



COMPTE RENDU

CONFÉRENCE DES USTM/CCM
14 MARS 2024



LES SPÉCIALISTES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

**35 ANS
D'EXPÉRIENCE**

auprès des CSE.
Spécialiste des Organisations Syndicales,
présent auprès de plus
de 40 Fédérations,
UD, UL et Comités Régionaux.

- . **Expertises Comptables**
- . **Formations**
- . **Commissariat aux comptes**

**40 EXPERTS
QUI VOUS SONT PROCHES**

CO·E·X·CO

VOS CONTACTS

COEXCO PARIS

11 rue des Immeubles Industriels - CS 41132
75543 PARIS CEDEX 11
01 43 73 90 79

COEXCO AMIENS

53-55 avenue d'Italie - CS 60453
80094 AMIENS CEDEX 3
03 22 53 27 47

vouzoulias@coexco.com - rouzoulias@coexco.com



Introduction

Amar LADRAA, animateur régional Grand-Est et Responsable fédéral Territoires

Je vous souhaite à toutes et à tous la bienvenue à cette 1^{ère} conférence nationale des USTM/CCM.

Cette rencontre s'inscrit dans un processus engagé par la Fédération depuis son dernier congrès, visant à définir des pistes de travail, à partir des débats, des tables rondes et aussi de la présentation que va nous faire tout à l'heure Guillaume. Cela permettra à nos animations en territoire de trouver des moyens d'amélioration dans leur fonctionnement et pour développer les syndicats dans la Métallurgie.

Cette rencontre se tient dans un contexte économique et international plus que préoccupant avec toutes ces tensions dans le pays et dans le monde entier. Malheureusement cette actualité pesante va jusqu'à impacter notre vie au quotidien et au travail. Je vais donc vous présenter une intervention qui ira à l'essentiel, avec pour commencer, quelques mots sur la situation internationale et cette question: comment peut-on rester indifférent à la situation que vivent des peuples entiers qui se font massacrer tous les jours comme à Gaza ou en Ukraine?

La CGT a toujours milité pour la paix et le désarmement dans le monde et reste fermement opposée aux interventions extérieures par la guerre qui ne font qu'alimenter le désespoir et la misère sociale. Les récentes déclarations

d'Emmanuel Macron n'arrangent pas les choses et résonnent comme celles d'un chef de guerre, ce qui risque encore de provoquer une escalade des conflits en Europe et dans le monde.

Autre fléau : la poussée des idées d'extrême droite et du populisme, qui gangrènent de nombreux pays. La France n'est pas épargnée, avec un président qui souffle sur les braises pour attiser les haines et maintenir un climat de peur, à l'exemple de la nouvelle « loi immigration » et du débat sur la « préférence nationale ». Ces orientations font le lit de la désespérance, de la fatalité et donc de l'extrême droite.

Comme vous le savez, le fascisme n'a jamais hésité à faire preuve de la plus grande démagogie sociale, à enfiler un costume social pour arriver à ses fins, c'est à dire la conquête du pouvoir. Pour combattre ces idées fascistes, nous devons non seulement rester fermes et intransigeants sur les valeurs de solidarité et de partage que nous portons, mais aussi dénoncer l'imposture sociale et le contenu du programme des dirigeants politiques.

Cela pose la question de la bataille des idées et de la communication. On connaît tous l'influence des médias dominants. D'où l'importance de réunir déjà et de façon régulière, nos syndicats et militants dans les assemblées en territoires, de tenir des journées d'étude et, bien sûr, de développer la formation syndicale qui est essentielle (disposition du matériel).

Autre sujet qui ne vous a pas échappé : la mise en place, depuis le 1er janvier, de la nouvelle convention collective nationale. L'actualité dans la profession est très marquée par ces nouvelles dispositions. Comme nous l'avons prédit et dénoncé depuis plusieurs années, cette convention collective est un recul social sans précédent, où la grande majorité des conquits et droits des travailleurs sont revus à la baisse, qu'il s'agisse de la classification, du temps de travail, des droits individuels, de la maladie, de la sécurité d'emploi, jusqu'aux primes... La première conséquence visible dans les bulletins de salaire, c'est la suppression de tous les coefficients existants. Aujourd'hui, de nombreux salariés nous interpellent par rapport à leur nouvelle cotation d'emploi, avec des fiches d'emploi incomplètes et qui ne respectent pas l'article 63.1 de la nouvelle convention collective ; des fiches mal rédigées qui génèrent forcément des cotations au rabais. Avec ce nouveau dispositif, non seulement l'évolution de carrière est gelée, mais c'est aussi un risque très fort de modération salariale !

Aujourd'hui, nous avons la garantie du maintien du salaire mais uniquement lors de la mise en place, c'est à dire le 1er janvier 2024. Ensuite, les directions et employeurs auront la main sur la politique salariale de leur entreprise et ils pourront aller jusqu'au chantage avec les salariés au sujet de leur rémunération. C'est la raison pour laquelle nous revendiquons la mise en place d'une protection, c'est-à-dire un

accord d'entreprise, qui permette à tous les salariés de maintenir à minima leur classification, garantissant une véritable évolution de carrière et leur niveau de salaire sur le long terme.

Quelques mots sur la mise en place des nouvelles commissions paritaires territoriales de négociation : les CPTN. La Fédération va réunir prochainement les camarades qui siègent dans ces commissions, ainsi que les membres des CPREFP, afin de maintenir une cohérence aux niveaux territorial et national. Pour aider les syndicats à débattre de ces questions avec les salariés, la Fédération a lancé une enquête nationale que vous avez dans vos pochettes, à faire remplir. L'objectif sera de construire une photographie de comparaison de l'ensemble des salariés sur le positionnement entre l'ancienne et la nouvelle classification dans votre entreprise, pour en débattre avec les salariés et créer le rapport de forces.

Dans tous les cas, aujourd'hui, c'est l'incompréhension générale. Plusieurs dizaines de milliers de salariés contestent, par écrit, la rédaction des fiches emploi et les cotations, en demandant des

explications à l'employeur. Sur certains sites, c'est par l'action collective que les salariés s'expriment, y compris en lien avec la bataille sur les salaires, avec des résultats intéressants. En effet, les attentes sont fortes et la préparation des NAO est l'occasion de passer à l'offensive, notamment par notre démarche de consultation des salariés. Dans plusieurs groupes, les salariés se mobilisent, comme chez Safran ou Alstom.

Et ce ne sont pas les arguments qui nous manquent ! Entre l'inflation, la hausse du prix de l'électricité de 10 % et, surtout, les résultats exceptionnels des entreprises du CAC 40 en 2023, qui ont atteint des records avec plus de 97 milliards versés aux actionnaires, soit une hausse de 21 % par rapport à 2022. Je prends l'exemple d'un groupe que je connais bien : Stellantis. Il vient d'annoncer 19 milliards de profit, soit +11% par rapport à 2022, dont 7 milliards (+16%) qui seront versés aux actionnaires. Et, cerise sur le gâteau pour leur patron Carlos Tavares, c'est 100 000 euros de salaire par jour ! Et pour les salariés, on leur propose des miettes, soit une prime d'intéressement de 4 000 euros. Ce n'est pas d'une prime dont

les salariés ont besoin, mais d'une véritable augmentation du salaire de base !

Cette bataille pour les salaires ne s'oppose pas à l'emploi. Bien au contraire, elle le favorise au niveau économique et apporte des recettes supplémentaires dans les caisses de la Sécurité sociale.

La situation de l'emploi industriel, en particulier dans la filière automobile, reste préoccupante. Après le forum de l'Automobile organisé par la Fédération, des initiatives se développent dans plusieurs régions : Bourgogne-France-Comté, Grand Est, Normandie et Pays de Loire. La Confédération organisera aussi prochainement les états généraux de l'Industrie et de l'Environnement à Montreuil.

Comme vous pouvez le constater, le malaise est général, avec un climat social plus que tendu, à l'exemple de la grogne des agriculteurs et de bien d'autres professions. Face à cette situation complexe, nous avons donc besoin de poursuivre les évolutions nécessaires pour être la CGT de tous les salariés, par plus de proximité et par une meilleure organisation en territoires.





Aujourd'hui, il faut reconnaître que le territoire est devenu un lieu où se matérialisent de plus en plus les projets économiques. Les choix politiques engagés depuis de nombreuses années ne font qu'accentuer la concurrence entre territoires et, de ce fait, aussi entre salariés. Je prends l'exemple des grandes métropoles en régions, qui ne font qu'amplifier ce phénomène d'éloignement des salariés des lieux de décision en creusant les inégalités entre le monde rural et les grandes villes, comme l'ont exprimé récemment certains agriculteurs. Toutes ces politiques ont un impact direct sur l'avenir et les conditions de vie des travailleurs.

Nous avons donc besoin de mieux appréhender collectivement ces évolutions et de travailler sur des propositions qui permettent de renforcer les convergences. Je pense notamment à la question de l'emploi : il est nécessaire de renforcer le travail croisé entre professions et territoires autour des questions de filières et de projets industriels. C'est la raison pour laquelle, pour répondre aux besoins des syndicats, la Fédération, depuis plusieurs années, a fait de l'activité en territoires une priorité. Cela se traduit par une évolution constante des moyens mis à disposition des départements et des régions, notamment à travers la formation syndicale de proximité, et par le financement de détachements pour les camarades en responsabilité.

Notre ambition, vous l'aurez compris, c'est d'être la CGT de tous les salariés, de l'ouvrier jusqu'au cadre, par une meilleure organisation en territoire, en cohérence avec l'évolution des bassins d'emploi et utile pour les salariés et l'activité revendicative des syndicats. Cette évolution, indispensable dans la vie CGT, a besoin aujourd'hui d'une nouvelle déclinaison de l'activité des USTM et des collectifs métaux vers davantage de proximité et de lien avec les syndicats.

L'enquête que nous avons réalisée avec la participation de 90 % des USTM/CCM – et qui a duré neuf mois – confirme les difficultés réelles de fonctionnement et les disparités qui existent d'un département à un autre. Ces disparités ont plusieurs causes, dont la principale s'explique par le niveau d'implication des syndicats, par une qualité de vie syndicale médiocre, par l'historique du département, ou encore des relations tendues qui peuvent exister entre certaines structures de la CGT. Ces situations handicapent notre capacité à évoluer ensemble dans nos initiatives, nos actions ou dans nos décisions de congrès. Guillaume reviendra plus en détail sur le résultat de l'enquête et fera quelques propositions pour surmonter les obstacles que je viens de citer.

Nous allons donc aujourd'hui essayer de dégager concrètement, à partir des débats et des tables rondes, des pistes de travail pour vous aider dans l'animation de vos organisations. Nous rappelons également que le but n'est pas de rechercher un modèle type, à calquer partout avec un mode d'emploi. Parce que c'est d'abord aux syndicats concernés, dans vos territoires, de définir de quel outil syndical ils ont besoin. On est bien dans notre conception d'un syndicalisme d'adhérents où le syndiqué demeure le « pilier central » de notre activité.

En revanche, nous pouvons dégager des points communs et des propositions, notamment à partir d'expériences, pour structurer une forme d'outil et de vie syndicale. Effectivement, un certain nombre d'USTM et de collectifs métaux continuent de se renforcer et sont un réel point d'appui pour les syndicats. Ils pourront, s'ils le souhaitent, intervenir dans les débats pour faire partager leur expérience.

Comme vous pouvez le constater, c'est un chantier colossal et un enjeu pour notre Fédération, qui devrait nous permettre d'élever nos capacités d'intervention, de

lutte et de coopération avec toutes les organisations de la CGT. C'est essentiel pour franchir un nouveau cap dans la construction des convergences de luttes, des solidarités et de la syndicalisation.

Toutes ces questions seront bien évidemment au cœur de la préparation de notre 43ème congrès fédéral qui se tiendra en juin 2025 à Strasbourg.

Je vous remercie de votre attention et vous souhaite une bonne conférence des USTM et collectifs métaux.

Présentation et enquête sur la situation des USTM/CCM



Guillaume IRASQUE

1. Historique

L'histoire nous enseigne que quatre grandes raisons motivent l'évolution des structures syndicales :

- ▷ la volonté d'anticiper et de répondre efficacement aux besoins des travailleurs et des syndiqués pour améliorer la syndicalisation, la démocratie syndicale et les moyens d'action ;
- ▷ la volonté de coller au plus près des implantations industrielles et des périmètres de négociation ;
- ▷ la nécessité de disposer de structures adaptées au découpage géographique institutionnel pour participer aux instances de concertation et de négociation ;

- ▷ la nécessité d'organiser au mieux la coordination des actions et la circulation des informations entre la base et le sommet de l'organisation.

Quelques repères historiques

1936 : à partir du congrès de réunification fédérale, le syndicalisme d'organise à partir du syndicat local des métallurgistes.

1946 : la situation évolue avec la suppression des syndicats dits « régionaux » au profit d'USTM dont le périmètre peut être régional ou départemental.

1948 : le congrès fédéral réaffirme la nécessité de créer une USTM dans chaque département mais ce projet se heurte aux difficultés matérielles sur le terrain.

1952 : les principales USTM sont celles de la Seine, du Rhône, du Nord, de la Moselle et de la Meurthe-et-Moselle.

1979 : les USTM sont devenues la structure de référence, dont le rôle est « d'assurer et d'assumer la mise en œuvre de l'activité de la Fédération sur leur territoire. »

1980-1990 : Durant les années 80, les points d'appui des syndicats et sections syndicales sont en principe les USTM et les unions locales, dont le développement et le renforcement sont soutenus par la Confédération. En 1990, on dénombre une vingtaine d'USTM.

2008 : on note l'évolution de nos animations régionales avec la tenue de conférences régionales, en lien direct

avec les syndicats et les USTM. A partir de 2015, se créent des coordinations ou des collectifs régionaux pour anticiper la fusion des régions qui passent de 22 à 13.

2016 : démarrage des négociations nationales entre l'UIMM et les quatre organisations syndicales représentatives de la branche (CGT, CFDT, CGC et FO) pour la mise en place d'une convention collective nationale.

2022 : le congrès fédéral décide de franchir une nouvelle étape dans l'évolution des USTM/CCM, par le développement des syndicats locaux des métaux et la tenue de la première conférence nationale des USTM/CCM.

2024 : application de la nouvelle convention collective nationale. Disparition des 76 conventions collectives territoriales, de la convention collective nationale IC et de celle de la Sidérurgie.

Tableau de bord

L'effectif des entreprises de la Métallurgie est de 1 600 000 salariés. La CGT compte 48 030 adhérents : 39 772 actifs et 8 258 retraités. Sa représentativité au niveau national est de 27,73 %. Elle compte 2 675 bases, 9 100 adhérents isolés (19 %) et 985 syndicats de moins de dix adhérents (37%).

On compte actuellement 12 collectifs régionaux, 61 USTM, 14 CCM et 8 correspondants.



2. Etat des lieux des USTM et CCM

Etat des lieux

La Fédération a lancé en juin 2023 une enquête en vue de faire un état des lieux des USTM et de leur fonctionnement. 86 % des USTM y ont répondu.

Le fonctionnement

On constate dans les USTM une disparition des commissions exécutives, remplacées par des collectifs d'animation qui sont plus souples pour l'animation et plus adaptés aux besoins des syndicats.

La composition des collectifs d'animation varie selon les besoins et les moyens du département : 3 à 10 camarades qui se réunissent entre 5 et 12 fois par an.

Très peu disposent de collectifs spécifiques, en raison du manque de moyens humains et d'engagement des syndicats. Cela pénalise l'activité des USTM, notamment sur la répartition des tâches, par exemple sur les questions de vie syndicale et d'organisation, qui nécessitent une attention particulière.

Le fonctionnement

80 % des USTM organisent des formations syndicales, pour moitié de CSE/CSST. Pour la seconde moitié, il s'agit de journées d'accueil ou d'étude sur la CCN, les salaires, les ICT, les jeunes, les femmes, la retraite ou le déploiement. Des formations sont également organisées conjointement avec l'interpro.

33 % des USTM tiennent des permanences juridiques au moins une fois par semaine. La moitié des USTM n'ont pas de syndicat local des métaux dans leur département.

Moyens de fonctionnement – diversité de situation

37 % des secrétaires généraux ont un temps syndical financé par la CGT, 32 % ont un temps syndical financé par l'employeur et 31 % ont des heures de délégation ou sont bénévoles.

50 % des USTM reçoivent une cotisation syndicale par les syndicats, qui est variable selon le département et l'historique. La cotisation peut varier de 3 euros par mois à 1 euro par syndiqué et par an.

10 USTM ont à disposition du personnel administratif, dont la moitié en Ile-de-France.

Les trois-quarts des USTM/CCM ont au moins un bureau, souvent mis à disposition par les UD ou les UL, dont 40 % à la charge des USTM. Concernant les véhicules de fonction, nous en comptons 7.

Autres ressources et charges

Seulement 17 départements fonctionnent avec d'autres ressources telles que les souscriptions, l'édition d'un journal, les formations, etc.

La nature des charges reste quasiment la même pour nos USTM/CCM, comme l'affranchissement, les repas, les transports et déplacements, les locaux, les fournitures, etc.

Réponses à l'enquête au sujet des aides attendues

Les principaux besoins exprimés par les USTM et CCM portent sur les moyens humains et financiers.

- ▷ Intervention de la Fédération pour le paiement des cotisations des syndicats aux USTM.
- ▷ Mutualisation des moyens entre les petites et grandes USTM/CCM.
- ▷ Implication des syndicats dans la vie des USTM/CCM.
- ▷ Comment mettre en place un syndicat local des métaux pour organiser les petites bases et les syndiqués isolés ?
- ▷ Trouver d'autres ressources pour le financement de l'activité des USTM/CCM.
- ▷ Aide pratique pour gérer et animer une USTM/CCM.
- ▷ Décentralisation de certaines formations syndicales fédérales dans les départements.

3. Pistes de travail

Quelles animations USTM-CCM ?

L'implication des syndicats est essentielle dans la vie des USTM-CCM.

Nos animations régionales ont un rôle majeur avec la direction fédérale pour coordonner et mutualiser les moyens.

Quels besoins ?

- ▷ Un travail croisé entre professions et territoires.
- ▷ Un travail de proximité entre les syndicats et les bassins d'emploi.
- ▷ Dans le fonctionnement
- ▷ Aide à la préparation de congrès d'USTM.
- ▷ Connaissance du terrain sur lequel l'USTM doit évoluer pour gagner plus de proximité avec les syndicats. Cela implique un état des lieux du salariat, des bassins d'emploi et de nos forces organisées.
- ▷ Pour organiser les petites bases et les syndiqués isolés, et conformément à la décision du dernier congrès, il est nécessaire de créer des syndicats des métaux locaux.
- ▷ Il est également primordial d'avoir des collectifs « *vie syndicale* » dans chaque USTM.

Au niveau de la communication

Il existe un projet de mise en ligne d'une base de données de nos animations en territoire. L'idée serait de mettre à disposition :

- ▷ un outil de connaissance, des informations et expériences sur la vie CGT en territoire par la diffusion de modèles de tracts, brochures, matériel...
- ▷ des négociations, des éléments juridiques, des expériences en territoire et des comptes rendus de commissions paritaires en territoires;
- ▷ des éléments d'animation pour le fonctionnement et la vie syndicale de nos USTM/CCM/animations régionales.

Quelles revendications ? Quels argumentaires ?

Un outil d'aide aux syndicats :

- ▷ pour élaborer des contenus revendicatifs et les fédérer (NAO, minima conventionnels, etc) ;
- ▷ pour tisser des liens et des coopérations, avec les structures de la CGT en territoire ;
- ▷ pour gagner la mobilisation des salariés et obtenir une convention collective de haut niveau ;
- ▷ pour renforcer le travail croisé sur les questions de filières industrielles/territoires et renforcer les convergences.
- ▷ Vie syndicale et syndicalisation
- ▷ Une vocation de proximité pour que l'USTM soit un espace de vie où les syndicats petits et grands échangent et s'entraident.
- ▷ Une capacité à animer une qualité de vie syndicale dans laquelle les syndicats jouent un vrai rôle.
- ▷ En développant une formation syndicale de proximité et d'accueil des nouveaux adhérents et militants.
- ▷ En construisant des plans de syndicalisation, de continuité

syndicale et de parrainage, en lien avec les UL et les UD.

Quels financements ?

- ▷ Une meilleure utilisation de l'aide fédérale pour les territoires dont le montant annuel est de 40 000 euros.
- ▷ Evolution progressive du montant de la cotisation syndicale vers 1%.
- ▷ Un suivi et une aide de la Fédération pour le paiement des cotisations des syndicats aux USTM/CCM
- ▷ Le renforcement des coopérations et des mutualisations de moyens avec les départements limitrophes
- ▷ Les droits syndicaux des entreprises pour le financement de moyens en temps.
- ▷ Une possibilité de financement fédéral de moyens en temps selon le budget annuel de la Fédération.
- ▷ Développement de la formation syndicale

4. Feuille de route

- ▷ Assemblées, congrès et plan de visites des syndicats en territoire.
- ▷ Tenue des conférences régionales (2024/2025) dans les 13 grandes régions.
- ▷ Lancement de la préparation du 43ème congrès fédéral.
- ▷ Plan de déploiement en territoire autour des élections professionnelles, TPE et la syndicalisation.
- ▷ Formation syndicale des nouveaux animateurs en territoires, déclinée en région.
- ▷ Des syndicats locaux des métaux pour tous les départements.
- ▷ La communication et la mise en place d'un accès à une base de données de nos animations régionales, USTM et collectifs métaux.

Débat

Jessy BROGNIEZ, MFS

Dans le Finistère, nous avons deux syndicats d'isolés – Brest pour le Finistère nord, Quimper pour le Finistère sud – et nous travaillons en parfaite corrélation, mais force est de constater que, dans ces deux syndicats, nous manquons considérablement de moyens pour rassembler nos syndiqués, constitués pour la plupart en sections syndicales de deux camarades. Pour le Finistère Sud, nous avons peu de grosses entreprises de la Métallurgie. La plus grosse qui apporte son appui au syndicat est Cummins ; les autres sont absentes, ce qui nous pose vraiment question.

On sonne rarement à la porte du syndicat CGT Métaux du Finistère pour nous dire que tout va bien. Chaque section créée apporte de l'énergie à dépenser, soit dans des problématiques liées à son entreprise, soit à la construction du CSE.

Dans le Finistère, le patronat applique les jours de formation à la lettre. A titre d'exemple, une entreprise de 50 salariés n'a droit qu'à 36 jours de formation (syndicale, économique et sociale) par an. On peut dire que le niveau 1 entier n'est plus dans la boucle dans nos entreprises, ce qui nous met en difficulté pour participer à des journées d'études. La formation est

à mon sens le pilier pour faire grandir et évoluer nos camarades auprès des CSE et du syndicat. Comment faire avec si peu de jours ?

Nous n'avons dans le syndicat qu'un seul mot d'ordre : le renforcement. Après plusieurs campagnes de syndicalisation qui ont tout de même permis la création de sections et le renforcement du bureau, nous restons très fragiles. Dès lors que nous avons un camarade qui, pour X raison, ne s'implique plus, cela met en péril tout le syndicat et reverse la pression sur les autres camarades qui sont déjà bien pris par leurs CSE respectifs et autres mandats, ce qui a déjà coûté un arrêt total du syndicat.

La plus grosse section pour le syndicat CGT du Finistère sud est l'entreprise Le Guellec Tubes, entreprise avec 10 % de syndiqués. Les autres sections sont en phase de construction dans la syndicalisation et nous y mettrons nos forces pour ce faire. Nous déplorons le peu de syndiqués qui s'impliquent dans le syndicat, pour les isolés, et qui prennent le syndicat pour de la prestation de services.

Nous avons dans nos discussions plusieurs fois évoqué le fait qu'une USTM serait rassembleuse pour les syndicats du Finistère – on l'a constaté avec la mise en place du collectif Métaux 29. La question qui se pose est la suivante : comment faire quand des syndicats ne veulent pas entendre parler, que c'est du chacun pour soi au sein même de la CGT ? Notre idée n'est pas de convaincre mais de combattre



ensemble les objectifs de l'UIMM et du gouvernement. Nous l'avons vu avec la nouvelle convention collective nationale : beaucoup de salariés se sont tournés vers la CGT. Nous n'avons pas manqué de les recevoir, ce qui a permis de booster un peu notre syndicalisation. Nous croyons toujours en la possibilité de grandir malgré notre fragilité.

Pour conclure, nous sommes en manque de moyen en termes de temps et de formation en raison du nombre de jours. La plupart des entreprises du territoire fonctionnent en équipes successives, ce qui ajoute des difficultés pour nous voir, vu le peu d'heures dont nous disposons. A noter que les membres du bureau sont investis dans différents mandats (CTR, CPREFF, etc.). Nous espérons avoir quelques pistes avec cette journée.

Jean-Marie LIRON, USTM 88 (Vosges)

Il me semble important que les USTM portent les revendications de notre Fédération. Un accord scélérat passé avec certaines organisations syndicales a diminué nos moyens dans les départements. Nous avons besoin de nous saisir des commissions paritaires qui vont être mises en place pour y porter les revendications des métallos – actifs comme retraités : augmentation des rémunérations, reconnaissance des compétences, égalité professionnelle entre hommes et femmes, Sécurité sociale à 100 %, etc.

Florent TRINQUART, USTM 36 (Indre)

L'USTM 36 a instauré une cotisation annuelle de 10 euros par syndiqué. Comme nous avons 180 adhérents, cela fait un budget d'environ 1 800 euros pour faire fonctionner l'USTM.

Bien que je n'aie qu'un mandat de CSE (21 heures) et de DS (10 heures), je suis détaché à plein temps. La Fédération a négocié un détachement de 50 heures par mois.

Christophe JACQUEMAIN, ArcelorMittal Gandrange, USTM 57 (Moselle)

Nous devons nous occuper de notre organisation avant les institutions. Depuis que je suis secrétaire du CSE de mon entreprise, en novembre dernier, je réalise combien les institutions mises en place par nos gouvernants peuvent « dévorer » les militants. C'est la qualité de vie syndicale au sein des syndicats qui permet de s'en détacher en donnant la priorité à la CGT – syndicats, USTM, Fédération, UL et UD. Les moyens ne font que diminuer depuis des dizaines d'années à travers les différentes réformes du Code du travail. Avant 1968, les syndicats n'étaient pas dans les entreprises et on veut à nouveau nous en chasser. Certaines structures ont des moyens, d'autres moins. Il faut donc les mutualiser, donner la priorité à nos organisations et laisser l'institutionnel en arrière-plan.

Olivier PIAIA, USTM 88 (Vosges)

Dans les Vosges, nous avons beaucoup de petites bases et notre objectif pour 2024 est de créer un syndicat départemental afin de libérer des moyens pour tout le monde. Nous leur en avons parlé et une majorité d'entre elles s'est dite d'accord.

Antoine MARCHESE, USTM 06 (Alpes-Maritimes)

Les USTM n'ont pas accès à la base de données des syndiqués et ne sont pas toujours informées de l'identité des DSC ou des RS dans les entreprises. Il faudrait que nous puissions accéder à la base de données pour les contacter.

Dans les Alpes-Maritimes, les syndiqués isolés sont rattachés à des sections multipro d'UL qui ne reversent pas toujours ce qu'elles devraient. La communication entre les UL et les USTM ne se fait pratiquement pas.

Les lieux de négociation sont aussi de plus en plus centralisés, surtout dans les entreprises du CAC 40, et les récentes

réformes ne nous aident pas pour les moyens. Il est également difficile de trouver des personnes pour s'occuper de l'USTM. Autre difficulté : dans les Alpes-Maritimes, la moitié des emplois de la Métallurgie se trouve dans les garages, qui relèvent de leur propre convention collective et ne voient pas d'intérêt dans l'USTM.

La question est donc de savoir comment fédérer tout cela et trouver des axes de travail pour les évolutions futures. Il faut aussi informer les autres fédérations que la non-reconnaissance des diplômes introduite par la nouvelle convention collective nationale risque de devenir la norme dans les autres branches.

Thierry BOUET, USTM 72 (Sarthe)

Sur notre territoire, nous avons des syndicats dans des entreprises de différente taille, dont certains fonctionnent en autarcie au sein de leur groupe. Pour eux, la coordination se fait plutôt au niveau national et nous ne sommes pas toujours aidés, d'autant que les syndicats des petites entreprises ont perdu énormément de moyens, pour suivre des formations notamment, et nous devons en permanence régler des situations qui ne devraient pas avoir lieu. La Fédération veut développer les USTM mais il faudrait que l'ensemble des syndicats de la Métallurgie ait conscience que l'animation fédérale passe par les USTM et participe aux collectifs et USTM. Or beaucoup s'y refusent. Nous avons donc besoin de sensibiliser l'ensemble des syndicats à cette démarche.

Concernant les syndicats multipro et les UL, les syndiqués isolés répertoriés dans Cogitiel sont inconnus de la Fédération. Il existe un fort manque de communication avec les UD et les UL pour faire connaître les syndiqués de la Métallurgie dans leur territoire.

Valérie MORA, USTM 33-47 (Gironde-Lot-et-Garonne)

Il y a quatre ans, notre USTM proposait une permanence juridique par semaine, assurée par un retraité et un actif. Sur notre territoire, nous mettons tous la main à la pâte. C'est un petit groupe de quatre ou cinq personnes qui a relancé l'USTM 33 voilà quatre ans. Nous avons tenu un congrès en décembre, commencé à créer des collectifs. Nous faisons par exemple de plus en plus de formations et quatre camarades vont suivre une formation de formateurs à Courcelle. Deux formateurs du Lot-et-Garonne sont également prêts à venir en renfort sur le territoire de l'Aquitaine. Notre collectif, qui se réunit une fois par mois, réunit une vingtaine de syndicats. Notre but pour cette année sera de l'étoffer et, surtout, de récupérer les syndiqués rattachés aux UL.

Gérard BRION, USTM 53 (Mayenne)

Depuis quatorze ans que je suis secrétaire de l'USTM 53, je n'ai jamais reçu aucun moyen de la part de la Fédération. J'ai toujours travaillé sur mes heures de délégation. Notre USTM est petite (274 syndiqués répartis dans une quinzaine de syndicats) mais nous avons quand même

besoin de moyens pour fonctionner. La cotisation à notre USTM est de 50 centimes. Autre source de revenus : nous tenons souvent un barbecue et une buvette pendant les manifestations. Je pense qu'il devrait y avoir au niveau de la Fédération une feuille de route pour définir les règles d'attribution des moyens aux USTM.

Emmanuel GAUCHY, USTM 31 (Haute-Garonne)

En Haute-Garonne, nous avons à peu près mille syndiqués et trois syndicats des métaux constitués qui en représentent à peu près le quart. Pour faire vivre la vie syndicale dans ces petites structures, nous avons fait le choix de travailler avec les UL afin d'y identifier les syndiqués isolés et de leur donner des informations sur la Fédération et ses revendications. Ce travail avec les UL me semble important car il permettra de redynamiser certaines UL qui ne fonctionnent pas très bien.

J'ai un message à faire passer à la Fédération: avec la nouvelle convention collective nationale, nous ne savons pas comment seront composés les collèges électoraux. Il faut avoir une vraie position politique car nous devons progresser

parmi le 3^{ème} collège, qui regroupe la moitié des salariés de la métallurgie de Haute-Garonne.

Patrick BERNARD, USTM 38 (Isère)

Avant de culpabiliser certains camarades, il ne faut pas oublier qu'il y a des responsabilités dans la situation actuelle. Depuis les dernières lois, nous avons 24 % d'élus en moins et les élus actuels doivent en faire plus avec le même temps. Cela fait partie de la stratégie patronale visant à éloigner les élus du terrain et, apparemment, cela fonctionne plutôt bien. Il faut faire comprendre à nos camarades que ces lois sont issues de la volonté du patronat de casser le syndicalisme de terrain. Il faut que nos camarades retrouvent des débats d'idées dans les USTM. Il faut aussi parler de la double besogne, que beaucoup dans nos rangs ont oubliée. Bien sûr que nous devons y parler de métallurgie mais nous devons aussi travailler sur l'idéologie. Si nous ne sortons pas d'une logique purement institutionnelle, nous n'y arriverons pas. Nous avons donc besoin d'USTM qui prennent le temps du débat et forment nos militants. C'est la première chose à faire.

Sur la double besogne, nous avons vraiment besoin de dire dans quelle société nous voulons vivre demain. Le patronat utilise les élus pour accompagner les choix stratégiques des entreprises mais nous ne pouvons pas sortir de ce cadre et nous avons de plus en plus de mal à proposer aux salariés un choix de stratégie autre que celui qui nous est proposé. Les USTM doivent être le lieu où en débattre.

Thierry BOUET, USTM 72 (Sarthe)

Le nouveau dispositif conventionnel a alerté certains salariés d'entreprises où nous n'étions pas organisés. Ainsi, dans la Sarthe, un salarié de Faure Herman est venu nous voir à l'USTM, nous l'avons reçu, aidé à monter une liste dans son entreprise





© DR

et il a obtenu 66 % des voix aux dernières élections.

Frédérique SLIMANE, Canon France, USTM 75 (Paris)

Chez Canon, la CGT a été détrônée par la CGC lors des élections de 2022. Nous sommes convaincus qu'ils ont acheté la paix sociale avec l'employeur et les réunions de CSE se sont transformées en «salon de thé» – il ne s'y passe jamais rien. Nous nous sommes alors dit que notre fonds de commerce était d'aller rencontrer les salariés sur le terrain, de discuter avec eux et de nous faire connaître. Nous allons donc nous détacher de ces réunions institutionnelles en n'y laissant que deux ou trois titulaires – ainsi que des suppléants – face à l'employeur et pendant ce temps, nous passerons dans les étages pour discuter avec eux. Nous allons continuer car c'est cela que nous devons faire.

Catherine CANAL, Tefal, USTM 74 (Haute-Savoie)

Voilà deux ans, quand Patrick Bernard a relancé l'USTM 74, nous n'étions que deux ou trois. Aujourd'hui, de nouveaux camarades de Haute-Savoie nous

rejoignent, une dynamique commence à se mettre en place et nous espérons que d'autres camarades du département nous rejoindront prochainement.

Notre territoire est toutefois assez éclaté géographiquement et malgré la présence de nombreux syndicats, nous avons du mal à nous rassembler physiquement et régulièrement. C'est dommage car nous sommes intimement convaincus que nous avons beaucoup de choses à partager pour faire progresser la CGT dans notre département.

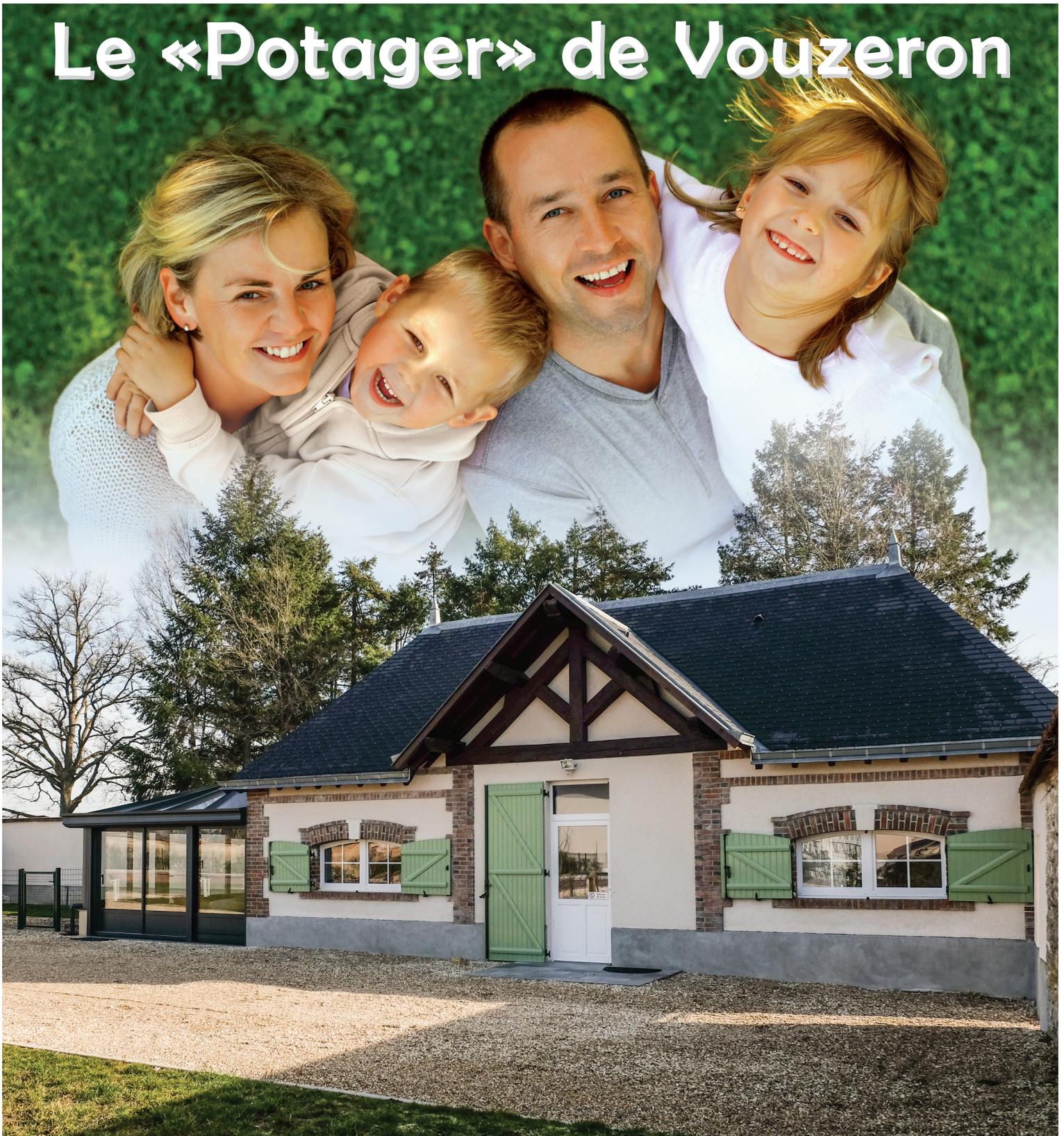
Didier SIBILLE, USTM 54 (Meurthe-et-Moselle)

Depuis deux ans, nous essayons de relancer l'activité de notre USTM. Nous avons réussi à mettre en place un collectif d'animation. La difficulté, c'est de démontrer aux syndicats l'utilité d'avoir une USTM. C'est aussi de faire comprendre aux grands syndicats qu'il faut mutualiser nos moyens. De son côté, l'interpro nous voit comme des ennemis car en créant des syndicats départementaux, nous leur enlevons des adhérents, donc une source

financière, alors que nous avons le même objectif qu'eux.

Sur la convention collective nationale, ses effets néfastes commencent à tourner en notre faveur. Nous venons par exemple de monter une section syndicale dans le fief de l'animateur régional de la CFDT, où nous avons fait dix adhésions, dont cinq ex-adhérents de la CFDT. La prochaine phase sera l'action juridique mais il faudra monter les procédures avec la Fédération pour ne pas faire n'importe quoi et gagner.

Le «Potager» de Vouzeron



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

Vie syndicale et renforcement

Table ronde



Abdelaziz BOUABDELLAH, **Responsable fédéral Vie Syndicale**

La prochaine quinzaine fédérale de syndicalisation aura lieu du 18 au 29 mars. En 2023, nous nous étions fixé l'objectif de faire 5 000 adhésions nouvelles et nous en avons réalisé 4 800, suite notamment à la bataille contre la réforme des retraites, ce qui ne suffit malheureusement pas à résoudre notre problème de « panier percé ». D'où l'importance de rappeler que la syndicalisation ne se résume pas aux quinzaines de syndicalisation mais qu'elle est une affaire de tous les jours.

En matière de vie syndicale, chaque USTM a reçu régulièrement, via Jean-Pierre Guérin, le ciblage réalisé par la Confédération sur les entreprises où nous ne sommes pas implantés. Pour mémoire, grâce aux USTM qui ont joué le jeu, nous avons créé 84 bases nouvelles l'année

dernière. La Fédération met aussi à votre disposition un module de formation sur la reconquête électorale.

Nicolas COHARD, USTM 38 (Isère)

En Isère, nous avons mis en place un plan de renforcement via la syndicalisation et le parrainage.

La syndicalisation est un sujet d'importance car c'est dans les secteurs où il y a le plus de syndiqués que le rapport de forces est le plus fort et que l'on obtient le plus de conquêtes sociales. C'est par exemple en 1946, lorsque la CGT comptait 5 millions d'adhérents, que nous avons conquis la Sécurité sociale.

Le bureau de notre USTM a décidé de faire du 7 avril la journée du droit à se syndiquer. L'idée était d'envoyer un tract de syndicalisation aux bases deux semaines avant cette date, puis de les appeler à le distribuer aux salariés. Cela a été plus ou moins bien pris par les bases.

Depuis 2021, nous commençons à préparer cette campagne dès le mois de décembre de l'année précédente. L'année dernière, le plan de travail s'est déroulé de la manière suivante.

En janvier, à la réunion du bureau, nous avons commencé à rédiger des tracts. Nous avons fait des vidéos, par exemple

avec Yvan Le Bolloc'h. Nous avons aussi décidé de parler de la continuité syndicale et lancé une adresse aux syndicats pour qu'ils nous préviennent des départs en retraite, afin que nous fassions le lien avec les syndiqués concernés.

Dès février, nous avons envoyé le tract de syndicalisation à l'ensemble des syndicats. Mais envoyer un e-mail ne suffit pas, alors nous avons fait des relances téléphoniques. Nous avons aussi décidé de cibler une entreprise où la CGT n'était pas implantée. Dès le mois de mars, nous avons fait un rappel tous les 15 jours pour bien ancrer la campagne dans les esprits. Nous avons aussi fait un point syndicalisation lors de l'AG de notre USTM. Nous considérons en effet que ce n'est pas seulement aux élus et au mandatés mais aussi aux syndiqués de faire d'autres syndiqués. Chez Becton, nous sommes ainsi passés en deux ans de 85 à 150 adhérents grâce aux adhésions faites par les syndiqués.

Le 7 avril, le tract a été distribué dans l'ensemble des bases et nous avons fait un bilan de la campagne en juin. Dans notre département, nous avons fait 57 adhésions nouvelles en 2017, 66 en 2018, 101 en 2019, 157 en 2021 – année où nous avons vraiment lancé notre campagne de syndicalisation – et 279 en 2022. Grâce à cela, nous avons réussi à inverser la tendance du panier percé puisque nous



sommes passés de 1 851 à 1 956 adhérents entre 2020 et 2022. On voit donc bien que quand on prend à bras le corps la syndicalisation, cela fonctionne. Il faut oser poser la question de la syndicalisation aux salariés. Cette campagne est désormais mise en place par les USTM de l'ensemble de la région Auvergne-Rhône-Alpes

Le renforcement de la CGT passe aussi par son implantation là où elle n'est pas présente. Nous nous sommes saisis du plan de renforcement électoral envoyé aux USTM par la Fédération. Chez Mafelec par exemple, nous avons distribué des tracts avant les élections mais nous n'avons pas réussi à nous y implanter, même si nous avons fait un adhérent. Nous en avons fait de même chez Bourgeat, où nous avons fait deux adhésions et où nous pourrions monter une liste. Cela démontre que le parrainage peut nous permettre de nous implanter là où nous ne sommes pas.

Les USTM ont un rôle essentiel dans le renforcement syndical. Elles ont aussi pour rôle de faire vivre la solidarité entre camarades dans les territoires. Nous avons par exemple organisé en juin des manifestations de soutien aux camarades de la CGT victimes de répression syndicale. Notre USTM organisera aussi, en lien avec l'UL, des rassemblements de soutien aux salariés de l'entreprise Fontaine Insertion le 28 mars.

Concernant notre renforcement idéologique, nous essayons d'organiser des débats de société. Voilà deux jours, lors de l'AG de notre USTM, nous avons par exemple tenu un débat sur la reprise en main de l'outil de travail par les travailleurs, après diffusion du film Reprise en mains de Gilles Perret, avec la participation de l'essayiste Benoît Borrits.

En conclusion, les USTM sont des outils indispensables pour le renforcement de la CGT, pour faire le lien avec les syndicats et faire vivre la solidarité entre camarades.

Christophe JACQUEMAIN, ArcelorMittal Gandrange, USTM 57 (Moselle)

Dans l'Est de la Moselle, se trouve une entreprise de 400 salariés (dont 50 % de femmes) dont nous n'avions pas connaissance. Aujourd'hui, nous y avons cinq élus dont un cadre et quatorze syndicats. Comment en sommes-nous arrivés là ?

En juillet 2019, nous avons tenu un congrès pour relancer l'USTM de la Moselle. En juillet 2022, nous avons reçu un coup de fil de l'UD, qui nous a dit que deux camarades cherchaient à contacter un métallo car elles rencontraient des problèmes dans leur entreprise. Je les ai rappelées et leur ai donné rendez-vous à l'union locale. Dans la perspective des élections dans leur entreprise, nous avons rédigé un tract en commun, que nous avons distribué devant les locaux de leur entreprise. Un cadre n'a pas eu peur de sortir du bois et nous avons pu monter une liste.

Ce que nous avons retenu de la création de cette base, c'est le lien déterminant entre les structures de la FTM et les structures interprofessionnelles, malgré des relations parfois difficiles. Pour ma part, je siège au bureau de l'UD, ce qui permet de connaître les camarades en responsabilité dans les unions locales et de mieux identifier les salariés isolés.

Jacques MORVAN, syndicat des métaux de Brest 29 (Finistère)°

La nouvelle convention collective nationale a fait couler beaucoup d'encre dans les entreprises. Nous avons ainsi été appelés par les salariés d'entreprises où nous avons monté des sections. Nous avons aussi réussi à recréer des liens avec l'UL de Landerneau, secteur où nous avons réussi à monter trois bases, ainsi qu'avec certains syndicats comme celui de SDMO où nous sommes désormais majoritaires.

Patrick ROHEE, SKFSaint-Cyr-sur-Loire, animateur du collectif Métallurgie 37 (Indre)

L'Indre est un département sinistré pour la Métallurgie. Après beaucoup de fermetures d'entreprises, le collectif 37 vivait, avec huit bases organisées, et nous nous interrogeons sur sa pérennité. L'idée nous est alors venue qu'il devait y avoir des camarades d'autres secteurs qui connaissent les mêmes problèmes que nous. En lien avec l'UL 37 et l'UD 37, nous les avons donc invités à travailler avec nous sur tous les thèmes : revendications des salariés, emploi, maintien des industries sur le territoire. Nous organisons toutes les quatre à cinq semaines des journées d'étude pendant lesquelles nous évoquons nos problématiques et le travail de syndicalisation que nous pouvons faire dans nos syndicats. Cela marche car ce collectif a récupéré beaucoup de syndiqués isolés de la Métallurgie. Nous pouvons aider des bases CGT à se monter. Nous étions aussi très fiers, lors de la bataille des retraites, d'être tous derrière la banderole du collectif métaux 37.

Jennifer AUBERT, USTM 52 (Haute-Maine)

Nous avons créé l'USTM 52 lors des négociations sur la convention collective nationale mais les syndicats du département n'étaient pas concernés car ils étaient couverts par des accords d'entreprise plus favorables. Or tous les accords d'entreprise ont été dénoncés et nous nous retrouvons en difficulté car notre USTM dépend de l'UD pour ses finances. Il faudrait donc y travailler avec Amar car nous sommes parfois confrontés à une UD qui semble presque vouloir nuire à nos décisions... Nous aurions besoin du soutien de la Fédération.

Frédérique SLIMANE, Canon France, USTM 75 (Paris)

Chez Canon, nous ne pratiquons pas la politique de la chaise vide. Nous faisons simplement participer les élus suppléants

aux réunions du CSE tandis que les camarades plus expérimentés vont à la rencontre des salariés.

Je voudrais parler de l'engagement des jeunes et des cadres dans la CGT. Comment préparer l'avenir en les intégrant ? Chez Canon, les deux tiers des salariés sont des cadres et les jeunes sont de plus en plus individualistes. Nous avons du mal à les fédérer autour des idées et nous avons du mal à construire une CGT forte et revendicative. Comment construire le collectif et rassembler les salariés en les intégrant à nos luttes ? Les jeunes et les moins jeunes ne nous suivent plus dans nos luttes alors qu'ils sont notre avenir. Il est vraiment temps de réagir mais nous ne savons pas comment. Peut-être trouverons-nous des réponses dans cette assemblée. C'est inquiétant pour l'avenir de la CGT et du syndicalisme en général.

**Marie-Laure CORDINI, ST
Microelectronics, USTM 38 (Isère)**

Quand je suis arrivée à l'UD 28 en 2017, la CGT comptait 650 000 adhérents ; aujourd'hui, elle n'en compte plus que 580 000. Il faut donc faire de notre renforcement une priorité et c'est pour cela que les campagnes de syndicalisation sont importantes. Le travail avec les UL est aussi important, comme nous l'avons fait en Isère avec l'UL de Roussillon ou un syndicat s'est créé chez Copal qui a fait 40 syndiqués en deux ans.

Sur les élections professionnelles, il existe une formation qui donne de bons résultats. Nous en avons organisé quelques-unes en Isère et constaté que nous avons gagné des points après chacune d'elles. Nous avons aussi créé un collectif ICT afin de travailler sur les thématiques propres à ces catégories.

**Eric GEREAUD, Leroy Sommer,
USTM 16 (Charente)**

Nous sommes en train de reconstruire l'USTM de Charente. Elle se reconstruit

aussi grâce à la convention collective qui pose problème dans de nombreuses entreprises. Nous avons vu venir à nous des salariés de grosses entreprises mais aussi de petites, confrontés à des situations dramatiques avec des classifications catastrophiques, et nous avons essayé de les aider autant que possible. Ce travail est possible car je suis à l'union départementale où je peux avoir des échanges avec les syndicats, ce qui nous a permis de relancer les réunions de l'USTM. Nous sommes en train d'élaborer, avec les UL du département, un plan de distribution de tracts qui ciblera les entreprises de la Métallurgie où nous ne sommes pas implantés.

Je partage l'idée de créer des syndicats des métaux dans les départements. La difficulté est de savoir avec qui les faire vivre car les camarades ne veulent pas prendre beaucoup de responsabilités et cela retombe encore une fois sur l'USTM.

**Yann LELOIR, Tour Eiffel, USTM 75
(Paris)**

Pour syndiquer, nous organisons des opérations de déploiement dans les entreprises et des campagnes de syndicalisation. Nous délocalisons aussi les réunions de notre bureau dans les UL pour retrouver les syndiqués isolés. On peut aussi syndiquer via les PAP mais nous sommes en grande difficulté sur ce point faute de moyens.

L'élément essentiel pour la syndicalisation, c'est la lutte. Quand on lutte, on syndique, dans les entreprises comme au niveau de la branche. L'USTM a en effet un rôle de charnière entre la branche et les syndicats, comme lors du conflit sur les retraites ou la négociation de la convention collective nationale, et cela nous a permis de faire des syndiqués.

Je pense enfin que nous avons une vraie question à nous poser car notre salariat change et comprend de plus en plus d'ICT.

Il faut aller vers eux car ils ont aussi des revendications.

**Lionel LEVESQUE, USTM 53
(Mayenne)**

Nous avons beaucoup de mal à faire adhérer des jeunes à notre syndicat, même s'ils n'ont rien contre nos revendications. Pour moi, l'individualisme est l'opposé total du syndicalisme. Comment faire remonter la mobilisation et la syndicalisation ? Avec la mise en place du CSE, nos heures de délégation ont diminué et lors de la mise en place de la convention collective nationale, nous avons été « matraqués » de réunions. Certains salariés – et même des syndiqués CGT – se sont alors montrés très proches du patron en espérant obtenir une meilleure cotation. Dans mon entreprise, nous avons perdu de l'investissement syndical. Comment faire pour conserver ses convictions syndicales ?

**Abdelaziz BOUABDELLAH,
Responsable fédéral Vie Syndicale**

Plusieurs sujets ont été évoqués dans vos interventions : spécificités des ICT, syndicalisation des jeunes, continuité syndicale... Comme vous l'avez tous compris, la syndicalisation est le « nerf de la guerre » et les USTM restent des outils de proximité au service des syndicats pour travailler sur ces questions et leur apporter de l'aide.

La quinzaine de syndicalisation commencera la semaine prochaine et je compte sur les USTM pour mettre en œuvre des plans de travail partout, sur la base du ciblage qui leur a été envoyé par le collectif fédéral chargé des élections professionnelles. Il faut aussi rendre nos USTM plus attractives pour éviter que les syndicats se replient sur eux-mêmes et je vous invite à vous inspirer de ce que font certaines d'entre elles.

Présentation de l'UFM

Nicola GIGLIO

Président de l'Union fraternelle des métallurgistes



Notre Union fraternelle des métallurgistes est le fruit de la réflexion des métallos parisiens tels que Jean-Pierre Timbaud, Henri Gautier, Jean Borne, Alfred Costes ou Maurice Lacazette, qui ont eu l'idée, après les grandes luttes de 1936 et au sortir de la Seconde Guerre mondiale, d'investir dans un patrimoine répondant à des besoins sociaux immédiats.

En 1937, Benoît Frachon disait : « *le syndicat n'a pas chaque jour des revendications de salaires à présenter. Il n'a pas en permanence l'action collective, la lutte gréviste à préparer ou à diriger. Et cependant il peut être utile quotidiennement à ses adhérents.* » Benoît Frachon et Ambroise Croizat seront à l'initiative de la création de l'UFM.

C'est à cela que se sont attachés nos camarades en investissant dans ce patrimoine et voilà comment, au lendemain des luttes victorieuses de 1936, nos anciens ont mis en marche ce qui allait devenir l'UFM, avec l'idée de démontrer qu'il est possible de gérer autrement les activités sociales au service des salariés et de leurs familles.

Le siège de l'UFM, qui se situe au 94 rue Jean-Pierre Timbaud, a vécu des moments de l'histoire, notamment celui de la solidarité pour l'Espagne républicaine et les brigades internationales. La Cour du « 94 » était le point de départ et de retour des brigades internationales.

Je voudrais ici citer la mémoire de Henri Rol-Tanguy, un dirigeant de notre Fédération qui participa à cette guerre, mais aussi à la Libération de Paris et à la reddition des Allemands.

Durant la guerre, le programme du Conseil national de la Résistance est construit, avec des avancées importantes, puis viendra le droit de vote des femmes. Comment ne pas s'arrêter un moment pour saluer la récente inscription du droit à l'IVG dans notre constitution ?

Ambroise Croizat, dirigeant de notre Fédération, devient Ministre du Travail : c'est la création de la Sécurité sociale et des comités d'entreprise. Ce sont les premières réflexions sur la médecine du travail et la création, en 1953, du centre de santé au travail Pierre Rouquès, géré par notre hôpital Pierre Rouquès et l'UFM. Toutes ces réalisations sont l'objet d'attaques répétées du gouvernement et du patronat, qui ont vu notamment dans la Sécurité Sociale une manne financière plutôt qu'un système solidaire. L'UFM et la CGT ont su

faire la démonstration qu'il était possible de faire autrement.

Un point important de l'activité de l'UFM réside dans l'aide syndicale pour les métallos de la région parisienne, dont je vais vous citer quelques exemples : des secrétaires administratives pour les USTM d'Ile-de-France, des camarades détachés pour l'activité syndicale, une mise à disposition de locaux pour l'UL du 11ème arrondissement, ainsi que pour l'USTM 75 retraités (entre autres), mais aussi l'hébergement de l'IHS fédéral au 94 rue Jean-Pierre Timbaud.

Les décennies passant, des besoins ont disparu, d'autres sont apparus avec l'évolution de la société. A ce jour l'UFM est l'association propriétaire de l'ensemble des bâtiments du patrimoine social, c'est-à-dire :

- ▷ le centre Suzanne Masson dans le 12ème arrondissement;
- ▷ le centre Jean-Pierre Timbaud à Montreuil;
- ▷ le centre Louis Gatignon à Vouzeron dans le Cher;
- ▷ le nouvel Hôpital Pierre Rouquès, jumelé à l'hôpital Trousseau dans le 12ème arrondissement, et son centre de santé;
- ▷ le siège social au 94 rue J.P. Timbaud dans le 11ème arrondissement;
- ▷ un pavillon de vacances en Sologne à des prix réduits pour les métallos qui souhaitent y passer quelques jours
- ▷ un deuxième qui est en cours de rénovation.

L'activité et les personnels des établissements sont gérés par l'Association Ambroise Croizat, créée en 1973 par l'UFM, celle-ci gardant la gestion et le développement du patrimoine. En créant l'AAC, nos anciens ont pris le soin de ne pas mélanger l'argent de la CGT et l'argent public. Ils ont bien fait puisque nous sommes régulièrement attaqués sur ce point.

L'UFM a aussi la responsabilité de réfléchir et de travailler à des projets pour répondre à de nouveaux besoins sociaux. En 2019, le CE des Chantiers Navals de La Ciotat a procédé à la dévolution de ses biens immobiliers au profit de la Fédération. En 2022, un accord a été signé entre la Fédération et l'UFM, lui confiant la mission de réaliser un projet afin d'en faire profiter le mouvement social, conformément à ce que nos anciens avaient décidé. C'est avec fierté que nous nous sommes attelés à cette tâche, qui est en très bonne voie.

Nous sommes aussi en train de réaliser une étude de faisabilité pour une éventuelle surélévation du centre Jean Pierre Timbaud, pour y créer des appartements pour nos camarades de la CGT et les stagiaires de nos centres.

Face au vieillissement de la population, l'UFM a investi dans deux résidences services seniors (31 appartements à Castelnau-le-Lez près de Montpellier et 24 à Marseille), avec des avantages pour nos métallos. Ces deux résidences sont à présent en pleines fonctions et accueillent déjà d'anciens métallos qui peuvent y bénéficier de toutes les prestations mises à leur disposition, tout en gardant leur propre autonomie.

Depuis 2015, l'UFM s'est élargie au niveau national, permettant à toutes les USTM de s'investir dans leur travail en intégrant le conseil d'administration et en participant à la vie collective. Décision a été prise

de poursuivre le travail engagé par nos camarades et en 2023, huit nouvelles USTM ont adhéré à l'UFM.

C'est pour toutes ces raisons que nous appelons tous les syndicats de la Métallurgie, par le biais de leur USTM, à s'emparer de cette possibilité et à s'inscrire dans la grande aventure de l'UFM. Travaillons tous ensemble pour que l'UFM soit l'outil de tous et continue d'être au service des salariés et de la CGT.



© DR

LA VIE OUVRIÈRE

PRINTEMPS 2024 #09

LA REVUE DU TRAVAIL ET DES LUTTES SOCIALES

Extrême droite

NON !



ÉLECTIONS EUROPÉENNES

Un scrutin
à haut risque

BATAILLE CULTURELLE

L'extrême droite
tisse sa toile

RÉSISTER

Comment les syndicats
organisent la riposte

Syndicats locaux, conférences régionales, formation territoires



David PICO, Responsable fédéral Formation Syndicale

La formation syndicale : vaste sujet. Tout d'abord, notre projet pédagogique pour toute notre organisation est « *équiper pour agir* ». Ce projet se ventile sous trois axes :

- outiller pour rester acteur (ex : formation s'impliquer) ;
- outiller pour la responsabilité (ex : formation de formateur, animer un syndicat) ;
- outiller pour le mandat (ex : formation DSC, CSE).

Une formation pour équiper syndiqués, militants et responsables en savoirs et savoir-faire pour agir.

La Fédération propose dix stages qui se déroulent principalement sur le centre Benoît Frachon. Même si ce centre et un endroit exceptionnel et se prête parfaitement à la formation syndicale, force est de constater que cela est insuffisant et, comme l'a amené Guillaume lors de sa présentation de ce matin, l'une de nos pistes de travail sera

de développer la formation de proximité. Pour cela nous avons besoin de nous organiser :

- dans un premier temps pour recenser tous nos formateurs dans nos territoires, mais aussi proposer la formation de formateurs aux camarades qui veulent s'investir (par exemple) ;
- dans un deuxième temps, le secteur vie syndicale sera un support essentiel pour les structures.

Un syndiqué CGT, c'est un syndiqué formé CGT. Un grand nombre de nos camarades tombent dans le piège patronal et dans celui des cabinets. Les premiers veulent vous former pour vous rendre le plus maniables possible et les deuxièmes ne voient que l'aspect financier. Par exemple, je ne pense pas que dans les formations communes on évoque notre démarche syndicale, le coût du capital, voire nos valeurs etc.

Nous sommes là aujourd'hui pour débattre sur comment nous pouvons nous organiser afin de donner un accès à la formation à nos syndiqués et militants.

Bettina WINTERSTEIN, USTM 67 (Bas-Rhin)

Dans le Grand Est, il a été décidé que tous les animateurs d'USTM suivraient la formation de formateurs. Nous avons déjà eu plusieurs sessions qui se sont très bien déroulées et une prochaine aura lieu dans le Bas-Rhin en avril. Nous mettons également un point d'honneur à ce que les élus soient formés par la CGT. Nous ne voulons pas faire de formation avec les

patrons. Pour avoir de bons outils, il faut suivre une formation de la CGT.

Yves DEVEDEC, USTM 44 (Loire Atlantique)

Depuis la fin du cycle 2 (2016), la CGT n'est plus la première organisation syndicale en France. La Confédération a donc mis en place un vaste plan de reconquête électorale et de renforcement, comprenant notamment une formation que nous avons adaptée aux syndicats de la Métallurgie. Nous l'avons dispensée dans une vingtaine d'entreprises du département et avons obtenu partout des résultats probants, tant en termes de vote que de syndicalisation. Le prérequis de cette formation est d'avoir l'équipe syndicale au complet (élus titulaires et suppléants) et éventuellement de futurs candidats aux élections. Pendant trois jours, nous mesurons nos lacunes et en repartons avec des outils clés en mains. Notre idée est d'accompagner les équipes tout au long de la campagne pour qu'elles sentent que l'USTM vient en soutien de leur activité. Il faut que les syndicats redeviennent forts si on veut qu'ils irriguent les structures ensuite.

Eric BLANCHIER, Fonderies de Bretagne, USTM 56 (Morbihan)

Dans le Morbihan, nous avons la chance d'avoir un local à l'UL de Lannester mais nous avons du mal à motiver les troupes pour nos réunions mensuelles. Il faut dire que 80 % des entreprises de la Métallurgie de notre département ont moins de 11 salariés. Nous n'avons donc pas beaucoup de temps syndical. Nous recevons pas mal de demandes

de formation sur le DUERP, ainsi que sur le délit d'entrave. Nous avons aussi des jeunes retraités qui s'investissent dans les permanences.

Ludwig BERAUD, USTM 42 (Loire)

Il faut dresser un constat très lucide sur les difficultés que nous rencontrons dans tous les territoires. L'USTM de la Loire est une USTM historique mais nous subissons le repli des syndicats sur eux-mêmes, qui s'est sans doute accéléré depuis le conflit sur la réforme des retraites.

Sur la mise en application de la nouvelle convention collective nationale, nous sommes constamment sollicités par les salariés de petites entreprises. Cela ne se traduit pas tout le temps par des adhésions mais il faut quand même les aider pour ne pas subir.

Sur la syndicalisation, le plan de travail mis en œuvre en Isère doit être appliqué dans l'ensemble de la région Aura et nous sommes en train de mettre en place ce dispositif – nous l'avons d'ailleurs mis à l'ordre du jour de notre assemblée générale du 7 avril. Sur ce point, le constat est clair : nous sommes passés de 1 300 à 1 100 syndiqués en quatre ans. Nous devons nous donner les moyens d'accélérer la syndicalisation et nous sommes fixé l'objectif de faire deux syndiqués par semaine.

Les USTM ont aussi un devoir de formation, notamment pour les élus de CSSCT et sur la convention collective nationale.

Pierre NAFILYAN

Je suis heureux de rencontrer aujourd'hui des travailleurs et des travailleuses et de créer avec eux des liens forts ; heureux de constater qu'il y a encore des camarades conscients de la lutte des classes, que l'esprit d'émancipation de la classe ouvrière et de réappropriation

de l'outil de travail est bien central et que les gestionnaires ne sont pas aussi intelligents et compétents qu'ils veulent le faire croire.

J'ai mené mes premières NAO cette année et j'ai été fier de porter les valeurs de la CGT. Nous y avons défendu le travail effectif et la valeur de ce travail.

Sachant qu'il faut rassurer les militants et les travailleurs en lutte, tous les jeunes, les gens hors normes ou issus des minorités sont prêts à rejoindre la lutte et la CGT, mais il faut leur démontrer que nous sommes sérieux, offensifs et solides. Beaucoup craignent de se syndiquer mais il ne faut pas désespérer.

Nous avons besoin de formations techniques, syndicales et, surtout, de compréhension du travail. Beaucoup de salariés ne savent en effet même pas lire leur feuille de paye.

Y a-t-il des formations prévues sur la nouvelle convention collective nationale et à qui s'adressent-elles ? Y a-t-il des mouvements prévus dans les entreprises contre la casse des conditions de travail ?

Comme c'est le mois du ramadan, j'ajouterai pour conclure cette citation : « *Les temps difficiles créent des hommes forts. Les hommes forts créent des périodes de paix. Les périodes de paix créent des hommes faibles. Les hommes faibles créent des temps difficiles. Les temps difficiles créent des hommes forts.* »

Guy KIRKBRIDE

J'appartiens à une section syndicale rattachée à l'union locale de Landerneau et je n'ai accès qu'à des formations interprofessionnelles avec des gens venant d'autres secteurs. J'estime que ces formations ne sont pas assez pointues et j'aimerais en suivre avec des métallos.

Alain GOUDJIL, USTM 69 (Rhône)

Pour préparer cette conférence, nous en avons discuté lors de nos collectifs et aussi en assemblée générale avec les bases. Nous l'avons préparée selon deux colonnes: ce qui marche bien et le reste.

Ce qui marche difficilement, ce sont nos contacts avec les bases qu'il faut rappeler en permanence pour les rencontrer et de leur faire comprendre que l'USTM n'est



pas une structure qui fait simplement des désignations ou des mandatements. Ce n'est pas non plus une structure tremplin vers du juridique, mais bien un outil d'organisation CGT, de mutualisation d'informations et de moyens pour organiser l'indispensable rapport de forces.

Ce qui est très difficile, c'est l'impulsion d'une vie syndicale de qualité dans les bases qui, pour certaines, prennent cela pour de l'ingérence alors que pour d'autres, c'est un sujet complètement inconnu. Quand on leur dit qu'il faut organiser un bureau, ils prennent les mesures et filent chez Ikéa – je force le trait bien sûr.

Ce qui marche bien, ce sont nos journées d'étude – avec toujours une bonne participation – sur la nouvelle convention collective, la prévoyance, les PAP, etc.

Nous organisons deux formations CSE / CSSCT par an ; c'est bien mais pas suffisant tant la demande est forte. Nous expliquons aux syndicats qu'il ne faut pas se former dans les officines patronales mais nous sommes en difficulté pour proposer des dates. Sur la formation, les militants veulent tout, tout de suite, tous les élus en même temps et pas trop loin de chez eux. C'est un vrai problème.

Nous avons tenu une formation « *s'impliquer* » l'année dernière et nous en planifions une pour cette fin d'année. Nous avons tenu en novembre dernier une formation spécifique ICT sur notre département avec l'aide de l'union locale, très appréciée et très rapidement complète.

Ce qui marche bien aussi, c'est l'articulation entre branche et territoire, avec dans notre collectif un secrétaire d'UL, des membres de CE, d'UL et de l'UD, et des conseillers prudhommaux, ce qui nous permet d'élargir notre périmètre d'action et de construire des actions communes.

Nous avons aussi un collectif discrimination à l'intérieur de l'USTM qui travaille pour la défense des camarades avec un soutien de la Fédération et notamment de François Clerc.

Enfin, sur la syndicalisation, nous avons acté hier que nos AG d'USTM commencent toujours par un état d'organisation et un tour de table sur ce qu'a fait le syndicat pour l'adhésion. Nous verrons ce que cela donnera. Nous partageons aussi la campagne pour le 7 avril réalisée par l'Isère et présentée par Nicolas ce matin.

Je finirai par une anecdote : ce matin, à la pause, une élue CGT m'appelle et me demande si elle est obligée d'adhérer pour être élue. Je lui réponds que oui et elle me demande si je peux lui faire 50% de réduction sur sa cotisation car elle n'est que suppléante. On pourrait en rire camarades malheureusement... Mais bon, nous ne lâchons rien et faisons de 2024 l'année du renforcement et de la syndicalisation.

Elie LAZZAROTTI, USTM 21 (Côte d'Or)

Nous avons créé notre USTM en février dernier. Ce qui nous est le plus demandé, c'est un accompagnement juridique. Nous avons donc créé un collectif juridique, un collectif formation et un collectif communication. Notre but est aussi de recréer des solidarités et des rapports de forces plus importants car quand nous sommes en petit comité pour négocier, nous n'avons pas le même poids.

Arnaud RISTORI, Onera

J'ai été contacté par une salariée de OVH (Douai) qui cherchait un contact à la CGT et je n'ai pas su si je pouvais la renvoyer vers le syndicat CGT de son entreprise. Je propose donc que nous ayons accès à une base de données qui permette de savoir qui contacter dans chaque entreprise.

David CRUET, USTM 50 (Manche)

Notre USTM a organisé la semaine dernière son premier congrès, auquel 80 % des syndicats de la métallurgie de la Manche ont participé. Nous avons élu une secrétaire et deux secrétaires adjoints. Notre bureau est composé à 70% de femmes. Pour avoir une USTM qui fonctionne dans notre département, nous rencontrons régulièrement les syndicats pour débattre avec eux et proposer des formations. Ces rencontres ont aussi permis de syndiquer de nombreux collègues isolés dans leur entreprise.

David DUCHEMIN, collectif Métaux 35 (Ile-et-Vilaine)

Je suis secrétaire de l'UL de Vitry, ce qui me permet de comprendre l'importance du rôle des UL dans le déploiement de la CGT en territoire. Je suis aussi animateur du collectif Métaux d'Ile-et-Vilaine et j'essaie de concilier les deux fonctions, ce qui n'est pas facile tous les jours car je n'ai qu'une journée et demie de détachement par semaine. C'est toute ma vie personnelle qui y passe. Certains me disent que j'ai choisi cette vie, et c'est vrai : la lutte me fait vivre et je vis pour la lutte.

Laurent RICHARD, Nokia

Deux faits majeurs ont amené récemment les gens à la CGT : la lutte contre la réforme des retraites et l'application de la nouvelle convention collective nationale. Il faut être sur le terrain. Sur mon site par exemple, il y a quatre locaux syndicaux et celui de la CGT est le seul où la lumière est toujours allumée, ce qui incite les gens à venir discuter avec nous.

Samir ASGHAR, Salomon

Ce que je constate, c'est que le capitalisme a gagné une bataille mais il n'a pas gagné la guerre. Ce qui a été fait peut être défait et tous les conquies sociaux perdus peuvent être retrouvés et améliorés. Le travail change énormément et nous avons du mal, chez Salomon (80 % de

cadres) à créer un vécu commun avec nos collègues. On constate aussi qu'ils sont sensibles à notre parole quand on leur parle des sujets qui les intéressent. Le comportement des gens change aussi, personne ne pensant rester toute sa vie dans la même entreprise. Beaucoup de sujets touchent les gens mais franchir le pas de la syndicalisation est plus difficile.

Antoine MARCHESE, USTM 06 (Alpes Maritimes)

Les réformes de ces dernières années ont entraîné un grand changement : la représentativité syndicale, qui n'est plus accordée d'office. Pour l'obtenir, syndiquer n'est pas suffisant ; il faut aussi recueillir des voix. Comment faire dans les TPE où nous ne sommes pas implantés ? Il faut faire ce travail. De plus, avec la nouvelle convention collective nationale, nous ne connaissons pas la répartition des collèges, alors sur quelle base travailler avec les DSC dans les grands groupes ? Il faut que nous nous donnions pour mission de refaire de la CGT la première organisation syndicale de France.

Florent TRINQUART, USTM 36 (Indre)

Pour syndiquer, l'USTM 36 a parrainé des entreprises, en ciblant celles de plus de 200 salariés comme Indraero Siren (groupe Lisi). Ce travail a porté ses fruits puisque nous avons réussi à y un créer un syndicat et à déposer une liste qui a



remporté six sièges sur les dix à pourvoir, ce qui montre qu'il existait un réel besoin.

Sami ELMESSAOUDI, John Deere, animateur du collectif fédéral Jeunes

La place des jeunes a été importante lors du congrès de Montpellier. Comme plusieurs jeunes ont pris des responsabilités au sein de la Fédération, il n'y avait plus de collectifs Jeunes. Nous avons donc lancé un Tour de France qui a payé car il y en a maintenant un à Bordeaux.

Le collectif Jeunes fédéral se réunit tous les mois pour définir les axes à suivre, dans la perspective des assises des Jeunes qui auront lieu en avril 2025. Pour que la CGT reste à l'offensive dans nos entreprises, il faut que les jeunes et les anciens travaillent ensemble pour que le jour où ces derniers partiront, ils ne lâchent pas tout. Et si on veut éduquer les jeunes, il faut les écouter et les laisser prendre toute leur place au sein du syndicat et des structures.

David PICO, Responsable fédéral Formation Syndicale

La formation syndicale n'a pas vraiment été abordée dans les débats de cet après-midi. Si vous voulez parler de formation, je vous invite à participer aux Assises de la formation syndicale qui auront lieu le 19 novembre prochain.

Nous allons maintenant parler des syndicats locaux. Nous avons 9 100 syndiqués isolés, 985 syndicats de moins de dix adhérents et 50 % des USTM sont dépourvues de syndicat locaux des métaux. Suite à la décision du dernier congrès, une dizaine de bases ont été créées mais l'organisation en syndicats locaux des métaux peut rencontrer certaines difficultés, comme vont nous le montrer Yves et Bettina.

Yves DEVEDEC, USTM 44 (Loire-Atlantique)

Lors du dernier congrès de notre USTM, en 2019, nous avons décidé de créer un syndicat des métaux en Loire-Atlantique. Nous avons recensé environ 480 adhérents individuels dans les onze UL du département. Nous avons donc fait le tri car nous sommes rendus compte qu'il y avait de tout parmi eux : des comédiens, des cuisiniers, etc. Nous avons aussi trouvé des métallos rattachés à d'autres champs professionnels.

Nous avons pensé qu'en créant ce syndicat des métaux, nous soulagerions les UL d'une partie de leur charge de travail mais une bonne partie des UL y a mis des freins car nous leurs prenions des adhérents, et donc des recettes. Après discussion, nous avons quand même réussi à faire admettre qu'il fallait respecter nos règles statutaires.

En six mois, nous avons récupéré environ 170 adhérents. Nous les appelons un par un pour leur expliquer notre démarche et ils nous rejoignent assez facilement.

Bettina WINTERSTEIN, USTM 67 (Bas-Rhin)

Dans le Bas-Rhin, 90 % de nos bases sont organisées en sections syndicales et nous n'avons que quatre syndicats statutaires. Toutes nos bases sont rattachées au syndicat local des métaux, ce qui nous permet d'avoir deux secrétaires administratives et un juriste deux jours par semaine.

Le point positif du fonctionnement en sections syndicales est que nous avons connaissance de tout ce qui se passe dans nos bases : NAO, accords d'entreprise, mandatement, élections professionnelles, AG, adhésions... Si nous fonctionnons comme cela, c'est parce que travailler uniquement avec des syndicats statutaires est compliqué. Nous laissons les sections faire le travail de terrain et nous occupons de Cogitiel, Cogétise, des statuts, des tracts, etc. Autre

avantage : nous n'avons aucun souci pour le règlement des FNI.

Nous avons chacun notre fonctionnement et il faut prendre ce qui est bon partout. Depuis quelques années, nous avons pris la décision d'apporter un soutien logistique aux USTM des départements voisins, en particulier celle du Haut-Rhin, avec laquelle nous avons pris la décision de fusionner pour ne plus faire qu'une seule USTM pour l'ensemble de l'Alsace.

Nous organisons souvent des AG par bassin d'emploi et c'est nous qui nous déplaçons pour rencontrer les élus et mandatés. Les UL y sont systématiquement invitées et nous nous entendons bien avec elles. Les UL font partie de la vie intégrante de notre USTM et à chaque fois que nous visitons une base, nous le faisons avec un membre de l'Union locale et nous invitons les métallos à participer à la vie de leur UL.

Jérôme DELMAS, Secrétaire général de l'UD CGT 46 (Lot)

Je suis ingénieur méthodes chez Ratier-Figeac (aéronautique, 1 450 salariés) et secrétaire général de l'UD CGT 46 depuis 2017. J'interviendrai en portant une vision interpro sur le rôle que peuvent jouer les USTM et les syndicats des métaux locaux dans l'organisation de la CGT.

Mon intervention s'articulera en 3 points : Etat de nos forces organisées dans le département 46

En 2023, et cela est le reflet des trois années précédentes, nous avons dans le Lot :

- ▷ 244 syndiqués dans la métallurgie (2ème organisation en nombre de syndiqués après la fonction publique) ;
- ▷ 6 bases (Brown Europe, Solev, Pivaudran, Maec, CRDE, Figeac-Aero, Ratier-Figeac) qui regroupent 176 syndiqués ;
- ▷ 68 syndiqués isolés (dont les derniers sont issus d'entreprises de moins de 50 salariés : Métal

Formage, Albagnac, Altech, Diace...).

En partant du principe que nos bases sont toutes en parfaite santé, près d'un tiers de nos forces organisées de la métallurgie dans le Lot (28%) ne l'est pas !

Un rappel historique sur l'organisation métallurgie dans le bassin

Les syndicats de la métallurgie du 46 étaient il y a encore six ans réunis dans la « *Mécanic vallée* », une union des travailleurs de la métallurgie qui regroupait Aveyron, Lot et Corrèze. Suite au départ de l'animateur, la création d'un collectif d'animation n'a pas perduré. La création des nouvelles instances CSE, le recentrage des camarades dans les boîtes et la taille du territoire ont été autant de freins qui ont eu raison de cette coordination.

Fin 2023, une réunion avec le coordinateur régional de la métallurgie a eu lieu à Figeac, réunissant les syndicats des métaux du Lot, de la Lozère et de l'Aveyron pour définir les besoins en termes d'USTM à l'échelle des départements, avec éventuelle possibilité de les regrouper. Si la coordination devait renaître, elle se ferait plutôt par département. Une formation a été proposée et des camarades de l'Aveyron et de la Lozère y ont participé. Dans le Lot en revanche c'est le statu quo pour l'instant.

Les besoins et l'importance d'une USTM, de syndicat métaux locaux pour la métallurgie et l'interpro

Pour répondre et mettre en œuvre nos orientations confédérales et fédérales, nous devons trouver tous les moyens pour qu'il n'y ait pas de syndiqué isolé et pas de syndiqué sans un syndicat ; pour faire de tous nos syndiqués des « *auteurs, acteurs et décideurs* » de leur organisation.

Dans notre cas, 68 syndiqués se retrouvent dans un syndicat : le multipro. Or les multipros sont des paniers où l'on

fait rentrer des adhérents isolés mais où il n'y a pas forcément de vie syndicale, d'organisation, de formation. Alors dans les multipros, nous lançons un plan de travail à partir de l'UL de Cahors avec pour objectif de faire en sorte que chaque syndiqué puisse se retrouver dans la CGT et, à plus long terme, appartenir à un syndicat à créer si possible, ou rattaché à un syndicat de son champ professionnel.

Au final, le multipro devrait servir dans les UL à rassembler « *temporairement* » des syndiqués « *isolés* » de fédérations sous-représentées sur nos territoires.

Comme nous venons de le vivre avec le double effet de la réforme des retraites et de la nouvelle CCN, des métallos ont adhéré récemment avec comme première attente de connaître leurs droits, leur CCN, de se présenter au CSE...

L'objectif pour ces 68 travailleurs de la métallurgie isolés serait, pour répondre à leur problématique de branche, de pouvoir se retrouver entre métallurgistes et avec d'autres métallurgistes déjà organisés sur le département. Pouvoir se retrouver, s'informer, se former pour être demain en capacité de créer une base et d'en organiser d'autres. Je pourrais faire le même topo pour des salariés isolés dans la santé comme souvent les salariés de l'action sociale par exemple.

Voilà tout l'enjeu que je vois à la création d'une USTM pour coordonner la création d'un syndicat local des métaux qui pourrait organiser les salariés de la métallurgie de façon plus efficace que ne peut le faire l'interpro. Du coup, l'absence d'organisation à ce niveau-là met toute la CGT en difficulté, ne permet pas à l'interpro de s'occuper des plus isolés, avec le sentiment de faire du bricolage, donc peu efficace et énergivore, pour mettre en relation les uns avec les autres, au gré de circonstances hasardeuses sans véritable plan de travail (renforcement, parrainage, représentativité).

Sur le département, l'enjeu de la création d'un syndicat local des métaux n'est pas de faire de l'entre-soi, de créer une « *chasse gardée* » des salariés de la métallurgie qui ne s'occuperait pas de l'interpro. Au contraire, l'objectif est d'organiser toutes nos forces, de permettre le renforcement de celles-ci et donc de toute la CGT. Cela permettrait, par exemple, pour les campagnes salaires, de coordonner les revendications et favoriser la convergence des luttes. Cela favoriserait aussi l'établissement de plans de travail pour la syndicalisation, le redéploiement CGT et la reconquête électorale.

Michel DUCRET, animateur régional Normandie

En Normandie, nous avons créé deux syndicats départementaux dans l'Orne et dans la Manche et cela a été loin d'être simple. Dans l'Orne, il a fallu faire passer le message au secrétaire de l'UD, en nous appuyant sur les statuts et les orientations confédérales qui prévoient que « *les syndiqués sont accueillis temporairement dans les unions locales* ». Il a donc fallu expliquer à l'union locale que nous ne voulions pas leur « *piquer* » des syndiqués mais leur donner des informations destinées aux métallos, lui rappeler qu'elle toucherait encore une part de leur cotisation, et nous avons réussi à monter un syndicat départemental voilà trois mois. En travaillant avec l'union locale, nous nous sommes également aperçus que des salariés des services de l'Automobile étaient rattachés à la branche du Commerce et les avons rattachés au syndicat départemental.

Dans la Manche, les choses ont été beaucoup plus simples. Nous avons modifié le syndicat local pour en faire un syndicat départemental et les UL se sont montrées totalement d'accord avec cela.

Didier SIBILLE, USTM 54 (Meurthe-et-Moselle)

Avec la baisse des moyens liée à la mise en place des CSE, beaucoup de camarades sont en difficulté, en particulier dans les TPE ou les PME, sans compter nos adhérents isolés et syndiqués dans des UL. Beaucoup sont livrés à eux-mêmes et l'interpro n'est pas en capacité de répondre aux questions spécifiques à la Métallurgie. En créant des sections syndicales dans les boîtes où il y a peu de syndiqués (moins de 20) qui seraient rattachées à des syndicats des métaux locaux ou départementaux, cela pourrait leur permettre de récupérer du temps syndical, de mutualiser leurs moyens et, surtout, de rompre avec le sentiment d'isolement que certains peuvent ressentir.

En matière de formation, l'interpro souffre d'un manque de formateurs. Trop de camarades prennent un mandat d'élu de CSE sans avoir suivi aucune formation CGT et beaucoup d'entre eux sont en demande. Le but est donc de leur faire suivre une formation dispensée par la Fédération et de venir en soutien de l'interpro. Il faut aussi répondre à la demande des camarades pour des journées d'étude.

Guillaume IRASQUE, USTM 33-47 (Gironde-Lot et Garonne)

37 % de nos bases a moins de 10 syndiqués. La mise en place de syndicat des métaux est donc une nécessité mais il faudrait peut-être aussi travailler sur le sujet des petits syndicats et les faire basculer en sections ou dans un syndicat des métaux local pour qu'ils puissent se réarmer et se donner les moyens de recréer un syndicat.

En Gironde et Lot-et-Garonne, nous organisons des journées d'étude ouvertes aux salariés pour leur montrer la vie démocratique de nos syndicats. Nous en avons organisé une récemment chez Lisi et sur la vingtaine de salariés non-syndiqués qui y ont participé, huit ont adhéré à la CGT. D'autres syndicats du

département ont repris cette idée et ont eux aussi fait des adhésions.



Bettina WINTERSTEIN, USTM 67 (Bas-Rhin)

Chez Gaggenau, le travail de terrain paye puisque nous sommes passés de 25 à 140 syndiqués en quatre ans. Si nous fonctionnons toujours en section syndicale, c'est parce que cela nous permet de passer plus de temps sur le terrain, pour donner notamment envie aux nouveaux embauchés d'adhérer à la CGT.

Sylvain WERNER, USTM 67 (Bas-Rhin)

Même si nous sommes organisés en section syndicale, nous fonctionnons quand même comme un syndicat statutaire. Nous réunissons régulièrement les syndiqués en assemblées générales et les décisions sont toujours prises avec les camarades ou les salariés selon le sujet. Nous faisons en sorte que les syndiqués soient acteurs et décideurs, et que le syndicat leur appartienne.

Christophe JACQUEMAIN, ArcelorMittal Gandrange, USTM 57 (Moselle)

N'oublions pas que les élections dans les TPE auront lieu en fin d'année. Ce sera

un enjeu énorme, pour lequel il faudra mener un travail croisé entre la fédération de la Métallurgie et l'interpro.

En matière de formation, nous sommes confrontés à deux difficultés en Moselle. La formation CSE est désormais financée par le budget de fonctionnement du CSE, alors comment faire pour respecter le plafond légal, sachant que les CSE ont moins de moyens et que nous n'y sommes pas toujours majoritaires ? Je pense que la Fédération a la responsabilité de tracer une voie d'adaptation car il faut former nos militants.

Deuxième difficulté : comment une USTM peut-elle reprendre la main sur un syndicat statutaire qui « vote » et dont les responsables ne font rien ? Nous avons essayé de provoquer une assemblée générale des syndiqués mais rien ne se passe. Comment faire quand des camarades n'en font qu'à leur tête et sont reclus sur eux-mêmes ?

David PICO, Responsable Fédéral Formation Syndicale

En matière de formation, l'aspect financier ne doit pas être un frein.

Nous allons maintenant aborder la question de la préparation des conférences régionales



Jacques BAQUIER, CCM 25 (Doubs)

Le but de mon intervention est de rappeler le rôle, la place et l'activité

revendicative des collectifs régionaux au sein de notre fédération.

Nous avons vu tout au long de cette journée que l'activité des USTM/CCM était l'organisation la plus proche des syndicats et des salariés dans les départements et toutes les difficultés qu'elles rencontrent pour leur fonctionnement et faire vivre leur activité revendicative.

Concernant les régions, c'est l'organisation qui a pour objectif de coordonner les USTM/CCM, aider à leur fonctionnement, travailler aux convergences revendicatives et de luttes en lien avec la fédération et l'interpro. Dans cette perspective, les enjeux revendicatifs, industriels, de formation et de négociation dans les territoires sont la base de toute l'activité revendicative des coordinations régionales. C'est la raison pour laquelle, l'animation du collectif régional est assurée en coresponsabilité par les secrétaires d'USTM/CCM, les membres du CEF de la région et le coordinateur régional.

Cela dit, pour que nos animations régionales existent, il faut veiller au bon fonctionnement de nos USTM/CCM. Je me félicite que dans ma région (Bourgogne-Franche-Comté), au cours de cette dernière année, nous venons de tenir trois congrès.

- ▷ un congrès d'USTM à Belfort-Montbéliard avec élection d'une nouvelle direction ;
- ▷ un congrès de CCM en Haute-Saône, qui passe d'un collectif à la création d'un CCM et un nouveau bureau avec un nouveau secrétaire ;
- ▷ un congrès en Côte-d'Or, qui passe de CCM à une USTM avec renouvellement du secrétaire et une nouvelle équipe au bureau.

Un futur congrès aura lieu dans l'Yonne en juin 2024.

C'est aussi une question de vie démocratique dans notre organisation.

Ce pourrait être un objectif dans la préparation de nos conférences régionales que de tenir des congrès d'USTM/CCM partout où il n'y en pas eu depuis des années.

Sur les enjeux revendicatifs, le rôle du coordinateur régional est d'assurer une information régulière au sein des USTM/CCM de sa région, sur les batailles revendicatives menées par les syndicats, aussi bien sur les questions de salaire, de NAO, d'emploi, de garanties collectives etc., en pointant les difficultés ou en valorisant les succès.

Sur les enjeux industriels, c'est une question centrale de l'activité régionale puisque nous sommes confrontés depuis des années à des politiques de désindustrialisation, avec délocalisation des productions, suppression massive d'emplois et perte de savoir-faire.

Face à ces situations, nous avons à travailler avec les syndicats, les USTM/CCM et la Fédération, sur les politiques de filières, les liens donneurs d'ordre / sous-traitants, construire des projets revendicatifs industriels en lien avec l'interpro et tout faire pour créer des convergences d'intérêt et de lutte.

Juste deux exemples dans ma région sur les convergences d'intérêt et de lutte.

La filière automobile est très importante en Bourgogne-Franche-Comté. L'USTM du territoire a créé un collectif auto en 2022 qui recouvre deux départements, Belfort et Montbéliard, où se situent le donneur d'ordre Stellantis et un grand nombre de sous-traitants. Nous étions encore réunis hier avec l'UD du territoire pour travailler avec les syndicats à nos revendications et à nos propositions alternatives afin d'ouvrir des perspectives de lutte avec les salariés pour l'emploi et le devenir industriel. C'est un exemple de coopération entre deux régions, mais aussi le 28 mai lors des futurs états généraux de l'industrie ici même.

Face à la casse industrielle, aux fermetures des sites et aux licenciements, nous avons organisé avec le collectif régional Grand Est et les deux régions interpro une journée d'action le 6 décembre 2022 avec un rassemblement devant le pôle « *véhicule du futur* » à Mulhouse pour l'avenir de l'automobile dans nos deux régions.

Deuxième exemple : La filière énergie, avec GE donneur d'ordre à Belfort. Une partie doit être rachetée par EDF (Turbine vapeur) et depuis six mois, le gouvernement reporte le rachat du fait d'un blocage des États-Unis. Nous avons décidé, avec le syndicat GE, le collectif régional, l'USTM, l'UD et la CFD, d'une journée d'action le 21 mars avec un rassemblement des salariés et la population devant la préfecture de Belfort.

Or, sur le bassin d'emploi en question sont implantés trois donneurs d'ordres – GE, Alstom, Stellantis et leur réseau de sous-traitants – confrontés à des restructurations et à des suppressions d'emplois. Notre appel à la mobilisation des salariés va donc s'étendre aux salariés des trois filières pour exiger auprès de l'Etat et la puissance publique des réponses qui vont garantir l'avenir de l'industrie et des emplois sur le bassin d'emploi.

Voilà deux exemples qui montrent l'utilité de l'organisation régionale pour travailler les convergences au service des syndicats. Sur la formation et les négociations en territoire, le collectif régional doit être un relais de la Fédération sur les questions de formation syndicale décentralisée. Nous venons de vivre six ans de négociation pour la nouvelle convention collective, avec un boulot énorme de la Fédération pour informer au quotidien les syndicats et salariés de l'avancée des négociations et des propositions de mobilisation en territoire.

Le rôle du collectif régional dans cette bataille est essentiel pour coordonner les revendications, les convergences de lutte devant les chambres patronales, à Paris pour les deux manifs, et l'animation des journées d'étude en territoire. Dans ce cadre, l'organisation des représentants CGT dans les négociations paritaires avec l'UIMM dans les départements (CPTN) et en région (CPREFP, OPCO) nous amène obligatoirement à travailler ensemble pour avoir une cohérence revendicative et des propositions alternatives communes face au patronat et qui vont être utiles à l'activité revendicative des syndicats.

Au regard de cette activité revendicative, les animations régionales prennent une responsabilité toute particulière pour construire une organisation territoriale qui s'approprie les enjeux sociaux, industriels et environnementaux.

C'est dans cette perspective que doivent se préparer les conférences régionales dont les principaux objectifs sont de :

- renforcer et pérenniser nos USTM/CCM dans nos départements ;
- travailler à la syndicalisation, au redéploiement CGT et à la reconquête électorale ;
- construire des projets revendicatifs industriels en faveur du développement du rapport de forces ;
- renforcer les solidarités et les convergences d'intérêt et de lutte ;
- améliorer notre travail en commun entre profession et territoires ;
- assurer l'information dans nos syndicats et la formation syndicale décentralisée dans nos régions.

Nous ne partons pas de rien puisque ce seront les troisièmes conférences régionales qui vont se tenir. Donc il s'agit de passer du stade expérimental à un stade d'organisation fédérale en territoire, qui confère aux collectifs régionaux de nouvelles responsabilités et de nouveaux défis. Parmi ces nouveaux défis, il y a l'intégration dans la direction

des collectifs régionaux d'un référent retraité pour travailler les liens entre actifs et retraités et la continuité syndicale.

C'est de ces débats en conférence régionale, que la préparation du congrès fédéral va aussi tirer des enseignements et faire son bilan d'activité, construire ses orientations et décider des résolutions à prendre dans l'intérêt des syndicats et des organisations pour être la CGT de tous les salariés et force de propositions pour de nouvelles conquêtes sociales.

A ce propos, je vous informe qu'un dispositif de préparation des conférences régionales va être proposé prochainement.

C'est bien à partir des syndicats que nous serons en capacité de renforcer nos fondations pour construire l'avenir !



Norbert CORDRAY, USTM 31 (Haute-Garonne)

La branche du froid comprend énormément de TPE et de PME et les frigoristes sont souvent adhérents à des UL locales séparées, ce qui fait que les collectifs régionaux n'en ont pas forcément connaissance. De plus, beaucoup d'entre eux ont changé d'employeur, passant par exemple d'Engie à Bouygues. Il faut donc être attentif aux passerelles qui peuvent s'établir entre les métiers de la branche du Froid et la Métallurgie.

Michel DUCRET, animateur régional Normandie

En Normandie, nous allons organiser notre cinquième conférence régionale. Sur les cinq départements de la région, nous avons quatre USTM, dont deux (Eure et Calvados) qui fonctionnent très mal. Le collectif d'animation, qui comprend un référent retraité, un délégué syndical central et les membres de la CEF, se réunit tous les deux mois. Ces conférences régionales sont le rendez-vous, tous les trois ans, de tous les syndicats de la métallurgie. Nous les organisons sur une journée et demi pour pouvoir organiser une soirée fraternelle.

Pour notre prochaine réunion (26 avril), nous nous concentrerons sur les USTM qui fonctionnent le moins bien et nous définirons un plan de visite des syndicats. Nous mettrons également en avant le fait que pour la première fois depuis dix ans, nous ne perdons plus de syndiqués et nous sommes mêmes plutôt en progression.

Amar LADRAA, animateur régional Grand-Est et Responsable fédéral Territoires

La région Grand Est a tenu sa conférence régionale le 10 décembre dernier à Metz. Nous avons commencé par tirer le bilan de l'activité de la coordination régionale depuis trois ans, bilan plutôt positif puisque nous avons réussi à nous organiser dans neuf départements (sur dix) contre sept sur la précédente mandature.

Un gros travail a été réalisé sur le fonctionnement des USTM et la mutualisation de leurs moyens. Celles de Moselle et de Meurthe-et-Moselle donnent par exemple un sacré coup de main à celle de la Meuse, et notre prochain gros chantier consistera à nous organiser dans les Ardennes. C'est un rôle important pour la coordination régionale car l'animation des départements

dépendra du poids des USTM dans chaque département. Nous avons donc intérêt à ce que nos outils de proximité soient efficaces.

Sur les pistes de travail, le dossier principal est le lien entre les professions et les territoires, notamment à travers les filières industrielles. Nous avons besoin d'améliorer notre connaissance des filières et des sous-traitants en réalisant un état des lieux et de travailler avec les unions départementales sur la question de l'emploi.

Je tiens également à souligner l'importance du renouvellement des animateurs, ce qui pose la question de la politique des cadres. Nous avons besoin d'anticiper les départs et les futurs reclassements.

Notre idée est d'avoir rapidement les dates des prochaines conférences régionales pour que nous puissions nous organiser au niveau de la Fédération.

Gérard BRION, USTM 53 (Mayenne)

Dans les pays de la Loire, il y a cinq USTM et un CCM. Nous nous réunissons tous les deux mois à Angers. Nous avons organisé des journées d'étude sur la mise en place de la convention collective nationale, les classifications, etc. Lors de nos réunions, le premier point de notre ordre du jour consiste toujours à faire un point sur les zéros réglés et l'état de notre organisation. Notre prochaine conférence régionale aura lieu en fin d'année, à une date qui reste à déterminer. Nous avons aussi décidé d'organiser un forum de l'automobile le 20 juin à Angers.

Jean-Pierre GUERIN, USTM 61 (Orne)

Les élections dans les TPE vont bientôt commencer. Nous lancerons notre campagne le 20 mars et organiserons un temps fort du 13 au 24 mai, avant l'ouverture du vote le 25 novembre (jusqu'au 9 décembre). La Confédération a préparé un flyer qui sera bientôt validé

par la Fédération. Le rôle des USTM dans ces élections sera important pour la représentativité de la CGT. Sur le cycle en cours, nous sommes en deuxième position derrière la CFDT et nous avons très peu d'avance sur la CFE-CGC, d'où l'importance de travailler dans les TPE, en n'hésitant pas à aller vers les salariés des 2ème et 3ème collèges.

Sylvain WERNER, USTM 67 (Bas-Rhin)

Les conférences régionales sont aussi l'occasion de faire un point sur l'état de notre organisation. Si nous voulons fonctionner, il nous faut des moyens ; il faut donc être à jour de ses cotisations. Pour mémoire, plus de 600 syndicats sont encore en zéro réglé sur 2023. Il faut aussi rapprocher les cotisations de 1 % et nous sommes prêts à aider à l'organisation de journées d'étude spécifiques.

Présentation de **Diagoris**



DIAGORIS a été créé avec la conviction qu'un expert peut aider à faire la différence dans le cadre des prérogatives du CSE.

Le cabinet accompagne le CSE dans le cadre des consultations récurrentes et l'assiste dans le cadre des réorganisations.

DIAGORIS a pour ambition de répondre au plus près des demandes des représentants du personnel au travers d'un cahier des charges précis et élaboré avec le CSE. Nous nous attachons à apporter aux représentants du personnel des éclairages à la fois critiques et constructifs afin d'identifier les enjeux liés aux décisions prises par l'employeur. Notre intervention s'inscrit pleinement et précisément dans le cadre légal et jurisprudentiel qui offre des prérogatives assimilées à celles du commissaire aux comptes.

Depuis près de 15 ans, la VOCATION de DIAGORIS est de vous mettre à disposition une information utile et efficace :

- » Une information précise et utile dans l'exercice de vos attributions ;
- » Une analyse permettant d'expliquer les arbitrages opérationnels, tactiques et stratégiques de l'employeur ;
- » Un accompagnement dans la mise en œuvre des actions souhaitées par le CSE.

Le cabinet DIAGORIS est un partenaire de la CGT. En termes de communication, le partenariat se concrétise par la participation de DIAGORIS à des sessions de formation ou autres manifestations pour présenter son savoir-faire et son expertise, notamment :

- » Journées d'étude
- » Animer des journées de formation
- » Rédaction d'études économiques et juridiques
- » Toutes initiatives permettant de promouvoir le partenariat

Le cabinet accompagne plusieurs CSE des entreprises dans le secteur de la métallurgie afin de :

- » Fournir des analyses approfondies sur les tendances et les évolutions dans le secteur, y compris les changements réglementaires, les avancées

technologiques, ou les évolutions du marché du travail

- » Enforcer la capacité des représentants du personnel à anticiper les enjeux du secteur et à défendre les intérêts des travailleurs dans un contexte en constante évolution.
- » Fournir des conseils juridiques et réglementaires aux membres du CSE sur des questions telles que les restructurations, les licenciements collectifs, ou les accords de branche.

Conclusions

Amar LADRAA



Feuille de route de la Conférence nationale des USTM/CCM

- Assemblées, congrès et plan de visites des syndicats en territoires.
- Tenue des conférences régionales (2024/2025) dans les 13 grandes régions.
- Lancement de la préparation du 43e Congrès fédéral.
- Plan de déploiement en territoire autour des élections professionnelles, des TPE et de la syndicalisation.
- Formation syndicale des nouveaux animateurs en territoire déclinée en région.
- Syndicats Locaux Métaux pour tous les départements.

- Communication et mise en place d'un accès « base de données de nos animations en territoire ».

La journée fut longue et riche en débats avec la participation de 191 camarades et de 46 intervenants.

Plusieurs camarades ont fait le constat d'un manque de moyens pour faire vivre leur USTM/CCM, qui s'est accentué depuis la mise en place des CSE et du poids de l'institutionnel. Pour dépasser ces obstacles, toutes et tous ont fait part de leur souhait de trouver des solutions par le renforcement et par la formation, afin d'avoir des outils de proximité qui soient à la hauteur des enjeux de demain!

Plusieurs propositions ont émergé à partir des thématiques abordées.

L'enquête que Guillaume (USTM 33) nous a présentée confirme l'importance de réaliser un état des lieux précis dans chaque département et chaque région pour travailler sur des propositions et franchir une nouvelle étape dans l'animation et l'évolution de nos USTM/CCM en lien avec les syndicats.

Beaucoup d'entre vous ont souligné dans les débats l'importance du lien avec les syndicats et surtout leur implication pour l'attractivité de nos outils de proximité.

C'est possible, Nicolas (USTM 38), Christophe (USTM 57) et d'autres camarades dans la salle, nous ont fait

partager leur expérience : comme quoi on peut se renforcer si on s'en donne les moyens mais cela implique de réaliser des plans de travail.

Aziz (Vie Syndicale) a souligné l'importance dans la période de conjuguer l'action revendicative et la syndicalisation. C'est tout l'intérêt de la quinzaine fédérale du 18 au 29 mars. Ce temps fort sera également utile pour débattre avec les salariés de la nouvelle CCN. Et l'outil qui va nous aider à débattre de ces questions est l'enquête sur la cotation des postes que je vous invite à faire connaître largement.

Dans la deuxième partie, l'accent a été mis sur l'enjeu de la formation syndicale et de la qualité de vie syndicale. David (Formation Syndicale) a rappelé l'importance d'une formation syndicale de proximité au plus près des syndicats pour former un maximum de militants et de syndiqués mais également pour construire des plans de déploiement.

L'expérience qu'a partagée Yves (USTM 44) avec nous est assez révélatrice du potentiel qui existe quand on s'en donne les moyens. Ils ont obtenu des résultats impressionnants aux élections CSE grâce à la formation «*reconquête électorale*» qu'ils ont déployée dans plusieurs entreprises de la métallurgie.

Autre réflexion dans les débats : le développement des syndicats locaux métaux, pour notamment structurer les syndiqués dits «*isolés*» qui se trouvent dans les unions locales – ce sont plus de 9 000 syndiqués.

Ce qui pose la question du lien avec l'ensemble des structures et du travail ensemble dans la CGT. Une démarche que partagent de nombreuses UD comme celle de Jérôme, du 46, qui a du mal à impliquer les métallos de son département – ça aussi c'est une réalité! Cette réflexion traverse toute la CGT et plus particulièrement la question

de notre structuration : vaste sujet qui fera certainement l'objet d'un débat au prochain congrès confédéral.

Plusieurs camarades sont revenus également sur la nécessité d'accroître le travail croisé profession/territoire, notamment sur les questions des filières industrielles et de vie syndicale. La Fédération propose de créer un réseau de syndicats donneurs d'ordres et sous-traitants pour chaque filière en intégrant la dimension européenne.

Réfléchir également au décloisonnement de certaines USTM qui ont des moyens et qui peuvent apporter une aide dans d'autres départements limitrophes qui sont en difficulté. Bettina (USTM 67) a cité l'exemple de son département qui apporte un soutien logistique important dans le 68, y compris dans la région Grand Est.

Bien évidemment, toutes ces questions seront au cœur de la préparation du 43ème congrès fédéral qui se tiendra du 2 au 6 juin 2025 à Strasbourg, avec une première étape : la réussite des conférences régionales, pour lesquelles Jacques (BFC) a expliqué les enjeux.

Il ne tient qu'à nous qu'elles soient une réussite ! Le plus dur maintenant qui reste à faire, c'est la mise en application.

Plusieurs dates à retenir :

- le Conseil National le 17 et 18 avril ;
- journée sur la convention collective nationale et les CPTN le 28 mai ;
- réunion des USTM/CCM le 18 septembre ;
- congrès de l'UFICT du 15 au 19 octobre ;
- assises de la formation syndicale le 19 novembre ;
- conférence des CSE le 5 décembre.

Cette première conférence a fait émerger des idées, même si tous les points n'ont pas pu être abordés. Elle donne confiance dans notre capacité à poursuivre

ensemble les évolutions nécessaires pour que nos USTM/CCM soient utiles et efficaces pour les syndicats métaux et toute la CGT.

Nous vous remercions toutes et tous pour votre engagement qui a permis la réussite de cette conférence, les intervenants aux tables rondes et dans la salle pour leur partage d'expériences, ainsi que le personnel technique pour l'organisation de la journée.



HANDICAP

Ensemble pour une société plus juste et plus inclusive !

Chez Malakoff Humanis, nous mettons tout en œuvre pour améliorer le quotidien des personnes handicapées.

Nous soutenons des initiatives innovantes et encourageons les entreprises à adopter des politiques inclusives. Et nous sommes là pour nos assurés handicapés en offrant une assistance téléphonique et un soutien financier pour adapter leur maison et acquérir l'équipement dont ils ont besoin.

Découvrez tout l'accompagnement dont vous bénéficiez en scannant ce QR code.



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE