'est donc pas acceptable, encore moins pour les salariés du Pas-de-Calais qui sont maltraités à longueur d'année par le patronat.

L'assemblée régionale du Nord-Pas-de-Calais aura lieu le 20 décembre. Nous y parlerons évidemment du 42ème congrès et discuterons des actions à mener dans les territoires.

A propos de la situation chez PSA Poissy, nous avons un précédent dans le Nord-Pas-de-Calais sur le site de Renault-Douai, où nous avons eu deux syndicats CGT pendant quelques années. Nous avons réussi à régler le problème mais avec beaucoup de difficultés. Cette situation n'est pas saine, il faut en discuter et je pense qu'il en est encore temps.

Fabien GACHE

Renault

Nous sommes assez forts pour expliquer à quel point on assiste à des régressions sociales et tous d'accord pour considérer qu'il est nécessaire d'élever le rapport de force. Il est en revanche plus compliqué de discuter des conditions à réunir pour faire en sorte que ce rapport de force soit le plus élevé possible. Nous sommes confrontés là à une question de fond. On peut considérer que la seule dénonciation, les discours incantatoires, l'appel à la révolution et à la fin du capitalisme sont de nature à mobiliser les foules mais cela n'est malheureusement pas le cas, et nous le voyons particulièrement bien dans le secteur automobile où. bien souvent, le discours syndical en rajoute au désarroi des salariés sans leur ouvrir aucune perspective, devenant ainsi contre-productif.

Il faut bien sûr montrer vers quoi le patronat nous amène et quelles en seront les conséquences mais il faut aussi ouvrir des perspectives et je note que c'est là où nous portons des revendications que nous obtenons des succès revendicatifs.

Chez Renault, nous avons engagé depuis un an et demi avec les salariés une discussion sur un projet industriel et social, en faisant appel à leur bon sens. L'entreprise a-t-elle vocation à faire de l'argent ou à répondre aux besoins de la population ? Faut-il faire fabriquer des gros véhicules à forte marge ou des voitures abordables au plus grand nombre, fabriquées près de leur lieu de vente? Quand on aborde ces questions sous cet angle, on aborde l'ensemble des problématiques. Quand nous disons par exemple qu'il faut fabriquer en France une partie des véhicules vendus en France, cela ne touche pas seulement la réindustrialisation des usines françaises du groupe mais aussi de l'ensemble de la filière automobile. Cela touche aussi l'emploi, donc les salaires et le financement du système de protection sociale et de retraite.

Certains syndicats sont dans l'idée que les syndicalistes n'ont pas vocation à promouvoir des projets industriels et sociaux mais ne pas le faire, c'est simplement conforter le pouvoir patronal, ne pas remettre en cause le rapport de subordination et laisser les mains libres au patronat de décider de ce qui doit être produit, et dans quelles conditions. C'est pour moi une démarche profondément politique et profondément révolutionnaire puisque, finalement, c'est le pouvoir patronal que nous remettons en cause.

Norbert CORDRAY

Axima Réfrigération (groupe Engie)

Nous sommes confrontés ces dernières années à une politique des énergies renouvelables



qui n'est pas sans conséquences sur l'emploi en France et le devenir de l'industrie. Je me demande en effet si, à force de fusions et d'absorptions, les patrons des grands groupes du secteur ne vont pas chercher à créer des syndicats maison et donc à modifier le paysage syndical par le biais des ENR.

Pierre GIACOMINI

Ariane Group

Ariane Group (14 000 salariés en France. essentiellement dans les 2ème et 3ème collèges) est touché depuis deux ans par un plan social, avec des accords d'accompagnement au départ signés par d'autres organisations syndicales. On est en train de brader une partie de l'industrie française, qui voit tout un pan de son savoir partir vers d'autres pays, alors que cette filière a un rôle important à jouer pour la surveillance de la planète. Ce n'est d'ailleurs pas la seule à être attaquée ; nos camarades du CNES et de l'ONERA le sont également, à tel point qu'un certain nombre de salariés ne voient plus de finalité à leur travail et démissionnent.

Le résultat du plan social, c'est 400 salariés de moins cette année. Un accord RCC a également été signé pour 600 postes, et la suppression de 600 postes est prévue en 2023. Encore une fois, ce sont les salariés qui trinquent, nous perdons des emplois, des compétences et une partie de notre souveraineté.

Concernant la journée du 25 novembre, nous avons connu un échec complet, malgré la distribution de tracts et l'organisation d'assemblées du personnel.

Sur la question de la vie syndicale, je suis en décalage avec une grande partie de mes camarades qui sont dans un syndicalisme institutionnel, le travail revendicatif ne venant qu'ensuite. Je pense que nous avons des choses à faire, notamment par la formation. Pour ma part, je pousse nos nouveaux adhérents et élus à aller en formation et ceux qui y sont allés en sont revenus boostés.

Didier SIBILLE

Renault SOVAM, USTM 54

Pour Renault, l'utilisation à outrance des accords APLD signés par les syndicats pro-patronaux (CFDT, FO et CGC) ne sert qu'à faire de la profitabilité. Il faut aujourd'hui combattre, avec les salariés, les organisations syndicales qui signent n'importe quoi, ce qui suppose de les « pulvériser » lors des prochaines élections de CSE.

Sur l'accord triennal signé chez Renault et la nouvelle convention collective nationale, il ne faut pas se leurrer. Les « crevures » prêtes à le signer le feront dès demain. Il faut donc les combattre dans les entreprises.

Les syndicats des petites entreprises de la Métallurgie manquent de formation. Il faut les former pour qu'ils reviennent dans le « moule » CGT et mènent une activité CGT. Il faut aussi continuer la communication sur les réseaux car les jeunes ne s'informent plus que sur leur téléphone.

Je voudrais aussi rappeler la lutte en cours chez PAM Saint-Gobain, le gouvernement favorisant l'implantation en France d'un concurrent indien qui fabriquera le même produit.

Laurent RICHARD

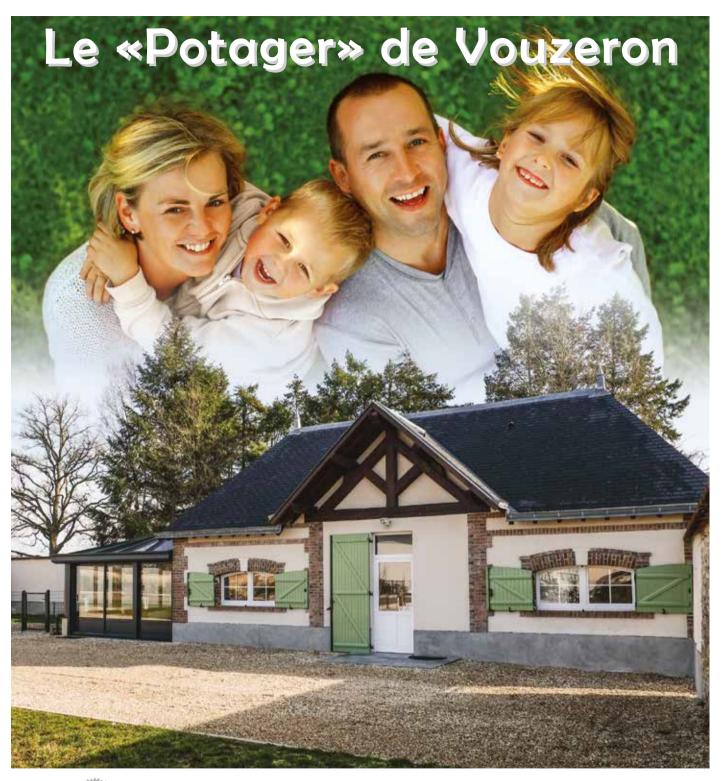
Alcatel Lucent, coordinateur groupe Nokia

Notre entreprise a subi un important PSE en juin 2020, avec un poste sur trois supprimé, malgré les aides publiques. L'un des sujets chauds chez nous est le télétravail car la direction a compris que cela lui permettait d'économiser de l'argent. Une enquête sur ce sujet a été faite par l'intersyndicale à Lannion, qui a recueilli 700 réponses pour l'instant, et je remercie les camarades qui l'ont réalisée.

Concernant la convention collective nationale, il faut rendre un hommage appuyé aux membres de notre délégation, qui se sont battus pour nous. Le boulot a été fait au niveau de la Fédération et il ne faut pas s'arrêter là. Il faut continuer à se battre parce que le projet de l'UIMM n'a pas encore été validé et que les choses bougent dans les syndicats, les militants des autres organisations syndicales commençant à se rendre compte qu'ils ont été blousés. Et même s'il était signé, le combat ne serait pas fini pour autant.

Pour revenir sur l'implication politique de la CGT, elle doit évidemment en avoir une, pas en appuyant tel ou tel parti mais en étant un acteur politique, comme nos anciens ont fait bouger les choses en 1936. Elle doit aussi s'impliquer dans ce qui fait le fondement des entreprises car c'est nous qui connaissons le travail, c'est nous qui pouvons faire des projets allant dans le sens de l'écologie et du social et non les patrons. C'est à nous d'être acteurs car sinon, ils feront n'importe quoi.

Concernant enfin la syndicalisation, les trois collèges de salariés sont importants et ne doivent pas être opposés. Chacun d'eux a ses propres revendications à construire et les autres collèges doivent l'y aider. Ce n'est que comme cela que nous pouvons gagner. Le camp d'en face a toujours été le même : en 1870-71, le grand patronat préférait voir les Prussiens occuper le pays plutôt que laisser la Commune gagner; en 1940, il préférait Pétain, voire Hitler, au Front Populaire. Le combat est toujours là, et il n'est jamais perdu.





Location de pavillon de vacances en Sologne semaine et week end

Réservations possibles via Abritel (www.abritel.fr/location-vacances/p1492982) pour tous. Syndiqués de la Métallurgie prix spéciaux (-50%) nous contacter au 0153364602 ou contact@ufm-idf.fr



CONCLUSION

Frédéric SANCHEZ

Secrétaire général de la Fédération

e suis agréablement surpris par la participation à ce Conseil National, auguel 164 camarades ont répondu présent malgré un contexte sanitaire tendu. Nous pouvons nous satisfaire que vous en ayez fait votre priorité, à quelques encablures de notre congrès fédéral, qui se tiendra du 31 janvier au 3 février à Montpellier. Nous continuerons d'ici là à créer les conditions pour que la mobilisation continue à se construire, avec une Métallurgie présente, comme elle l'a été le 25 novembre, avec 7 000 métallos à Paris et au moins 230 appels à la grève, et il faudrait demander aux animations régionales d'estimer le nombre de salariés qui y ont participé. Quinze jours

avant cette journée, nous pensions encore que nous ne serions que 3 000. Cela montre que quand on débat avec les syndicats et les salariés, on arrive à créer les conditions d'une mobilisation intéressante.

Nous voyons bien qu'une dynamique est en train de se construire. On sent que le mécontentement monte dans la population et nous avons besoin que la CGT s'inscrive dans le débat politique. Or pour moi, la meilleure façon de le faire est de continuer les mobilisations, et plus nous arriverons à mobiliser, mieux nous imposerons à ceux qui seront élus demain une autre société que celle que l'on veut nous imposer. La CGT ne doit rien lâcher, notamment sur les questions de racisme et de xénophobie

dont certains voudraient faire une priorité, alors que les priorités de la population portent sur les salaires, l'emploi, l'industrie et les services publics. Même si nous n'avons pas réussi à faire la révolution, il y a quand même des choses qui se construisent dans les territoires et les entreprises. Nous sommes dans une dynamique de mobilisation et la journée du 25 novembre a redonné un peu d'espoir à nos camarades quant à notre capacité à gagner.

Sur la convention collective nationale, même si nous savons que les autres organisations syndicales vont signer, la négociation ne sera pas terminée. Plus nous irons au débat sur le terrain, dans les entreprises, y compris avec les autres organisations syndicales,

plus nous créerons les conditions pour renforcer la CGT. C'est ce travail de terrain qui permettra de donner une suite à la journée du 25 novembre. Pour cela, il faut réfléchir à de nouveaux temps forts de mobilisation. Certains ont proposé d'en organiser un avant notre congrès, c'est-à-dire en janvier. La CE confédérale a acté le principe d'une semaine de mobilisation à la mijanvier et il me semblerait important de réfléchir à la façon dont la fédération de la Métallurgie pourrait y participer, avec un temps fort dans les territoires sur la problématique de la convention collective et de la question industrielle. Il faudrait en fixer rapidement la date pour voir comment nous y inscrire. Certains ont aussi parlé d'un temps fort de mobilisation

interprofessionnelle et unitaire qui pourrait avoir lieu début février mais ne l'organisez pas pendant notre congrès!

Il faudra aussi que le Conseil national se positionne sur la question de la consultation. Nous avons besoin de mettre la négociation dans les mains des salariés de la Métallurgie car ce sont les seuls à pouvoir décider de leurs garanties collectives pour les prochaines années. Si nous réussissons cette consultation, nous mettrons en difficulté les autres organisations syndicales, même si le projet de l'UIMM est signé. Nous pouvons décider dès aujourd'hui de l'acter et de la lancer rapidement pour

que nous puissions faire un premier point lors de notre congrès fédéral.

Sur la question industrielle, nous avons besoin de réfléchir au lien entre donneurs d'ordres et sous-traitants, mais il serait maladroit de culpabiliser ceux qui auraient moins mobilisé que les autres. On sent une amertume chez les syndicats de sous-traitants et les fondeurs de ne pas avoir trouvé de relais chez les donneurs d'ordres, où les syndicats sont confrontés aux mêmes difficultés de mobilisation. Ce n'est pas en claquant les doigts que l'on arrive à mobiliser les salariés mais grâce à un travail de terrain quotidien, et l'on voit bien que là où

nous avons des syndicats bien organisés, avec des militants fortement politisés et une bonne qualité de vie syndicale, nous arrivons à créer les conditions du rapport de force.

J'ajoute que la convention collective nationale n'est pas seulement l'affaire des métallurgistes. Si l'UIMM arrive à faire passer son projet, c'est l'ensemble des champs professionnels qui sera affecté par ce qu'elle aura réussi à faire acter. Nous savions dès le début que cette négociation arriverait à son terme, même si l'ambition du patronat était de la mener en moins de deux ans. Six ans plus tard, ce projet n'est toujours pas

en application et l'UIMM aura du mal à y parvenir car la pression monte chez les autres organisations syndicales. Cela peut nous être bénéfique et créer les conditions pour construire un rapport de force.

Dans la période actuelle, nous avons besoin de tenir tous les bouts, c'est-à-dire de poursuivre notre démarche revendicative mais surtout de nous occuper de nos forces organisées. C'est par ce biais que nous arriverons à construire un rapport de force qui fera reculer nos adversaires de classe que sont l'UIMM et le pouvoir politique en place.



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.









ET VOUS? QUI PREND SOIN DE VOUS?

Complémentaire Santé - Prévoyance - Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de praximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.





CONGRÈS 1/01 au 4/02/2022 MONTPELLIER

POINT SUR LA PREMIÈRE APPROCHE DE LA DIRECTION FÉDÉRALE

Frédéric SANCHEZ

Secrétaire général de la Fédération

ous sommes à maintenant moins de trois mois de l'ouverture du 42ème congrès de notre fédération, dans le processus de construction du futur Comité Exécutif Fédéral (le CEF) pour la prochaine mandature.

Le collectif Politique des Cadres, pour rappel, est aujourd'hui composé de deux groupes. Un groupe est en charge du suivi des différentes mises à disposition et des détachements des camarades amenés à prendre des responsabilités. L'autre groupe a, comme première priorité, la construction de la future direction fédérale à partir des critères retenus et validés par le Comité Exécutif Fédéral du 7 octobre 2020, en vue

de dégager des pistes de travail pour l'avenir et ainsi appréhender la construction du prochain Comité Exécutif Fédéral pour les 3 prochaines années tout en anticipant déjà la mandature suivante.

Chacune et chacun est bien au fait des difficultés rencontrées durant ce mandat, je ne vais donc pas m'y attarder, il m'apparaît plus constructif de nous projeter dans l'avenir plutôt que de reparler du passé.

Je vous rappelle donc les critères et la philosophie retenus par les membres du CEF :

- **1.** Passer d'un CEF de 71 membres à un CEF de 60 membres.
- 2. Renforcer l'animation du secteur vie syndicale et gagner l'implication de chaque membre du CEF dans un collectif fédéral.

- 3. Avoir effectué le niveau 1 de formation syndicale générale et s'engager durant la mandature à effectuer annuellement un module de formation syndicale.
- **4.** Prévoir une formation d'accueil des futurs dirigeants afin que chacun puisse assumer ses responsabilités au plus vite.
- **5.** Poursuivre le travail sur la place des femmes et des jeunes en lien avec la représentation du salariat dans la métallurgie.
- **6.** Renforcer et développer les convergences avec nos unions fédérales que sont l'UFICT et l'UFR.
- **7.** Prendre en compte les différentes filières et les branches rattachées à notre champ professionnel.
- **8.** Tenir compte de l'équilibre territorial au sein de notre comité éxecutif.

Le travail du collectif s'appuie sur les candidatures remontées à la Fédération et dans le respect de la date limite fixée par nos statuts. Pour rappel, toutes les candidatures doivent être remontées 1 mois avant l'ouverture du Congrès.

Comme le soulignait à juste titre Denis Leblanc, dans son introduction devant le CEF, nous souhaitons privilégier les liens directs avec les syndicats par la présence au CEF de camarades qui conservent, dans la mesure du possible, une activité professionnelle au niveau de leur entreprise. Nous devrons bien évidemment anticiper et prendre en compte la question des movens et des disponibilités de chaque camarade pour qu'elles et ils puissent assumer

dans de bonnes conditions leurs responsabilités de dirigeantes et dirigeants fédéraux.

Chaque candidature va devoir être débattue et validée par les syndiqués acteurs et décideurs et faire l'objet d'un procès verbal adressé à la Fédération. L'objectif étant d'avoir un maximum de remontées de candidatures des syndicats afin de permettre la construction d'une direction fédérale la plus représentative possible de notre profession.

80 candidatures, à partir des critères que nous nous sommes fixés, permettraient, à mon sens, de construire et d'élire une direction fédérale composée de 60 camarades en phase avec les réalités auxquelles nous allons être confrontés.

Vous allez pouvoir constater qu'il nous reste encore beaucoup de travail pour, si vous en êtes d'accord, tendre à cet objectif. Sachant que ce point fera l'objet d'une présentation au Conseil National. Le Conseil

National, qui sera la dernière réunion statutaire avant l'ouverture du congrès, devra examiner toutes les candidatures qui seront remontées et donner une opinion sur chacune (retenue ou pas) afin d'établir la liste qui sera publiée et permettre la poursuite des débats avec les syndiqués. Ce sera ensuite au Conseil National, qui se tiendra durant les travaux du congrès, de soumettre au vote des délégués la liste des candidats pour la nouvelle direction fédérale qui aura à charge ensuite d'élire le Bureau Fédéral. le Secrétariat, le Secrétaire Général et Secrétaire Général adjoint.

Je vais maintenant vous donner quelques éléments sans rentrer forcément dans les détails sur où nous en sommes dans cette construction et le travail qu'il nous reste à accomplir pour construire la future direction fédérale.

Je commencerai par le Bureau Fédéral :

Nous avons aujourd'hui un Bureau Fédéral composé de 18 membres (3 femmes, 15 hommes).

5 camarades, pour des raisons diverses, ne seront plus membres du BF dans la prochaine mandature. Il s'agit de Fabien Gache, Alain Hebert, Denis Leblanc, Boris Plazzi et Laurent Trombini. Ils pourront bien évidement intervenir dans le débat pour donner leur ressenti.

g sont d'accord pour repartir sur un mandat supplémentaire au BF, il s'agit de Lamia Begin, Abdelaziz Bouabdellah, Christine Ciol, Michel Ducret, Stéphane Flegeau, Gregory Khiati, Michel Molesin, Sylvain Werner, Amar Ladraa et moi même.

2 camarades n'ont pas encore été rencontrés, on peut profiter de ce CEF pour fixer rapidement des dates de rencontre, je sais que certaines sont programmées. Il s'agit de Denis Bréant, et de Lucien Grimault.

4 camarades, en accord avec leur syndicat et leur groupe, sont d'accord pour intégrer le Bureau Fédéral, il s'agit de Nail Yalcin, David Pico, Miguel Salles et David Blaise.

Nous serions donc dans un Bureau Fédéral, en attendant la décision des 4 camarades, composé de 17 membres (3 femmes et 14 hommes).

Concernant maintenant le CEF :

Nous avons actuellement un CEF élu au dernier congrès fédéral composé de 70 membres (16 femmes, 54 hommes) Certains ont quitté la direction fédérale pour des raisons diverses, personnelles ou professionnelles, et parfois médicales.

Pour des questions de renouvellement et bien souvent d'un manque de présence et d'investissement à la Fédération, par manque de moyens ou de priorité qui sont sur d'autres terrains ou structures, certains ne seront pas reconduits pour une autre mandature. Il nous reste, là aussi, à les rencontrer pour faire le point avec eux.

A ce jour 35 camarades solliciteraient un nouveau mandat, il reste à finaliser la remontée de leur candidature.

Nous avons pour le moment 17 nouvelles candidatures de camarades qui pourraient rentrer dans la construction de la future direction fédérale.

A ce jour nous avons 25 camarades qui nous ont donné, avec l'aval de leur syndicat, un accord de principe pour mettre leur candidature à disposition.

Comme vous pouvez le constater, il nous reste à gagner, si nous restons sur un potentiel de 80 candidatures pour construire une commission exécutive de 60 membres, une trentaine de nouvelles candidatures.

En intégrant le fait que nous sommes sur un renouvellement d'environ 50% au niveau de la direction sortante.

Comme je vous le disais un peu plus haut, l'ensemble des



candidatures qui nous seront remontées, retenues ou pas, devront faire l'objet d'une présentation lors du Conseil National extra programmé en Janvier.

Il nous reste un mois pour gagner la remontée de candidatures.

La priorité du moment reste la réussite de notre journée de mobilisation et d'action du 25 novembre et les enjeux que cela représente. Mais l'un ne va pas sans l'autre, il nous faut en parallèle créer les conditions pour gagner la construction démocratique de notre future direction fédérale.

On pourrait cibler quelques régions et grands groupes qui, pour le moment par rapport au potentiel existant, n'ont pas fait remonter un nombre de candidatures suffisant pour aider et contribuer à cette construction.

Le secteur vie syndicale en lien avec l'animation des territoires et le collectif politique des cadres pourrait travailler sur cette démarche.

Enfin pour terminer, on propose de rester sur un secrétariat fédéral composé de 5 camarades et une commission financière de contrôle qui pourrait rester à 5 membres ou éventuellement passer à 3 membres,

Voilà les quelques éléments que je devais apporter au débat.





Michel DUCRET

Secrétaire Fédéral

ous sommes à un peu plus d'un mois et demi de l'ouverture de notre congrès fédéral qui se déroulera à Montpellier du 31 janvier au 4 février 2022.

Ce congrès se déroulera au CORUM avec un accès facile puisqu'il se trouve à 500 m de la gare et un chalet d'accueil sera disposé sur le parvis pour orienter les délégués qui arriveront.

La situation sanitaire fin d'année dernière nous a contraints comme vous le savez à reporter notre congrès d'un an. Décaler un congrès d'une telle ampleur implique une organisation compliquée au sein de la fédération, mais malgré tout, le collectif de préparation que nous animons Lamia BEGIN et moi-même, a travaillé sur certains sujets que je vous propose d'énumérer

rapidement mais avant ça quelques mots sur cette situation sanitaire qui perdure.

Comme dans tous lieux publics, le palais des congrès de Montpellier imposera le pass sanitaire avec deux personnes de la sécurité du palais pour contrôler les entrées. Nous souhaitons ne mettre aucun frein à l'accès des congressistes, par conséquent, nous souhaitons installer un barnum au devant pour avoir la possibilité de pratiquer des tests antigéniques. Le port du masque sera obligatoire dans le palais et nous aurons un protocole sanitaire à respecter tout au long de la semaine.

Malgré tout, nous ne sommes pas à l'abri de nouvelles jauges dans les lieux publics fermés, et si la situation continuait à se dégrader et que des annonces se fassent, je pense que vous saurez comme moi qu'il est impossible de reculer une fois de plus le congrès mais bien réfléchir à une autre organisation. Nous nous y préparons mais dans l'immédiat, nous avançons et naviguons à vue.

Cette situation ne nous facilite évidemment pas la tâche dans la préparation, comme par exemple le fait que nous avions prévu d'avoir une participation de délégation Europe International mais les directives sont d'éviter tout déplacement entre pays. Nous maintiendrons donc et essaierons de mettre en place des interviews de camarades pour alimenter la soirée internationale du mardi soir mais également durant les thèmes du congrès.

Nous tiendrons une exposition industrielle dans le palais et malgré

les difficultés de la part des entreprises pour obtenir une réponse positive, le travail effectué par les camarades mandatés avec l'AR2I sur Montpellier permettra d'avoir une aide financière mais également des participations d'entreprises pour exposer notre savoir faire. Nous prévoyons également de faire deux demi-journées (mardi et mercredi matin) de visite de jeunes diplômés.

Une exposition commerciale aura également lieu avec nos partenaires qui auront aussi à respecter un cahier des charges précis sur les gestes barrière au sein du complexe. Je rappelle que nos partenaires permettent d'apporter des moyens financiers à la fédération qui permettront d'aider au financement du palais et toutes les dépenses prévues.

Concernant les hébergements, une liste d'hôtels a été envoyée par le biais de plusieurs « Actualité Fédérale » afin que chaque déléqué puisse réserver des chambres pour la semaine. Je sais que certaines régions ou USTM ont d'ores et déjà travaillé dessus pour que les délégations puissent se trouver ensemble, ne perdons pas de temps sur ce sujet car les hôtels se remplissent rapidement.

Avec l'aide des camarades des territoires, nous avons pris contact avec la Mairie, conseil départemental, conseil régional et Préfecture afin de les informer de cet évènement et regarder quelle aide ils pouvaient apporter.

Je rappelle également que nous avons mis en place une tribune de discussion ou chaque syndicat, USTM a la possibilité de l'alimenter par des informations, actions, propositions, etc. A ce jour, nous avons très peu de remontées mais ces échanges permettront d'alimenter les débats du congrès. Je rappelle donc l'email correspondant qui est tribunedediscussion@ ftm-cat.fr

Voilà sur la partie logistique ou globalement, nous avançons à grand pas dans la préparation, même s'il reste encore beaucoup de choses à faire mais j'en viens maintenant sur la partie politique qui va animer cette semaine.

Pour ce, je vous rappelle les 3 grands thèmes du congrès

- Le premier thème : de quelle CGT les salariés de la métallurgie ont-ils besoin ?
- Le deuxieme theme : quels droits dignes du XXI^e siècle pour les métallos ? ■ Le troisieme theme : l'industrie libérée de
- la finance : la réponse à l'urgence sociale et environnementale de nos territoires.

Un document préparatoire a été élaboré et présenté au bureau fédéral du 08/09/2021 et validé lors du CEF du 16/09/2021. Celui-ci est arrivé dans les syndicats par le biais du mensuel des métallurgistes et nous devons maintenant le faire vivre dans les

syndicats, travailler a des amendements, débattre de celui-ci avec si possible les syndiqués. Pour exemple dans ma région, nous organiserons avec les délégués désignés une journée de débats de façon à ce que les camarades s'en emparent avant l'ouverture du congrès.

Nous devons profiter des assemblées générales d'USTM mais également des visites de syndicats pour débattre également. Je rappelle que nous nous sommes fixés l'objectif de 1000 visites de syndicats avant l'ouverture du congrès.

Nous rappelons également que le fil conducteur du congrès est centré sur la vie syndicale.

La quasi-totalité des régions aura tenue leur conférence régionale avant le congrès. C'est le cas pour l'Occitanie, Centre Val de Loire, Normandie, Pays de Loire, Nouvelle Aquitaine, Grand Est, Ile de France, AURA, Bourgogne Franche Comté, il reste donc la Bretagne, Haut de France et PACA. C'est un élément important dans la préparation du congrès puisqu'elles 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 des bassins d'emplois.

Se réunir entre nous et parler CGT aura permis de relever également des difficultés d'organisation dans de nombreux syndicats, ce qui n'est pas nouveau (du fait de la multiplication des réunions avec les directions, une activité syndicale coupée du terrain, certains cumulent plusieurs mandats...). Ces difficultés de Vie Syndicale représentent un véritable frein dans la construction des luttes, plus encore quand il s'agit d'initiatives nationales ou locales.

Certains ont également pointé lors des Assemblées de rentrée un calendrier des luttes parfois tendu, et qui a fait l'objet de débats intéressants avec les militants, les camarades s'ils le souhaitent pourront v revenir. Mais force est de constater que c'est bien la qualité de vie syndicale qui est ici en jeu, le besoin de sortir des murs de l'entreprise, la faiblesse de la syndicalisation, de militants formés, la gestion des priorités, du renouvellement et de la nécessité comme on le dit souvent de consacrer 50% du temps syndical à construire CGT.

Nous avons donc besoin d'une animation qui colle davantage à la réalité du terrain, pour justement essayer de trouver des solutions pour rompre l'isolement, pour donner des perspectives et de la confiance dans l'action collective...

Concernant le bilan d'activité de la fédération, celui-ci ayant été validé par la CEF et envoyé dans les syndicats avant le report du congrès, nous avons travaillé une annexe correspondant à l'année 2020 qui a été envoyée

suite à l'approbation du CEF du 16 septembre dernier. Nous avons validé et envoyé également le dossier de modification des statuts, bilan financier et l'appel à candidature.

J'en viens sur le mandatement des délégués,

A partir des derniers états de règlements COGETISE sur l'exercice 2019, nous avons un potentiel de 403 délégués directs, 81 délégués groupés et 42 délégués retraités, soit un total de 526 délégués représentés au Congrès.

Cette construction du mandatement - dont je vous rappelle les principaux critères afin d'avoir une participation au congrès - reflète au plus près la diversité du salariat de notre profession et de nos adhérents, c'est :

- la participation des femmes, des jeunes, des ICT.
- de privilégier la participation de syndiqués n'ayant jamais participé à un Congrès fédéral.
 mais surtout de veiller que les délégués au Congrès soient véritablement porteurs

des réflexions, des

propositions et des

décisions des syndicats.

Pour qu'il en soit ainsi, les délégués devront être élus bien en amont du Congrès pour qu'ils puissent participer aux réunions de syndiqués. Concernant le délégué dit « groupé », je vous rappelle qu'il devra être désigné lors d'une Assemblée départementale, puisqu'il représente plusieurs syndicats.

A ce jour, seulement 90 délégués ont été désignés et 19 délégués groupés.

Nous avons une accélération ces derniers jours sur les retours de désignation des délégués à la fédération car l'actualité chargée notamment avec la préparation du 25 novembre était une priorité. Néanmoins, nous devons changer de braquet pour faire remonter les désignations, profitons de ces deux journées pour remplir les formulaires et les déposer au secrétariat du CN. De nombreux syndicats ont déjà fait le travail mais il faut maintenant nous faire remonter les fiches d'inscription au secteur vie syndicale.

Ne pouvons-nous pas décider que chaque membre du Conseil National s'engage à prendre contact avec les syndicats qui n'ont pas encore désigné leur déléqué.

Au niveau du collectif des territoires, il va être prévu un dispositif (information/réunion téléphonique), mais également une interpellation des DSC groupe.

Et enfin, voici mon dernier point, il concerne l'état de situation de notre organisation car nous avons l'ambition de dépasser les 100% des FNI 2020 à l'ouverture du congrès. Il nous manque 4 640
FNI pour atteindre les 100%, si on inclut les syndicats n'ayant rien réglé, les anomalies et ceux qui ont des retards importants, nous avons un potentiel de 6 363
FNI et donc un peu moins de 70 000 cotisations. Cela représente plus de 409 syndicats à interpeller.

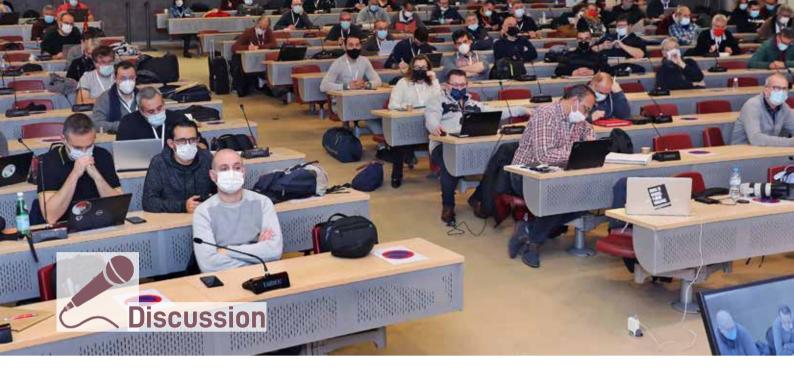
Vous avez également le tableau dans votre pochette

A partir de cette situation, vous comprendrez qu'il est important et urgent de prendre rapidement des dispositions. C'est pourquoi nous faisons appel à votre connaissance (à partir de votre périmètre et territoire) pour prendre contact avec les syndicats concernés, puis de nous faire un retour de vos investigations.

Nous avons de réelles possibilités de dépasser, pour la première fois depuis plusieurs années, le nombre d'adhérents, ce qui serait un événement au regard de la situation d'emploi dans la profession.

Voilà chers camarades ce que j'étais chargé de rapporter au sein de ce Conseil National, nous savons toutes et tous qu'un congrès est un moment fort et nous avons la responsabilité de faire que celui-ci se déroule dans de bonnes conditions.





Amar LADRAA

animateur régional Grand Est

Il est vrai que nous avons pris un sacré retard dans la préparation du congrès puisque seul un tiers des délégués a été désigné. Il est donc plus qu'urgent d'accélérer le processus, sachant que le délai de demande d'absence pour un congé formation est d'un mois.

Les raisons invoquées par les syndicats sont les suivantes. Certains nous disent que les désignations doivent encore être validées par les syndiqués, d'autres que les fiches des déléqués doivent encore être remplies, mais pour la majeure partie des syndicats, nous n'avons aucune information. C'est la raison pour laquelle nous avons prévu d'envoyer un e-mail aux syndicats qui n'ont pas encore désigné leurs délégués, pour savoir s'il s'agit d'une question de disponibilité ou de moyens, sachant que l'on peut toujours trouver des solutions. Il ne faut surtout pas que le critère financier soit un frein pour la

participation des délégués au congrès.

Nous sommes dans la dernière ligne droite. La réussite d'un congrès dépend avant toute chose de l'implication des syndicats. Je partage donc la proposition de Michel que le Conseil National prenne contact avec tous les syndicats n'ayant pas encore désigné leurs délégués, et aussi de présenter un maximum de candidatures à la direction fédérale afin d'avoir un choix plus large. Nous allons mettre en place un dispositif dans les territoires et nous aurons des contacts entre animateurs régionaux pour faire un point sur la préparation du congrès, y impliquer les USTM et interpeller les groupes.

Florent TRINQUART

Dans notre région, nous avons réussi à désigner des délégués mais rencontrons des problèmes pour financer le séjour de certains d'entre eux. Que peut-on faire pour les aider?

Michel MOLESIN

coordinateur Airbus

Nous ne sommes pas en avance sur la désignation des délégués et je pense que nous allons avoir des difficultés à organiser des débats sur le document d'orientation. Il faudra une implication forte de nos déléqués pour s'assurer que ces débats soient menés de la manière la plus large possible dans leur syndicat et sur leur territoire, y compris à l'occasion d'assemblées générales de syndiqués pour qu'ils connaissent les orientations, en débattent et les amendent.

Concernant la construction de la direction fédérale, il me semble que nous devons avoir le souci de la future organisation de notre fédération. notamment de ses collectifs. Même si la CE est décisionnaire, nous savons en effet que le travail d'animation se fait dans les collectifs. Il me semble donc important qu'ils soient animés par des membres de la direction fédérale et que nous ayons une idée à

l'avance de ce que chacun d'eux fera.

Je pense enfin qu'il faut parler des moyens qui pourront être mis à disposition de nos camarades qui s'investiront dans la direction fédérale, mais aussi de ceux qu'ils pourront mettre à disposition pour la Fédération.

Abdelaziz BOUABDELLAH

Un plan de travail va être mis en place sur la question du mandatement. On s'aperçoit en effet que la désignation des délégués ne se fait pas toujours très démocratiquement. Nous avons donc besoin de corriger ce point et de redonner aux syndiqués un rôle déterminant dans le choix des déléqués.

Je rappelle que la vie syndicale sera le fil conducteur de notre congrès. Ce sera peut-être l'occasion d'avoir un débat enrichissant qui nous permettra de franchir une nouvelle étape. Ce sera aussi l'occasion de rappeler le rôle et la place

de chacun non seulement dans nos syndicats mais aussi dans nos structures. Il faut que l'on en revienne au fonctionnement syndical qui a permis à la CGT d'exister depuis plus de 120 ans. Nous avons besoin d'avoir de vrais échanges sur ce sujet et de réaler les dysfonctionnements qui existent dans certains syndicats ou certaines structures.

J'attends beaucoup du prochain congrès car tout le monde pourra s'y exprimer sur tous les sujets, sans tabou. Il faudra remettre les choses dans leur contexte et ie pense que seul le congrès permettra de le faire. Je fais également confiance à tous les syndicats pour que les camarades mandatés travaillent sur le document préparatoire et le bilan d'activité avec les syndiaués.

Un autre objectif est d'atteindre les 100 % de règlement. Je sais aussi que la question du 1 % est délicate mais j'invite fortement les syndicats à y tendre car l'argent est le nerf de la querre et nous en avons besoin pour combattre le rouleau compresseur qui se trouve face à nous.

Pascal GUINET

Pour la construction de la direction fédérale. il faudra penser aux conventions rattachées. comme celle des Services de l'automobile (400 000 salariés), qui devront y avoir des représentants.

Dans les Yvelines, le mandatement progresse. Sur nos 15 mandats, 11 sont pour l'instant attribués. Je

ne peux pas assurer que tous les syndicats feront des assemblées générales. En revanche, nous avons décidé de faire une assemblée générale le 15 décembre pour réunir les déléqués et avoir un débat sur les thèmes proposés.

J'espère que le congrès permettra d'avoir un débat sur la vie syndicale. Certains syndicats vivent en effet sur eux et les structures ne savent pas comment ils fonctionnent. La CGT a publié une charte du militant mais les structures doivent elles aussi en avoir une.

Jean-Pierre GUERIN USTM 61

Dans notre région, nous avons axé notre conférence sur la vie syndicale car nous avons vraiment besoin d'une vie syndicale de qualité dans nos syndicats.

Sur le mandatement, les syndicats n'ont pas répondu, ce qui fait que nous n'avons encore que deux délégués dans le Calvados, deux sur trois dans l'Eure, quatre sur cina dans l'Orne, et nous pensons désigner des remplaçants au cas où certains d'entre eux devraient se désister. Il faut rappeler que ce congrès vaut une formation et qu'il est intéressant d'y envoyer des jeunes militants.

L'USTM du Calvados organisera le 14 janvier une AG consacrée à la préparation du congrès, à laquelle seront également conviés les délégués de l'Orne. Nous y parlerons du document d'orientation et de la place de la Métallurgie au sein de

l'Union Départementale car nous souhaitons que des métallos siègent à sa commission exécutive.

Gérard BRION

USTM 53, animateur régional Pays de la Loire

La région Pays de la Loire devrait envoyer une trentaine de délégués au congrès, dont quatre pour le département de la Mayenne. Lors de la dernière réunion de notre USTM, en novembre, j'ai donné tous les documents préparatoires aux syndicats en leur demandant d'en discuter entre eux avant notre réunion de lundi prochain.

Pour la commission exécutive, s'il y manque du monde, c'est parce que cela demande du temps et des moyens et que l'on ne peut pas s'investir dans tous les mandats. On voit d'ailleurs bien que ce sont toujours les mêmes qui exercent les mandats, en l'occurrence ceux qui ont du temps de détachement.

Concernant les discussions du congrès, j'espère que la Fédération veut une équité entre territoires. Nous n'avons pas non plus débattu de la place des animateurs régionaux au sein de notre fédération.

Miguel SALLES

USTM 44

En Loire-Atlantique, nous avons vingt mandats et nous pouvons déjà annoncer que dix-huit délégués seront présents. Il ne reste plus que deux camarades à trouver et nous devrions bientôt pouvoir envoyer l'ensemble des futurs mandatements à la Fédération.

Il me semble impératif que les camarades qui participeront à la direction fédérale aient un minimum de formation syndicale. de préférence de niveau direction syndicale. Il faudra aussi qu'ils connaissent leur feuille de route, d'abord pour au'ils ne se sentent pas perdus, ensuite pour que la Fédération ait un moyen de les contrôler. Les camarades ont en effet des droits mais aussi des devoirs vis-à-vis de la Fédération, et quand cela est validé par ceux qui prennent un mandat, il est plus facile d'identifier leurs problématiques, de les aider, et au pire de leur retirer. Cela peut sembler un peu abrupt mais cette logique devrait aussi être celle des syndicats lorsqu'ils choisissent des candidats pour leurs listes électorales. A tous les niveaux, travaillons sur ces droits et devoirs et je pense que nous améliorerons la crédibilité de la CGT auprès des salariés.

Michelle MARCELLIER

Feilo Sylvania, USTM 42

Notre USTM a déjà bien préparé le congrès puisque celui-ci était prévu l'an dernier. Sur quatorze mandats (plus un mandat groupé), huit délégués sont désignés. Certains syndicats nous ont reçus, d'autres pas et je ne sais pas pourquoi. Je ne me pose d'ailleurs plus la question de savoir pourquoi certains syndicats refusent de travailler avec les structures de la CGT...

Je partage l'avis de Miguel Salles sur la

formation des futurs membres de la direction fédérale, ne serait-elle que de niveau 1. J'ajoute que les mandatés aux congrès seront surtout des élus et qu'il est parfois difficile de les mobiliser pendant une semaine, d'autant que leur nombre a été restreint depuis la mise en place des CSE.

Il y a aussi des problèmes de vie syndicale. Il est en effet très compliqué de parler de démocratie syndicale quand certains pensent avoir la science infuse.

Jacques STAATH

MBDA Bourges

Dans le Cher, nous n'avons que deux délégués directs et un groupé. Nous tiendrons notre assemblée générale lundi prochain et j'espère que nos trois délégués pourront être désignés mais cela risque d'être compliqué car beaucoup d'anciens sont partis en retraite.

Clarisse PERREIRA USTM 86

Dans la Vienne, nous avons quatre mandats directs et un mandat groupé. Quatre déléqués ont été désignés, dont trois femmes et trois hommes qui participeront à leur premier congrès.

Nous organiserons une assemblée générale le 20 janvier pour préparer le congrès et nous demanderons à tous nos délégués d'être présents. Nous avons aussi décidé que l'USTM se réunirait pour rédiger un cahier revendicatif à destination tous les métallos dans la perspective des NAO.

Enfin, nous avons prévu d'organiser un rassemblement le 17 décembre devant les locaux du Medef, à qui nous avons demandé un rendez-vous pour parler d'augmentations de salaires et de la convention collective.

Loïc CORNEAUD

Schneider Electric

Je souhaiterais avoir quelques détails sur ce qui sera fait pour les délégués qui n'auront pas de passe

Je partage par ailleurs l'idée qu'il faudrait avoir au moins un niveau 1 de formation pour prendre un mandat. En revanche, il ne faudra leur faire suivre une formation de dirigeant de structure qu'une fois élus.

Concernant le contrôle des mandats et la capacité de la Fédération à les retirer, je pense que nous avons assez de réunions et assez de retours comme cela, et que nous n'avons pas besoin d'un « flicage » sur les mandats. Je veux bien entendre qu'il y ait des camarades qui « déconnent » mais nous devrions être capables de nous dire ce qui ne va pas entre nous

Thierry BOUET

USTM 72

Dans la Sarthe nous avons six mandats pour cinq syndicats. Notre USTM se réunira vendredi prochain et nous devrions, je l'espère, pouvoir confirmer l'identité de nos délégués. L'Union Départementale de la Sarthe tiendra par ailleurs son congrès les 3 et 4, sachant que les métallos

représentent un tiers des syndiqués dans le département.

Nous courons aussi après les candidatures pour les CSE et rencontrons des difficultés pour que nos ieunes militants s'engagent. Il y a certainement un problème de vie syndicale mais il faut arriver à s'organiser tous ensemble pour que nos camarades prennent la suite.

Guillaume IRASQUE USTM 33

Le collectif d'animation de l'USTM 33 s'est réuni le 19 novembre. Nous avons trois mandats USTM que nous avons validés. Nous avons aussi validé le fait d'avoir un mandat ieune. Nous avons en revanche beaucoup de difficultés avec les mandats de gros syndicats, qui ont une grosse actualité.

Je pense qu'il faudra inviter au congrès des étudiants et des enseignants de notre branche, pour leur faire comprendre ce qui se passera si le projet de convention collective nationale de l'UIMM est signé et pour qu'ils voient ce qu'est la vie syndicale. Il faut ouvrir ce congrès et ne pas se fixer de limites.

David PICO

USTM 29

Dans le Finistère, il nous reste un délégué à mandater, dont celui d'un syndicat qui ne participe pas à la vie syndicale. Nous aurons douze délégués, dont onze ont été mandatés par leur syndicat réuni en AG, et ce ne seront pas que des élus. Nous

avons essayé d'avoir une certaine mixité.

Concernant les formations, la Fédération met à disposition un nouveau module destiné aux nouveaux membres de la direction fédérale, qui est en phase de finalisation et devrait être présenté au Bureau fédéral après notre congrès. On propose aussi des formations à l'animation d'un syndicat.

Enfin, je pense moi aussi qu'il faudra avoir au minimum une formation de niveau 1.

Abdelkrim AHIL

USTM 56

Dans le Morbihan, les délégués ont été désignés et leurs mandats envoyés à la Fédération.

Concernant la préparation du congrès, une conférence régionale est programmée pour le 11 janvier. Nous y parlerons surtout de vie syndicale et discuterons du document d'orientation et du bilan d'activité. Nous nous occupons aussi de l'exposition industrielle. J'ajoute que des jeunes participeront à notre congrès, en particulier ceux d'un lycée technique de Montpellier.

Sur le plan de la formation syndicale, la Fédération dispense des formations de qualité. A chaque fois, nous avons de très bons retours de nos camarades sur les formations de niveau 1, de niveau 2 et les journées d'études. L'évolution de ces dernières années, c'est que la formation se décentralise pour se rapprocher des syndicats. C'est un outil que nous devrions utiliser plus souvent.

Concernant la direction fédérale, il est important de s'investir et je pense que toutes les candidatures ne sont pas présentées par défaut. Si nous voulons prendre des décisions collectives, nous avons besoin de collectifs animés par la direction fédérale mais il faut qu'il y ait aussi des camarades qui s'investissent, même s'ils n'ont pas d'heures de délégation. A mon sens, les collectifs et la formation syndicale constituent la base qui nous permet d'avancer.

Fabrice FORT

Il faut prendre en compte les nouveaux outils de communication (Teams, Skype, etc.) et de travail (comme Excel), et je pense que la future direction fédérale devra former ses membres à les utiliser. Nous avons besoin d'une mise à niveau pour que tous soient au même niveau.

Je pense que nous avons aussi besoin de définir des « fiches de mission » pour que nos camarades connaissent le périmètre de leur fonction et l'identité de leurs interlocuteurs.

Enfin, il faut faire comprendre que les dirigeants sont là pour diriger, ce qui impose d'assumer des choix, de faire des compromis et d'accepter le travail démocratique.

Noël KOUICI

Il faudra effectivement prévoir un accompagnement pour les nouveaux élus et mandatés car certains d'entre eux n'arrivent pas à assumer leur mandat et ne s'y impliquent plus. Il faudra vraiment leur présenter leur rôle et peut-être leur associer un tuteur qui pourrait les accompagner durant leur mandat.

Michel DUCRET

L'exposition industrielle est quelque chose d'important. Nous en avons monté une lors de notre dernier congrès, à Dijon, dans l'idée d'ouvrir notre congrès à la population, notamment aux jeunes. Nous souhaitons en faire de même à Montpellier et j'invite les DSC ou coordinateurs de groupe à être présents lorsque les jeunes la visiteront afin de répondre à leurs questions.

Ensuite, il ne faut pas perdre de vue que nous avons reporté notre congrès, initialement prévu en janvier 2021, et que les seules périodes disponibles étaient en janvier ou en mai 2022. Comme vous aurez des échéances en mai, nous n'avons donc pas vraiment eu le choix sur la date du congrès.

Le pass sanitaire sera imposé par le Palais des Congrès mais ce n'est pas la Fédération qui le contrôlera. Deux personnes en seront chargées et nous essayerons de mettre en place une tente où ceux qui ne souhaitent pas avoir de passe sanitaire pourront se faire tester.

Concernant la mutualisation des moyens, je sais que certaines USTM en ont très peu et d'autres un peu plus. Il faut donc travailler à leur mutualisation, avec les syndicats et les Unions Locales, et la Fédération prendra en charge le reste. Nous sommes aussi conscients qu'il est difficile de mobiliser un camarade pendant une semaine et je rappelle qu'un mandat peut être partagé entre deux personnes.

Concernant les débats sur le document préparatoire, il nous faudrait un maximum d'amendements. Il serait en effet dommage que ce qu'a écrit la Fédération ne soit pas débattu. Ce devra être l'une de nos priorités.

Concernant les collectifs fédéraux, nous sommes vraiment attentifs au fait d'y avoir des camarades issus de tous les secteurs. Nous avons par exemple un déficit sur la branche du machinisme agricole ou sur le ferroviaire. C'est un enjeu sur lequel nous devons travailler. Nous devons

aussi avoir des ICT, des ieunes et des femmes.

Concernant les moyens syndicaux, si les syndicats sont attaqués dans leur entreprise, la Fédération l'est aussi. Les movens syndicaux ne sont plus ce qu'ils étaient. Les cotisations représentent 26 % des recettes de la Fédération et leur montant ne fait que baisser d'année en année. Les droits syndicaux sont également en baisse. La Fédération a donc travaillé à ce qu'il y ait beaucoup plus de détachements et qu'ils soient plus centrés vers les USTM, et elle en fera de même avec les futurs candidats à la direction fédérale.

Enfin, nous n'avons pas parlé des retraités mais ils ont déjà désigné leurs 42 délégués. A nous de faire remonter les mandatements à la Fédération pour qu'un maximum de délégués participent à notre congrès.





VIE SYNDICALE ELECTIONS PROFESSIONNELLES PLAN DE TRAVAIL FÉDÉRAL

Abdelaziz BOUABDELLAH

Secrétaire Fédéral

e thème
d'aujourd'hui
sera l'enjeu
et la question
des élections
professionnelles, bien sûr
en lien avec les questions
de la vie syndicale.

Les travaux vont se dérouler en deux étapes. Après la pause, Sophie Binet, secrétaire générale de l'UGICT fera une intervention sur l'enjeu et l'importance des deuxième et troisième collèges.

Je vais vous faire une petite introduction chiffrée et Frédéric Biroben vous présentera la démarche confédérale.

Le troisième cycle de mai dernier, sur la représentativité, vient de nous placer deuxième organisation avec 23,8%, derrière la CFDT qui se maintient à 25,2%. En parallèle, la CFE-CGC ne cesse de progresser, cycle après cycle, au détriment de la CGT. Les autres organisations syndicales stagnent cycle après cycle. Nous recueillons 174 923 voix soit 106 145 voix au premier collège, 45 606 voix au deuxième collège, 14 193 voix au troisième collège et 8 979 voix aux collèges autres.

A la fin de mon intervention, je vous ferai part du plan de travail fédéral et du ciblage.

Si les chiffres globaux au niveau national ne devraient plus bouger, ce n'est pas forcément le cas au niveau des professions, des branches ou des territoires.

Pour notre Fédération, nous n'avons pas encore eu la représentativité officielle. Il convient de rappeler que la CGT reste la première organisation dans les TPE avec 9,8 points d'avance sur la CFDT avec une progression importante de l'UNSA et un effondrement des petits « syndicats maison ».

La baisse du taux de participation dans les TPE ne peut être isolée des trois reports de scrutin ou encore des conditions sanitaires compliquées. Mais cela semble relever d'un phénomène plus large.

Le premier enjeu de la CGT est de gagner la participation des salariés puisqu'ils ne sont que 38,24% à s'être exprimés ainsi que le vote de nos syndiqués dont nous constatons à chaque scrutin qu'ils sont toujours plus nombreux à ne pas s'exprimer. Ceci aussi est problématique d'autant que la CGT est une des organisations la plus impactée par la diminution de la participation puisque par exemple, la CFE-CGC et l'UNSA parviennent à engranger plus de suffrages sur la même période. Nous avons besoin d'analyser l'évolution de cette abstention, elle n'est

pas linéaire partout et varie selon les catégories, les professions, les territoires.

Ensuite vient la question du taux d'implantation dans les entreprises dotées d'IRP. C'est-à-dire, la capacité d'une organisation de présenter des candidats dans l'ensemble des entreprises. Sur ce point, le déficit de présence de la CGT vis-à-vis de la CFDT s'accroît à chaque nouvelle mesure d'audience. A cela, s'ajoute notre implantation dans les catégories socioprofessionnelles. Ceci sera l'enjeu de la deuxième partie de la matinée. L'élément déterminant et incontournable dans notre analyse est l'état de santé de notre CGT. Nous avons besoin de faire notre auto critique, surtout sur les questions de vie syndicale. Non seulement nous devons nous interroger et cela nous confère une responsabilité à tous

cgt métallurgie

les niveaux de la CGT. Nous devons dépasser le constat et trouver les clés... ce n'est pas une option mais une obligation pour notre organisation. Il est fondamental pour le camp du travail, ceux qui créent la richesse, de détenir l'outil capable d'exercer le contre pouvoir nécessaire pour répondre durablement 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. Ne s'agit-il pas pour nous de raviver l'espoir autour d'un syndicalisme capable d'améliorer le quotidien et de transformer durablement leur vie? 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 jour heureux, n'est pas non plus une illusion perdue.

Comme pour tous nos gros combats, nos conquis sociaux, le progrès, la rupture ne se négocient pas. Seul le rapport de forces par la mobilisation des salariés, construit autour d'un syndicalisme de luttes, de classes et de masse, peut l'imposer. Si la CGT est attaquée de toute part, ce n'est pas un hasard. C'est elle qui incarne, porte le syndicalisme et en détient son bilan. C'est bien une séquence à prendre à

contre pieds pour réveiller la fierté militante en interne et les consciences en externe. Il est d'autant plus nécessaire de l'aborder de façon offensive que la période invite plus que iamais à ne pas en rabattre et à subir le moins de discrédit. Au contraire, c'est l'occasion de faire grandir le débat d'idées sur l'utilité et l'efficacité du syndicalisme, de notre syndicalisme tant celui-ci ne semble jamais avoir été aussi nécessaire et pertinent. Tout cela démontre qu'il n'y a rien de mécanique à retrouver le niveau d'opinion dans l'action syndicale. Le défi qui semble posé à la CGT est bien celui de la reconquête, dans chacun de ces syndicats, dans chaque entreprise, de la démarche syndicale. Mener la démarche syndicale, c'est mener la bataille revendicative, c'est construire le rapport de forces. C'est la capacité de chaque syndicat à déployer, à partir de pratiques démocratiques de syndiqués auteurs/ acteurs/décideurs, ceci n'est pas un slogan, capable par la bataille d'idées de mobiliser le plus grand nombre de salariés pour gagner. Cela part de l'émergence des besoins des salariés à partir de la réalité du travail au plus près, service par service, catégorie par catégorie, pour élever la prise de conscience et amorcer le débat d'idées. Puis. c'est l'élaboration démocratique d'un cahier revendicatif répondant aux besoins

exprimés, faisant le lien

du carreau cassé, aux enjeux globaux et aux repères revendicatifs de la CGT. Enfin, il se conclut par la mobilisation, par la bataille d'idées, du plus grand nombre de salariés à décider d'entrer dans l'action, de voter CGT, de se syndiquer CGT, lutter CGT pour gagner.

Pour finir mon intervention, quelques ciblages qui porteront la réflexion sur le secteur vie syndicale, sur notre reconquête et quelles priorités se fixe la Fédération.

A ce jour, deux enjeux se posent, au niveau territoires et au niveau des groupes.

La Fédération a décidé de faire des groupes une priorité.

Je vais vous présenter ce qui a été ciblé par le secteur vie syndicale. Ce plan de travail commencera dès janvier pour que tout le monde soit bien au courant.

Pour les territoires, il y a 5 régions qui ont été ciblées par qu'il y a un nombre important de métallurgistes. Il y a l'Ile de France, l'AURA, les Hautsde-France, le Grand Est et l'Occitanie.

Ensuite, concernant les groupes, on a essayé de les répartir par quelques filières.

Pour la filière Aéro, on a ciblé Airbus, Safran, Ariane Groupe.

Pour la filière Auto, PSA, Renault, Valéo.

Pour la Navale, STX, La Réparation Navale, et entre parenthèses, je dis bien entre parenthèses parce que cela demande discussion avec les camarades, la FNTE Navale Groupe. Parce que Navale Groupe est sur deux périmètres, la Fédération de la métallurgie et Fédération des travailleurs de l'Etat. Et en janvier, nous aurons une rencontre pour définir ce plan de travail.

La Sidérurgie, on a choisi Arcelor et Ascométal.

Pour finir, la filière énergie où on a choisi Engie et Orano.

Voilà camarades, quelques pistes de réflexion qui amèneront au débat.



Frédéric BIROBEN membre du collectif confédéral Elections professionnelles

l s'agit pour moi de vous présenter la démarche confédérale proposée à l'ensemble des fédérations et territoires dans le cadre des prochaines élections. Elle s'inscrit dans la continuité du précédent cycle. C'est une décision du 52ème congrès que de définir des plans de travail et des plans de ciblage dans l'ensemble des organisations et de les mener de manière croisée. dans l'idée que nous ne pourrons regagner que si nous arrivons à reconquérir une culture d'organisation au plus près des syndicats. C'est l'enjeu majeur de ce dispositif.

L'idée est de placer la CGT en ordre de bataille sur une représentativité qui lie l'ensemble des sousthèmes et soit synonyme de rapport de force.

Premier élément : avoir un objectif commun à la CGT et que chaque syndicat ait une vision élargie des élections dans son entreprise.

Autre élément important: nous allons avoir de septembre 2022 à décembre 2023 une concentration inédite des élections, avec 6 millions de salariés du secteur privé appelés à voter. Dans le même temps, plus de 5 millions de salariés du service public seront appelés à voter le 8 décembre 2022. Ce sont donc près de 12 millions de salariés qui seront appelés à voter sur une période de seize mois.

Cette démarche part du constat suivant : on observe une adhésion de l'opinion à un grand nombre de conflits que nous menons mais une incapacité à ancrer et l'élargir l'action, et nous n'arrivons pas à inverser la tendance à notre affaiblissement. Le défi qui nous est posé est donc d'arriver à convertir la

colère de nos concitoyens en mobilisation et en action.

L'élection est une bataille revendicative et une lutte à part entière car la représentativité est l'indicateur de la capacité de la CGT à agir dans chaque entreprise. Si nous voulons retrouver cette capacité, il faut mener l'élection comme une lutte à part entière, ce qui suppose de s'appuyer sur nos forces organisées, de bâtir un cahier revendicatif qui parte des besoins des salariés et d'inciter, par le débat d'idées, le plus grand nombre de salariés à se mobiliser, en votant, en luttant ou en se syndiquant.

La démarche engagée par la CGT est donc une démarche de reconquête. Elle pose la question de tous nos fondamentaux d'organisation dans nos syndicats: avons-nous une cartographie fine des syndicats, des syndiqués et des salariés, par service, par catégorie et par statut ? C'est un élément impératif si nous voulons construire des cahiers revendicatifs les plus proches des réalités des salariés, ce qui impactera leur capacité à se mobiliser.

La capacité à déployer nos forces organisées est déterminante. Cette notion de syndicat de masse est un élément déterminant pour notre capacité à regagner de la participation et à renforcer notre implantation dans chaque collège, et pour notre capacité à faire le lien avec des enjeux plus globaux. Si nous retrouvons notre démarche syndicale et nos fondamentaux d'organisation, nous progresserons là où nous sommes déjà mais nous pourrons aussi implanter la CGT dans toutes les entreprises pour être capables d'instaurer un rapport de force partout.

Là où nous mettons en œuvre ces pratiques, nous avons des résultats. Il existe une corrélation évidente entre notre niveau d'organisation, notre qualité de notre vie démocratique, notre capacité à élever notre niveau de conscience et notre capacité d'action. Ainsi, lors des dernières élections à la RATP. la CGT a recueilli 2 500 voix de plus que lors des précédentes, avec une participation en hausse de 15 %. Le frein lié au vote électronique a été dépassé par le niveau d'organisation mis en place par les syndiqués pour engager le plus grand nombre de salariés à voter pour la CGT. Des pratiques ont été retrouvées pendant cette période, notamment le repérage de salariés sympathisants.

L'enjeu est de faire du prochain cycle électoral un cycle de transmission de la démarche et des fondamentaux d'organisation de la CGT, pour retrouver des syndicats en capacité d'agir dans leur entreprise et en implanter là où il n'y en a pas.

Cette approche est une volonté d'agir non seulement sur les causes mais aussi sur les leviers les plus décisifs, avec une volonté de ciblage. On s'aperçoit que des réalités traversent toutes nos professions. D'abord, la participation est toujours plus faible dans le 1er collège que dans les 2ème et 3ème collèges. Autrement dit, c'est là où la participation est la plus

faible que nous faisons les meilleurs scores. Ensuite. nous avons des difficultés à nous implanter dans les 2ème et 3ème collèges. Cela doit nous interroger sur notre capacité à avoir des cahiers revendicatifs dans lesquels chaque salarié se retrouve car ce point a un impact sur la participation dans le 1er collège et sur notre capacité à nous implanter dans les 2ème et 3ème collèges.

Deuxième élément de réflexion : les niveaux de concentration. On voit en effet que la concentration des inscrits est considérable, tant sur le plan confédéral que fédéral. Au niveau confédéral, nous sommes implantés aujourd'hui dans 17 000 CSE dont 1 127 (ceux des entreprises de plus de 1 000 salariés) concentrent 53 % des scrutins. Au niveau fédéral, nous sommes implantés dans 2 681 CSE dont 202 concentrent 48 % des scrutins. Au-delà de la concentration des inscrits, c'est la concentration des enjeux qui s'exacerbe. La participation dans le 1er collège est encore plus faible dans ces entreprises de plus de 1 000 salariés et notre déficit d'implantation dans les 2ème et 3ème collèges y est encore plus marquée. Ainsi, au niveau confédéral, ces 1 127 entreprises nos rapportent 29 % de nos voix et au niveau fédéral, ces 202 entreprises nous en rapportent 28 %. Les enjeux de ciblage s'appuient donc sur une analyse fine des enjeux et des cibles sur

lesquels il faut porter le fer. On voit aussi le poids des grands groupes – qui ont plusieurs CSE – puisque 50 % à 60 % des scrutins au niveau national sont le fait de 300 entreprises.

Cette approche a conduit à un ciblage qui n'oppose pas petites et grandes entreprises. Ce sont en effet bien les grandes entreprises qui déterminent l'avenir des petites. Il faut donc arriver à regagner les conditions d'un contrepouvoir, grâce au rapport de force qu'induit la représentativité. Il est certain que la capacité que nous aurons à regagner des positions dans les grandes entreprises déterminera notre capacité à agir sur les filières, voire sur les territoires. Nous en avons des exemples au quotidien. comme celui de la SAM en Aveyron, dont l'avenir a été déterminé par la décision d'un grand groupe. Ce ciblage des grandes entreprises n'est donc pas neutre.

Autre élément : c'est aussi dans ces grandes entreprises que réside un grand potentiel pour notre organisation, à travers les salariés du premier collège qui ont été externalisés vers des entreprises de service et vers l'intérim, élément déterminant auquel la CGT va devoir s'attaquer. Les intérimaires, qui travaillent à 80 % dans le premier collège, pèsent en effet très lourd sur le scrutin et nous pénalisent fortement lorsque nous construisons un rapport de force dans les entreprises. Il faut donc arriver à une organisation d'un autre niveau envers eux si nous voulons peser sur les processus de production.

Ce ciblage est mené par territoire et par profession. Les grandes entreprises pèsent très lourd sur le plan fédéral mais aussi pour les territoires. L'idée est de rencontrer leurs syndicats, avec qui les liens se sont un peu distendus, de retravailler leurs fondamentaux d'organisation et de vie démocratique, de rebâtir des syndicats en capacité d'agir et de retrouver notre capacité à régénérer notre organisation. C'est un enjeu fondamental et la démarche qui est proposé est de rendre visite aux syndicats, de leur proposer une formation/action pour qu'ils se réapproprient la démarche syndicale, et de les accompagner.





Laurent RICHARD

Les grands groupes sont effectivement importants et aller au plus près des salariés est une bonne chose mais cela ne suffit pas. Il faut aussi être présents là où nous ne sommes pas. Il y a plein d'endroits où la CFDT récolte des voix simplement parce qu'elle est là. Il faut simplement que nous « mouillions notre chemise ».

Laurent TROMBINI

Les syndicats des grands groupes ont une responsabilité dans le parrainage. Thales compte soixante établissements répartis dans toute la France et nous avons mis en place depuis plus de dix ans une politique de parrainage qui a permis d'implanter des syndicats CGT sur la plupart des sites où nous n'étions pas présents. Mais pour implanter un syndicat CGT, il faut trois ou quatre années de présence régulière sur le site, et ce travail ne peut se faire que s'il existe un lien entre les syndicats des

groupes et les structures territoriales.

Je pense qu'il faut aussi s'appuyer sur ce qui marche. Thales compte 80 % d'ingénieurs et cadres contre 30 % à 40 % voici quinze ans et nous nous sommes tournés très vite vers cette population. Pour arriver à cela, nous avons désigné un responsable et une équipe qui ne s'occupent que de vie syndicale au sein de notre groupe. Nous faisons un suivi régulier, établissement par établissement, de notre représentativité dans chaque collège, et c'est comme cela que nous avons réussi à aller là où nous étions en situation de faiblesse. L'organisation et le suivi sont donc fondamentaux.

Je pense par ailleurs que nous avons pris beaucoup de retard sur le travail spécifique, en particulier à destination des ingénieurs et cadres. Il faut donner les moyens à l'Ufict de favoriser le travail à destination de cette catégorie, qui doit être prioritaire puisque depuis 2018, le 1er collège est devenu minoritaire dans notre branche.

Si nous avons bien résisté chez Thales, c'est aussi parce que nous avons utilisé des moyens modernes. Nous avons par exemple réalisé récemment deux enquêtes auprès des salariés par voie numérique : l'une sur le télétravail, à laquelle ont participé 10 000 salariés, dont les trois-quarts ont demandé à rester en contact avec la CGT ; l'autre sur les priorités des salariés, à laquelle près de 6 000 personnes ont répondu en une journée. C'est une véritable reconnaissance de l'action de la CGT et c'est ce qui nous permet de survivre parmi une population majoritairement composée de salariés du 3ème collège.

Je pense aussi que si nous voulons faire la différence, il faut tenir le général et le particulier, et nous ne pouvons pas en faire abstraction. Si nous ne le faisons pas, si nous ne réaffirmons pas nos fondamentaux, je ne vois pas comment les salariés pourront nous distinguer des autres syndicats. Nous sommes obligés de tenir nos fondamentaux et, en même temps, les revendications immédiates des salariés. Si nous arrivons à faire cela, nous progresserons énormément car nous avons besoin d'une CGT combattive, de lutte de classes et de proximité.

Jean-Luc LECOINTE

Je pense que la priorité en matière de vie syndicale et syndicalisation est d'en revenir à nos fondamentaux, à savoir :

- · l'accueil des nouveaux syndiqués ;
- recréer du lien avec nos syndiqués – le prélèvement automatique ne doit pas nous éloigner d'eux;
- réanimer les tournées de secteur ;
- être visibles sur le terrain :
- écouter les salariés et leur apporter des réponses;
- redynamiser les syndicats par des réunions de bureau

et de commission exécutive, des AG et des congrès ;

- donner un rôle au nouveaux syndiqués;
- mettre la formation au cœur du syndicat ;
- se renforcer par l'expérience de nos structures (UL, UD, USTM, Ufict, Ugict);
- adapter et faire évoluer nos outils de communication.

L'ensemble de ces éléments doit redonner du dynamisme et renforcer les syndicats.

Gérard MONTUELLE

groupe Safran

Le groupe Safran, c'est 42 000 salariés chez qui l'on observe les mêmes tendances que dans le reste de la Métallurgie. Ainsi, dans mon entreprise, alors que nous étions la première organisation syndicale voilà huit ans, la CFE-CGC nous est passée devant avec 36 % des voix contre 22,5 % pour la CGT, 22,2 % pour la CFDT et 11,3 % pour FO. La tendance est la même sur l'ensemble du groupe où, avec une participation d'environ 75 %, la CGT enregistre 47 % des voix dans le 1er collège, 32 % dans le deuxième et seulement 5 % dans le troisième.

Safran compte une douzaine de sites de plus de 1 000 salariés et un site de plus de 5 000 (Villaroche), et même avec des listes plus complètes que lors des élections précédentes, notre score a baissé, y compris dans le 3ème collège. Il ne suffit donc pas d'avoir des listes. Il faut aussi avoir une vie syndicale et faire en sorte

que la campagne électorale intéresse tout le monde.

Peut-être n'avons-nous pas non plus bien mesuré l'enjeu des élections CSE, que nous avons abordées comme des élections de DP et de CE, et nous y ferons attention lors du prochain cycle électoral, qui commencera en mars 2022 pour se terminer en janvier 2024. La coordination du groupe Safran se réunira lundi et mardi prochains à la Maison des Métallos et nous parlerons de l'importance de créer un collectif sur ce sujet. C'est un enieu important à prendre en compte et nous aimerions avoir une aide des syndicats d'autres groupes, comme ceux de Thales qui semblent mieux organisés que nous.

Amar LADRAA

Le renforcement et la qualité de vie syndicale sont des éléments incontournables du rapport de force et nous en avons des exemples concrets dans la sidérurgie, où nous sommes bien organisés, ce qui pèse sur le rapport de force. La qualité de vie syndicale passe aussi par notre démarche de consultation des salariés et je pense que la décision prise par la Confédération de lancer une grande consultation des salariés va nous permettre de nous renforcer.

Les élections de CSE sont une priorité. Tous les ingrédients sont réunis pour que nous retrouvions notre première place, mais il faut également s'en donner les moyens. Ainsi, lors de notre conférence régionale Grand Est, nous nous sommes fixé

pour objectif de franchir la barre des 10 000 adhérents dans notre région. Pour y parvenir, nous avons élaboré un plan de travail et je pense que nous avons vraiment besoin d'en élaborer dans les groupes et les territoires, en lien avec les syndicats.

Nous avons fixé deux angles d'attaque. Le premier est de nous renforcer là où nous sommes présents, sachant que nous couvrons plus de 50 % des métallurgistes de notre région. Nous y sommes organisés dans 350 établissements, avec 1 400 syndiqués sur un effectif global de 140 000 salariés. La catégorie ouvriers est encore majoritaire avec 55 % des salariés contre 15 % de cadres. La priorité est de cibler nos équipes dans les gros établissements de la région, avec l'idée d'un plan de travail croisé entre Unions Départementales et USTM.

Le deuxième angle d'attaque est de nous implanter dans les entreprises où nous sommes absents, ce qui nécessite d'établir un état des lieux précis, ainsi qu'un calendrier des élections. L'idée est de convaincre nos syndicats de parrainer des entreprises où nous ne sommes pas organisés, ce qui leur demandera un effort supplémentaire pour aller vers elles. Nous allons donc, avec l'interpro, mettre en œuvre un plan de travail ciblé dans un premier temps vers les entreprises où ne nous sommes pas organisés afin d'essayer d'y constituer des listes électorales.

C'est un gros chantier aui va s'ouvrir et aui nécessitera la mise en place d'un collectif régional d'une dizaine de camarades chargés d'animer et d'impulser la mise en œuvre du plan de travail, qui fera l'objet d'un suivi régulier. Les élections arrivent et les autres organisations syndicales sont en difficulté par rapport à la négociation sur la convention collective nationale. Il faut donc « mettre le paquet » car tous les ingrédients sont réunis pour que nous retrouvions notre première place.

Loïc CORNEAUD

Schneider Electric

Le discours tenu par Frédéric me hérisse le poil. Nous n'allons pas nous opposer à l'idée d'un travail de terrain, mais nous exposer qu'il faut demander aux salariés leur avis, etc. – nous le faisons déjà! Lors des dernières élections sur onze sites du groupe Schneider nous avons stagné, alors que nous craignions une baisse de notre représentativité. Nous avons posé des questions aux salariés sur les thèmes qui les intéressent : intéressement. prévoyance, Covid, etc. Mais si nous devions nous contenter des consultations. nous ne demanderions pas de 13ème mois parce que les salariés préfèrent l'intéressement, pas de port du masque car ils y sont opposés, davantage de télétravail car cela leur fait économiser du temps de transport, pas de prévoyance car la plupart préfèreraient s'assurer eux-mêmes, etc.,

ce qui va à l'encontre des revendications de la CGT.

Je regrette que nous ne fassions plus de politique. Sur nos sites, lorsque que nous avançons un sujet politique, nous ne pouvons plus nous approprier certains mots comme « anticapitalisme ». Si nos collègues votent pour nous, c'est parce qu'ils attendent de nous que nous gérions les œuvres sociales et que nous leur obtenions des augmentations de salaires individuelles. Or ce n'est pas notre terrain. C'est à nous de leur montrer que nous avons une politique commune et que c'est cela que nous voulons soumettre au débat.

Deux points sont d'une importance capitale: la vie syndicale et la formation syndicale. On lit dans toutes les communications qu'il faudrait soumettre les accords aux salariés. Dans ce cas, il faudra m'expliquer comment faire de la vie syndicale si les camarades n'ont plus leur mot à dire sur les accords. Mais nous ne pouvons pas non plus avoir une communication et une vie syndicale qui tournent autour des négociations et des accords car nous savons très bien que les patrons essayent de nous institutionnaliser. Une fois que nous aurons répondu à cela, je pense que le plan que vous proposez pourra fonctionner.

Claude JOSSERAND

Si nous sommes la deuxième organisation syndicale, c'est principalement parce que 30 % des salariés n'ont pas la possibilité de voter pour un candidat CGT, en particulier dans le 3ème collège. A mon avis, la première priorité pour regagner du terrain est de faire un travail de fond dans les entreprises, en particulier dans les grands groupes. La deuxième est d'aller dans les PME où il n'y a pas de syndicat, ce qui nécessite un parrainage. C'est ce que nous avons fait dans une filiale de notre groupe essentiellement composée de salariés du 3º collège, où nous avons réalisé un score de 15 %, ou dans une autre filiale plus petite (150 salariés), où il a été de 80 %.

Florent TRINQUART

Si nous voulons développer la CGT, cela ne viendra pas tout seul. Dans mon département, nous faisons du parrainage dans les entreprises où nous ne sommes pas implantés, mais si nous voulons v arriver, il faut donner envie aux salariés de s'impliquer, et le seul moyen dont nous disposons est de leur donner de l'information. Nous distribuons par exemple des tracts tous les deux mois dans quelques entreprises que nous avons ciblées. Nous faisons aussi du parrainage et dans l'une d'elles, nous avons obtenu une quarantaine de signatures pour la pétition contre le dispositif conventionnel. Il ne faut donc pas hésiter à aller dans cette direction.

Pour ce qui est de notre communication, il ne faut pas opposer web et papier, même si je préfère le papier car cela permet d'engager la discussion avec les salariés. Il me semble enfin que la charte de l'élu et mandaté prévoit de donner 50 % de son temps syndical à l'organisation et je pense que nous pouvons encore progresser sur ce point, sachant que nos camarades sont souvent accaparés par des réunions avec leur patron.

Fabrice LALLEMANT

Soitec

Mon entreprise (1 400 salariés) est composée pour un tiers d'opérateurs, un tiers de techniciens et un tiers d'ingénieurs. Lors des élections de CSE de décembre 2019, notre score a été légèrement inférieur à 50 % (25 % chez les ingénieurs et cadres). Sur l'année, nous sommes passés d'un peu moins de 70 à 100 syndiqués (50 % d'opérateurs et 50 % d'ETAM et IC).

L'un des piliers de notre résultat est la démarche démocratique. Il faut trouver un appui à deux niveaux : auprès des syndiqués, acteurs et décideurs, mais aussi de tous les salariés.

Le premier point est de trouver des moyens dans l'entreprise car nous faisons un syndicalisme de terrain. Sur ce sujet, je proposerais que la CGT réfléchisse à un livret sur la négociation des mandats syndicaux. en pensant aux nouveaux moyens de communication, qu'il faut absolument que nous nous appropriions. Avant la journée du 25 novembre, nous avions organisé – sur le temps de travail des salariés - une réunion sur la convention collective nationale qui a créé une dynamique et permis d'organiser des

blocages dans l'entreprise le 25.

Cela passe aussi par une amélioration globale de la qualité de nos communications, tant sur le fond que sur la forme. Le patronat et les autres organisations syndicales l'ont compris ; il faut que nous nous y mettions nous aussi. Le point positif. c'est que nous avons un Intranet qui compte plus de 500 membres, ce qui nous permet de lancer des consultations sur tous les accords. Nous v mettons beaucoup d'actualités - sociales, spécifiques, culturelles... -, des informations juridiques, des liens, des films, etc. Ce site est aujourd'hui hébergé par Référence-syndicale mais ie me demande si nous ne pourrions pas basculer sur des applications pour smartphone.

Je souligne aussi que l'écologie est un thème important pour les salariés des 2e et 3e collèges. C'est aussi notre responsabilité de faire en sorte qu'elle ne soit pas réservée aux « bobos » et d'y sensibiliser les salariés du 1er collège. Ainsi, sur notre site, nous avons mis en place, avec un maraîcher local, un distributeur de légumes, avec une participation du CSE, et STMicroelectronics vient de signer un partenariat avec le même maraîcher. Nous faisons donc d'une pierre deux coups : social et environnemental. Ne pourrions-nous pas monter un projet de ce type au niveau national? Nous travaillons aussi avec des vignerons locaux et cela marche également très bien.



Sophie BINET Secrétaire générale de l'Ugict CGT

l est important pour nous d'échanger avec vous sur la question de la représentativité car c'est dans votre champ fédéral qu'il y a le plus d'ICTAM, d'où l'enjeu de notre représentativité dans les 2ème et 3ème collèges.

Si nous ne sommes plus la première organisation syndicale aujourd'hui, ce n'est pas tant parce que la CGT régresse que parce que la CGC et l'UNSA progressent régulièrement depuis trois cycles électoraux. Cette progression se fait d'abord dans les grandes entreprises, chez les ICTAM, alors que les ouvriers et employés sont de moins en moins nombreux et votent moins. Mais il n'y a pas de fatalité et dans beaucoup d'entreprises, nous réussissons, grâce à une activité spécifique organisée, à être majoritaires dans les

trois collèges et à avoir des taux de syndicalisation à deux chiffres chez les cadres comme chez les employés.

C'est sur la base de ce constat que, lors de ses 51ème et 52ème congrès, la Confédération a souligné l'enjeu de développer notre syndicalisme spécifique pour nous déployer davantage en direction des ingénieurs, cadres et agents de maîtrise. Pour dépasser ce constat, il y a selon nous quatre points à approfondir.

Le premier est de clarifier notre conception de syndicalisme de lutte des classes, que nous concevons au sens économique (la classe du travail contre celle du capital) et non sociologique (les cadres contre les ouvriers). Il vaut la peine de le rappeler dans certains endroits car les stratégies patronales visent à mettre

en opposition les différentes catégories.

Deuxième point : on peut penser que les cadres et professions intermédiaires étant de plus en plus nombreux dans les entreprises, ce sont des salariés comme les autres. Nous disons pour notre part que les cadres sont des salariés au même titre que les autres mais pas comme les autres. Trois critères les caractérisent : leur niveau de qualification, l'autonomie dans leur travail et la notion de responsabilité. Cette notion va au-delà de la simple responsabilité managériale car seuls 30 % des cadres encadrent effectivement une équipe ; elle concerne leur responsabilité générale, car leur travail a un impact sur les autres catégories. Ils sont aussi à la fois vecteurs et victimes, autrement dit entre le marteau et

l'enclume, car ils subissent les stratégies patronales mais sont aussi sommés de les faire appliquer alors qu'ils n'ont pas été associés à leur définition.

Dans beaucoup d'entreprises ou les ICTAM sont majoritaires, il pourrait être tentant de leur confier la direction du syndicat, mais il faut rester prudent car cela peut conduire à invisibiliser les ouvriers et employés, qui sont présents dans toutes les entreprises. Il faut aussi avoir à l'esprit que le télétravail concerne essentiellement les ICTAM. Il faut donc veiller à rester équilibré et ne pas reproduire dans les syndicats les rapports de domination qui existent au travail.

Deuxième écueil : si l'on donne la direction d'une organisation à des camarades ICT, ils diront qu'ils font du spécifique

sans le dire et sans se définir comme tels. Or la revendication des 32 heures, par exemple, n'est pas été comprise par les cadres, qui travaillent beaucoup plus. Si nous voulons être compris sans renoncer à nos revendications, la solution est de faire du syndicalisme spécifique. Ainsi, d'après le sondage que nous réalisons chaque année auprès des cadres et des professions intermédiaires, la première aspiration des cadres est une meilleure articulation entre leur temps de travail et leur temps de vie. Si l'on part de cette aspiration, cela permet d'amener notre revendication en faveur d'une réduction du temps de travail. Il faut aussi, quand on porte cette revendication, répondre à la question de son financement, qui est centrale pour les cadres. Il faut enfin travailler à la déclinaison de cette revendication pour répondre à leur aspiration d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail – en lien avec notre bataille pour le décompte du temps de travail, l'évaluation de la charge de travail, le droit à la déconnexion ou la fin du forfait jours sans décompte horaire. Ce petit exemple montre que si l'on refuse de faire du spécifique par peur de renoncer aux revendications de la CGT, on risque de passer à côté des aspirations des ICTAM.

Le dernier enjeu, c'est que si l'on ne propose pas un syndicalisme spécifique aux ICTAM, on ne traite que leur côté victime, pas leur côté vecteur, alors qu'il faut leur permettre d'exercer pleinement leurs responsabilités professionnelles. C'est là le caractère central du syndicalisme CGT: nous sommes les seuls à permettre aux cadres et professions intermédiaires de s'organiser en proximité car nous ne sommes pas dans un syndicalisme d'accompagnement mais travaillons à la transformation des rapports sociaux au travail.

Dernier aspect : on a parfois le sentiment que développer le syndicalisme spécifique veut dire faire à part, mais c'est l'inverse. Ce qui fait la caractéristique de la CGT, c'est que notre but est de permettre à tous les salariés de se retrouver dans la même organisation syndicale pour garantir l'union du salariat et instaurer une lutte entre la classe du travail et celle du capital. Mais en matière de convergence, il faut faire les choses dans l'ordre. Ainsi. avant de faire converger les luttes, il faut qu'il y en ait. De la même manière, avant de faire converger les intérêts des différentes catégories, il faut les laisser s'exprimer. voire les susciter.

Dans notre sondage annuel auprès des ICTAM, nous leur posons la question suivante : « pensez-vous que la CGT défend les cadres ? » et 85 % d'entre eux répondent non. C'est là la première question à laquelle il faut apporter une réponse. Des choses toutes simples, comme la prochaine communication de l'Ufict sur l'impact de la négociation de la convention collective nationale sur la grille des

IC, permettent de montrer qu'il existe une CGT qui leur permet de se retrouver, de s'organiser, de travailler à des revendications qui leur soient propres et de les faire converger avec celles des autres salariés. L'enjeu est celui de notre culture du débat et de la démocratie en notre sein pour travailler à des convergences ambitieuses.

Comment faire? Il faut arrêter de couper les cheveux en quatre et simplement s'appuyer sur nos atouts. Nous avons la chance d'avoir des milliers d'ICTAM parmi nos syndiqués, et vous avez la chance d'avoir une Ufict. Comme le disait Henri Krasucki, ancien secrétaire général de la CGT: « un cadre qui se mobilise avec des ouvriers : quelle belle démonstration de solidarité mais quelle démission vis-à-vis de ses propres responsabilités! ». La première des choses à demander à tous nos camarades ICTAM syndiqués à la CGT est donc peut-être de syndiquer les collègues de leur catégorie pour parvenir à un mouvement de masse qui rassemble l'ensemble du salariat, leur permettre de sortir du délégataire et de se retrouver massivement dans la CGT.

Le congrès de l'Ugict s'est tenu voilà une dizaine de jours. Nous y avons validé un certain nombre d'outils visant à nous intégrer dans la démarche confédérale et à nourrir le travail du collectif Elections professionnelles. Nous sommes notamment en train de finaliser une

formation intitulée « gagner les élections 2ème et 3ème collèges » à destination des syndicats généraux et nous la testerons cette semaine à Pau, avec des camarades de Safran. L'Ufict pourra ensuite décliner cette formation dans votre champ fédéral.

Certains d'entre vous ont posé la question de politiser les élections professionnelles. Je partage l'idée qu'elles ne doivent pas se résumer à un débat sur le choix entre restaurant d'entreprise et chèquesrestaurant. Nous aurons la chance d'avoir des élections de CSE très rapprochées, et donc la possibilité de mener une vraie campagne nationale sur l'efficacité du syndicalisme CGT. Nous allons donc remettre à jour notre kit « Elections professionnelles » et mettrons à disposition des syndicats un Cadre Infos de masse.

Enfin, durant notre congrès, nous avons beaucoup mis l'accent sur l'enjeu du ciblage. L'emploi des ICTAM est en effet hyper concentré puisque 60 % d'entre eux travaillent dans les dix-sept premières métropoles françaises. Nous avons donc décidé de cibler ces métropoles et d'y développer des commissions départementales Ugict afin de travailler, avec les professions, à des plans de déploiement et de préparer les prochaines échéances électorales.



Michel MOLESIN

Airbus

Chez Airbus, lors du dernier cycle électoral, nous avons réussi à progresser un peu et à sauver notre représentativité - à dix voix près - mais les résultats méritent d'être analysés dans le détail car il y a chez Airbus des sites de 50 comme de 15 000 salariés. Il faut donc particulariser nos campagnes; c'est ce que nous avons essayé de faire et qui nous a permis de progresser sur les trois plus gros sites du groupe, qui représentent 35 000 de ses 50 000 salariés, où la CGT n'est pas représentative et dispose de très peu de moyens militants. Il y a donc nécessité d'y travailler avec nos structures, ce qui a été particulièrement bien fait sur l'un de ces sites ou le nombre de nos syndiqués ne cesse de progresser depuis. Pour autant, il ne faut pas être tétanisé par la crainte d'être faibles dans les 2ème et 3ème collèges. Il faut déjà assurer notre présence là où nous sommes bien implantés, avant de s'occuper du reste. Sur les sites où nous avons mené un important travail en direction du 1er collège, nous avons fortement progressé et c'est comme

cela que nous avons sauvé notre représentativité. Il faut donc regarder les choses en détail, site par site, élection par élection, et se fixer des ambitions proportionnelles à nos capacités.

On peut aussi tenir des grands discours mais dans une société qui s'individualise et perd ses repères politiques, je pense qu'il faut démontrer l'utilité de la CGT plutôt que l'affirmer, et on ne peut le faire qu'en portant des revendications qui correspondent à tous les salariés quelle que soit leur catégorie. Il y a des thèmes généraux, comme la réduction du temps de travail, et nous devons les aborder en termes de classes, comme des enjeux de société. Si on n'a pas fait accepter l'idée qu'il faut réduire le temps de travail, nous ne gagnerons pas. Il faut donc faire attention à ne pas toujours vouloir particulariser.

Jérémy PINLOU USTM 86

Pour moi, la campagne électorale, c'est tous les jours et pas seulement au moment des élections. Il faut aller voir les salariés, en particulier les ICT car sinon, nous n'arriverons pas à les amener à nous. En revanche, si nous les soutenons face à leurs problématiques, je suis sûr que nous y arriverons.

Au niveau politique, je pense que la CGT à un rôle d'alerte à jouer sur la politique industrielle des grandes entreprises, où la majorité de l'argent va aux actionnaires au lieu d'être investie dans les salaires et les moyens de travail des salariés.

Miguel SALLES USTM 44

Je reviens sur la campagne portée par notre Fédération dans notre département à partir des élections professionnelles. On peut en tirer plusieurs enseignements, notamment que le ciblage a permis de mettre nos forces militantes là où elles devaient l'être en priorité.

L'un des objectifs que nous nous étions donnés était de commencer par aller dans les syndicats pour savoir si la vie syndicale y était organisée. Nous avons alors constaté que certains syndicats avaient perdu leurs repères dans ce domaine et oublié nos grandes revendications en faveur d'un changement de société. Nos visites ont donc permis d'y remettre ces questions en débat.

Un autre objectif fondamental de ces visites était de démontrer que la formation syndicale est l'un des enjeux prioritaires pour le développement de notre organisation, ce qui amène à la question suivante : avons-nous obligation de créer des bases syndicales dans les entreprises où il n'y a que deux ou trois adhérents? A partir de quel seuil est-il opportun de créer un syndicat? Mettre sur nos listes des adhérents non formés ne fait-il pas plus de tort que de bien à la CGT? Ne risquent-ils pas d'être amenés à animer la vie syndicale d'une manière contradictoire aux orientations de la CGT? Je pense que nous avons la responsabilité de sortir les syndiqués isolés des UL - et c'est que nous allons faire en Loire-Atlantique en créant un syndicat départemental - et de travailler, par le biais de notre USTM, à leur formation, afin de construire leur militantisme.

Je fais aussi partie de ceux qui pensent que la CGT ne doit avoir qu'un seul logo. Je comprends l'intérêt du travail spécifique mais apposer un logo de l'Ufict sur nos tracts amène selon moi de la confusion et peut laisser penser à

certains salariés qu'il y a deux CGT. Nous avons eu autrefois à l'Aérospatiale un syndicat CGT et un syndicat Ufict mais cela posait des problèmes car il arrivait que l'un appelle à la grève mais pas l'autre. Il faut donc faire attention à ne pas créer de clivages dans la CGT. Il n'v a que 52 000 syndiqués CGT sur les 1,4 million de métallos de France. dont la moitié sont des ouvriers, alors commençons par travailler là où nous sommes déjà reconnus et si nous gagnons le rapport de force grâce aux ouvriers, nous pourrons ensuite attirer les techniciens, les cadres, puis l'ensemble des salariés.

Olivier PIAIA

USTM 88

Lors des dernières élections, nous sommes arrivés premiers dans le 1er collège mais n'avons pas réussi à avoir d'élu dans le 2ème. Lors de nos premières réunions avec nos élus, lorsque nous avons rappelé que notre syndicat défendait toutes les catégories, ils ont « toussé » quand je leur ai parlé des ingénieurs et cadres. Depuis, ils ont suivi une formation de premier niveau et je peux vous dire qu'il y a eu du changement. Ils ont distribué le quatre-pages de l'Ufict aux cadres et discuté avec eux de l'impact de la nouvelle convention collective nationale, ce qui constitue un gros progrès, d'où l'importance de la formation.

Depuis quelques semaines, nous avons eu des contacts avec des entreprises où nous ne sommes pas présents. Nous avons aussi fait beaucoup de tractage depuis 2017. Tout ce que nous avons fait a mis la CGT en avant. Nous allons continuer et devrions pouvoir nous implanter dans trois nouvelles entreprises.

Patrick BERNARD

Je rappelle que les coordinateurs et les DSC sont des dirigeants de la Fédération. Ils font ce qu'ils peuvent mais pas ce qu'ils veulent et la consultation des salariés est une décision prise collectivement lors de nos congrès fédéraux. Au-delà du respect des choix démocratiques faits en congrès, c'est cette démarche démocratique qui nous permet de gagner et qui a prouvé son efficacité dans les syndicats où elle a été mise en place.

Ce qui revient souvent lors des formations de DSC, c'est qu'ils ont essayé de la mettre en place mais qu'ils ont eu peu de retours de la part des salariés. Il faut donc avoir à l'esprit que les salariés baignent pour 95 % de leur temps dans un monde médiatique libéral et que ce n'est pas parce qu'on leur donne un tract qu'ils vont nous croire. La démarche démocratique nous aide non à affirmer la vérité mais à convaincre, et une fois cette conviction transmise, nous avons besoin de la consultation pour partir de leur réalité.

Je rappelle aussi que la délégation de pouvoir est ancrée chez nous, ce qui vient en contradiction avec la démarche démocratique chez tous nos DSC.

Beaucoup de camarades ont encore la conviction qu'ils convaincront les patrons grâce à leur langage et leur aura mais sans rapport de force, les négociations sont déjà écrites.

La formation politique des DSC fait l'objet depuis longtemps d'une demande forte et la Fédération y travaille. On ne peut en effet pas critiquer un DSC ou un DS si on ne lui a pas donné les moyens de comprendre la société. Or si nous avons quelques stages de formation, nous n'avons pas de suivi de nos militants, alors que nos DSC ne sont pas tous formés.

Jacques BAUQUIER

80 % de nos syndicats ont moins de 20 syndiqués. Quand il y a des luttes, c'est souvent dans les grandes entreprises, là où nous avons des syndicats forts et bien organisés. Là où le bât blesse, c'est dans les petites entreprises, et c'est là que nous devons renforcer les bases existantes. Il faut aussi faire du parrainage dans les entreprises d'au moins 200 salariés pour nous renforcer.

Pour la journée du 25 novembre, nous n'avons mobilisé qu'un tiers des syndicats de notre région, ce qui montre que nous avons de la marge.

Quand je leur demande ce qu'est un syndicat, très peu de militants répondent que c'est d'abord les syndiqués. Le but d'un syndicat est d'avoir un nombre de syndiqués suffisant pour appliquer une démarche démocratique et revendicative. Or combien

d'entre eux réunissent leurs syndiqués ? Comment faisons-nous une différence entre nos syndiqués et les salariés ? Si nous n'en faisons pas, à quoi sert de se syndiquer ? C'est une vraie question.

Un syndicat, ce n'est pas seulement des élus mais avant tout des syndiqués. Le problème, c'est que nous avons plus de syndicats d'élus que de syndicats de syndiqués, ce qui pose la question de notre conception du syndicalisme. Combien de militants lisent les publications de la CGT? Les patrons connaissent mieux nos propositions que nos militants, alors comment pouvons-nous être à l'offensive dans nos entreprises? Il faut lire CGT et se former CGT.

Cela pose aussi la question de la solidarité au sein de la CGT et je pense qu'il faudrait revoir notre organisation. Il faudrait par exemple réfléchir à des syndicats de zone ou à des syndicats de site car nous avons besoin d'une solidarité entre gros et petits syndicats. Il faut aussi repenser les filières industrielles car. pour prendre l'exemple du secteur Automobile, il est couvert par trois ou quatre fédérations.

Enfin, pour revenir sur la question des ICT, nous avons des cadres qui dirigent des syndicats mais nous avons besoin de les faire se rencontrer dans les territoires pour qu'ils travaillent ensemble et aident les autres syndicats à comprendre la nécessité

la. Cgt métallurgie

de se tourner vers ces catégories.

Jean-Luc LECOINTE

Je souhaiterais vous alerter, au nom du collectif Vie syndicale et Syndicalisation de la coordination Thales, des difficultés que nous rencontrons dans la création de nos syndicats. Alors qu'ils ont été créés voilà trois ou quatre ans, deux d'entre eux ne sont toujours pas reconnus au niveau fédéral - un à Blagnac (15 syndiqués), un autre à Sophia-Antipolis (25 syndiqués) -, à cause d'un problème lié à Cogitiel. Conséquence de tout cela : ces syndicats ne sont pas pris en compte et aucun versement n'est effectué. De plus, ils n'ont pas de mandatement pour les congrès. L'outil administratif est un frein à notre renforcement et cela est intolérable. Nous avons des syndiqués qui ne sont pas reconnus, alors aidez-nous à les faire reconnaître!

Abdelaziz BOUABDELLAH

J'ai rencontré nos camarades de Sophia-Antipolis et une démarche va être entreprise pour qu'ils puissent intégrer Cogitiel et Cogétise.

Fabrice FORT

Je ne pense pas que s'occuper des ICT se fasse au détriment des ouvriers. L'objectif n'est pas non plus de faire à leur place mais de leur permettre de faire, ce qui est d'une toute autre nature.

Je suis d'accord pour sécuriser des pratiques syndicales qui donnent des résultats en termes d'adhésion et de représentativité mais attention à ne pas pousser la poussière sous le tapis, notamment sur des problématiques qui deviennent de plus en plus prégnantes pour la construction du rapport de force. Pour prendre l'exemple de la société Uber, heureusement que ses salariés se sont organisés à la CGT et qu'ils n'ont pas trouvé face à eux des militants préférant se concentrer sur les sites où la CGT est déjà implantée.

2 600 ICT ont été licenciés de Renault Trucks entre 2014 et 2021 et aucun ouvrier n'a fait grève pour s'y opposer, hormis les élus CGT du 1er collège. Autrement dit, la conscience de classe ne se décrète pas mais se construit. J'ai été secrétaire de l'Ufict et quand j'entends que, dix ans plus tard, nous débattons encore de la syndicalisation des ICT, je me dis que nous avons encore du travail, mais ne lâchons-pas!

Concernant le télétravail, les syndicats qui traiteront cette question auront une chance d'obtenir des voix dans les 2ème et 3ème collèges mais pour cela, il faudra aussi avoir des candidats, ce qui suppose de traiter de leur organisation de travail. L'Ufict publiera prochainement un dossier sur ce sujet.

Pour que les ICT syndiqués CGT ne soient pas des victimes, il faut remettre en place la formation Ufict-CGT pour leur permettre de comprendre la dimension politique du spécifique, qui part bien du travail et de la place des ICT dans le processus capitaliste. Je sais que nous avons pris du retard avec la crise du Covid mais il faut les relancer dans nos territoires au plus vite pour permettre aux ICT d'être non des victimes mais des vecteurs.

Guillaume IRASQUE Striker

L'enjeu des IC est très important et il faut aller à leur contact. Dans notre groupe, nous avions du mal à aller vers eux mais l'accord sur le télétravail nous en a fourni l'occasion. Ainsi, lors des dernières élections, nous avons pu pour la première fois présenter deux cadres sur notre liste et sommes

Loïc CORNEAUD

devenus majoritaires.

Schneider Electric

J'ai beaucoup de mal avec le concept de syndicalisme spécifique. Normalement, le parcours de formation de tous nos camarades devrait commencer par une formation de niveau 1, où l'on apprend à élaborer une revendication, à distinguer travail réel et travail prescrit, etc. Or c'est cela qui nous échappe quand on parle de syndicalisme spécifique.

Les thèmes dits « spécifiques » aux ingénieurs et cadres sont le temps de travail, les augmentations générales, le droit à la déconnexion, etc. Or quand on en discute avec les ingénieurs et cadres de Schneider syndiqués à la CGT, on

obtient des réponses totalement divergentes. Certains sont prêts à travailler 14 heures par jour à condition qu'ils puissent s'organiser pour ne travailler que quatre jours par semaine. Comment défendre de telles revendications? Comment les faire redescendre sur terre? D'autres veulent pouvoir répondre à leurs mails à tout moment, en contradiction avec notre revendication pour un droit à la déconnexion. Je veux bien que nous avons des revendications spécifiques mais nous avons aussi des préoccupations communes. Je suis également d'accord pour dire qu'il faut aller davantage vers les ingénieurs et cadres mais sur ces sujets, il ne suffit pas de consulter les salariés.

Dernier point : j'entends bien que la consultation des salariés soit une démarche démocratique mais elle ne fonctionne pas toujours sur le terrain, d'abord parce qu'elle peut nous faire perdre de la mobilité, ensuite car elle pourrait nous amener à signer des accords extravagants. Il faut prendre cela en compte.

Claude JOSSERAND

Nous avons créé un collectif jeunes IC où nos syndiqués trouvent leur compte, de même qu'un collectif ingénierie qui a pour objectif de produire des outils pour aider à la syndicalisation, en particulier des ingénieurs qui sont les plus nombreux dans le 3ème collège. Nous avons aussi produit en juin un webinaire sur le rôle que les ingénieurs

pourraient jouer dans la réindustrialisation, nous travaillons sur la charte de l'ingénieur et allons probablement produire un nouveau webinaire sur la méthode de management Agile. Ce collectif est interprofessionnel. Malheureusement, il compte peu d'ingénieurs et je lance aujourd'hui un appel. Si vous connaissez des camarades intéressés par l'évolution du métier d'ingénieur et la façon de les attirer vers la CGT, orientez-les vers l'Ufict ou l'Ugict où ils seront les bienvenus.

Gregory KHIATI

Chez Renault Trucks Bourg-en-Bresse (1 300 salariés, dont 900 ouvriers) le syndicat CGT a pendant longtemps été majoritairement composé d'ouvriers qu'il n'a pas été facile de sensibiliser aux problématiques des ingénieurs, cadres et techniciens. Ces derniers nous voyaient aussi comme le syndicat des ouvriers car nous nous comportions comme tel, mais à partir du moment où nous avons ajouté le logo de l'Ugict ou de l'Ufict sur nos tracts, tout a changé. Ils sont venus nous demander ce qu'étaient l'Ugict et l'Ufict, ce qui nous a permis de renouer le contact avec eux. Avoir des outils spécifiques me semble donc important.

Autre expérience, sur le télétravail. Je remercie les camarades de l'Ugict pour le travail qu'ils ont réalisé car nous avons trouvé sur leur site Internet tous les outils nécessaires pour mener dans mon

établissement une enquête sur le télétravail qui a rencontré un grand succès. Des ingénieurs et cadres nous ont dit que la CGT s'intéressait enfin à leurs problèmes. Il y a donc des choses qui vont dans le bon sens

Guillaume ROYER

MBDA France

Les ingénieurs et cadres sont des personnes comme nous. Ils ne vivent pas en dehors de la société et sont concernés par les mêmes suiets que nous. comme l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. Nous pouvons donc les amener à nous et les politiser en leur parlant de temps de travail. D'autres thèmes peuvent les intéresser, notamment l'écologie.

Je voudrais également dire que s'il faut faire du spécifique, il faut aussi distinguer les techniciens des ingénieurs et cadres car ils ont parfois beaucoup de mal à trouver leur place dans leur organisation de travail et sont souvent laissés de côté dans leur évolution de carrière. Nous avons tout à gagner à discuter de leurs problématiques et à construire les revendications avec eux.

Je voudrais par ailleurs remercier le collectif Jeunes de l'Ugict qui nous a ramené un syndiqué.

Je voudrais aussi pousser un petit coup de gueule à propos de la manifestation du 25 novembre. Notre secrétaire général a en effet bien mentionné la motion de l'Ugict mais ne l'a pas lue,

alors qu'elle était entre les mains de la délégation qui s'est exprimée devant le siège de l'UIMM. Je trouve cela vraiment dommage car il y avait une forte proportion d'ICT dans la manifestation. Il faut faire attention à notre comportement en public et dans les assemblées car nos discours peuvent parfois choquer et faire plus de tort que de bien à la CGT.

Pascal GUINET

L'USM d'Ile-de-France a tenu récemment sa conférence régionale. pendant laquelle nous avons évoqué le sujet de la vie syndicale. Il y a en Ile-de-France 160 000 salariés de la Métallurgie, dont 57 % dans les 2ème et 3ème collèges, et nous avons 6 000 adhérents, dont 28 % d'ICT. Notre taux de syndicalisation dans la région n'est que de 3,5 %; il va donc falloir se donner un coup de pied aux fesses pour se tourner vers ces catégories.

Arnaud RISTORI

ONERA

Il faut rester sur l'idée que le syndicalisme doit être conduit par des gens convaincus de son utilité. C'est pour cela que la formation et l'accompagnement des jeunes militants par les USTM et les Unions Locales sont essentiels. Il n'y a en effet rien de mieux pour accompagner des jeunes militants que des gens qui ont « bourlingué » et travaillé leurs convictions au auotidien, comme l'ont fait les camarades de l'USTM 91 avec moi. Comment fait-on venir les salariés

au syndicalisme? Un jour, des salariés sont venus me voir pour me parler de problèmes d'amiante. Je les ai encouragés à en parler devant le CHSCT, ils ont vu l'utilité du syndicalisme à travers le combat puis ont pris leur carte un an plus tard. Autrement dit, les choses viennent progressivement et je ne suis pas pour contraindre les gens mais pour les convaincre.

Frédéric LAIRAUD

Cela fait quelques années que je suis DSC et je n'ai jamais réussi à capter les voix des ICT de mon entreprise (750 salariés, dont 55 % dans le 1er collège). La première problématique, c'est d'aller les voir. Mes camarades n'étaient pas vraiment chauds pour leur distribuer le quatre-pages de l'Ufict car ils pensaient que cela ne servirait à rien. Je m'y suis donc collé et, effectivement, ces salariés ne posent pas les mêmes questions que ceux du 1er collège. Je ne suis malheureusement pas formé pour cela et certaines choses me dépassent sur le site de l'Ufict. Nous sommes donc peut-être un peu limités dans ce sens.



CONCLUSION



Abdelaziz BOUABDELLAH

Secrétaire Fédéral

os échanges montrent bien l'importance de notre reconquête électorale. La CGT est en effet passée deuxième organisation syndicale et la responsabilité de cette reconquête est l'affaire de tous, à tous les niveaux de notre organisation. Y parvenir nous demandera de revenir sur notre démarche syndicale et nos fondamentaux à travers un plan de travail croisé entre structures professionnelles, interprofessionnelles et spécifiques. Pour ce faire, nous avons du matériel qui, malheureusement, n'arrive pas forcément dans les mains de tous les syndicats.

L'idée de cette reconquête électorale est de repartir sur cette démarche syndicale au quotidien et sur le long terme. C'est par elle que passera la vie du syndicat, avec des syndiqués réellement acteurs et décideurs. Sur ces questions, nous avons besoin de franchir un cap et je pense que nos débats de ces deux journées nous permettront d'approfondir encore notre expression.

Il n'y a pas de recette miracle pour gagner les élections professionnelles mais il existe des méthodes et nous devons tous nous en emparer. Notre prochain congrès sera aussi l'occasion de prendre de vraies décisions sur ce que nous voulons pour demain. Des choses ont également été dites sur le fait de redonner un peu de conscience politique aux syndicats et je crois que nous en avons besoin car la CGT n'est pas en dehors de la société.

Nous risquons aussi d'être confrontés à cette problématique avec le renouvellement du salariat dû aux nombreux départs en retraite attendus dans les prochaines années. Nous y travaillons et des jeunes prennent des responsabilités dans les syndicats. Notre devoir est donc de leur fournir les outils qui leur permettront d'appréhender au mieux les enjeux auxquels ils seront confrontés demain dans leur entreprise.

C'est par le débat et la transparence entre nous que nous arriverons à affiner notre méthode de travail pour faire grandir notre organisation, obtenir de nouvelles conquêtes sociales et redonner des perspectives, et cela passe par la consultation. Il est vrai que la consultation peut poser des questions mais pour moi, elle est primordiale - on peut d'ailleurs éviter certaines maladresses en avant une vraie conscience

politique et en fixant une ligne rouge à son syndicat. Nous ne pouvons pas l'exclure de notre activité si nous voulons gagner des adhérents et progresser aux élections. Notre 42ème congrès sera l'occasion d'aborder toutes ces questions et de faire en sorte que notre fédération se rapproche de la réalité de ce que vivent les syndiqués de la Métallurgie.



Stéphane FLEGEAU Secrétaire Général adjoint

enseignements tirer de cette réunion du Conseil National ? Nous pouvons d'abord nous féliciter de la participation observée durant ces deux jours car cela faisait longtemps que nous ne nous étions pas retrouvés tous ensemble pour débattre, avec une envie commune de dépasser les constats et de franchir une étape.

Nous pouvons aussi dire que le Conseil National valide le lancement d'une consultation – sous format numérique et papier – par la Fédération en direction de nos syndicats et de l'ensemble des salariés de la Métallurgie, avec pour objectif de la poursuivre jusqu'à notre congrès, où la question de la vie syndicale occupera une place centrale et sur laquelle

nous pourrons avoir un débat clair, en nous appuyant sur les éléments concrets qui seront issus de cette consultation. Il me semble important de valider cette démarche qui est l'essence-même de notre syndicalisme.

Parallèlement, nous en arrivons à un moment crucial de la négociation sur la convention collective nationale et nous ne devons pas relâcher la pression, dans la lignée de ce que nous avons réussi à faire le 25 novembre, journée qui a marqué les autres organisations syndicales et l'UIMM. Charge est donnée au Bureau Fédéral de travailler à une proposition de iournée d'action avant le congrès. Elle pourrait se dérouler en janvier, en lien avec la semaine de mobilisation confédérale, sachant que les autres

organisations syndicales ont indiqué qu'elles ne prendraient leur décision que fin janvier.

Beaucoup d'interrogations sont apparues sur la façon dont nous pourrons aider nos camarades face à ce qui pourrait se passer et la Fédération y travaille. Elle a par exemple publié un livret qui présente notre méthode de classification, qui prend en compte les diplômes et l'expérience. A l'heure où je vous parle, le dispositif conventionnel de l'UIMM n'est toujours pas signé. Nous avons donc encore le temps d'informer nos militants sur le nouveau système de classification au cas où celui-ci serait mis en place.

Il y a aussi eu beaucoup d'interventions sur la bataille industrielle ou la relation entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants. Une multitude de luttes sont en cours, notamment dans les fonderies, pour défendre l'emploi ou obtenir de meilleurs salaires. La question du pouvoir d'achat est en effet prépondérante à l'heure actuelle et il est important que nous soyons à l'offensive lors des négociations annuelles à venir. Nous avons des arguments très précis sur ce que nous venons de vivre et la Confédération a publié un kit sur les salaires dont je vous invite à vous saisir.

Concernant la relation entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants, on voit à quel point ce sujet est important pour faire grandir le rapport de force et apporter de la solidarité aux camarades en lutte, dans le but d'aller vers une convergence des luttes.

Cette solidarité syndicale est primordiale pour la mobilisation, l'action et la recherche de propositions alternatives, et nous devons y travailler.

Nous devons également travailler à notre prochain congrès en débattant, au sein des syndicats, réunis en assemblée générale, de son document préparatoire et en déposant des amendements qui nourriront nos débats. Un outil a été mis en place par la Fédération pour le faire par voie numérique mais il vous reste la possibilité de le faire sur papier.

La question du mandatement est elle aussi primordiale pour que chaque syndicat soit représenté et que pour les délégués au congrès soient porteurs des votes sur la base des débats qui auront eu lieu avant.
Nous avons également
besoin de davantage de
candidatures à la direction
fédérale pour nous assurer
que l'ensemble des filières,
des catégories socioprofessionnelles et des
territoires y sera représenté.
La date limite de dépôt
des candidatures est le 31
décembre ; il nous reste
donc moins d'un mois
pour les faire remonter à la
Fédération.

Je ne reviendrai pas sur nos débats de ce matin mais nous voyons bien l'enjeu que représentent les élections professionnelles et la syndicalisation des 2ème et 3ème collèges, qui est liée à la bataille que nous menons sur notre dispositif conventionnel. En l'état actuel, les textes prévoient en effet qu'il n'y aura plus que deux collèges (cadres et noncadres), ce qui pourrait changer beaucoup de choses dans notre approche des élections.

Enfin, sur la question industrielle, on voit que plus les syndicats sont en lien avec l'ensemble des catégories professionnelles dans l'entreprise, plus il est simple de construire des projets alternatifs, voire offensifs. C'est en effet avec les salariés que nous arriverons à construire des choses et c'est cela qui pourra nous amener à faire grandir le rapport de force dont nous avons besoin pour mettre en avant l'ensemble de nos revendications, les faire porter par les salariés et, surtout, les gagner.





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
- Analyser la situation économique et financière
- Elaborer des alternatives aux transformations
- >>> Vous accompagner dans vos négociations

Pour en savoir +

Mathieu VERMEL

06 30 43 22 74 • mathieu.vermel@secafi.com contact@secafi.com • www.secafi.com



















