



**17 et 18
avril
2024**

Compte rendu du Conseil National

L'aide aux aidants : un véritable enjeu pour les branches professionnelles

Le nombre d'actifs aidant un proche en situation de dépendance a doublé en 10 ans.

AG2R LA MONDIALE renforce son soutien aux aidants au travers de son action sociale et se met à disposition des branches professionnelles pour proposer un accompagnement adapté à leurs spécificités.

Pour plus d'informations



AG2R LA MONDIALE met à disposition de ses bénéficiaires :

- **des solutions d'hébergement ou de répit** (avec la plateforme téléphonique Orizea, les séjours Vivre le Répit en Famille® et le service SOS-Répit®),
- **des bilans de prévention santé** (dans les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco),
- **l'accès à des acteurs associatifs** (l'Association française des aidants, la Compagnie des aidants ou le Relais des aidants),
- **des services d'information et d'écoute** (l'antenne téléphonique Allo Alzheimer).



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain



ACTUALITÉS

Abdelaziz BOUABDELLAH

Membre du Bureau Fédéral

Ce conseil national se tient dans un contexte économique et international plus que préoccupant avec toutes les 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 France est devenue deuxième marchand d'armes à l'échelle de la planète. Le budget militaire de la France a été porté à 43,9 milliards d'euros en 2023, pour atteindre 69 milliards en 2030. Il a été multiplié par 2 depuis 2017 ce qui en fait le premier poste de dépense de la nation.

Cette course à l'armement est dangereuse. D'autant qu'elle se fait au détriment des autres dépenses publiques comme l'éducation, la santé, ou encore le développement durable.

Selon l'ONU, 5% des dépenses militaires mondiales, pendant 10 ans, suffiraient pour permettre l'accès à l'eau et pour éradiquer la faim, l'analphabétisme et les épidémies dans le monde.

Alors que la paix mondiale est menacée, il est urgent de se mobiliser.

Contre la militarisation des esprits nous devons cultiver la culture de la paix.

Paix et désarmement sont l'un des fils conducteurs revendicatifs de la CGT depuis sa création.

Cette position, expression de nos valeurs de solidarité et de fraternité, n'a pas toujours été évidente à tenir, ne serait-ce qu'en raison du rôle joué par l'industrie métallurgique dans l'armement. Avec la multiplication des conflits à travers la planète, la bataille pour la paix et le désarmement est plus que jamais nécessaire.

Si nous sommes principalement préoccupés par les conflits en Ukraine et Palestine nous ne pouvons pas négliger les autres conflits dans le monde. Les Nations Unies comptabilisent 50 conflits armés sur la planète et répertorient 11 crises humanitaires majeures.

La culture de paix fait partie des valeurs fondatrices de notre syndicat, comme le précise le premier article des statuts confédéraux « *La CGT milite en faveur des droits de l'homme et de la paix* » et son préambule : « *La CGT agit pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les libertés et les droits syndicaux, le plein exercice de la citoyenneté, la défense de l'environnement, pour la paix et le désarmement, pour les droits de l'homme et le rapprochement des peuples* ».

Il est d'abord important de rappeler que la paix n'est pas seulement l'absence de guerre et qu'il ne peut y avoir de paix universelle et durable en l'absence de justice sociale.

Face aux défis existentiels auxquels le monde est confronté, l'économie de guerre n'est pas la solution. Il faut au contraire une économie de paix et pour cela il faut aller vers des transformations économiques, sociales et environnementales. C'est dans cet état d'esprit que la CGT veut organiser conjointement avec le Mouvement de la Paix une journée mondiale pour la paix, avec un grand moment en faveur d'une paix juste et durable partout où la guerre fait rage.

Si les questions européennes paraissent éloignées, les décisions qui y sont prises irriguent la vie des travailleurs. Le débat sur le TCE (Traité Constitutionnel Européen) en 2005 avait permis de repolitiser les enjeux européens avec ensuite une large participation des salariés au vote.

La CGT va éditer un 4 pages et un argumentaire pour prendre part à la mobilisation des salariés pour voter le 9 juin contre l'Europe des actionnaires et des réactionnaires.

Le renforcement de notre travail européen s'inscrit pleinement dans la feuille de route de la commission Paix et International. La CGT doit contribuer à ouvrir des perspectives sociales et environnementales au plan européen.

En France, la macronie ne cesse de se vanter de son bilan et assume de ne pas écouter la colère de son peuple, les dernières manifestations contre la réforme des retraites en sont un exemple. Alors que les richesses s'accroissent dans le pays, la pauvreté s'intensifie. C'est au travers de ces politiques d'austérité, d'absence de justice sociale, que les idées de l'extrême droite, du racisme, de la xénophobie et du fascisme s'enracinent. Pour le gouvernement, l'accord sur l'assurance chômage signé par les organisations syndicales, en décembre 2023, sauf la CGT et la CFE-CGC parce qu'il prévoyait déjà des réductions importantes de droits pour les privés d'emplois, en particulier l'indemnisation qui passait de 24 à 18 mois, n'est pas suffisant visiblement. Il veut donc imposer une réforme supplémentaire avec la violence qui le caractérise.

Quatre mesures seraient prévues : hausse du seuil d'accès aux allocations chômage, baisse de 18 à 12 mois de la durée maximale d'indemnisation, dégressivité des allocations et le report de 2 ans des bornes d'âge permettant des droits plus longs pour les seniors

Comme nous l'avons martelé lors des mobilisations en 2023 contre la réforme

injuste des retraites, de bons salaires pour toutes et tous, c'est aussi la garantie de bonnes pensions une fois la carrière professionnelle terminée.

C'est aussi cela qu'ont revendiqué les retraités mobilisés le 26 mars dernier pour faire face à une inflation toujours aussi forte qui les pénalise de plus en plus, notamment avec l'augmentation des postes de dépenses alimentaires, énergétiques ou encore de santé, en particulier les complémentaires.

Plus largement, les luttes dans les entreprises sont toujours d'un bon niveau avec un engagement fort des travailleurs. Les 4 réformes de ces dernières années ont eu un résultat catastrophique et contrairement à ce que disent les libéraux, la France n'a pas le système d'indemnisation du chômage le plus favorable.

Seules 35% des personnes inscrites à France Travail sont indemnisées et pour 40% d'entre elles, leur indemnisation est en-dessous du seuil de pauvreté.

La combinaison de la durée d'indemnisation et du taux de remplacement qui est donc très bas constitue une paupérisation importante des privés d'emploi de manière durable.

Nous refusons une telle réforme qui va fragiliser ceux qui le sont déjà et qui va conduire le pays à plus de récession.

Les actionnaires du CAC 40 sont gavés de dividendes, les niches fiscales rapportent 170 Mds d'€ par an. Il y a largement les moyens financiers pour améliorer notre système de protection sociale.

En stigmatisant les chômeurs, en s'attaquant aux seniors, le gouvernement est clairement dans un excès de confiance qui pourrait lui coûter très cher, y compris sur le plan des élections européennes de juin prochain. Il faut s'attendre à une réforme dès cet automne et donc s'y préparer.

Pour cela, la CGT propose une campagne pour mener la bataille des idées en montrant aussi que cela concerne tous les salariés ; actifs et privés d'emploi. La

réforme des retraites avait été violente également et déjà le gouvernement avait joué la carte des déficits, alors qu'en réalité il n'y en a pas.

Alors que libéraux nous surinent avec les emplois vacants, la vérité est que le chômage est en augmentation ainsi que le volume d'emplois détruits. Ajoutons à cela que la baisse des droits des chômeurs n'a jamais créé un seul emploi, bien au contraire.

D'ores et déjà, nous avons besoin d'organiser la riposte. L'ensemble des organisations syndicales a décidé de relancer ce processus un an après l'adoption de la réforme des retraites. Cela permet d'afficher notre détermination à continuer à combattre la réforme des retraites et permet de dénoncer les profondes impasses démocratiques.

Cette année, le 1er mai sera organisé avec la FSU, Solidaires et peut être l'UNSA, ainsi que les organisations de jeunesse.

Nous porterons ensemble nos exigences de paix, de solidarité internationale, pour dénoncer les politiques d'austérité mises en place en France comme en Europe et affirmer notre refus des idées d'extrême-droite, tout en mettant en avant la nécessité de renforcer les libertés syndicales.

Nous appelons les syndicats de la Métallurgie à travailler en territoire, par le biais des USTM et de l'Interprofessionnel, à l'élargissement du périmètre unitaire du 1er mai

Industrie et environnement

Quant à la question environnementale, c'est Emmanuel Macron qui a sonné l'attaque en mai 2023 en appelant à mettre fin aux normes environnementales européennes, alors que justement, pour protéger l'industrie française, il faut plus de normes environnementales européennes associées à la mise en place de droits de douane à l'entrée en Europe, en fonction du respect des normes sociales et environnementales.

Il faut tirer les conséquences du résultat catastrophique des privatisations de nos

infrastructures ferroviaires, énergétiques et télécom et les sortir des logiques de marché. Il faudrait revenir à un prix régulé de l'énergie.

De grandes problématiques sont au cœur de la transition écologique : modes de transport - dont la question du fret ferroviaire -, définition des mix et des approvisionnements énergétiques, industrie, logement. L'UE influe sur toutes ces questions déterminantes. Il nous faut absolument informer et impliquer les travailleurs. Si tu ne t'occupes pas de la politique, la politique s'occupera de toi ! La CGT organise le 28 mai les États généraux de l'industrie et de l'environnement dans le but d'exprimer haut et fort ses propositions sociales et environnementales pour la réindustrialisation du pays. Lors d'une table ronde, la CGT interpellera les candidats aux élections européennes (PCF, LFI, EELV, LR, PS, Renaissance) sur les responsabilités de l'UE dans toutes les délocalisations de notre industrie et sur leurs propositions pour rendre plus robustes les normes sociales et environnementales en Europe en direction des industries.

Dans le contexte actuel, les différentes luttes menées par nos syndicats à l'image de VALDUNE ou encore GENERAL ELECTRIC et d'autres, sur le maintien des emplois et de l'industrie, ou les enjeux climatiques, posent inévitablement la question de la transformation de l'industrie et de l'emploi.

Cela pose plusieurs défis : la sauvegarde et la transformation des emplois, la formation professionnelle et l'attractivité des métiers en termes de rémunérations et de conditions de travail.

En tout état de cause, au regard du poids que la métallurgie représente dans l'industrie, nous avons toute notre place dans cette journée du 28 mai.

De l'industrie 4.0 à l'industrie 5.0

L'industrie 4.0 se concentre principalement sur le changement organisationnel induit par la technologie

(automatisation), avec l'efficacité comme objectif premier.

L'industrie 5.0 préconise une autre approche. C'est un nouveau développement important, susceptible d'entraîner des répercussions profondes sur les processus commerciaux et les relations industrielles.

Il est nécessaire d'accentuer le travail croisé professions/territoires, 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.

En revendiquant une autre répartition des richesses, des emplois de qualité et qualifiés, de meilleures conditions de vie au travail, c'est bien de l'enjeu du développement industriel associé aux enjeux climatiques dont il est question. Dans notre branche, le nombre de PSE et de fermetures d'entreprises est alarmant, sans compter les départs non remplacés. Des filières sont encore menacées de disparaître alors que dans le même temps, 200 milliards d'aides publiques sont versés aux entreprises sans contrepartie.

Dans la métallurgie, des luttes émergent autour de l'ouverture des NAO et sont nombreuses après la mise en place de la CCN.

Au travers de la nouvelle classification, le patronat aidé des autres organisations syndicales signataires, s'est attaqué au point central de la valeur du travail que sont l'expérience, les diplômes, la formation professionnelle... La FTM a multiplié les journées d'étude pour tenir informés au plus près nos syndicats, la dernière en date s'est déroulée dans cette salle.

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 conquies et droits des travailleurs est revue 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. D'ailleurs la fédération organise le 14 mai une nouvelle journée d'étude sur cette question, n'hésitez pas à vous inscrire.

La CGT, le syndicat de la paie, n'est pas un slogan. Il nous faut continuer notre objectif pour défendre nos fondamentaux tels que le salaire en lien avec la qualification et la classification. La campagne CGT sur les salaires est un appui.

La conférence des USTM du 14 Mars fut 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 ! 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 avons à repenser collectivement notre démarche et notre action syndicale dans la société d'aujourd'hui et nous devons amplifier et élargir notre réflexion sur notre stratégie des luttes.

C'est par le débat et par la démocratie que nous pourrions répondre aux enjeux et conduire des luttes victorieuses. Soyons optimistes pour récuser toute forme de renoncement et refuser obstinément le fatalisme ambiant, en considérant qu'il incombe à notre syndicalisme la responsabilité de proposer des alternatives aux salariés. Oui, une autre société est possible et plus que jamais souhaitable !

Le syndicat doit devenir la maison commune des salariés où se ressource la conscience de l'intérêt commun. Loin d'être un rêve ou une utopie, c'est la tâche à accomplir pour que notre syndicalisme soit un véritable contre-pouvoir capable de façonner une société nouvelle.

Sans culpabiliser les militants qui donnent beaucoup de leur temps et de leur énergie, nous devons être lucides sur la condition incontournable que représente l'engagement de toutes nos forces militantes.



Le chantier ne peut pas attendre et nous devons l'ouvrir aux salariés, en étant à l'écoute de leurs attentes, de leurs aspirations pour l'avenir et de leurs opinions. Il nous incombe de multiplier les initiatives permettant de créer les conditions du débat avec les salariés.

La confédération a décidé de lancer une grande campagne « Une année de congrès pour tous les syndicats en 2024 », afin de remettre les syndiqués au cœur de notre organisation.

Nous allons, à notre tour, entrer dans la phase de préparation de notre 43ème congrès fédéral qui aura lieu du 2 au 5 juin 2025 à Strasbourg.

Nous appelons chaque syndicat à organiser, au minimum, des assemblées générales ou des congrès pour faire le point sur la situation sociale que l'on traverse.

Faire le constat de ce qui a fonctionné c'est bien, mais mettre l'accent sur ce qui a été défaillant permet de repartir sur de bonnes bases, et ce en toute transparence.

Nous pouvons par exemple tirer les enseignements des élections professionnelles et mettre en place, en accord avec les syndiqués, des cursus de formation pour les élus/mandatés et les syndiqués, le rôle et la place des uns et des autres dans un syndicat.

Je pense que sur ce sujet, nous devons, plus que jamais, revenir à cette démarche syndicale et en profiter pour parler des orientations de notre 43ème congrès qui approche à grands pas.

Être auteur, acteur et décideur n'est pas seulement un slogan. La base des revendications de la CGT vient toujours des salariés. La démocratie a toujours fait partie des valeurs de la CGT. Les renier serait tourner le dos à notre Histoire.

Autre enjeu important pour notre organisation : les élections TPE qui auront lieu du 25 novembre au 9 décembre 2024. Les élections professionnelles qui déterminent notre représentativité ont pris une place prépondérante dans notre vie syndicale, car elles déterminent notre rapport de forces dans les négociations nationales, de branches, et confèrent des moyens syndicaux.

Les élections dans les TPE comptent également dans l'attribution du nombre de mandats dans les conseils de prud'hommes, et influent sur le poids que représente notre organisation dans les branches professionnelles.

Elles sont donc un enjeu pour toute la CGT dans la reconquête de notre première place d'organisation syndicale en France. Nous devons donc, toutes et tous, nous impliquer dans la campagne, afin de multiplier les contacts avec les salariés

des TPE, leur proposer de s'organiser avec la CGT et surtout de gagner en participant au scrutin.

Durant cette campagne nous devons nous servir de notre atout majeur : NOTRE RÉSEAU

Etat des forces organisées 2022/2023/2024 :

- » Pour l'exercice 2023 : nous sommes à 40758 FNI réglés, ce qui représente -16%. Comparé à 2022 il manque encore 7947 FNI au 31 mars 2024.
- » Pour l'exercice 2024 : au 31 mars, soit à plus de 3 mois du début de l'exercice, nous comptabilisons 5194 FNI. Normalement nous devrions déjà être proches des 100% des FNI réglés.

Zéro réglés au 31/03/2024 arrêtés au 09/04/2024 :

- » Au 9 avril il reste 504 syndicats qui sont en zéro réglés, ce qui représente 8525 FNI en zéro réglés. En un mois nous avons réglé 2313 FNI.
- » Syndicats en retard et pertes de 10 et + au 31/03/2024 arrêtés au 09/04/2024 :
- » 38 syndicats sont en perte entre 2022 et 2023 ce qui représente – 814 syndiqués.
- » Syndicats en anomalie au 31/03/2024 arrêtés au 09/04/2024 :
- » Nous avons 11 syndicats qui sont en anomalie.

Etat des forces / adhésions nouvelles :

Depuis le début de l'année et à la suite de la campagne de syndicalisation, nous recensons au 9 avril 1269 adhésions nouvelles pour 83 départements et 415 syndicats, ainsi que la création de 13 bases nouvelles.

Et pour finir, voici quelques dates à retenir :

- » Le 18 avril après-midi, une rencontre aura lieu entre les DSC de la filière électronique et de l'automobile.

- » 27 Avril : Initiative commune UD 78 – FTM concernant les défis de la filière automobile.
- » 14 Mai : Journée d'étude de la Fédération sur la Convention Collective. Nous devons être attentifs au suivi des inscriptions.
- » 28 mai : initiative confédérale sur des états généraux de l'industrie et de l'environnement.
- » 18 juin : journée d'étude des groupes sur les enjeux ICT.
- » 20 juin : réunion des syndicats Métallurgie de la défense et de l'armement au Mans ;
- » 19 novembre, assises de la formation syndicale
- » 5 et 6 décembre : conférence des CSE
- » 18 et 19 décembre : Conseil National de la Fédération

La Confédération projette de tenir une journée sur les questions de mobilité. Notre branche est, de fait, concernée par ces questions, le collectif Industrie et la fédération s'inscrivent dans la préparation de ces initiatives et appellent les syndicats à y participer en nombre.



VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA PRO SOCIAL, C'EST QUOI ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- ▶ Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr

DÉBAT D'ACTUALITÉ



Christophe FERRANT, Salti

Comme vous le savez certainement, quatre branches rattachées de la métallurgie ont leur propre convention collective nationale : les services de l'automobile, le froid, la bijouterie/joaillerie et le machinisme agricole. Cette dernière est régie par la convention collective dite « SDM ». Pour être précis, c'est la « convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériel agricole, des travaux publics, du bâtiment, de la manutention, de motoculture de plaisance et des activités connexes » (n° 14-04) qui regroupe énormément de secteurs d'activité.

Cette branche regroupe plus de 93 000 salariés répartis dans 8 100 entreprises, dont 50 % sont des TPE mais les entreprises de 50 salariés et plus regroupent plus de 40 % des effectifs totaux. Trois activités regroupent 82 % des entreprises et 90 % des salariés : le commerce de gros, la location, la réparation et l'installation de machines et d'équipement. Trois régions sont en tête pour le nombre d'entreprises et de salariés : la Nouvelle Aquitaine,

l'Auvergne-Rhône-Alpes et l'Île-de-France. Parmi les entreprises du secteur, on peut citer Loxam, Aftral, Husqvarna, Claas réseau agricole, Crosnier, Mapp, Milwaukee, West Agri, mais également des entreprises des domaines viticole et vinicole, et même des entreprises de grues à tour.

La Fédération a l'ambition de construire un collectif pour s'organiser syndicalement au sein de cette branche. La difficulté tient en grande partie à la typologie des entreprises et à la diversité des activités économiques représentées. Je profite donc de cette réunion du Conseil national pour solliciter votre aide. Les camarades présents dans ces branches ne sont certainement pas enregistrés dans vos USTM ou collectifs, métaux mais plus sûrement dans vos unions locales respectives et probablement en tant qu'individuels. Pour celles et ceux qui ont aussi des activités interprofessionnelles, merci de bien vouloir y jeter un coup d'œil et de faire le cas échéant un retour au collectif Industrie ou à moi-même.

Concernant l'actualité de la branche, les minimas conventionnels viennent d'être négociés. Sur les trois organisations

professionnelles, une a proposé 3 % d'augmentation linéaire sur la grille et les deux autres, 50 euros d'augmentation. La CGT avait revendiqué 6 %. Il va donc de soi que l'avenant ne sera pas signé. Seuls FO, la CFTC et la CFE-CGC l'ont signé.

Michel DUCRET, animateur régional Normandie, responsable du collectif fédéral des DSC et coordinateurs

Vous trouverez dans vos pochettes un document sur la mise en place d'une base documentaire partagée. Quand nous avons relancé le collectif DSC suite au 42ème congrès, il est apparu que le premier point à améliorer était la communication entre nous sur les négociations en cours. Les membres de ce collectif ont donc décidé de mettre en place une plate-forme commune destinée à recenser les accords signés ou non par la CGT, accompagnés d'un argumentaire. Cette base documentaire servira à toutes les USTM, animations régionales et syndicats quand ils seront confrontés à des négociations, pour voir ce qui s'est fait et pour en prendre le positif. Je vous invite à nous envoyer vos accords en remplissant le questionnaire qui vous a été remis.

Jean-Luc BOIS, Aperam

Les grandes entreprises utilisent souvent le chômage partiel pour réduire leur masse salariale, notamment quand leurs commandes sont en baisse ou les prix pas assez élevés, avec une certaine complaisance des autorités administratives qui sont dures avec les privés d'emploi mais très généreuses avec les grandes entreprises pour leur permettre de faire des économies sur la main d'œuvre en payant du chômage à leurs salariés, alors qu'elles n'en ont pas réellement besoin. Pire encore : le chômage partiel, qui est en théorie conditionné au maintien des emplois, n'est pas respecté.

Le groupe Aperam, qui use et abuse du chômage partiel, veut aujourd'hui réduire les effectifs de 106 emplois. La CGT organise donc la lutte contre ce projet que la direction d'Aperam est incapable de justifier d'un point de vue économique. Elle mène une lutte de terrain, avec des grèves sur le site de Gueugnon et des actions juridiques pour faire capoter ce projet. Les organisations syndicales portent aussi un contre-projet. Nous tiendrons la Fédération au courant.

Sébastien SOLIGNAC, Safran

Les syndicats CGT de Nouvelle-Aquitaine tiendront leur congrès en septembre. Dans le cadre de sa préparation, nous organiserons en mai une conférence des secrétaires de syndicats.

La question fondamentale que nous nous posons porte sur l'efficacité de notre militantisme. Nous perdons des syndiqués et n'arrivons pas à faire aboutir nos revendications. On note également un énorme décalage entre l'énergie déployée par les camarades et les résultats. Nous pensons donc qu'il faut changer les choses car si on applique la même recette avec les mêmes ingrédients, on a de fortes chances d'obtenir toujours le même plat. Dans mon syndicat, nous avons le sentiment de vivre toujours la même chose. La solution passera par la démocratie, au

sein de nos organisations mais aussi avec les salariés, acteurs de leur quotidien.

Nous privilégions deux axes de travail. Nous invitons tout d'abord les syndicats à organiser des congrès et des AG ouverts aux salariés, avec un plan de communication préparé à l'avance, pour en faire de réels événements. Nous nous posons aussi la question du lien avec l'institutionnel car le dialogue social ne nous satisfait pas, et tend à nous cantonner à un syndicalisme d'accompagnement et exclut les salariés. Notre objectif est de transformer ce dialogue social en réelle négociation sociale, d'où l'idée d'un « mois sans patron ». L'idée est de prendre du temps entre nous pour nous interroger sur notre démarche syndicale et notre lien avec l'institutionnel, avec une campagne de communication à destination des salariés et de la presse, pour que nous redevenions réellement les porte-parole des salariés. Nous voulons en fait inverser les rôles, en imposant notre calendrier et nos thèmes de débat aux patrons. Notre objectif est d'être ambitieux, innovants et créatifs, et le seul risque que nous prenons est de nous tromper.

Gilles CASIMIR, USTM 63 (Puy-de-Dôme)

Comment étoffer le réseau de la CGT ? D'abord en s'appuyant sur les syndicats là où nous sommes déjà implantés. Comme le nombre de nos syndiqués stagne, nous avons entrepris de récupérer nos syndiqués isolés, qui étaient rattachés à des syndicats multipro ou à des UL. Depuis 2023, nous en avons récupéré 40 (sur 81) et ce sont 40 entreprises où nous pouvons étendre notre réseau. En un an, nous avons nommé trois RSS. Comme nous ne sommes pas organisés pour traiter tous les PAP sur notre territoire, nous avons décidé de nous occuper des syndiqués isolés. Une de nos forces serait d'aller chercher les syndiqués isolés dans les petites entreprises.

Noël JEZAIRI, Forvia

Le patronat abuse des ruptures conventionnelles pour faire partir les gens, ce qui a des effets non négligeables

sur les finances de l'assurance chômage. Le patronat s'en sert pour gérer ses effectifs et renouveler sa main d'œuvre, et on nous demande aujourd'hui de mettre au pot pour financer l'assurance chômage. Nous nous devons de réagir à cela car c'est au patronat de payer pour ses excès et non aux salariés.

Florent TRINQUART, USTM 36 (Indre)

Dans l'Indre, l'UIMM a dénoncé la convention collective car il n'y a pas eu d'ARE. Les quatre organisations syndicales sont en train de finaliser un tract que nous distribuerons la semaine prochaine. Nous avons aussi prévu une conférence de presse avec les quatre organisations syndicales devant l'UIMM le 26 avril.

Le 14 mai, le collectif Jeunes se réunira à Saint-Avertin et j'invite les jeunes à y participer. J'invite aussi les moins jeunes à participer à la journée d'étude sur la convention collective organisée le même jour à Montreuil par la Fédération.

J'apprécie beaucoup la mise en place d'une base documentaire partagée, d'abord parce que cela permet de voir ce qui est signé, ensuite de vérifier si cela



correspond à nos fondamentaux.

Stéphane FLEGEAU, Laudren Electronique

L'objet de la journée du 14 mai sera de présenter le module sur la fiche descriptive d'emploi réalisé par la Fédération, de parler de la stratégie de lutte à mener contre la nouvelle convention collective nationale et d'avoir

un échange avec nos camarades siégeant dans les CPTN. L'objectif sera que les camarades qui y participeront soient capables par la suite de présenter eux-mêmes ce module afin de le déployer le plus largement possible.

Guillaume IRASQUE, USTM 33 (Gironde)

En Gironde, nous avons organisé une journée d'étude sur la paix dans l'idée d'aider les syndicats à débattre de ce sujet avec les salariés et nous nous sommes aperçus que cela n'était pas simple car les positions peuvent être très différentes. J'appelle donc à reproduire cette journée d'étude en gardant à l'esprit que le sujet peut être clivant.

Concernant la conférence des USTM du mois dernier, même si ce fut une réussite, elle a aussi généré un peu de frustration car nous étions extrêmement nombreux et nous n'avons pas pu approfondir certains sujets, notamment celui des syndicats de moins de dix adhérents. Tous les camarades qui étaient présents sont en revanche unanimes pour dire que nous avons besoin d'outils de proximité en territoire. J'invite donc tous les camarades à réinvestir les collectifs métaux dans les territoires. Le patronat s'organise et nous avons nous aussi besoin de nous concerter, avec par exemple des plateformes communes revendicatives.

Ludwig BERAUD, USTM 42 (Loire)

Dans la Loire, la situation industrielle est très compliquée, avec beaucoup de redressements judiciaires, voire de liquidations, ce qui interpelle forcément notre USTM. Nous avons rencontré récemment l'UIMM 42 et le sous-préfet qui nous a annoncé qu'il voulait créer un cluster sur notre département à travers deux activités spécifiques, le nucléaire et l'armement. Ces activités ne font pas rêver, d'autant que beaucoup d'entreprises ont délaissé le nucléaire et doivent quasiment tout reprendre à zéro. Comment réagir face à cette situation désastreuse ? Nous portons des projets alternatifs pour sauvegarder nos emplois et nos entreprises mais il ne faut pas le faire n'importe comment. Sans les

syndicats, les projets ne pourront pas être mis en place par les USTM. Il faut donc bien les intégrer à cette démarche. Je fais aussi le lien avec les états généraux de l'industrie et de l'environnement du 28 mai, en espérant qu'ils ne se solderont pas par un « bide » total.

On constate aussi un repli des syndicats sur eux-mêmes. La journée d'étude prévue le 3 juin dans notre département sur la convention collective nationale et sur notre renforcement n'attire pas les foules. Je me demande donc si nous ne sommes pas plus dans le service qu'autre



chose.

Ouria BELAZIZ, Groupe SEB

La CGT est pour la paix pour l'humanité. Il faut en débattre et la CGT est forte sur ses arguments. Il faut parler de paix car c'est ce qui nous relie.

Au niveau national, le gouvernement, après s'être attaqué aux retraites, s'en prend aujourd'hui à l'assurance-chômage. Il faut faire attention car la jeunesse est très touchée par le chômage et nous avons beaucoup de précarité dans nos entreprises. Nous devons donc travailler nos revendications en faveur de l'emploi.

A propos de la nouvelle convention collective nationale, nous avons commencé à faire circuler le questionnaire au sein du groupe SEB, ce qui relance le débat sur la classification. Je pense que cela nous permettra aussi de revoir nos revendications.

Il faut aussi parler de santé au travail, en particulier des risques liés aux PFAS. Chez SEB, nous nous battons pour que

les salariés utilisent des produits qui ne soient pas nocifs pour leur santé et s'inscrivent dans une logique de transition environnementale.

Dominique FERRACHAT, Thales AVS

Je partage la position des syndicats de SEB sur le sujet des PFAS, qui n'opposent pas emploi, défense de l'environnement et santé des salariés. Ce positionnement doit nous inspirer tous.

Andres GOMES, Faurecia systèmes d'échappement

Le 18 janvier dernier, la cour d'appel de Versailles a condamné mon employeur pour discrimination syndicale à mon égard – j'ai été recruté en tant qu'informaticien au coefficient 305 et je n'avais toujours pas eu de promotion deux ans plus tard. Elle l'a également condamné à me repositionner en tant que cadre, avec un statut d'ingénieur de niveau F11. Nous avons des outils, une méthode – celle de François Clerc –, alors je vous invite tous à vous battre contre la discrimination syndicale. Je remercie mon syndicat, ainsi que François Clerc, pour leur engagement dans ce combat.

Patrick CUYAMENDOUS, Stryker

Nous avons ouvert le congrès de notre syndicat aux non-syndiqués. Neuf sont venus et sept ont adhéré à l'issue du congrès. Nous avons ensuite organisé des journées de cohésion ouvertes aux non-syndiqués les samedis et fait des adhésions. Nous organisons maintenant des journées de formation et d'étude. Ce sont des petites avancées qui peuvent fonctionner.

Michel MOLESIN, AIRBUS Defence & Space

La financiarisation des grands groupes industriels est à mon sens la cause de la désindustrialisation en France. Il faut dénoncer la mainmise du capital sur les grands groupes industriels et contester l'accaparement des moyens de production par la finance. Il faut remettre le système en question, ce qui suppose de porter la question des aides publiques dans les débats. Il faut aussi se mettre dans une

position offensive et ne pas se contenter de subir et de protéger les emplois, en portant des projets pour de nouvelles filières.

Frédéric PANNETIER, Renault Trucks

Mon entreprise appartient au groupe Volvo, qui réalise des milliards de bénéfices chaque année, et la DREETS vient quand même de renouveler l'autorisation d'APLD jusqu'à la fin de l'année. Or l'APLD est censé aider les entreprises en difficulté. Que fait le Ministère du Travail ? Que font les DREETS ? Comment la Fédération les interpelle-t-elle ? Il faudrait que nos structures les interpellent.

Par ailleurs, j'ai un problème avec le contenu des formations syndicales. Quand sera-t-il discuté avec les syndicats ? J'en appelle à la Fédération. Il faudrait en discuter avec les secrétaires généraux de syndicats, qui connaissent les besoins de la jeunesse.

Joachim MAUBERT, John Deere, animateur CCN 70

Je souhaite partager avec vous les résultats de nos récentes NAO, qui ont eu lieu hier. Malgré un contexte difficile marqué par une baisse d'activité de plus de 50 %, je suis fier de vous annoncer que nous avons réussi à obtenir une augmentation générale de 3,5 %, avec un talon de 80 euros, soit une AG de 3,8 % pour les 170 salaires les plus bas, et 2 euros pour la mutuelle. Ces résultats sont le fruit de notre unité et de notre détermination à défendre les intérêts des travailleurs. Notre capacité à négocier de manière ferme et constructive a permis d'éviter toute heure de grève, tout en obtenant des avancées significatives pour les salariés.

De plus, en Haute-Saône, deux camarades ont subi des sanctions tant de la part de la justice que du patronat. Fabien, RSS de Sagem, a été condamné à trois mois de prison avec sursis, assortis d'une obligation de suivre un stage de citoyenneté à 200 euros et de frais de tribunaux s'élevant à 100 euros pour des soi-disant violences pendant le mouvement

contre la réforme des retraites. De même, Brian a été injustement mis à pied par sa direction pendant sept jours, entraînant une perte financière significative de 648 euros et l'obligeant à faire face à des démarches complexes devant le tribunal des prud'hommes pour défendre ses droits.

Philippe VERBEKE, ARCELOR Dunkerque

Valdunes a été repris fin février par le groupe Europlasma, qui n'est ni une entreprise sidérurgique ni un acteur du secteur ferroviaire et dont la situation est fragile. Nous ne sommes pas sûrs que cette reprise soit pérenne mais il faut saluer la lutte menée par les salariés de Valdunes, qui a le mérite de remettre la question des activités industrielles stratégiques au centre du débat. Si cette reprise capotait, l'Etat porterait une lourde responsabilité et cela pourrait mettre le gouvernement en difficulté sur sa politique industrielle.

Pour sa part, Ascométal est à nouveau en difficulté et connaît son troisième redressement judiciaire en dix ans. Or cette entreprise produit des aciers stratégiques pour l'ensemble de notre industrie. Nous sommes donc en train de payer la carence de politique industrielle des gouvernements qui se sont succédé depuis des années.

Nous avons des mobilisations croisées à mener. Nous allons tenter des actions simultanées sur les bassins d'emploi phares de la sidérurgie. Nous nous dirigeons aussi à plus ou moins long terme vers une action mondiale de tous les syndicats d'ArcelorMittal contre la stratégie de leur direction. De ce point de vue, les états généraux de l'Industrie arrivent à point nommé. Nous devons aussi renforcer notre maillage en territoire pour travailler aux mobilisations nécessaires.

Agathe LE BERDER, Confédération

Concernant la question de la paix et du désarmement, de grandes responsabilités incombent à la fédération des métaux mais pas seulement à elle. D'autres fédérations sont concernées et

l'ensemble du salariat doit s'interroger sur ces questions. Il en a été question lors de la dernière réunion de votre CN et une réunion aura lieu sur ce sujet le 20 juin. Il faut aussi reproduire les journées d'étude telles que celle organisée en Gironde.

En France, on assiste aujourd'hui à une attaque contre l'assurance chômage, sujet qui concerne tous les salariés. Demain aura lieu une réunion des fédérations sur le sujet, dans la perspective de monter une grande campagne contre le projet de réforme de l'assurance-chômage. Il y a là une vraie possibilité d'avoir une intersyndicale solide car toutes les organisations syndicales sont opposées au projet du gouvernement, qui est très fébrile sur ce sujet.

Concernant la négociation sur le nouveau pacte de la vie au travail, qui a commencé en décembre dernier sous la conduite d'Hubert Mongon, elle ne débouchera sur rien. La CGT a présenté des exemples d'accords positifs pour les salariés, notamment en matière d'aménagement de fin de carrière. C'est pour cela que je pense que votre base documentaire sera très utile. La question est maintenant de savoir comment s'emparer de cette question dans la Métallurgie, en s'appuyant sur les accords positifs déjà signés dans les entreprises. Le patronat s'est opposé frontalement à nous, avec des propositions très néfastes, notamment de réduire le suivi médical des plus jeunes. En revanche, le patronat est très divisé puisque l'U2P a rouvert des négociations sur le compte épargne temps universel et les reconversions, et a même ouvert la porte sur la question de la pénibilité.

Concernant les projets du gouvernement pour cet automne, il proposera probablement un projet de loi relatif à la démocratie sociale, avec notamment la suppression du privilège des organisations syndicales au premier tour des élections professionnelles et le relèvement du seuil d'obligation dans toutes les entreprises. Ce projet de loi est censé reprendre l'accord national interprofessionnel qui ne sera a priori signé par personne. Il faudra donc que nous soyons prêts à refuser le compte

épargne temps universel et à porter nos propositions sur les reconversions et l'usure professionnelle.

Le dernier point de ce projet de loi devrait porter sur les salaires, avec un fort risque d'attaque sur le Smic. Il y a des portes d'entrée importantes, notamment sur les questions d'exonération de cotisations sociales. Des portes s'ouvrent car tout le monde dit que ces exonérations sont trop élevées et, surtout, qu'elles ne marchent pas. Sur la prime de partage de la valeur, qui conduit à la stagnation des salaires, les autres organisations sont un peu vacillantes sur le sujet. La question du rachat d'actions se pose également. Toutes les batailles que vous menez lors de vos NAO nous serviront donc de points d'appui.

Nicolas COHARD, USTM 38 (Isère)

Sur les questions de désindustrialisation et la situation d'Ascométal, c'est encore un fleuron de l'industrie française qui est démantelé au profit du grand capital. Dans le cadre de la reconstruction industrielle, de la réindustrialisation et afin de sortir des logiques du marché et de la financiarisation de l'industrie, je pense que nous devons porter la nationalisation des grands moyens de production. Cela ferait écho aux 80 ans du programme du CNR où la nationalisation était portée pour la reconstruction du pays. Cette nationalisation pourrait être accompagnée d'une remise sous contrôle démocratique des salariés des entreprises nationalisées. Je partage la réflexion qu'apporte Aziz dans son rapport d'intro sur les droits de douane ; cela permettrait de sortir du libéralisme économique, de protéger l'industrie et l'agriculture.

Dans l'agenda du gouvernement il y a la loi Travail 2, avec la diminution des heures de délégation sauf dans les entreprises dans lesquelles l'actualité sociale le justifie. En parallèle Macron veut transférer tout ce qui peut l'être au niveau de l'entreprise dans les négociations. On serait donc sur plus de négociations avec moins de moyens syndicaux, ce qui accentuerait l'aspiration dans les instances et ferait des syndicats encore plus institutionnels

écartés du terrain. D'où l'importance qu'il y ait des débats dans l'organisation, comme lors du CEF de mars, sur le poids de l'institutionnel et comment en sortir pour refaire du syndicalisme de terrain. Un point sur l'USTM 38 : nous sommes au cœur de la campagne de syndicalisation. Nous en sommes à 97 adhésions nouvelles depuis le début de l'année. Suite à notre plan de parrainage nous nous sommes implantés chez Bourgeat, une boîte où la CGT n'était pas présente avec deux élus au CSE. Maintenant nous allons construire avec eux afin de nous renforcer là-bas.

Jacques BAQUIER, UFR

Sur la question de l'industrie, nous avons besoin de passer à l'offensive. Le 28 mai sera l'occasion de parler de l'arrêt de la casse industrielle. Nous avons besoin de transformer l'industrie pour qu'elle réponde aux besoins de la population et non pour gaver les actionnaires. Pour s'opposer à cette politique, nous avons besoin de mieux travailler, mieux communiquer et davantage nous réunir pour étudier non seulement la stratégie des employeurs mais aussi notre stratégie de lutte.

Malgré un carnet de commandes bien rempli, Alstom vient d'annoncer la suppression de 1 500 emplois dans le monde (298 en France), entraînant la mobilisation des syndicats du groupe. GE Steam doit aussi être vendu à EDF et nous avons programmé une première journée d'action devant la préfecture le 16 mai. Nous avons déjà appelé à manifester le 21 mars et avons réuni 100 manifestants. Il faut revenir sur les questions de filière. Il faut réussir à mieux travailler entre syndicats de donneurs d'ordres et de sous-traitants, et parler de professions. Dans l'automobile par exemple, on nous annonce 100 000 suppressions d'emplois d'ici 2030 mais nous avons des difficultés à rassembler les syndicats. Nous avons besoin d'une autre politique industrielle mais nous ne gagnerons pas en restant chacun dans notre coin.

Nous avons besoin de réaffirmer les

valeurs de solidarité de la CGT et de nous renforcer. Nous avons aussi besoin de décroiser la CGT pour créer le rapport de forces dont nous avons besoin pour faire reculer le patronat. Enfin, nous avons besoin de mieux travailler entre professions et territoires.



Olivier TEN, DSC Legrand

Le 18 juin aura lieu une rencontre entre le collectif DSC et l'Ufict afin d'analyser l'évolution de la composition du salariat et les résultats des élections professionnelles sur les deux derniers cycles, ceci dans le but d'analyser nos forces et nos faiblesses et, surtout, de trouver des leviers pour que la CGT propose des listes dans tous les collèges. On peut noter une augmentation des votes pour notre CGT. La convention collective peut permettre de faire évoluer notre présence au 3ème collège. Il faudra aussi échanger sur la manière de décomplexer nos élus pour aller à la rencontre de tous les salariés des entreprises. Je remercie Michel Molesin pour l'analyse des données des résultats des élections.

Le collectif DSC met en place des journées à thèmes suivant les besoins (exemple: la RSE en 2023). Si vous êtes intéressé par le collectif DSC et souhaitez apporter des idées ou des questions en lien avec les DSC et coordinateurs de groupes, n'hésitez pas à nous interpeller Michel, Patrick ou moi lors de ces deux jours. Le collectif DSC propose un questionnaire en direction des DSC et coordinateurs de groupe. Merci de prendre le temps de le



remplir lors de ces deux jours.

Daniel SANCHEZ

On voit chez les salariés une certaine angoisse face à la guerre, à la montée du racisme et des inégalités, etc. Face à cela, de quel syndicalisme les salariés ont-ils besoin ? Quelle est notre priorité ? Affirmons-nous la volonté de redevenir un contre-pouvoir et de faire gagner nos revendications partout où nous sommes présents ? Si nous travaillons dans cette direction, il faut réfléchir à la réalité de notre syndicalisme. Si le syndicat ne construit pas des arguments et des idées, s'il n'a pas d'espace où nourrir un idéal, comment les militants pourront-ils aller à la bagarre ? Malheureusement, notre vie syndicale s'est appauvrie. Nous nous sommes dépolitisés. Les difficultés du quotidien font que chacun regarde ses chaussures mais pas l'horizon. Et si le syndicalisme n'explique pas le pourquoi des choses et ne dénonce pas les injustices – comme le salaire de Carlos Tavares, qui est de 100 000 euros par jour –, comment les salariés pourraient-ils prendre confiance ? Vers qui se tourneront-ils ?

Je pense qu'il vaudrait la peine de faire un bilan des NAO passées, pour constater que le patronat veut nous emmener sur sa ligne, qui est de faire en sorte que les salaires ne dépassent pas un certain niveau pour ne pas entamer les profits distribués aux actionnaires. Comment notre syndicalisme revient-il sur les besoins ? Comment construit-il des revendications avec les salariés ?

La difficulté, c'est que les syndicats restent enfermés sur leur quotidien. Nous sommes une organisation de classe et de masse, unitaire, démocratique et indépendante. Il faut aller vers les salariés pour leur faire comprendre que notre organisation n'est pas assez forte et qu'ils doivent venir avec nous. Il faut que la CGT soit une force visible, moins absorbée par les réunions du patron.

Grégory KHIATI, Renault Trucks Bourg-en-Bresse

Les luttes pour des augmentations de salaire progressent. Les salariés de toutes les catégories agissent pour cela. Souvent, les mobilisations s'organisent autour d'une revendication unique, à défaut d'être commune. Le salaire rémunère un ensemble constitué de savoirs, de savoir-faire, de diplômes, de formation et d'expérience acquise au fil des années. Une revendication unique correspond-elle à ce que tous les travailleurs attendent de leur salaire ? Les points de vue sont évidemment différents et nous devons en débattre, y compris avec les salariés.

La bataille pour des augmentations de salaire amène à se demander ce qu'est le salaire. C'est évidemment un moyen de couvrir ses besoins et faire vivre sa famille. Dans cette optique, la revendication d'un minimum d'augmentation pour tous est juste. Aux salariés de décider s'ils veulent 15, 100 ou 300 euros pour tous. Mais le salaire n'est pas que cela. On ne peut donc se satisfaire de cette simple formulation.

Le salaire, c'est d'abord le paiement de la qualification dans un temps de travail donné et mesuré, c'est-à-dire l'ensemble des acquis, la formation initiale et continue, mais aussi toute l'expérience acquise au long de sa vie professionnelle. Revendiquer le paiement de la qualification, c'est revendiquer d'être payé pour ce que l'on est et non pour ce que l'on fait. C'est être payé pour son potentiel et non pour l'emploi qu'on occupe.

Nous serons tous d'accord pour

reconnaître une hiérarchisation des qualifications en début de carrière, du non-cadre A1 au cadre I18. Nous serons tous d'accord pour reconnaître et revendiquer un véritable déroulement de carrière pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie. C'est pourquoi la CGT revendique, à l'embauche des salariés les moins qualifiés, que ceux-ci soient au Smic à 2 000 euros brut et les ingénieurs à deux fois le Smic, soit 4 000 euros brut. C'est pourquoi nous exigeons aussi au minimum un doublement du salaire sur la carrière, et ceci pour tous les salariés.

Les revendications demandant un talon posent un problème de grille. Nous avons besoin de redonner de l'espace à nos grilles en les tirant le plus possible vers le haut, en respectant toujours une amplitude de 1 à 5, comme nous le demandons depuis des années. Ce n'est que comme cela que nous pourrions tirer vers le haut tous les salaires dans les entreprises. Le débat est ouvert sur cette question d'augmentation en numéraire ou en pourcentage.

Fabrice LALLEMENT, USTM 38 (Isère)

En 1995, au maximum de la mobilisation contre le plan Juppé, il y avait 2 millions de personnes dans la rue. Lors de la lutte contre la réforme des retraites, il y en avait près de trois millions. Aurions-nous gagné s'il y en avait eu cinq millions ? Chacun aura son avis sur la question mais il est clair que le blocage du pays a été beaucoup plus significatif en 1995 qu'en 2023, ce qui pose la question de notre capacité à bloquer la production.

Le problème est que le pouvoir politique ne se préoccupe plus de sa popularité réelle, les libéraux considérant qu'ils l'emporteront toujours au deuxième tour face au RN. Autre problème : la division de la gauche, qui est suicidaire. Comme le dit Frédéric Lordon, « les stratégies de la décence démocratique par la seule manifestation paisible du nombre échouent là où, en face, il n'y a plus que l'indécence démocratique ». Si j'étais provocateur, je dirais que le gouvernement a eu peur des gilets jaunes mais je ne suis pas sûr qu'il ait eu peur de l'intersyndicale. Je pense

que l'action syndicale a été peu à peu domestiquée par la centralité accordée au dialogue social, et la division syndicale n'a pas aidé.

Généralement, nous répondons à des attaques. Nous sommes sur un positionnement défensif et très rarement offensif. Le pouvoir dicte son agenda et obtient des reculs sociaux successifs d'année en année. Là où la négociation collective arrivait souvent à la fin d'un conflit, elle sert aujourd'hui à les éviter. De plus, l'inversion de la hiérarchie des normes a encore plus dégradé le dialogue social puisqu'on peut aujourd'hui, via la négociation, perdre ce qui était garanti avant.

On peut se poser la question du lien entre le déclin du nombre d'adhérents et de mobilisations et le développement de la négociation collective entre syndicats et patronat. En 1970, 40 % des salariés étaient syndiqués : aujourd'hui, ce taux est de 10 %. Pourtant, le syndicalisme reste le moyen le plus efficace pour agir au cœur du réacteur, c'est-à-dire au sein des entreprises. Par contre, il est nécessaire de créer l'inattendu et d'arrêter de ritualiser nos mobilisations car nous sommes beaucoup trop maîtrisables.

Aux États-Unis, en 2023, près de 50 000 ouvriers de General Motors se sont mobilisés, mettant à l'arrêt 30 usines pendant six semaines, ce qui leur a permis d'obtenir 25 % d'augmentation. Nous sommes incapables de faire cela. Aux États-Unis, seuls 6 % des salariés du secteur privé sont syndiqués et les grèves sont sectorielles, ce qui nous interroge sur les mobilisations nationales sur de gros sujets. Alors allons voir ce qui s'est passé aux États-Unis et rencontrons nos homologues américains.

Je rappelle aussi l'importance des UL, qui sont malheureusement souvent en difficulté car nous avons de moins en moins de moyens. C'est un outil très puissant pour toucher les salariés éloignés des syndicats. La formation syndicale est également importante et le fait que chaque salarié ait droit à douze

jours de formation économique, sociale, syndicale et environnementale est un levier énorme qui n'est à mon sens pas assez activé.

Le terreau politique et social est favorable mais il est nécessaire de revoir nos modes d'organisation. La CGT doit sortir de sa zone de confort et ne pas se laisser enfermer dans certains pièges tels que l'intersyndicale.

Noël NIOLA, Schneider Electric

Je voudrais revenir sur le reportage de Cash Investigation diffusé en janvier dernier, qui a révélé un vrai problème de la part des donneurs d'ordres dans l'emploi des travailleurs handicapés des Esat. Il serait intéressant que la Fédération fasse une enquête sur l'emploi des salariés protégés dans les entreprises de la Métallurgie.

A propos de la nouvelle convention collective nationale de la Métallurgie, nous nous sommes aussi aperçu que tous les salariés de l'Esat mentionnés dans le reportage étaient classés A1 ou A2. Il serait donc bon que la CGT s'empare de ce problème et vérifie ce qui se passe dans les Esat.

Par ailleurs, avec cette nouvelle convention collective, beaucoup d'intérimaires ne veulent plus travailler pour les entreprises du CAC 40 puisqu'ils y sont recrutés au niveau B2, au minima de la grille de la Métallurgie, ce qui se traduit par une perte de 1,5 à 2 euros par heure par rapport à avant le 1er janvier 2024. Il faudrait là aussi s'emparer de ce problème.

David PICO, Cummins Filtration

Concernant le contenu de nos formations, le collectif Formation syndicale part des besoins. Nos formations sont revues tous les deux ans. On nous dit souvent qu'il manque à nos formations un volet politique mais connaissez-vous bien leur contenu ? Nous sommes prêts à discuter de tout cela mais nous n'avons pas de retour.

Concernant l'accès à la formation, en particulier celles destinées à outiller pour

la vie syndicale (ex-formation de premier niveau), nos UL sont en difficulté. Certaines n'arrivent pas à les dispenser, ce qui impacte les camarades dans leur cursus de formation. La formation d'accueil incombe aux syndicats et la Fédération propose une formation dont vous pourrez disposer.

La Métallurgie compte environ 42 000 entreprises et 1,5 million de salariés, parmi lesquels 50 000 syndiqués CGT. L'année dernière, nous avons organisé 58 stages et formé 700 camarades. Pour être présents dans les territoires, nous aurons besoin d'aide. Les animations régionales Grand Est et Nouvelle Aquitaine, par exemple, mènent une politique volontariste pour former les camarades afin de contrer les formations communes. La Fédération n'est pas prestataire de services et ne pourra pas le faire seule. Nous avons besoin de l'aide de tout le monde et d'une volonté de former nos camarades partout sur le territoire. Nous en parlerons lors des assises de la formation syndicale du 19 novembre prochain.



Frédéric SANCHEZ

Notre Conseil national se réunit dans un contexte particulier, marqué notamment par la montée de l'extrême-droite, face à laquelle nous allons devoir prendre nos responsabilités, comme l'a toujours fait la CGT dans les moments difficiles de l'Histoire. Comme en 1936, la CGT doit créer les conditions pour construire une alternative progressiste aux projets

ultra-réformistes et libéraux que nous proposent Emmanuel Macron et l'extrême-droite.

Cela nous renvoie à la question du syndicalisme dont nous avons besoin. Je pense que nous n'avons pas besoin d'un « *syndicalisme de sommet* », où tout descendrait du haut sans jamais prendre le pouls de ce qui se passe en bas. Sur ce point, nous avons besoin de revenir à nos fondamentaux, c'est-à-dire le débat avec nos syndiqués. Pour prendre un exemple, le CCN avait décidé de faire du 4 avril une journée de mobilisation devant les entreprises n'ayant pas encore ouvert les NAO, dans l'idée de créer une dynamique, et nous avons fait un « flop ». Une nouvelle journée d'action arrive le 25 avril sur les questions de santé au travail et j'aimerais savoir dans combien de syndicats cette initiative a été évoquée. Tant que nous ne débattons pas avec les syndiqués et les salariés de ce qu'ils vivent sur le terrain, nous n'arriverons pas à développer un rapport de forces pour gagner face aux réformes que le gouvernement veut nous imposer. C'est pour cela que l'initiative lancée par les camarades de Nouvelle-Aquitaine, qui réuniront tous leurs secrétaires syndicaux le 15 mai pour débattre du syndicalisme dont nous avons besoin, devrait être reproduite dans toutes les régions. Il faudrait réunir tous nos secrétaires syndicaux pour avoir une idée de leurs besoins sur le terrain. Les états généraux de l'Industrie se tiendront le 28 mai et nous avons intérêt à en faire une réussite car la question industrielle est centrale et plusieurs filières sont en tension. Il faudra ensuite les décliner dans les territoires, avec nos syndicats, nos structures professionnelles et interprofessionnelles, en portant des projets industriels partant des réalités de terrain. Ce n'est que comme cela que nous arriverons à construire un réel rapport de forces. Je pense donc que notre première priorité est de revenir à ce qui constitue l'ADN de notre syndicalisme, c'est-à-dire partir du bas pour aller vers le haut et non l'inverse. Or certaines décisions prises dernièrement ne correspondent pas à la réalité de ce que vivent nos camarades

sur le terrain. Si nous n'en revenons pas à cela, nous risquons de passer à côté de quelque chose.

Je pense enfin que notre première priorité est de soigner notre organisation. Nous faisons des syndiqués mais nous en perdons aussi beaucoup. Nous sommes donc face un enjeu majeur, celui des ingénieurs cadres et techniciens, sur lequel nous avons besoin de réellement changer de braquet.

Laurent SANTOIRE, General Electric

Je commencerai mon propos par cette citation : « *On y trouvera sur les origines de la conduite de la guerre des idées que vous partagerez et qu'on connaît encore trop mal en France ; on y verra notamment que la guerre mondiale fut essentiellement l'œuvre des hommes d'argent, que ce sont les hauts industriels des différents États de l'Europe qui, tout d'abord, la voulurent, la rendirent nécessaire, la firent, la prolongèrent. Ils en firent leur état, mirent en jeu leur fortune, en tirèrent d'immenses bénéfices et s'y livrèrent avec tant d'ardeur, qu'ils ruinèrent l'Europe, se ruinèrent eux-mêmes et disloquèrent le monde* ». Ces phrases sont tirées d'une lettre d'Anatole France publiée dans L'Humanité en 2022, intitulée « *On croit mourir pour la patrie ; on meurt pour des industriels* ».

La guerre économique existe et avec des alliés comme les Américains, nous nous passons d'ennemis. Nous avons été bradés à General Electric et n'avons plus les moyens de notre souveraineté énergétique. L'impérialisme américain a voulu tuer un concurrent, en l'occurrence Alstom, et le gouvernement français, bon soldat de l'impérialisme américain, a bradé les bijoux de famille. Un sursaut a lieu aujourd'hui. On veut retrouver un peu de souveraineté énergétique, produire de l'électricité à bas coût, décarboner et participer à la transition énergétique. On affirme l'utilité d'un projet industriel.

En 2022, Emmanuel Macron a annoncé le rachat d'une partie de ces bijoux de famille, en l'occurrence la turbine Arabelle, son alternateur et le contrôle

commande. Les pourparlers sont en cours et demandent du temps. Avec cette opération, nous pourrions commencer à travailler sur la filière EPR2 et participer au renouveau industriel autour du nucléaire.

5

11 000 jeunes travailleurs ukrainiens et russes sont morts pour les marchands de canons et pour que les États-Unis puissent implanter des centrales nucléaires en Tchéquie et en Pologne, en tentant par tous les moyens de nous empêcher de faire de même pour la Hongrie, la Turquie ou l'Égypte, où nos commandes sont prises via Rosatom. Ces pays risquent donc de ne pas avoir accès à l'énergie nucléaire parce que nous ne pourrions pas leur livrer de turbine parce que le gouvernement américain a décidé de sanctionner Rosatom pour tuer un concurrent et continuer à se développer.

La question de la guerre et de la paix nous tient à cœur. Nous avons raté un grand rendez-vous, en 1914-1918, quand ils ont tué Jaurès et la paix avec lui. Nous avons dans les grandes périodes des responsabilités historiques. Les travailleurs de la Métallurgie doivent dire : « *not in our name* ». Pendant la guerre d'Algérie, nous avons su empêcher le départ des convois militaires. Nous voulons la paix maintenant, que ce soit en Ukraine ou ailleurs.

Deux pays africains ont signé des accords avec les Russes pour construire des centrales nucléaires. Pendant 50 ans, nous avons pillé leur uranium et la France ne leur a jamais proposé de leur construire une centrale nucléaire pour leur donner accès au développement. Nous devons prendre la mesure de la bataille de classes mondiale qui se passe et de la volonté de ces peuples de s'émanciper de la tutelle de cet impérialisme globalisé. Nous devons leur dire que nous n'en faisons pas partie et que nous sommes solidaires des travailleurs de tous les pays.

Nicolas MICHEL, Thales AVS, USTM 86 (Vienne)

Nous avons un panel de formations assez

important et si nous avons parfois des problèmes pour les dispenser dans les territoires, je pense que nous pouvons y remédier et que les assises du 19 novembre permettront de trouver des solutions.

Dans la Vienne, les syndiqués nous ont fait remonter plusieurs demandes. Ils voudraient des formations ou des journées d'étude sur le droit d'alerte en cas de DGI (danger grave et imminent). Dans plusieurs entreprises du département, les directions limitent les formations grâce à l'arrêté ministériel du 7 mars 1986 qui limite le nombre de journées de formation annuelles en fonction du nombre de salariés. Nous voyons cela comme un « deux poids, deux mesures ». Deux avocats nous disent que cet arrêté n'est plus valable car les articles de loi qui y sont mentionnés ne sont plus en vigueur. Il faudrait donc savoir ce qu'il en est exactement.

Daniel HENRIET, retraité Remafer

Je voudrais souligner ici la nécessité qu'actifs et retraités travaillent ensemble. L'attaque du gouvernement contre l'assurance-chômage fait partie de l'œuvre de déconstruction de notre modèle social réclamée par l'ex-vice-président du Medef Denis Kessler. En attaquant l'assurance-chômage, on risque de pousser les plus anciens au RSA et la CGT et l'UFR risquent de perdre des adhérents. Cela est également vrai pour les camarades qui seront poussés à travailler jusqu'à 64 ans et n'auront peut-être plus envie de continuer la lutte syndicale par la suite. Nous avons donc intérêt à regarder de près cette déconstruction et de travailler ensemble, sous peine de déclin de la CGT.

Lors de notre dernier congrès confédéral, il a été proposé de créer des syndicats de groupe pour les retraités. Il faut se pencher sur cette question et voir comment la mettre en application.

Pour terminer, vous avez certainement été mis au courant du conflit chez Brink (équipementier automobile). Je vous appelle à soutenir nos camarades, qui

en sont à leur dixième jour de grève, en envoyant une motion à leur patron et en les aidant financièrement.

Claudy MENARD, retraité Bull

Je suis retraité de Bull, qui a été absorbé par Atos (100 000 salariés dans le monde, dont 8 000 en France), entreprise qui est aujourd'hui au bord de la faillite. C'est pourtant l'un des vecteurs principaux de la recherche scientifique et de la recherche sur la maladie. C'est donc une entreprise stratégique. On nous annonce que le gouvernement aurait l'intention de la vendre à la découpe mais on peut s'inquiéter quand on voit les chacals qui se préparent à se ruer sur l'entreprise, notamment Butler Capital, qui a déjà démantelé Anovo ou Bonduelle. Nous ne pouvons pas laisser cette situation continuer. Vous avez trouvé hier dans l'actualité confédérale une pétition que je vous invite à signer et à faire largement signer dans les entreprises pour refuser la casse d'Atos.

Concernant la formation syndicale, les membres du collectif Formation syndicale font un boulot important et difficile. Arrêtons de leur dire qu'il faut faire de la politique plus que de la technique. Nous devons mettre la

connaissance au service des syndiqués pour pouvoir l'utiliser dans notre activité syndicale. Nous devons aussi travailler avec des avocats et des experts pour créer une activité de qualité.

Florent TRINQUART, USTM 36 (Indre)

Sur les salaires, dans mon entreprise, nous avons obtenu 230 euros brut de plus en deux ans. Pour l'instant, la convention collective nationale ne s'applique pas car nous avons réussi à garder le statut de Schlumberger. Sur 4 millions d'euros, nous avons réussi à en piquer 1 au patron sans un jour de grève.

Pour répondre à Fabrice Lallement, qui a parlé des retraites, je ne suis pas sûr que le gouvernement et le patronat auraient plié s'il y avait eu 5 millions de personnes dans la rue. En 1995, si le mouvement avait gagné, c'est parce qu'il y avait plus de fret ferroviaire qu'aujourd'hui.

Sur les formations, les patrons veulent faire suivre leurs stages aux nouveaux élus. Or leur contenu n'est pas le même que celui des stages de la CGT et en suivant ces formations, les fonds qui les financent ne reviennent pas à notre organisation. Il faut donc taper du poing sur la table.

J'insiste enfin sur l'agenda CGT. Ce ne sont pas les patrons qui sont maîtres de



notre agenda car si nous ne sommes plus avec les salariés, nous ne serons pas près de les faire bouger.

Et pour finir, je suis fier du dernier numéro de la NVO consacré au RN. Il faut le diffuser largement car il y a dans notre organisation des adhérents qui votent pour le RN, ce que nous ne pouvons pas accepter.

Nicolas ROULIN, Simair, USTM 17 (Charente-Maritime)

Je voudrais rappeler l'importance des formations CGT. Il faut rappeler aux salariés que c'est à eux, et non à la direction, de choisir leur organisme de formation. On dit que nous faisons des syndiqués, c'est bien, mais si nous les formions, nous en ferions des militants, ce qui serait mieux. Le problème, c'est que bon nombre de salariés ne savent pas qu'ils ont droit à des jours de formation. La formation est aussi un très bon outil pour combattre la montée du fascisme. Il y a des choses à mettre en place, notamment des formations pour rappeler nos valeurs et nos convictions. Si nous gagnions la bataille idéologique, nous ferions en effet un grand pas contre la montée du fascisme.

Nous sommes les premiers à dire que nous combattons le fascisme et le capitalisme mais comme tous nos militants ne pourront pas être formés à Courcelle, nous regardons comment faire pour décentraliser ces formations. La formation CSSCT est l'un des outils qui nous autorise aujourd'hui à piocher dans la poche du patronat alors il serait dommage de ne pas l'utiliser.

Thierry BOUET, USTM 72 (Sarthe)

En matière de formation, il faut être en capacité de répondre aux syndicats et aux syndiqués qui demandent à être acteurs et décideurs de la CGT. La difficulté, c'est d'y mettre des moyens. La formation en territoire est très pertinente mais il faut avoir des formateurs et que les camarades puissent dégager du temps pour la suivre car ils ont souvent des responsabilités syndicales dans leur entreprise. Il faut donc apporter des outils nécessaires à

l'émancipation syndicale.

Autre difficulté : la situation financière des syndicats. Nous manquons de clarté sur la tarification des formations. Les syndicats n'ont pas de visibilité et préfèrent ne pas envoyer de camarades en stage car cela représente un coût exorbitant. Il faudrait donc avoir plus de clarté sur les coûts de formation.

Certaines formations sont très pertinentes, notamment « *démarche travail* » ou « *renforcement* », mais il faut aussi se donner les moyens de les mutualiser. Il faut créer les conditions pour que ces formations soient dispensées sur l'ensemble du territoire, au nom de la Fédération.

Concernant les cadres, nous avons de bons contacts avec eux dans mon territoire. La réforme des retraites et la convention collective nationale nous ont offert un terrain favorable et nous avons aujourd'hui des cadres CGT. Je pense donc que la CGT retrouvera demain sa première place.



Sami EL MESSAOUDI, John Deere

Concernant la mission qui a été confiée au collectif Jeunes au dernier congrès, nous avons visité six territoires. Nous y avons rencontré des jeunes avec lesquels nous avons parlé de la façon de combattre les idées d'extrême-droite, certains suggérant d'utiliser les réseaux sociaux. Nous y travaillons mais voulons aussi conserver les outils actuels et les voyons plutôt comme un complément.

Autre point important : il n'y a pas toujours de transmission entre jeunes

et anciens dans les syndicats. Quand un camarade part en retraite, il laisse sa place à un autre qui n'a pas toujours suivi de formation. C'est pour cela qu'il est important de transmettre l'histoire du syndicalisme dans les entreprises.

Concernant les rapports entre donneurs d'ordres et sous-traitants, des choses positives se font. Ainsi, nous avons perdu un fondeur qui faisait des vilebrequins en fonte que John Deere usinait. Par le biais du Conseil national, j'ai rencontré les camarades des Fonderies de Bretagne qui m'ont dit qu'ils savaient faire des vilebrequins. Nous en avons parlé à notre direction et si notre groupe a décidé de faire usiner les vilebrequins en Chine, nous essayons de donner des volumes sur d'autres pièces à des sous-traitants français.

Jean-Pierre GUERIN, HME

Lors du passage du Tour de France des jeunes en Normandie, j'ai été très touché par les témoignages des jeunes présents, en particulier sur la question du RN. Je pense que si nous avons un débat sur ce sujet, il faudrait y inviter des jeunes. Je vous invite également à regarder la vidéo mise en ligne par la FTM dans laquelle deux jeunes parlent de leur adhésion à la CGT et de l'importance de la transmission.

Concernant les élections dans les TPE, 5 millions de salariés vont être appelés à voter du 25 au 9 décembre pour le cycle 2024/2028. Il est donc important de s'y impliquer, dans l'idée d'aller chercher de nouveaux droits pour les salariés des TPE. Il y a dans la salle des conseillers du salarié, qui sont les premiers à rencontrer les salariés des TPE, alors dites-leur de voter pour la CGT et de faire voter d'autres salariés de leur entreprise pour la CGT. Les UD, les UL et les USTM et les syndicats doivent s'investir dans cette campagne car ce sont eux qui ont le matériel. Je vous invite à aller sur le site Internet de la Confédération où vous trouverez des affiches et des tracts. Vous trouverez aussi dans les UL et UD une cartographie des électeurs des TPE. Il y aura enfin un temps fort du 13 au 25 mai, pendant

lequel la Confédération ciblera les TPE et les CFIA, où nous pourrions distribuer notre livret « *Apprentis* ».

Noël KOUICI, Réparation navale marseillaise

Si nous menons la lutte, c'est pour aller chercher la victoire. Or la dernière grande victoire de la CGT remonte à bien longtemps maintenant. Ce n'est pas faute d'avoir essayé mais nous ne l'avons pas fait tous ensemble. Comment n'arrivons-nous pas à instaurer un rapport de forces pour faire reculer des réformes néfastes pour le monde du travail ? J'espère que je repartirai d'ici avec des propositions à faire à mon syndicat pour instaurer un rapport de forces et mener des luttes.

Simon SINGLA, animateur régional Occitanie

Nous savons tous faire un constat mais mettre en place des actions pour faire grandir nos camarades est très complexe sur le terrain en raison des problématiques que chacun doit traiter toute la journée. Dans nos régions notre but en tant qu'animateurs est de créer des liens et de faire évoluer nos camarades avec les outils démocratiques de la CGT. Il est surtout de faire en sorte que les décisions de nos congrès soient mises en place. Dans ce but, le travail de terrain est la seule option que nous avons pour créer des liens de fraternité.

La CGT, c'est l'aide et l'entraide et sur le terrain, la principale faiblesse tient au manque de vie syndicale, à l'individualisme et à la misère politique due à la peur de débattre ou de perdre son emploi. Le travail de terrain paye. En Occitanie, nous avons réussi, en quelques mois, à créer un collectif sur deux départements, un syndicat départemental et plusieurs bases mais pour évoluer encore, il faut trouver le moyen de déléguer nos tâches et de former. Nous ressentons le besoin des élus pour notre savoir. Il faut donc mettre notre temps à leur disposition et c'est un travail de terrain.

Sylvain WERNER, USTM 67 (Bas Rhin)

Vous trouverez dans vos pochettes un

état des zéro réglés de l'année 2023. Plus de 500 syndicats sont encore concernés. Concernant la tenue des AG, il faut vraiment arriver à impliquer les syndiqués et les salariés dans la vie du syndicat. Il faut échanger, construire ensemble et mettre en place des cahiers de lutte.

L'USTM du Bas-Rhin a décidé de rencontrer toutes les bases individuellement, ce qui permet d'évaluer la situation de leur entreprise et la qualité de vie de leur syndicat. Cela permet aussi de détecter de nouveaux élus qui attendent des formations. En région Grand Est, nous avons créé un collectif qui organise régulièrement des formations dans les différents bassins d'emploi. Avant cela, nous avons recensé les camarades ayant suivi la formation de formateurs et nous avons décidé que les secrétaires d'USTM la suivraient aussi.

Concernant la montée de l'extrême droite, il me semble important d'en parler. Il faut aussi être à l'écoute. Nous avons nos valeurs et je pense qu'il faut les faire partager.

Eric NAPPIOT, Faurécia

Beaucoup d'entreprises sont actuellement en difficulté. Faurecia a par exemple annoncé la suppression de 10 000 emplois et Stellantis parle de réindustrialiser ses sites de production, avec pour conséquence la fermeture d'autres usines qui travaillaient, par exemple, sur les planches de bord. Nous avons l'impression que tous ces sujets sont en standby et que c'est après les élections que les choses se décanteront.

Abdelaziz BOUABDELLAH, Alpaci

La convention collective nationale nous touche tous de plein fouet. Je vous invite donc à vous inscrire à la journée d'étude du 14 mai sur la classification. D'autres initiatives sont à venir sur la question de l'industrie, notamment les états généraux du 28 mai, à l'occasion desquels la Confédération et les fédérations de l'Industrie tiendront une conférence de presse.

Il faut améliorer encore le lien entre donneurs d'ordres et sous-traitants. Il est

important de poursuivre le travail engagé par la Fédération, qui je pense portera ses fruits à long terme. Il faut aussi poser la question de la démocratie syndicale et sociale, ainsi que celle du rôle et de la place des syndiqués et des salariés dans notre démarche syndicale.

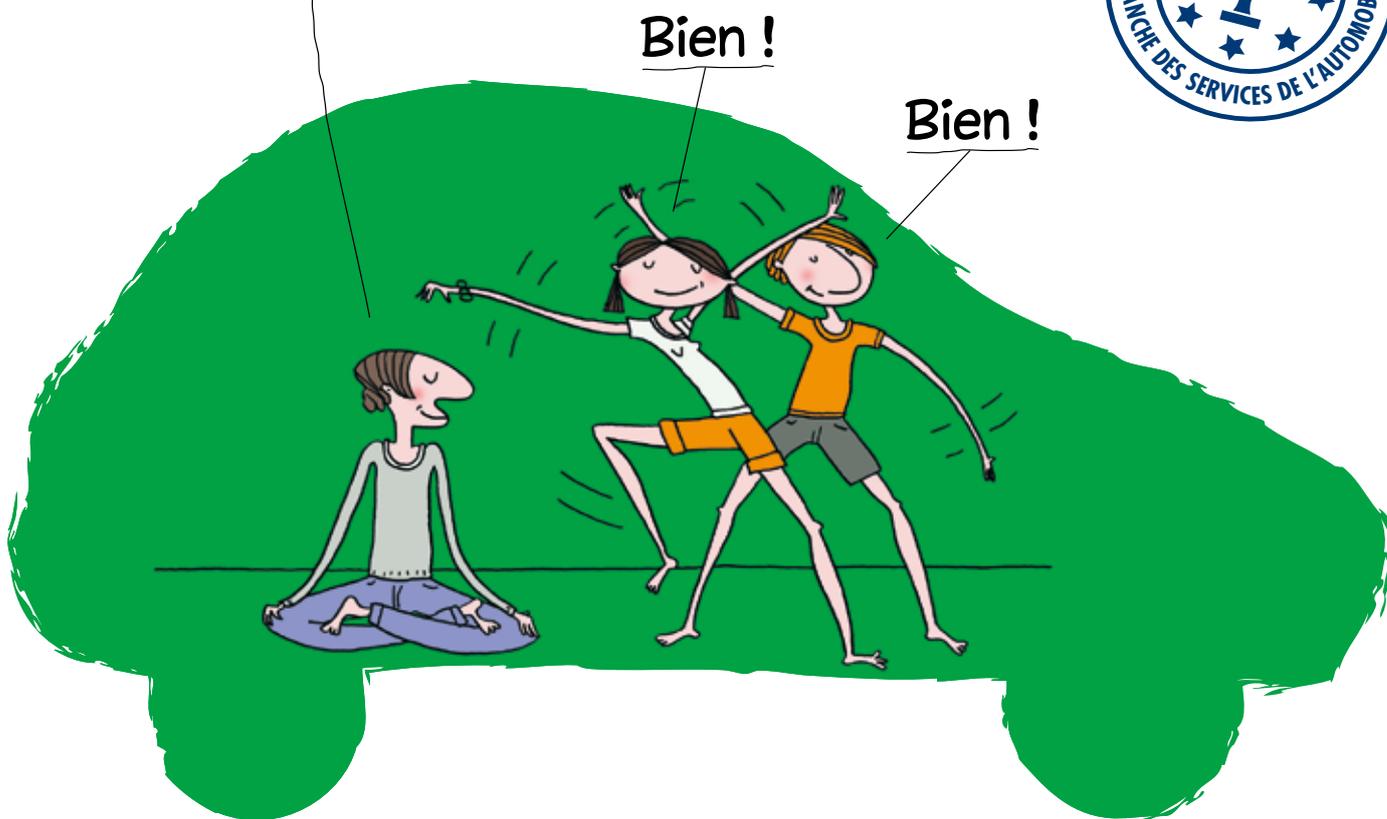
Sur la question de la paix et du désarmement, nous avons besoin de mettre les bouchées doubles, notamment dans la perspective des prochaines élections européennes lors desquelles nous ne devons pas laisser le terrain à l'extrême-droite.

Il est également important d'ancrer la lutte dans les entreprises à partir des besoins des salariés, ce qui passe entre autres par la formation syndicale. Beaucoup d'élus vont en réunion de CSE sans avoir été formés. Certains, élus depuis plus de dix ans, n'ont jamais suivi de formation. Je vous invite d'ailleurs à noter dans votre agenda la date des assises de la formation syndicale, le 19 novembre prochain. Je vous rappelle également la tenue du congrès de l'Ufict du 14 au 18 octobre et de la première conférence des CSE qui aura lieu les 5 et 6 décembre prochains.

J'invite toutes les USTM à tenir des assemblées générales, voire des congrès, et à préparer des conférences régionales dans la perspective de notre prochain congrès fédéral. Je vous invite aussi à réfléchir, dans certains endroits, à des assemblées générales ouvertes aux salariés, dans un esprit « *portes ouvertes* ».

La garantie d'une **couverture santé au juste prix !**

Une famille bien protégée,
c'est une famille en bonne santé.



IRP AUTO propose à ses clients des services pour maîtriser leurs dépenses de santé et être informés à tout moment : carte de tiers payant dématérialisée, application mobile, téléconsultation médicale, suivi des remboursements, analyse de devis... Il est le seul organisme référencé par la branche des services de l'automobile en matière de mutuelle santé. IRP AUTO propose aussi des solutions santé adaptées aux entreprises dont l'activité est proche de celle des services de l'automobile.

Pour en savoir plus, rendez-vous
sur notre site Internet : www.irk-auto.com

Suivez-nous sur [Linked in](#)



Débat avec François Ruffin



François RUFFIN, député LFI de la Somme

Quel est le point de départ du rapport ? Pendant le conflit sur les retraites, sur les ronds-points, dans les manifestations, on me parlait en permanence d'inaptitude, à tel point que j'ai eu l'impression d'une véritable épidémie. J'ai donc creusé cette question et je n'ai pas été déçu. Il n'existe aucun chiffre officiel sur les salariés en inaptitude et le ministère du Travail a fini par me dire que 100 000 personnes – soit l'équivalent de la totalité des emplois des constructeurs automobiles – s'inscrivaient à Pôle Emploi pour inaptitude chaque année. Pour moi, c'est quasiment de la « poussière d'humain » que l'on met sous le tapis. Ce sont autant de personnes broyées psychologiquement ou physiquement par le mal travail qu'il s'agit de ne pas voir, le meilleur moyen étant de ne pas avoir de statistiques sur ce sujet.

Il ne faut pas croire que le mal travail est une fatalité. Il résulte d'un choix politique, fait dans les années 80, à un moment où le travail n'était plus considéré comme un atout mais comme un coût à écraser de diverses manières : délocalisations, augmentation des cadences, sous-traitance, etc. J'ai conscience que vous vivez tout cela.

Le travail a une valeur matérielle mais aussi spirituelle. Les salariés doivent bien vivre de leur travail mais ils doivent aussi bien le vivre, en retirer un sentiment de fierté et d'utilité. Or on observe une sorte de crise des vocations, particulièrement manifeste dans le secteur hospitalier par exemple, qui amène au sentiment de mal faire son travail, ce que le psychologue Yves Clot appelle le « travail empêché ». D'après lui, 34 % des Français disent ne jamais retirer de fierté de leur travail et 57 % ont le sentiment de mal le faire.

Sur ce sujet, le livre *Que sait-on du travail ?*, rédigé par des sociologues et des économistes du travail sous la supervision de Bruno Palier, montre que ce qui se passe en France n'est pas vrai à l'échelle européenne. Seulement 11% des Allemands disent par exemple éprouver de l'anxiété au travail contre 47 % des Français.

Il n'en a pas toujours été ainsi. Les chiffres du ministère du Travail montrent que les contraintes physiques liées au travail n'ont pas diminué ces dernières décennies mais se sont au contraire accentuées puisque le pourcentage de salariés déclarant en subir est passé de 14 % à 35 % depuis 1984. C'est encore pire encore pour les contraintes psychiques puisque ce pourcentage est passé de 6 % à 36 % sur la même période.

Il existe une cause spécifiquement française à cette situation : les planeurs. Auparavant, les cadres étaient quasiment tous sur le lieu de travail, au contact des autres salariés. Aujourd'hui, 40 % des cadres ne sont plus présents sur le lieu de travail mais en sont détachés, et ce sont eux qui viennent poser – de manière abstraite – des règles au travail réel. Les salariés ne sont pas entendus, ce qui tient à la culture scolaire française, qui veut que seuls ceux qui font des études supérieures ont le droit de dire aux autres comment ils doivent faire le travail. On sait pourtant qu'à partir du moment où les salariés sont informés, consultés et

consultés, les changements sont mieux acceptés.

Qu'est-ce qu'une société ? C'est du travail mis en commun. Le moindre geste que nous effectuons quotidiennement, ne serait-ce que boire un verre d'eau, est rempli d'une immense masse de travail partagé et je crois que si la société va très mal aujourd'hui, c'est parce que le travail n'est pas respecté.

Nous sommes face à des défis qui réclament une organisation du travail. Le premier est un défi démographique puisqu'il y aura de moins en moins de personnes en âge de travailler et de plus en plus de personnes âgées dont il faudra s'occuper, ce qui pourrait inverser le rapport de forces entre capital et travail, d'où les mesures mises en œuvre par le gouvernement pour étendre le réservoir de main d'œuvre en reculant l'âge de la retraite, en mettant la pression sur les chômeurs, etc.

Autre question importante : le défi climatique, qui nécessitera une transformation de notre industrie, de notre énergie, de nos déplacements et de nos logements et qui représente une masse immense de travail. Je ne vois donc pas comment on pourrait transformer la société pour l'adapter à ce défi climatique sans organiser le travail.

Je sais que dans ma région, le RN s'est installé grâce au travail maltraité et aux délocalisations en série. Le fait d'être humilié au sein de son entreprise produit un ressentiment sur le lieu de travail qui déteint sur la vie publique, et qui n'est pas transformé en espérance progressiste. Quelles réformes faire pour le travail ? Il est évident que la première chose à faire est de se syndiquer car c'est l'outil de défense des salariés. Mais on a aussi affaibli le pouvoir des syndicats – en particulier sur les questions d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou d'organisation du travail – en supprimant les CHSCT. Réclamer le retour des CHSCT va donc de soi. Il faut aussi réclamer des préventeurs (inspecteurs

du travail, médecins du travail, etc.) dans tous les départements mais l'idée que nous devons porter est que la démocratie doit pouvoir entrer dans l'entreprise et ne pas rester à sa porte. Comme le disait Jean Jaurès, « *la Révolution a fait du Français un roi dans la cité mais elle l'a laissé serf dans l'entreprise* ». L'idée est donc qu'il puisse être demain citoyen à l'intérieur et en dehors de l'entreprise.

Pour donner deux exemples de réforme qui pourraient y contribuer, on pourrait attribuer au moins un tiers des sièges au sein des conseils d'administration aux représentants des salariés, les deux autres tiers étant attribués pour l'un au capital, pour l'autre à des représentants de la société civile et des élus locaux. Il faudrait aussi que les salariés puissent se réunir une fois par mois sans leur direction pour discuter de l'organisation du travail.

De la salle

D'après vous, l'intelligence artificielle va-t-elle supprimer des emplois ?

François RUFFIN

J'ai l'impression qu'elle va non seulement détruire des emplois mais aussi les détériorer, en amenant moins de liberté et d'autonomie pour les salariés dans leur travail. Je ne pense pas qu'une technique soit bonne ou mauvaise en soi mais c'est aux premiers concernés, en l'occurrence les salariés, de décider dans quelle mesure ils en veulent et à quelles conditions ils l'acceptent. Pour prendre l'exemple d'un atelier logistique proche d'Amiens, la commande vocale a fait perdre beaucoup d'autonomie aux salariés et a augmenté les cadences. Je crains donc que l'intelligence artificielle contribue à « robotiser » encore plus les humains.

Les cadences me semblent être une question-clé. Pour moi, le travail doit permettre d'alterner tâches et « respirations », ces dernières permettant au corps et à l'esprit de se reconstituer et de tenir dans la durée. Or le patronat

veut que chaque minute passée sur le lieu de travail soit productive, ce qui provoque des troubles physiques et psychologiques. Ce que je demanderais donc lorsqu'une nouvelle technologie apparaît sur le lieu de travail, c'est qu'elle passe au filtre de la démocratie au travail et que ce ne soit pas le capital qui en décide seul.

Fabrice FORT, Renault Trucks, animateur régional Auvergne-Rhône-Alpes

Depuis toujours, le capital s'est arrogé l'unicité décisionnelle sur l'organisation du travail car c'est comme cela qu'il arrive à s'approprier la richesse créée. Il me semble donc fondamental de ne pas traiter uniquement la question de l'organisation du travail sous l'angle de la qualité de vie au travail. Cela pose aussi la question de l'intervention dans nos CSE à partir des bilans économiques de l'entreprise. Le problème est que l'on a retiré des prérogatives aux organisations syndicales en diminuant les moyens de proximité via la mise en place des CSE. Autre problème : les lieux de décision sont parfois très éloignés des salariés. Comment faire pour se réapproprier cette question à travers d'autres modes d'organisation et dans les lieux de gouvernance de l'entreprise ?

Gregory KHIATI, Renault Trucks Bourg en Bresse

Dans les entreprises de l'Automobile, nous subissons depuis le début des années 80 le lean manufacturing et le lean office, qui y ont fait d'énormes ravages en intensifiant le rythme de travail. Pourtant, d'autres formes d'organisation du travail existent. Voici quelques années, un rapport de la Dares indiquait d'ailleurs que le lean était l'organisation de travail la plus nocive pour les travailleurs. Pour lutter contre ce rythme du travail, on peut non seulement changer l'organisation du travail mais aussi réduire sa durée, conformément à la revendication de la CGT pour la semaine de 32 heures.

Sébastien SOLIGNAC, Safran

Je félicite la Fédération de cette initiative

mais à la CGT, on a n'a pas attendu François Ruffin pour se poser des questions sur l'organisation du travail et ses conséquences pour les salariés. Cela fait longtemps que l'on se pose la question du mal-être au travail. Je n'ai pas vraiment de question pour François Ruffin ; j'invite plutôt les responsables des partis politiques de gauche à nous écouter car c'est nous qui sommes en contact avec les salariés, qui sont ceux qui connaissent le mieux leur travail.

François RUFFIN

Je suis bien conscient que vous ne m'avez pas attendu et beaucoup de ce que j'ai mis dans mon livre s'appuie sur les salariés et les organisations syndicales que je rencontre quasiment tous les jours. Je me conçois comme un allié pour porter cette question dans l'espace politique et médiatique, ce dont nous avons tous besoin car nous n'y arriverons pas chacun dans son coin.

Sur les organisations de travail, la France a beaucoup plus utilisé le lean que les autres pays, avec en plus une spécificité française qui le rend beaucoup plus hiérarchique, entraînant plus de pression sur les salariés.

Sur la question du travailler moins, la revendication prioritaire aujourd'hui ne me semble pas être celle des 32 heures. Il ne faut en effet pas accélérer encore les cadences ni intensifier le travail, comme l'ont fait les 35 heures dans certaines entreprises. Il faut plutôt mettre l'accent sur le travailler mieux et se bagarrer pour qu'il y ait moins de mal-être au travail. Pour certains sociologues, à défaut de pouvoir peser sur l'organisation du temps de travail, qui dépend du plein pouvoir de la direction, il faut négocier des « à-côtés » comme les horaires et les salaires.

Frédéric PANNETIER, Renault Trucks

Avec la disparition des CHSCT suite aux ordonnances Macron de 2017, je me demande si un groupe parlementaire va s'emparer des études réalisées par le ministère du travail pour montrer l'évolution du taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, du

nombre de morts et de blessés graves au travail, et remettre en cause ces ordonnances.

Sur le sujet des risques psycho-sociaux, quand un médecin donne le syndrome d'épuisement professionnel (ou burn-out) pour motif d'arrêt de travail d'un salarié, il se fait attaquer par l'employeur de celui-ci. Il faudrait protéger les médecins afin qu'ils puissent prescrire des arrêts de travail avec un vrai motif.

Steven SCULLIER

Selon un rapport du Sénat de 2005, l'utilisation de l'amiante a été responsable de 35 décès entre 1965 et 1995. Selon l'Andeva, l'association des victimes de l'amiante, 100 000 décès ont été liés à l'amiante entre 2002 et 2014. D'après ses projections, l'amiante pourrait causer encore 1 600 décès par an. De nombreux salariés rencontrent des difficultés dans la constitution de leur dossier, surtout des délais de traitement importants par la Cramif, entraînant des retards conséquents dans la date de leur départ en retraite, et parfois leur renoncement face aux difficultés rencontrés. Face aux dysfonctionnements de l'administration, conséquence d'une limitation des moyens, votre groupe parlementaire a-t-il interpellé le ministre concerné sur ce sujet ?

Claudy MENARD, Retraité Bull

Une question de fond nous est posée : le progrès, pour faire quoi ? A-t-il pour objet d'améliorer la vie ou de faire encore plus de profits ? L'intelligence artificielle peut être quelque chose d'intéressant mais dans les professions qui l'utilisent déjà, elle sert plutôt à robotiser et à augmenter les cadences. Si nous devons revendiquer pour la semaine de 32 heures, il faut donc aussi demander qu'elle ne se traduise pas par une intensification du travail. C'est en ayant toutes ces questions en tête que nous pourrons nous en sortir.

François RUFFIN

Concernant le problème de l'amiante, transmettez-moi la question et nous la poserons au gouvernement.

Concernant la reconnaissance des troubles psychiques comme maladie professionnelle, j'ai porté en 2018 une proposition de loi qui a été débattue à l'Assemblée nationale et rejetée par les macronistes. Il faut savoir qu'en tant que députés d'opposition, notre poids sur le gouvernement est à peu près équivalent au vôtre sur les directions d'entreprise. J'apporte par ailleurs mon soutien aux médecins qui sont mis en cause à chaque cas déclaré.

La question posée par Claudy Menard est essentielle. Il y a une confusion autour de la notion de progrès, qui mêle avancées technologiques et progrès humains, entre lesquels il n'y a pas de lien automatique. Pendant un siècle, le « plus » a amené du « mieux » pour l'humanité mais une rupture s'est produite à partir des 70. La croissance s'est poursuivie mais les indicateurs de bien être (espérance de vie, mortalité infantile, espérance de vie en bonne santé...) ont cessé de progresser, voire ont reculé, ce qui nous amène à nous interroger encore plus. Les avancées technologiques doivent-elles rester aux mains du seul capital pour qu'il fasse du profit ou doivent-elles être utilisées par la société en vue de l'intérêt général ? Cela interroge aussi la notion de la croissance, la question n'étant plus de produire plus de richesses mais de mieux les répartir. Il ne faut jamais oublier que les 500 premières fortunes françaises représentent aujourd'hui 45 % du PIB contre 5 % voilà 25 ans. Quand il y a une telle captation des richesses, on peut s'interroger...

Je suis attentif à ce que font les syndicats, j'essaie d'être au contact permanent des salariés de différents secteurs, d'être attentif aux transformations du travail, d'être un allié des salariés à l'Assemblée mais nous avons besoin de vous et nous n'y arriverons pas seuls. Dans ma région, il y a eu un formidable mouvement contre la réforme des retraites, même dans des petites villes qui n'avaient pas vu de manifestation depuis des décennies. Nous vivons dans un pays en dépression et si mon adversaire principal est la finance,

je me bats aussi contre le découragement et la résignation. La question est donc de savoir comment de grands mouvements sociaux comme celui-ci peuvent trouver un débouché politique, pour transformer la société ensemble.



Fabrice LALLEMENT, USTM 38 (Isère)

Il faut effectivement donner du temps aux salariés pour qu'ils parlent de l'organisation de leur travail sans leurs managers. Les directions cherchent en effet à récupérer tous les outils possibles afin d'accélérer les rythmes de travail.

Point positif : dans les négociations, l'acronyme QVT a été remplacé par QVCT pour de « *qualité de vie et des conditions de travail* ». Dans le cadre de France 2030 et des différents plans d'investissement dans notre filière, énormément d'argent public est versé. Dans le secteur de l'électronique et des semi-conducteurs, les projets industriels sont financés à 40 % par des fonds publics. Il est donc important de parler de la conditionnalité des aides et que la négociation d'accords QCVT fasse partie des conditions pour toucher cet argent.

Merci à la Fédération pour cette initiative car le travail parlementaire peut être un point d'appui pour nous dans les entreprises.

Laurent SANTOIRE, General Electric

Au moment de la vente d'Alstom, nous avons porté un projet de nationalisation et peu de partis politiques nous ont soutenus. Nous avons pourtant

besoin d'être nationalisés, pour avoir un interlocuteur en face de nous, en l'occurrence le ministre. Nous avons aussi besoin d'avoir une vraie réflexion sur un grand service public de l'énergie qui regrouperait EDF, Engie et Total, puis de construire une logique de service public. Partis politiques et syndicats sont faits pour travailler ensemble dans une perspective commune, qui n'est pas de traiter le mal travail mais de s'approprier et de socialiser les moyens de production et d'échange.

Jacques BAQUIER, UFR

Au-delà des 100 000 salariés déclarés en inaptitude chaque année, certains chiffres sont encore plus catastrophiques. Selon la fédération de la Construction, il y a par exemple deux morts et 2 500 accidents du travail chaque jour dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Les réformes successives du Code du travail ont donné toujours plus de pouvoir au patronat et supprimé des droits et des garanties collectives pour les salariés. On nous renvoie aussi de plus en plus souvent à des négociations dans les entreprises et avec l'inversion de la hiérarchie des normes, les patrons ne sont même plus obligés d'appliquer les accords de branche.

L'acte II de la loi Travail sera présenté cet automne au Parlement. La question est de savoir comment donner plus de pouvoir aux salariés dans leur entreprise à travers les organisations syndicales. La démocratie sociale, c'est leur donner un véritable droit d'opposition et prendre en compte leurs propositions alternatives, pas seulement leur avis. Nous devrions être en droit de bloquer un plan de licenciements ou un accord qui voudrait imposer un patron et j'aimerais savoir ce que feront les partis de gauche pour exiger ce droit nouveau pour les travailleurs à l'automne.

Philippe VERBEKE, Arcelor Mittal Dunkerque

Si l'on veut parler d'une véritable démocratie dans l'entreprise, il faut que notre expression sur les projets de



l'entreprise soit prise en compte car le mal travail découle de l'organisation du travail, qui passe par les CSE. Nous revendiquons depuis longtemps un droit de veto dans les CSE et sans aller jusqu'au là, il faut au moins réformer le Code du travail dans un sens progressiste.

Ludwig BERAUD, UST 42 (Loire)

J'aimerais savoir pourquoi certains partis politiques de gauche revendiquent pour le salaire brut. Là où nous évoquons les 2 000 euros brut, certains demandent plutôt 1 700 euros net. Il va donc falloir continuer les discussions avec les partis politiques sur cette question. Il faut aussi repasser à l'offensive face aux ordonnances Macron, en portant l'idée d'un Code du travail du 21ème siècle, et il me semble intéressant de travailler dans ce sens en vue des élections de 2027.

Nous souffrons du mode de gouvernance dans nos entreprises. Nous appartenons en effet quasiment tous à des grands groupes dans lesquels nous avons affaire à des gestionnaires du quotidien qui n'ont aucun pouvoir décisionnel ni financier. Il faut pousser pour légiférer dans ce sens et ne plus souffrir de décisions unilatérales, sur les mutuelles ou lors des NAO par exemple.

Nous avons rencontré le préfet et le sous-préfet de notre département, à qui nous avons posé la question de la conditionnalité des aides. Le préfet nous a répondu que c'était impossible et nous lui avons expliqué comment faire mais il n'a pas voulu entendre, comme toute la macronie malheureusement.

Concernant les préventeurs, il y a beaucoup à dire sur le sujet. Il faut redonner un réel pouvoir à la médecine du travail et aux Ddets, mais je pense qu'il faut surtout repasser à l'offensive sur nos propositions en faveur du droit du travail.

Arnaud RISTORI, Onera

Le monde du travail traverse une crise profonde. Dans une entreprise comme l'Onera, composée à 80 % d'ingénieurs, cadres et techniciens hautement qualifiés, les salaires se sont écroulés au fil des années. Comment réindustrialiserons-nous le pays sans recherche performante, si nous n'arrivons pas à garder nos chercheurs en France et dans nos industries de pointe ? Je vois beaucoup de découragement parmi les jeunes comme parmi les anciens, avec un fort turn-over. Quel plan syndical et politique pour redonner un avenir à l'humain et redonner espoir aux travailleurs ? Il me semble urgent que les syndicats travaillent avec les partis politiques et que les partis de gauche soient unis.

Thierry BOUET, USTM 72 (Sarthe)

Avec la fin des CHSCT, nos structures n'ont pas la capacité de former l'ensemble de nos élus, ce qui fait que nous sommes en difficulté pour agir dans les entreprises et faire agir les salariés pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Quelle que soit leur catégorie professionnelle, des salariés font des burnouts ou démissionnent, écœurés par leurs conditions de travail. Dans la Sarthe, nous avons fait le choix de travailler avec l'Adeva 72, une antenne de l'Andeva qui a étendu son activité aux accidents du travail et maladies professionnelles. Je vous rappelle d'ailleurs que le 25 avril sera la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail.

Michel DUCRET, animateur régional Normandie, responsable du collectif fédéral des DSC et coordinateurs

La santé au travail est la deuxième préoccupation des Français après le pouvoir d'achat. Dans le Calvados, nous avons organisé récemment une



initiative sur les risques psycho-sociaux et le burnout avec un médecin du travail et j'ai été impressionné par l'ampleur de la participation. Je trouve que nous n'écrivons pas assez sur ce sujet alors qu'il devrait faire l'objet d'un vrai travail de fond.

Autrefois, la Fédération travaillait aussi beaucoup sur l'amiante mais aujourd'hui, nous passons beaucoup de temps dans les réunions paritaires et ne voyons plus ce qui se passe sur le terrain. Il faudrait relancer ce travail, pour montrer par exemple aux syndicats comment monter des dossiers amiante ou faire une reconnaissance de maladie professionnelle.

Olivier TEN, DSC Legrand

Je trouve la démarche de la Fédération très intéressante. En discutant avec des personnalités comme Sophie Bérout, François Ruffin ou Eric Bocquet, nous sommes en train de forger une réflexion politique, ce que je trouve très important. J'invite tous ceux qui resteraient sur leur faim après nos échanges à regarder sur YouTube la vidéo de la conférence « *Le choix du mal travail* » organisée le mois dernier à laquelle ont participé François Ruffin, Sophie Binet et Isabelle Mercier (CFDT). Vous y entendrez François Ruffin défendre la syndicalisation au motif que quelle que soit la couleur politique du gouvernement, il doit être challengé.

Stéphane FLEGEAU, Laudren Electronique

Cette rencontre avec François Ruffin était une première et il y en aura certainement d'autres. La Fédération s'est en effet lancée dans une démarche d'échanges avec les partis politiques et nous aurons un débat demain avec un représentant du parti communiste sur les salaires. Notre idée est de réinstaurer des échanges entre partis progressistes et la CGT pour donner un relais à nos revendications.

Les questions de conditions de travail constituent notre tâche quotidienne dans les entreprises, avec des problématiques diverses. C'est aussi par ce biais que l'on peut aller au débat avec les salariés et leur montrer ce qu'est notre syndicalisme. Sur ce sujet, la CGT et la Fédération ont des revendications qu'elles ont portées lors de la négociation sur la convention collective nationale, comme le rétablissement des CHSCT, l'indépendance de la médecine du travail ou la réaffirmation du rôle des inspecteurs du travail. Je rappelle également que la journée de mobilisation en faveur de la santé au travail aura lieu le 25 avril et qu'une manifestation est prévue à Paris, qui partira du ministère de la Transition écologique à 14 heures.

Cette première initiative en appelle d'autres. Lors des états généraux de l'Industrie du 28 mai prochain, nous lancerons une interpellation aux partis politiques. La Confédération est également engagée dans cette démarche primordiale dans la période actuelle car si nous ne donnons pas un peu d'espoir aux salariés, nous risquons de déchanter rapidement.

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de
se mobiliser pour vous, afin de tisser un
lien toujours plus solide.

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

**AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

Salaires, Smic, pensions de retraite, égalité salariale, reconnaissance de la qualification



Participaient au débat :

Clarice PEREIRA, vice-présidente du Conseil national, USTM 86, membre de la CE fédérale
Grégory KHIATI, co-animateur de la politique revendicative de la FTM

Aymeric SEASSAU, maire-adjoint de la Ville de Nantes, membre du CEN du PCF

Eric BOCQUET, sénateur PCF du Nord

Frédéric SANCHEZ, secrétaire général de la FTM

La table ronde a été animée par David BLAISE, membre du Bureau fédéral.

Gregory KHIATI

Nous l'avons rappelé hier : la CGT porte l'objectif de la transformation de la société. C'est un choix assumé et sans ambiguïté que d'être politisé et de peser sur les choix politiques, sur la base de

nos repères revendicatifs et de nos orientations. Parmi celles-ci, nous avons un fil rouge – le progrès social, la paix, les libertés, la démocratie – et un fil conducteur permanent : la démocratie syndicale.

Il est aussi indispensable de savoir d'où l'on vient. Derrière le sigle CGT, il s'agit depuis plus d'un siècle de l'engagement et de la vie de millions de femmes et d'hommes qui ont toujours ambitionné le progrès social et la paix, dans une démarche de rassemblement de tous les travailleurs. Ces femmes et ces hommes ont été un moteur déterminant de tous ces conquits qui fondent encore aujourd'hui nos garanties et droits sociaux que le patronat et certains

politiques veulent remettre en cause.

Notre rapport avec des organisations de la société ou des élus de la République est inévitable dans une démocratie. Les convergences d'action sont possibles car nous maintenons notre autonomie de décision et d'action. Et quand je parle de convergences possibles, je parle de celles pour une véritable redistribution des richesses produites par les salariés.

La CGT reste le syndicat de la fiche de paye, qui est mise à mal depuis plusieurs années. D'ailleurs, dans le cadre d'un vaste projet

de simplification de l'économie, le ministre Bruno Le Maire entend rendre les bulletins de paye encore plus clairs en réduisant significativement leur complexité.

A partir de la campagne menée par le parti communiste français en 2023 et en ce début d'année 2024, prenons le temps de débattre sur le salaire, le Smic, mais aussi les pensions de retraite et l'égalité salariale, sans oublier la reconnaissance des revendications. Si à la CGT, nous avons des repères revendicatifs comme le doublement du salaire sur la carrière, l'échelle des salaires de 1 à 5 dans les entreprises ou l'échelle mobile des salaires, la CGT prône aussi un Smic à 2 000 euros brut.

J'attire votre attention sur ce dernier point. On aurait tendance à croire que dans la Métallurgie, très peu de salariés sont au Smic et cela est vrai. En 2022, seulement 3,8 % des 1,6 million de salariés de la Métallurgie ont bénéficié des revalorisations du Smic. En 2023, ce pourcentage est passé à 4,5 %. Il a donc augmenté d'une année sur l'autre. Fait le plus troublant : en 2023, 1,2 % des salariés cadres ont bénéficié de la revalorisation du Smic.

Si nos repères revendicatifs sont revendiqués dans notre branche et dans les entreprises de la Métallurgie, ils doivent aussi trouver un écho auprès des forces progressistes afin d'avoir des relais, notamment à l'Assemblée nationale. Je passe donc la parole à Eric Bocquet.

Eric BOCQUET

Avec le retour de l'inflation, les salaires et le pouvoir d'achat sont la préoccupation première chez les salariés, devant la sécurité et l'immigration. Depuis plusieurs décennies, les salaires connaissent un effritement régulier et le partage de la valeur est aujourd'hui très défavorable au travail. Ainsi, alors que 12 % des travailleurs étaient payés au Smic en 2021, ce taux est aujourd'hui de 17,3 %. Sur 17,6 millions de salariés dans le secteur privé, 3,1 millions perçoivent un salaire mensuel de 1 398,69 euros. Voilà la vérité des chiffres ! C'est pour cela que le parti communiste français a voulu lancer une opération vérité sur les salaires car nous faisons face à un gouvernement déconnecté de la réalité économique et sociale de ce pays. Nous avons collecté – de manière anonymisée – des fiches de paye par milliers que nous avons déposées à l'hôtel Matignon en février dernier, pour montrer la vérité de l'état des salaires dans notre pays. On ne peut pas s'étonner que neuf à dix millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté en France, qui est pourtant la cinquième puissance économique dans le Monde : 68 milliards d'euros ont en effet été distribués en dividendes l'an dernier et leur montant ne fait que croître. Même pendant l'épidémie de Covid, les

profits ont explosé et la distribution de dividendes a progressé.

Que ce sujet revienne fortement dans le débat n'est pas une surprise. Au moment de la crise des gilets jaunes, 20 000 cahiers de doléances ont été déposés et 200 000 contributions rédigées par nos concitoyens mais ils ont été numérisés et archivés et aucun problème n'a été traité. La pauvreté explose depuis quelques décennies. Des millions de gens ne s'en sortent plus. Le lien entre pouvoir d'achat et salaire est évident et nous sommes face à un processus engagé depuis longtemps. Le gouvernement annonce des mesures pour partager la valeur (primes d'activité, de partage de la valeur, abondement des plans de retraite, participation...) mais ce sont toujours des « *mesurettes* » destinées à esquiver la question des salaires.

Depuis des décennies, le système capitaliste travaille à faire baisser la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises françaises. Depuis 1980, cette part est passée de 68 % à 63 % dans les pays de l'UE et en France, elle a perdu trois points tous les dix ans. Entre 1980 et 2015, la part des profits dans la valeur ajoutée a augmenté de 19 % en Europe. On assiste donc bien à une guerre contre les salaires, considérés comme une variable d'ajustement dans les moments difficiles, et à l'explosion des bénéfices depuis plusieurs années, et les gens se demandent si l'on peut faire autrement, c'est-à-dire consacrer davantage d'argent aux salaires, ce dont nous sommes tous convaincus ici.

La question des salaires est absolument fondamentale. La bataille syndicale doit donc se mener dans les entreprises, avec l'engagement des salariés, pour que les richesses que nous contribuons tous à créer soient mieux partagées. Mais le patronat, qui n'en a jamais assez, voudrait que l'on réduise toujours plus les impôts (il existe 465 niches fiscales, qui coûtent 94,2 milliards d'euros à l'Etat), ce qui ne l'empêche pas de réclamer des aides publiques (plus de 150 milliards d'euros par an). Difficile alors de croire qu'il n'y a pas d'argent en France pour

augmenter les salaires, créer des postes d'enseignants et de soignants.

David BLAISE, Arcelor Mittal

Une question nous interpelle tous : celle de la conditionnalité des aides publiques, qui sont attribuées sans contrôle. Quels sont les leviers dans nos entreprises pour interroger le patronat et qu'il rende des comptes ? Nous avons aussi beaucoup évoqué la question de la démocratie dans les entreprises, pour que les salariés aient un droit de regard sur les décisions stratégiques prises par la leur.

Frédéric SIBEUD, Legrand

A la CGT, nous sommes tous d'accord pour défendre le salaire brut, qui inclut les cotisations sociales. De son côté, la direction de Legrand, qui a versé 300 millions d'euros de dividendes l'an dernier, fait carton plein sur les salaires désocialisés : PPV, intéressement et participation, plan d'actionnariat salarié, Pereco, etc. Nous menons la bataille syndicale mais de quels moyens disposons-nous pour éviter le « *siphonage* » des cotisations sociales au profit des actionnaires ?

Norbert BOULANGER, UFR

Je voudrais intervenir sur la notion de « *pension* » de retraite. Nous ne sommes en effet pas des pensionnés de la Sécurité sociale. Nous touchons une retraite que l'on peut qualifier de « salaire de retraité ». Nos retraites sont basées sur les cotisations des salariés et des entreprises, prises sur la masse salariale. L'UCR revendique un bulletin de pension ; pour ma part, je revendique un bulletin de salaire des retraités car nous sommes des « salariés dispensés d'activité au service d'une entreprise ou d'un service public ». Concernant la question de l'Arcco et de l'Agirc, il faut la remettre sur le tapis car l'augmentation du prix du point (7,7 %) est plus forte que celle du point de service (4,9 %), soit un écart de 2,8 %. De plus, sur les trois années à venir, nous allons perdre 0,4 % par an par rapport à l'inflation. Au total nous allons donc perdre 4 % sur nos retraites en trois ans. C'est un mauvais accord et je pense que la



Michel DUCRET, animateur régional Normandie, responsable du collectif fédéral des DSC et coordinateurs

Sur le coût du capital, nous avons fait un grand pas. Il faut maintenant approfondir sur les difficultés que nous rencontrons dans nos entreprises, sur les augmentations de salaire ou l'intéressement. Le patronat a pour stratégie de donner de l'intéressement et de la participation exonérés de cotisations sociales et même si nous préférons les augmentations générales, quand on propose de l'argent aux salariés, il faut le prendre. Est-il prévu de taxer l'intéressement ? Que propose la CGT sur ce sujet ?

Par ailleurs, dans les multinationales, les lieux de décision sont de plus en plus éloignés et nous ne savons plus toujours à qui parler. Beaucoup de fonds de pension ont racheté des entreprises du secteur automobile, non pour les développer mais pour rapatrier leur activité. Il y a donc peut-être des choses à mettre en place.

Eric MOULIN, USTM 42 (Loire)

On parle de « *pouvoir d'achat* » mais tout ne s'achète pas dans la vie. Je n'achète pas mes impôts, ni ma TVA, ni ma mutuelle ni mon assurance auto. Il faudrait donc plutôt parler de « *pouvoir de consommer* ».

On assiste aujourd'hui à une véritable attaque contre notre système de protection sociale. Après une première simplification du bulletin de paye, qui a fait disparaître les cotisations salariales, il va y avoir une nouvelle réforme qui le simplifiera encore plus. Après le salaire immédiat, on veut attaquer le salaire différé. Il faut donc être vigilant face à cette nouvelle attaque car sinon, l'argent de nos cotisations sera récupéré par les capitalistes.

Frédéric PANNETIER, Renault Trucks

Nous n'avons pas parlé des salariés et de leur mise en concurrence – y compris au sein d'une même entreprise – au moyen de la précarité. Le groupe AB Volvo, par

CGT n'aurait jamais dû le signer.

Fabrice FORT, Renault Trucks

L'érosion des salaires se constate d'année en année. Une étude que nous avons réalisée en 2008 avait permis de constater que le patronat de la Métallurgie avait réussi à payer des salariés de niveau bac+2 au niveau de salariés de niveau CAP vingt-cinq ans plus tôt.

Cela dit, comment reprendre la main sur cette question éminemment politique ? Je pense que nous ne sommes plus la CGT de la feuille de paye mais de la rémunération. On a multiplié les primes, les parts variables, etc., pour faire perdre leurs repères aux salariés. Il faut donc que nous reprenions la main car le salaire est le prolongement du contrat de travail. Si nous n'analysons pas les organisations du travail, qui sont au service du capital pour capter les richesses, nous ne serons pas compris par nos collègues. Il y a une vraie bataille politique à mener si nous voulons reconquérir les consciences et gagner de grandes luttes comme en 1936 ou 1968. Nous aurions besoin de retravailler sous différentes formes pour faire réfléchir nos collègues à leur travail. C'est ce qui nous permettra de combattre le mal-être au travail.

Yahya YOUJIL, Onera

Le rapport de forces a changé de façon incroyable ces dernières années. Où sont nos relais politiques ? Qui défend le

collectif ? Quelles sont les perspectives pour que nous puissions mobiliser sur le terrain ? Nous comptons sur vous !

Eric BOCQUET

Vous comptez peut-être sur nous mais pour notre part, nous comptons sur tout le monde. Sur le plan politique, il faut reconnaître que le rapport de forces n'est pas en faveur des forces progressistes. A partir de 1983, le monde entier a basculé dans le néo-libéralisme, dont Ronald Reagan et Margaret Thatcher étaient de fervents militants. Pour Reagan, la solution n'était pas l'Etat ; l'Etat était le problème. De son côté, Margaret Thatcher disait qu'il n'y avait « *pas d'alternative* ». Elle a tout privatisé, a « *fait le business pour les libéraux* ». Depuis, le rapport de forces a changé à l'échelle du monde mais la pire des choses serait la résignation, d'où la nécessité d'une alternative progressiste.

Comment faire évoluer le rapport de force dans les entreprises pour que la valeur soit mieux partagée ? Il faut effectivement reprendre la main sur la question des salaires et demander leur augmentation. La loi peut intervenir sur ce sujet, en limitant par exemple la hiérarchie des salaires dans les entreprises. Je propose aussi que l'on interdise les rachats d'action, qui ne servent qu'à augmenter artificiellement leur valeur.

exemple, emploie au minimum 30% d'intérimaires ou de prestataires.

Je pensais pourtant que l'intérim ne devait pas servir à pourvoir des emplois durables. Malheureusement, malgré les interpellations de l'intersyndicale, l'inspecteur du travail ne s'est jamais déplacé sur notre site, qui emploie 76 % d'intérimaires. Comment faire pour que l'Etat fasse son travail ? Si nous arrivions à réduire la précarité, nous pourrions élever le rapport de force dans les entreprises et entraîner les salariés dans la lutte pour leurs salaires.

Sami EL MESSAOUDI, John Deere

Il y a aussi beaucoup de salariés précaires chez John Deere, en particulier sur les lignes d'assemblage où ils sont plus de 60 %. Pourtant, mon entreprise a reversé 150 millions d'euros de bénéfices à ses actionnaires, ce qui ne l'a pas empêchée de toucher 300 000 euros de la région Centre pour acheter une nouvelle machine. Je ne comprends pas pourquoi on donne des aides publiques à des entreprises qui réalisent des bénéfices.

Eric BOCQUET

L'intérêt de la participation pour une entreprise c'est qu'elle est déductible du bénéfice imposable à l'impôt sur les sociétés et qu'elle n'a pas à payer de cotisations patronales si elle emploie moins de 50 salariés depuis 2019. Quant à l'intéressement, il est lui aussi déductible du bénéfice imposable à l'impôt sur les sociétés et n'est pas soumis aux cotisations patronales pour les entreprises de moins de 250 salariés. Si j'étais employeur, je ne m'embêterais donc plus à verser des salaires...

Les gens veulent de l'argent tout de suite car leur situation est difficile et ils n'arrivent pas à boucler leur budget. Lors du mouvement des gilets jaunes, les bourgeois ont eu peur. Emmanuel Macron a alors annoncé 10 milliards d'euros de prime d'activité car il y avait le feu à la maison... et tout cela a été payé par la caisse d'allocations familiales ! On l'a qualifié de « Mozart de la finance » mais c'est surtout vrai pour les profiteurs...

Concernant la prochaine réforme de la fiche de paye, il s'agit officiellement de la simplifier mais en faisant cela, on invisibilise les cotisations. Il est donc plus facile ensuite de les récupérer éventuellement, en en faisant une pseudo-réponse à la demande d'augmentation immédiate du salaire.

Sur la précarité, l'une des conséquences de leur bataille est la précarisation des salariés. S'ils peuvent faire travailler des intérimaires à moindre coût, ils ne se gênent pas pour le faire et quand les choses vont mal, ce sont les premiers à quitter l'entreprise.

Concernant la question de la concurrence entre salariés, il faut en débattre au niveau européen. La Moldavie – où le salaire mensuel moyen est de 42,29 euros – souhaiterait entrer dans l'UE mais cela supposerait une harmonisation sociale et fiscale vers le haut. En créant l'Union européenne, il aurait fallu, dès la signature du traité de Rome en 1957, afficher pour objectif de parvenir à terme à une harmonisation fiscale et sociale et pas seulement de créer un « *marché commun* ».

Il y a une bataille des idées à mener dans les entreprises car le système libéral a tué les idéologies. Les idéologies sont pourtant au cœur du débat politique. Certains ne voient dans les 7 milliards d'humains que 7 milliards de consommateurs et prétendent s'occuper de tout (santé, éducation, loisirs...) sans l'aide des Etats. Malheureusement, d'après un sondage récent, 68 % des Français pensent que les élus sont corrompus. L'article 40 de la Constitution stipule aussi que « *les propositions et amendements formulés par les membres du Parlement ne sont pas recevables lorsque leur adoption aurait pour conséquence soit une diminution des ressources publiques, soit la création ou l'aggravation d'une charge publique* », ce qui a été fait pour limiter les pouvoirs du Parlement. Même si les partis de progrès prenaient la majorité à l'Assemblée nationale ou au Sénat, il faudrait donc changer les textes car

les lois françaises sont marquées par la volonté de ne pas donner trop de pouvoir au Parlement et de ne pas trop dépenser d'argent pour le service public.

Michel MOLESIN, Airbus

J'ai participé au groupe de travail du comité stratégique de la filière Aéronautique. Les entreprises de ce secteur connaissent des difficultés d'embauche mais elles n'abordent à aucun moment la question de la grille des salaires de la Métallurgie ou du déroulement de carrière et préfèrent mettre les salariés en concurrence pour ne pas augmenter les salaires. Je rappelle que la grille salariale de la Métallurgie ne commence que quelques euros au-dessus du Smic. Il faut donc poser la question de la définanciarisation des grands groupes industriels.

Par ailleurs, un grand nombre de métiers de notre entreprise (nettoyage, gardennage...) sont sortis de la convention collective et sont rémunérés au Smic. Nous devons donc continuer à œuvrer pour que le Smic soit indexé sur le coût de la vie. Nous devons aussi faire en sorte de regagner l'échelle mobile des salaires pour ne plus lier les salaires à la bonne marche d'une entreprise.

François

Voilà un an, nous avons demandé à notre employeur de le rencontrer pour débattre de la convention collective nationale, en rappelant que la CGT ne l'avait pas signée. En novembre, il nous a proposé de créer une commission pour débattre de ce sujet. Début janvier, les salariés ont reçu leur fiche descriptive d'emploi avec la classification qui en découlait et ils se sont rendu compte de l'ampleur de la catastrophe qui s'annonçait. Cela a en effet déclenché un tollé dans l'entreprise et généré un fort mécontentement parmi les salariés qui se sont sentis déconsidérés.

Nous avons donc demandé une réunion, avons donné aux salariés un modèle de lettre de contestation et la DRH en a reçu cent. Aujourd'hui, les salariés et les

intérimaires qui arrivent dans notre entreprise sont a minima classés B3, les opérateurs en formation B4 puis C5 une fois leur formation validée, les opérateurs de production C6 et les techniciens experts D7. Il nous reste maintenant à traiter les fiches emplois des services support.

Sur le plan politique, nous avons trois ans pour éviter la catastrophe qui nous pend au nez, à savoir l'arrivée du RN au pouvoir. Les forces de gauche progressistes vont-elles enfin s'unir autour d'un programme? Comment envisagez-vous les choses?

Laurent SANTOIRE, Alstom

Comme le disait Henri Krasucki, «*la régression ne se négocie pas, elle se combat*». Je pense que la solution à notre problème est là. Je travaille dans une entreprise qui a été vendue en 2015, que les forces politiques ont accompagnée dans sa soumission au libéralisme. Qu'est-ce qui est le mieux pour Alstom et pour la Nation, dans une optique d'intérêt commun et d'intérêt social? Cette question nous amène à ce que nous appelons le « plan B », à savoir la nationalisation, avec un GIE qui structurerait la filière énergétique, filière qui vivrait de la commande publique, et grâce au travail des militants de l'entreprise, cette idée avance. Combattre la régression, c'est avoir un projet pour l'entreprise, construit dans l'entreprise. C'est la responsabilité qui nous incombe à tous si nous voulons réindustrialiser la France.

Florent TRINQUART, USTM 36 (Indre)

Comme vous le savez, une nouvelle convention collective a été signée par trois organisations syndicales nationales mais pas par la CGT. Cette nouvelle convention collective prévoit du moins bien pour les salariés car elle n'a qu'un but : faire baisser le coût du travail. Le résultat, c'est que l'UIMM va encore se plaindre d'avoir du mal à recruter dans notre branche mais ce n'est pas en abaissant le coût du travail et en apportant du moins bien social qu'elle y arrivera.



Eric BOCQUET

La financiarisation de l'économie est effectivement devenue un véritable cancer. Les grandes entreprises n'ont plus de projets industriels et pour les financiers, elles ne sont que des actifs comme d'autres. Des fonds de pension les rachètent grâce à des emprunts qu'ils remboursent avec les bénéfices futurs, ce qui génère une forte pression financière sur elles. La définanciarisation doit donc faire partie de nos objectifs, ce qui recoupe la question du pouvoir des syndicats et des salariés dans les entreprises, y compris sur leurs critères de gestion, pour que leurs choix soient orientés vers des projets industriels dignes de ce nom.

Autre sujet évoqué : l'échelle mobile des salaires, qui a été abandonnée en 1983. On nous dit que l'indexation des salaires générera de l'inflation et se retournera contre les salariés. Il y a pourtant des exemples en Europe (Luxembourg, Chypre, Malte...) qui prouvent le contraire. L'indexation des salaires sur l'inflation garde donc toute sa pertinence, même si les créanciers, c'est-à-dire les financiers, n'en veulent pas car l'inflation rogne leurs créances.

Comme le dit l'économiste Michel Aglietta, la financiarisation de l'économie

est un moteur des inégalités. En achetant des entreprises comme des actifs financiers, on ne répond pas au besoin de projet industriel, et encore moins aux revendications des salariés.

Sur l'alternative à gauche, nous avons effectivement besoin d'une alternative forte. La gauche est divisée mais elle peut s'unir, comme ce fut le cas lors du débat sur la réforme des retraites. Il ne faut pas s'enfermer dans des querelles ponctuelles. Il y a moyen de se rassembler sur les grands enjeux de société que sont la lutte contre les inégalités, la transition écologique, la meilleure répartition des richesses, la lutte contre la pauvreté, la relance de l'industrie française ou la création de grands services publics. Le rassemblement ne se décrète pas ; il se construit dans les luttes que mènent les syndicats, les élus, les associations, les citoyens, etc., et je pense que le rassemblement est possible sur des grands enjeux comme ceux-là, pour défendre l'essentiel et amorcer une société de progrès.

Notre démocratie souffre de son système hyper présidentiel. Au lieu d'être un moment de rassemblement, l'élection présidentielle est une course entre « écuries politiques » et ne suscite pas de débats de fond. Puis une fois passée, on

pense tout de suite à la prochaine, alors que l'urgence, c'est aujourd'hui. Il faudrait revoir nos institutions pour donner davantage de pouvoir au Parlement et moins au président de la République.

Aymeric SEASSEAU

Même face à l'adversité, ne craignons pas le débat. Des débats, il en existe partout : dans le monde syndical, dans le monde politique, etc. La question est de savoir comment construire ensemble un rapport de forces. Pour nous, ce rapport de forces se construit avec vous, dans les entreprises. C'est en effet toujours l'irruption du peuple travailleur et sa conjugaison avec des résultats électoraux qui a conduit à des mouvements sociaux, comme en 1936. Le travail est donc pour nous un enjeu central. Le travail, c'est la dignité à produire, à participer à l'effort collectif de création de richesses. C'est aussi là que se joue l'affrontement avec le capital, même s'il existe d'autres leviers comme le travail parlementaire, par exemple pour fixer des conditions – de recherche, d'emploi ou de salaires – au versement d'aides publiques.

Eric GERAUD, Moteurs Leroy Somer, USTM Charente

Je voulais apporter un témoignage sur la situation économique et financière de mon entreprise. En 2023, elle a enregistré un déficit de 7 millions d'euros, porté à 20 millions d'euros suite à un plan de suppression d'emplois et malgré cela, nous avons eu des augmentations allant de 3,8 % pour les cadres à 8,8 % pour les ouvriers. Et en 2024, malgré une baisse d'activité de 40 %, nous avons quand même eu 3 % d'augmentation. Nous sommes bien donc bien d'accord pour dire que le salaire ne doit pas être lié à la santé financière d'une entreprise.

Face à cette baisse d'activité, mon employeur a mis en place un dispositif d'activité partielle de longue durée, chez les ouvriers comme chez les cadres – dont beaucoup travaillent en fait en télétravail. Il y a aussi sur mon site une chaîne de production sur laquelle ne travaillent que des intérimaires et à force



de batailler, nous avons réussi à en faire embaucher douze.

Thierry BOUET, USTM 72 (Sarthe)

Des partis politiques m'ont sollicité pour connaître la position de la CGT sur les aides publiques. Ne serait-il pas possible de faire voter un projet de loi pour que toutes les élus et les salariés puissent donner leur avis sur les demandes d'aide publique ?

Gregory KHIATI, Renault Trucks

Chez Facil, l'un des nombreux sous-traitants de Renault Trucks, la mise en place du lean a fait que le moindre gain de sable déstabilise toute la chaîne de production. Les salariés de cette entreprise ont bien compris que le pouvoir était dans leurs mains. Ils sont allés voir leur employeur et lui ont demandé une augmentation de salaire qu'il a refusée. Ils ont alors arrêté de travailler et une demi-heure plus tard, les deux chaînes d'assemblage de l'usine étaient stoppées. La direction de Renault Trucks a alors demandé à celle de Facil de les faire redémarrer immédiatement et les salariés de cette entreprise obtiennent généralement satisfaction à toutes leurs revendications en une journée. Les salariés des sous-traitants

ont donc un pouvoir à partir du moment où ils se mobilisent et sont solidaires.

En quelques années, les employeurs sont arrivés à embaucher des personnes de niveau bac+2 en les rémunérant comme des personnes de niveau CAP. Cette pratique a été remise au goût du jour avec la nouvelle convention collective nationale, dont un article stipule que les employeurs n'ont pas pour obligation d'embaucher les jeunes diplômés au niveau cadre et peuvent les rémunérer pendant six ans au-dessous du niveau F11 (seuil d'accueil des cadres). Les patrons pourront donc payer des jeunes diplômés de niveau bac+5 au même niveau que des bac+2. Face à cela, la solution est de demander que cet article ne soit pas appliqué et qu'un seuil minimal d'embauche soit mis en place pour les cadres.

A propos de l'intéressement, si la CGT y est opposée, ce n'est pas seulement parce qu'elle est exonérée de cotisations sociales mais aussi parce que les entreprises en tirent des avantages fiscaux. Quand une entreprise verse un intéressement, elle redistribue une partie du coût du capital. La CGT ne peut donc pas s'en satisfaire. Aller vers l'intéressement et la participation, c'est aller vers une forme de rémunération

où la part variable aurait de plus en plus d'importance au détriment du salaire, ce qui est dangereux.

Je pense enfin qu'il ne suffit pas de faire adopter des lois ; il faut ensuite les faire respecter dans les entreprises et prévoir des sanctions dissuasives.

Philippe VERBEKE, Arcelor Mittal Dunkerque

Chez ArcelorMittal, nous avons besoin d'une augmentation structurelle des salaires sous peine d'être confrontés à une fuite des compétences vers d'autres entreprises. Si nous ne le faisons pas, nous risquons d'assister à plus ou moins long terme à la mort de la sidérurgie, et l'on connaît son importance stratégique pour la métallurgie et l'ensemble de l'industrie. Je pense que ce sujet mériterait d'être débattu à l'Assemblée nationale ou au Sénat. Cela rejoint aussi la question de la conditionnalité des aides publiques car ArcelorMittal, qui a touché 850 millions d'euros en échange d'une promesse de décarbonation, continue à appliquer une stratégie ultra-financière.

Cyril DARDENNE, Thales

Comme le disait Eric Moulin, nous n'avons pas seulement besoin d'un pouvoir d'achat mais d'un pouvoir de vivre, d'être reconnus comme des êtres humains ayant des besoins vitaux sans nécessairement avoir une vision consumériste et capitaliste. Faire reposer la survie de l'espèce humaine sur la croissance est donc une insulte à l'intelligence.

Eric BOCQUET

Sur la conditionnalité des aides publiques, le minimum serait que les salariés aient voix au chapitre mais nous vivons tout l'inverse depuis quinze ans. Nous sommes encore dans une conception où l'on est patron de droit divin. Dans une démocratie avancée, il serait logique que les salariés aient voix au chapitre sur les choix de gestion des entreprises et l'utilisation des aides publiques. C'est un combat à mener en transcrivant cela, à terme, par des lois.

Il faut y travailler, en faisant porter cette idée par les syndicats et les salariés, puis en la relayant devant le Parlement.

Laurent GIBLOT, Renault SAS

Nos collègues ne partagent pas toujours nos orientations politiques. Nous avons donc besoin que les forces politiques progressistes nous proposent quelque chose de collectif sur lequel nous puissions nous appuyer pour débattre avec eux.

Renault, dont l'Etat est actionnaire, fabrique aujourd'hui une voiture électrique en Slovaquie avec une ingénierie et des produits venus de Chine. J'en appelle aux parlementaires pour qu'ils demandent au gouvernement des explications sur ses choix politiques. Il faut aller au-delà des effets d'annonce et imposer à Renault de faire travailler les usines et les sous-traitants implantés en France.

Ludwig BERAUD, USTM 42 (Loire)

J'ai versé une petite larme ce matin en lisant dans le journal que le patron de Michelin voulait verser un salaire «*décent*» à ses salariés français. J'espère que la CGT de Michelin pourra évoquer le sujet rapidement et poser la question d'un salaire «*décent*» dans tous les pays où Michelin est implanté...

A propos de la gauche, la CGT me semble avoir fait preuve d'intelligence collective le 23 mars et j'espère que la gauche parviendra à s'unir dans l'intérêt des salariés français. L'ennemi, c'est en effet la droite, l'extrême-droite et la macronie, pas les autres composantes de la gauche. Il faut donc commencer à travailler dès maintenant à une plate-forme commune.

Un délégué de Schneider Electric

Je voudrais savoir comment notre organisation syndicale se place vis-à-vis du plan France 2030 et de la politique industrielle qui l'accompagne. Je pense aussi que ce dont nous avons besoin, c'est de pouvoir contrecarrer les donneurs d'ordre qui siègent dans les conseils d'administration des grandes entreprises et qui vont empêcher le pactole avec France 2030.

Guillaume IRASQUE, USTM 33 (Gironde)

Je suis satisfait de pouvoir échanger avec des responsables politiques mais perplexe quant au résultat qui en est escompté car notre discussion va être difficile à retranscrire au quotidien, avec des salariés qui sont constamment culpabilisés sur le coût du travail. Il faut peut-être revoir notre façon d'aborder les salaires, en en discutant par exemple toute l'année et pas seulement au moment des NAO, pour se réapproprier petit à petit cette question. Et même si l'intéressement compte pour les salariés, nous pouvons aussi leur montrer le côté solidaire des salaires et les amener vers les revendications de la CGT.



Claudy MENARD, retraité Bull

Je rappelle que le coût du capital, c'est de l'argent qui part de l'entreprise pour aller ailleurs—c'est ce qui explique notamment la situation actuelle dramatique du groupe Atos. Les salariés ont besoin des responsables politiques pour qu'ils leur donnent des moyens de peser sur la stratégie de leur entreprise.

Eric BOCQUET

L'Etat a un pouvoir économique beaucoup plus important qu'il le ne dit. Il est en effet actionnaire de nombreuses entreprises: Areva, EDF, Engie, Airbus, Dassault-Aviation, Renault, Safran, Thales, etc. S'il voulait vraiment utiliser son pouvoir décisionnaire dans ces entreprises, il le ferait. C'est donc un manque de volonté politique et un problème de «*logiciel*».



Un pouvoir progressiste pourrait changer les orientations et les choix économiques et d'investissement dans ces entreprises. Un camarade a dit qu'il fallait repartir de la base. Il faut effectivement construire dans les entreprises un rapport de forces et des projets industriels. Les salariés ont des savoir-faire, des connaissances et des expériences, ils sont porteurs de projets alternatifs à ceux qui leur sont parfois imposés. Il faut aussi leur rappeler l'histoire de notre conquête sociale, ainsi que la réalité des chiffres sur les richesses produites et les dividendes versés.

Sur le volet économique, l'un de vous a demandé si nous pouvions demander des comptes au gouvernement et c'est ce que nous faisons, pas lors des questions d'actualité qui sont plutôt un rituel codifié mais plutôt par le biais des commissions d'enquête, qui constituent le moyen le plus efficace pour cela.

Je comprends enfin l'espérance – et l'impatience – de beaucoup pour une offre politique alternative à gauche. Je n'ai pas de doute sur le fait que nous serions capables de construire un programme sur lequel nous serions d'accord à 95 % mais cela ne se décrète pas. Cela se construit tous les jours, chacun dans notre rôle respectif, dans l'objectif de construire autre chose que ce qui nous est imposé aujourd'hui. Ce qui est sûr, c'est que les

seules batailles que l'on est sûr de perdre sont celles que l'on ne mène pas.

David BLAISE, Arcelor Mittal

Je remercie une nouvelle fois Eric Bocquet et Emeric Seasseau d'avoir accepté notre invitation. Il est important que la CGT ne reste pas dans l'entre-soi et débattre avec des organisations politiques progressistes, ainsi qu'avec des associations et des ONG.

Frédéric SANCHEZ

Il ne faut pas désespérer de la situation politique actuelle. Quel que soit le prochain gouvernement, nous aurons besoin d'une CGT forte, a fortiori s'il s'agit d'un gouvernement d'extrême-droite. Et même s'il s'agit d'un gouvernement progressiste, il faudra que la CGT continue à revendiquer et à mobiliser pour que nos revendications se traduisent en actes politiques.

Je me satisfais également de la tenue de ce débat avec des acteurs politiques car cela faisait très longtemps que nous n'en avions pas eu. La CGT est certes indépendante mais elle n'est pas neutre; elle fait de la politique et les éléments apportés par Eric et Aymeric rejoignent nos revendications. Je pense donc que nous avons besoin de poursuivre cette confrontation entre responsables politiques, organisations syndicales et

organisations associatives, dans l'objectif de redonner aux salariés l'espoir de gagner.

La première de nos priorités doit être de revenir aux fondamentaux du syndicalisme, c'est-à-dire d'être sur le terrain et de débattre avec nos syndiqués de sujets politiques. Nous avons besoin de donner matière aux salariés pour les amener à réfléchir à ce qu'il y a besoin de faire bouger dans la société. Nous avons aussi besoin, y compris avec les autres organisations syndicales, de créer les conditions pour que l'extrême-droite n'arrive pas au pouvoir, d'autant plus que quand elle y arrive, ses premières victimes sont les organisations syndicales. Il faut donc considérer le débat d'aujourd'hui comme une première étape et réfléchir aux moyens de le décliner dans les territoires, avec les unions départementales, les comités régionaux, nos syndicats et nos syndiqués, qui seront au cœur du processus que nous sommes en train de construire.

Je remercie tous les camarades qui ont contribué à la réussite de cette journée. Comme vous le savez, les états généraux de l'industrie se tiendront le 28 mai, avec des représentants de l'ensemble des partis politiques hormis le RN. On voit bien que les responsables politiques sont perturbés et mieux la CGT portera des revendications fortes, mieux nous amènerons les politiques sur les priorités d'aujourd'hui. Pour moi, cette journée est une réussite et je pense que nous allons dans le bon sens.

Sur le plan politique, rien n'est écrit d'avance. Il peut se passer beaucoup de choses d'ici les prochaines échéances électorales, notamment en termes de mobilisation car des sujets importants arrivent sur la table, comme la loi Travail II, contre laquelle la CGT et les forces progressistes devront se mobiliser fortement. Nous savons que la mobilisation est compliquée et si nous n'en revenons pas à nos fondamentaux, nous n'arriverons à rien. Si nous ne construisons pas nos revendications avec les syndiqués et les salariés, nous

ne serons pas à la hauteur des enjeux auxquels nous faisons face. De ce point de vue, la journée du 1er mai, que nous axerons sur le thème de la paix et du désarmement, sera capitale.

Puis il faudra continuer à élever le rapport de forces en fonction de ce qu'est la CGT aujourd'hui, à savoir une organisation de 700 000 adhérents. Si nous avons pu obtenir des avancées autrefois, c'est parce que la CGT comptait 5 millions d'adhérents et que le parti communiste recueillait plus de 30 % des voix aux élections. Je pense donc que nous avons besoin de retisser des liens avec les partis politiques dont nos idées sont proches, tout en gardant notre indépendance. Plutôt que de parler « *d'union de la gauche* », je pense d'ailleurs qu'il faudrait parler « *d'alternative progressiste* » autour d'un programme qui réponde aux salariés et des syndiqués car tant que nous ne répondrons pas à leurs préoccupations, nous n'arriverons pas à franchir un cap en termes de mobilisation.

Nous n'avons pas le droit de nous loupier le 1er mai. Il faudra une présence forte de la CGT, en particulier des syndicats de la Métallurgie, dans tous les cortèges du

pays. Il faudra donc créer les conditions pour que nos camarades y apportent leur réflexion sur ce que nous avons besoin de faire bouger, y compris au sein de la CGT, pour développer vraiment un travail sur l'industrie. Puis nous devons aussi préparer la rentrée sociale. Je sais que la Confédération va réfléchir, avec l'intersyndicale, à des temps forts de mobilisation dès septembre. La Confédération vient aussi de publier un quatre-pages sur les élections européennes que je vous invite à lire, à distribuer autour de vous et à utiliser pour aller au débat avec les salariés, y compris sur les sujets qui fâchent tels que l'extrême-droite.

Je pense enfin que nous avons besoin de soigner notre organisation car elle n'est pas en forme olympique. Il faut en faire notre première priorité et mettre les questions de vie et de démocratie syndicale au centre de notre action, pour faire des syndiqués des acteurs et décideurs. Cela nous renvoie à la question de la consultation, les syndiqués devant être consultés sur tous les sujets. Si nous ne remettons pas nos syndiqués au cœur de nos priorités, y compris sur la question du renforcement de notre organisation,

nous serons mis en difficulté, que ce soit chez les ouvriers ou les ICT. Même si chaque catégorie a ses revendications spécifiques, il n'y a qu'une seule CGT et nous pourrions réfléchir à une déclaration du Conseil national sur les débats que nous avons eus aujourd'hui, en ouvrant des perspectives pour redonner un peu d'espoir à nos forces sur le terrain.





ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Chômage, divorce, handicap, dépendance, maladie... Les sources de fragilité sont nombreuses.

Chez Malakoff Humanis, nous proposons un accompagnement social pour vous aider vous et vos salariés à faire face aux moments difficiles. Ils bénéficient des solutions concrètes pour :

- **améliorer le quotidien** d'un proche en situation de Handicap,
- rester aux côtés d'un enfant gravement malade ou aider un parent dépendant grâce à **un coup de pouce financier***,
- **bénéficier des conseils** de nos experts en accompagnement social.

* Nos aides sont attribuées sous conditions d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

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



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE