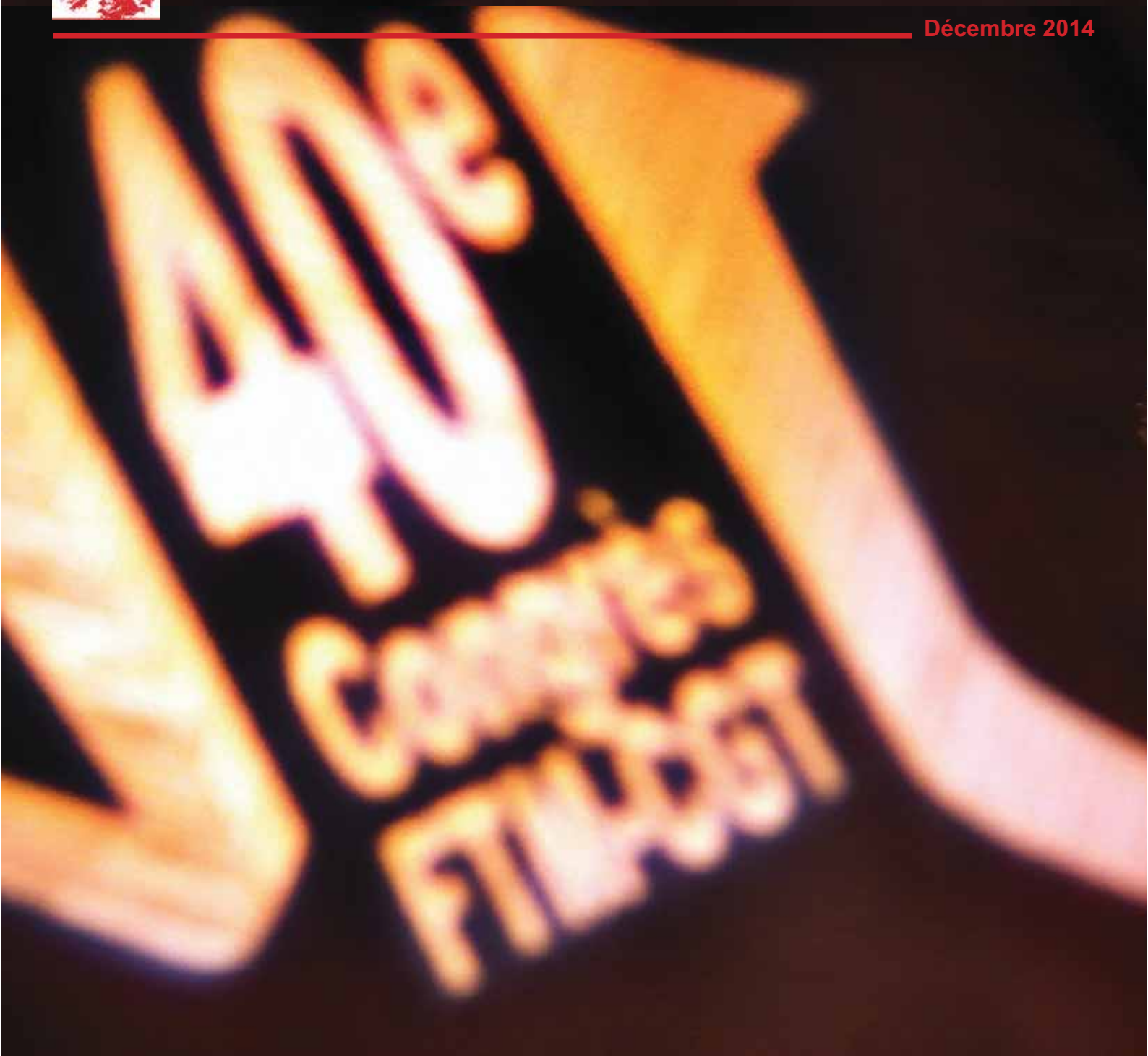




Le dossier

Décembre 2014



**2 AU 6 JUIN 2014 - LE MANS
COMPTES RENDUS DES TRAVAUX
DU 40^E CONGRÈS FÉDÉRAL**

1^{ère} séance

- intervention
Alain Garnier, USTM 72

p. 5

- Rapport d'ouverture
de Philippe Martinez,
secrétaire de la FTM-CGT

p. 8

- Hommage aux disparus
par Marc Bastide,
Réparation navale UFR Marseillaise

p. 18

4^{ème} séance

- Table ronde
«La CGT force de proposition»

- Débat

- Intervention du Maire
de la ville du Mans

5^{ème} séance

- Table ronde
«Les enjeux de la syndicalisation
des ICT : quel plan de travail
pour engager une véritable
dynamique ?»

- Débat

MARDI 3 JUIN 2014

2^{ème} séance

- Débat général

p. 22

- Bilan d'activité
par Elise Boyer
membre du Bureau Fédéral

p. 28

- Vote

p. 31

- Débat général

p. 32

- Commission mandats et votes
par Patrick Bernard,
animateur de l'USTM de l'Isère

p. 38

- Vote

p. 39

- Intervention
du secrétaire général de la CGT

p. 40

3^{ème} séance

- Débat général

p. 46

- Bilan financier et enjeux
des ressources financières fédérales
par Miche Ducret,
membre du secrétariat fédéral

p. 57

- Rapport de la Commission Financière
et de Contrôle
par Sylvain Werner, président
de la commission financière
et de contrôle

p. 59

- Débat

p. 61

- Vote

p. 61

- Séance internationale

p. 64

p. 76

p. 77

p. 88

JEUDI 5 JUIN 2014

6^{ème} séance

- Table ronde
«Campagne CGT sur le coût du capital» p. 108
- Débat p. 110
- Débat sur le document d'orientation
et d'engagements p. 116
- Débat p. 118
- Intervention de l'IHS
par Claude Ven,
président de l'IHS métallurgie p. 121

p. 90

p. 91

7^{ème} séance

- Examen des amendements déposés
par les syndicats p. 126
- Débat p. 126
- Motion du 40^e congrès de la FTM-CGT p. 127
- Election de la direction fédérale p. 128

VENDREDI 6 JUIN 2014

8^{ème} séance

- Présentation
du nouveau Bureau Fédéral élu p. 130
- Rapport de clôture
par Philippe Martinez,
secrétaire général de la FTM-CGT p. 131
- Interventions non prononcées p. 134

l'esprit grand ouvert



COMPOSITION DU BUREAU DU CONGRÈS

Sont candidats : Lamia Begin (SNWM Gérardmer, 88), Abdelaziz Bouabdellah (Alpaci Imbsheim, 67), Ludovic Bouvier (Sevelnord Bouchain, 59), Elise Boyer (Cartier Lunettes Sucy-en-Brie, 94), Laure Buchheit (Millipore Molsheim, 67), Christine Ciol (Sidel Octeville sur-mer, 76), Laure Clément (Telindus Les Ulis, 91), Anne Couturier (Renault Trucks Vénissieux, 69, Ufict), Michel Ducret (Magnetti Marelli Argentan, 61), Christine Fage (Anovo Brive, 19), Stéphane Flégeault (USTM Lanester), Isabelle Hérault (Extelia Nanterre, 92), Amar Ladraa (Clestra, 67), Denis Leblanc (Renault Retail Group Toulouse, 31), Jérôme Lettry (Covidien Grenoble, 38), Philippe Martinez (Renault Rueil, 92), Gérard Montuelle (Snecma Corbeil, 91), Boris Plazzi (Valfond Saint-Priest, 69), Alain Prévost (Dassault Aviation Suresnes, 92), Frédéric Sanchez (Dura France La Talaudière, 41) et Philippe Verbeke (ArcelorMittal Grande-Synthe, 59).

Le bureau est élu à l'unanimité.

Election de la présidence de la première séance

Blandine Bernarbia (Valentin Bourseville, 80), Gérard Montuelle (Snecma Ufict Corbeil, 91), Laurent Le Godec.





ALLOCUTION D'ACCUEIL



Alain GARNIER

Secrétaire général de l'USTM de la Sarthe

Mes chers camarades, c'est pour les syndicats de notre USTM un immense honneur que d'accueillir le 40^{ème} congrès de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT dans la Sarthe. En leur nom et au nom de tous nos syndiqués, je vous souhaite la bienvenue dans notre charmante capitale du Maine, Le Mans.

Nous nous sommes efforcés d'organiser au mieux votre séjour dans notre agréable ville, ce qui devrait permettre d'aborder nos travaux dans les meilleures conditions. Je voudrais saluer l'engagement, dans l'organisation de notre congrès, des camarades de la section retraités du syndicat Renault Le Mans ainsi que de toutes celles et ceux qui seront présents cette semaine pour vous faciliter la vie. N'hésitez pas en cas de besoin, à les interpeller.

Le Mans, ville mondialement connue, non pas pour ses rillettes, (même si leur réputation dépasse largement nos frontières) mais bien évidemment par la mythique course d'endurance des 24 heures. Même si notre département compte bien d'autres atouts que vous pourrez découvrir lors de vos « longues soi-

rées ». Les rillettes, comme les 24 heures du Mans, sont les fruits d'activités économiques très marquées dans notre département, à savoir l'agriculture et l'activité automobile. Un bref parcours de l'histoire entourant notre cité devrait notamment vous aider à comprendre la place particulière qu'occupe l'activité automobile dans notre histoire locale. Les premières traces humaines décelées sur les hauteurs de notre cité datent de 4 000 ans avant Jésus-Christ. Le choix de l'endroit est certainement lié à sa proximité du confluent de deux rivières (la Sarthe et l'Huisne). Après avoir été conquise par les Romains, notre cité prend son essor au deuxième siècle et devient alors la capitale de la tribu des Cénomans qui, au fil du temps, deviendra Cel Mans puis Le Mans.

Si le nom de « ville rouge » est donné à notre cité dès le III^{ème} siècle, c'est plus en raison de la couleur des pierres qui furent utilisées pour la construction des fortifications, dont vous pourrez admirer les vestiges, qu'en raison de sa couleur politique. Nous sommes fiers de l'excellente préservation des enceintes gallo-romaines uniques en France, voire en Europe tant par leur beauté que par leurs dimensions.

Le Mans prend alors son envol au V^{ème} siècle, pour devenir la capitale du Maine. Au cours des siècles suivants, notre cité subira les assauts répétés des Bretons, des Vikings avant de tomber sous la domination normande de Guillaume le Conquérant.

Au XII^{ème} siècle, de par son mariage avec Mathilde d'Angleterre, Henri II, descendant de Guillaume le Conquérant, devient roi d'Angleterre. Le Maine tombe alors sous la couronne de ce nouveau roi, tout comme la Normandie et l'Aquitaine. Il faudra attendre la fin de la guerre de Cent Ans pour que le Maine soit à nouveau rattaché à la France.

C'est en 1448 que le premier maire du Mans fut élu par le peuple. La sérénité revenue, la ville retrouve un nouvel essor économique autour de la fabrication de sculptures en terre cuite, de la soie alors très réputée dans toute l'Europe mais aussi grâce aux métiers de la cire et de la tannerie.

Si la révolution française a plutôt épargné notre département, les guerres de Vendée connurent une issue tragique au Mans. La victoire de l'armée vendéenne sur notre ville fut de courte durée puisque quelques jours plus tard, elle fut chassée par les soldats républicains et poursuivie jusqu'à Laval. Lors de cette poursuite, entre 10 000 et 15 000 Vendéens, hommes, femmes et enfants furent massacrés.

Après cet épisode traumatisant pour les populations, Le Mans retrouve peu à peu sa place de grande ville. L'arrivée du chemin de fer en 1857 ainsi que l'électrification à la fin du XIX^{ème} siècle font du Mans « l'étoile ferroviaire » de France. La première compagnie d'assurance, Mutuelle Immobilière de France voit le jour au Mans en 1828. Cette compagnie existe toujours sous le nom de MMA, compagnie que tout le monde connaît au moins par son slogan : «zéro tracas, zéro blabla»,...

Le développement de la Métallurgie dans la Sarthe débute au XVII^{ème} siècle avec l'apparition d'une trentaine de fonderies et forges. Une des plus anciennes, ouverte dès 1618 se spécialise au début du XX^{ème} siècle dans les éléments de radiateur pour le chauffage central. Cette fonderie employait plus de 1800 salariés dans les années 1960. Les nouveaux modes de chauffage et notamment électrique ayant eu raison des radiateurs fonte, l'entreprise disparaît en 1984. Cependant, le véritable essor de la métallurgie en Sarthe date de la

fin du XIX^{ème} et du début du XX^{ème} siècle. D'abord avec Amédée Bollée fondateur de cloches et inventeur. Il fut le précurseur de l'industrie automobile. Il fabriqua sa première automobile appelée l'Obéissante en 1873 avant de concevoir et d'industrialiser la fabrication d'un nouveau modèle doté d'une boîte de vitesses et d'un différentiel, la Mancelle, en 1878 ; la Sarthe fut donc le berceau de la filière automobile.

Après la première guerre mondiale, la concurrence est rude. Amédée Bollée fils décide alors de se consacrer à la fabrication de segments, et crée une société qui existe encore sous le nom de segment AB. C'est la plus ancienne société encore existante de la filière automobile en France.

du Mans. Dès 1930 il engage la construction d'ateliers pour y fabriquer du matériel de guerre. Rapidement il installe des ateliers puis une forge au service de l'ennemi, ce qui vaut à de nombreux ateliers d'être bombardés en 1942. C'est en 1940 que le premier tracteur est fabriqué dans les ateliers du Mans.

Après la guerre, l'Etat décide de confisquer et de nationaliser toutes les propriétés industrielles de Louis Renault. Du fait de sa collaboration active avec l'ennemi, l'usine du Mans en fait partie. L'activité automobile prend alors de l'ampleur et notre usine se spécialise plus particulièrement dans la fabrication de pièces de châssis.

Si au fil du temps les effectifs sont passés à 2 000 en 1943 puis 5 000

vités comme le taillage de pignons, le traitement thermique, puis l'éclatement du site en plusieurs entités distinctes.

Après avoir vendu dans les années 90 son activité de peinture, disparue depuis, Renault décide de se séparer de l'activité transmission en 1998 la cédant au japonais NTN puis de céder l'activité tracteurs, jugée insuffisamment rentable, à Class en 2003.

Pour autant, bien que ces séparations successives soient des drames pour les salariés Renault nous avons réussi à en préserver une grande partie sur le bassin d'emplois du Mans. A cela il y a une raison. En effet, depuis les débuts de Renault au Mans, l'activité syndicale est connue, voire vite reconnue grâce notamment aux déplacements de salariés de Billancourt vers les ateliers du Mans. Pour venir travailler au Mans, ceux-ci exigeaient le maintien de leurs avantages. Le salaire horaire d'un OS était de 171% du Smig, soit 206 anciens francs pour un Smig à 120,40 francs.

Après la guerre, le taux de syndicalisation à la CGT permet de mener de nombreuses luttes. Les plus importantes furent celles de 1955 et 1962 pour la troisième, puis la quatrième semaine de congés payés. Il y en eut d'autres en 1967, prémices de 1968, année au cours de laquelle les Renault s'engagent dès le 16 mai dans un mouvement qui dure 17 jours, en 1971, avec la grève des OS largement suivie au Mans, puis en 1975, 1982, 1985, 1991, 1995, 1998, 2003, 2007 et 2010 contre le projet des retraites. Soyez en assurés, l'histoire sociale des Renault du Mans ne s'arrêtera pas là.

Il n'y a donc pas de hasard à ce que les activités industrielles demeurent autour de notre usine. C'est le fruit d'un engagement continu de la CGT, de ses militants auprès des salariés en vue de défendre l'outil industriel, là où nos adversaires nous présentent comme des empêcheurs de tourner en rond, des voyous, des casseurs, des extrémistes...



La situation d'étoile ferroviaire du Mans incite la société Carel Fouché à s'installer au Mans dès 1904. Cette société, qui employait plusieurs centaines de personnes se spécialise dans la fabrication de matériel ferroviaire roulant ainsi que de tramways. Cette entreprise fut définitivement fermée en 1987.

Pour autant, le Mans est certainement prédisposée à développer l'activité automobile puisque dès 1920, Louis Renault achète 240 hectares de terrain vague au sud

en 1950 et plus de 11 000 à la fin des années 50, les différentes crises, les multiples réorganisations, délocalisations, recentrages du cœur de métier de Renault depuis sa privatisation réduisent les effectifs à 2 192 salariés actuellement, voire peut-être moins à ce jour.

L'usine Renault du Mans reste spécialisée dans le développement et la fabrication de châssis pour Renault et Nissan. Ce recentrage sur le cœur de métier a eu pour conséquence la disparition d'acti-

Malgré une industrialisation tardive, les ouvriers sarthois ont, depuis plusieurs siècles fait de l'action collective une force. Déjà en 1749 les ouvriers drapiers se mirent en grève, puis en 1840 pour la réduction du temps de travail ; en 1850, grève des mineurs ; 1857, à Bessé-sur-Braye ; en 1894 à la manufacture des tabacs du Mans ; en 1895-96 dans l'imprimerie et chez les ouvriers maçons ; en 1899, 145 jours de grève pour les ouvriers couvreurs, etc.

Au-delà des mouvements de grève évoqués précédemment, la solidarité ouvrière s'organise très tôt dans la Sarthe. Déjà, en 1785, un bureau de charité et une école de filature sont créés, puis en 1829, la première société de secours mutuel sarthoise est créée par les ouvriers maçons, puis une autre 1835 par les typographes, puis les trois premières associations syndicales mancelles en 1873. La liste est longue de tous ces mouvements sociaux qui depuis des siècles traversent notre département. Nous héritons donc logiquement de cette culture de la solidarité, de contestation, de lutte.

La Sarthe fait partie d'une région fortement industrialisée. Nous sommes la troisième région métallurgique de France. La diversité des filières industrielles (automobile, aéronautique, navale, électronique, machinisme-agricole) est un atout pour notre développement économique. 103 000 métallos dont 10 % de femmes travaillent dans 3 027 entreprises des Pays de la Loire, soit 11% des salariés de la région.

Le nombre moyen de salariés est de 35 par entreprise. La répartition de celles-ci par taille est la suivante :

- 52% des entreprises (1 à 9 salariés) emploient 6% des effectifs ;
 - 6% des entreprises (50 à 99 salariés) emploient 12% des effectifs ;
 - 6% des entreprises (100 à 499 salariés) emploient 35% des effectifs ;
 - 10% des entreprises (500 salariés et plus) emploient 25% des effectifs.
- Cela signifie que 72% des salariés de la Métallurgie bénéficient d'un Comité d'établissement, et que

pour les 28% des TPE, tout reste à construire.

L'emploi dans la Métallurgie des Pays de la Loire, légèrement en baisse, représente 6,3% des emplois métallurgiques du pays.

La CGT Métallurgie des Pays de la Loire, première organisation syndicale, compte 4 934 syndiqués dont 25% de retraités et seulement 5,5% d'ingénieurs, cadres et techniciens. Il est donc urgent de débattre de la syndicalisation de cette population, qui est de ce fait un des thèmes de notre 40^{ème} congrès. Le taux de syndicalisation à la CGT représente 4,75% des effectifs de la Métallurgie des Pays de la Loire. Or, au regard des taux de sympathie pour la CGT et des résultats aux élections professionnelles, le potentiel de syndicalisation reste énorme.

Quant aux salariés de 55 ans et plus, ils représentent près de 10 % des effectifs globaux. La question se pose alors de la continuité syndicale. Quelle démarche d'anticipation pour éradiquer ce phénomène du « panier percé » ?

Nous avons, dans les Pays de la Loire, quelques exemples de continuité syndicale réussie. Je prendrai seulement l'exemple du syndicat de Renault Le Mans, celui que je connais le mieux : à la fin de l'exercice 2012, il comptait 820 syndiqués dont 407 retraités. Ce résultat n'est pas le fruit du hasard, le syndicat a pris très tôt en compte cette question, sans jamais rien lâcher. Si mes camarades du syndicat le souhaitent, ils pourront intervenir sur ce sujet dans le cadre de leurs interventions.

Vous le voyez, en terme de syndicalisation la tâche reste énorme, cependant elle est indispensable si nous avons la volonté – et je sais que tout le monde l'a ici – de faire progresser le rapport de forces nécessaire à un véritablement changement de société.

Je ne peux terminer mon propos sans apporter mon soutien total aux 300 salariés de trois entreprises sarthoises de sous traitance automobile qui seront jetés dehors dès

la fin de l'année. Pour cause de résultats insuffisamment rentables. Dans deux de ces entreprises où la CGT n'était pas présente, les salariés, avec la CFDT pour l'une d'elles, ont pris l'option de la « valise » ; quant à la troisième, la CGT, avec la CFDT, entend créer toutes les conditions pour que cette délocalisation de l'activité n'ait pas lieu (une initiative est d'ailleurs prévue à ce sujet lors de la parade des 24 Heures la semaine prochaine).

Oui la période actuelle est compliquée pour les salariés, comme pour le syndicalisme, en particulier pour le syndicalisme CGT. Nous aurions pu attendre du gouvernement actuel une autre politique que celle basée sur l'austérité imposée à tous ceux qui vivent du fruit de leur travail, aux salariés, aux plus démunis, aux plus faibles. Bien au contraire, sa préférence va à l'exonération de cotisations sociales pour les salaires jusqu'à 1,6 fois le Smic, répondant ainsi à une des principales revendications patronales. Il nous appartient donc, nous syndicalistes CGT, de ramener à la raison ce gouvernement, comme il nous appartient de construire, avec les salariés les conditions d'une société plus juste, plus solidaire.

Comme le disait une grande dame de la résistance, une grande camarade des métallurgistes CGT, en la personne de Madame Rol-Tanguy, lorsque nous l'interrogeons sur son engagement dans la résistance : nous y croyions, nous étions optimistes ! Alors camarades, croyons-y et soyons optimistes !

Merci de votre attention,
Vive notre 40^{ème} congrès, vive la CGT !

RAPPORT D'OUVERTURE



Philippe MARTINEZ
Secrétaire général de la Fédération
des travailleurs de la métallurgie

Chers camarades,
chers amis et invités,
Au nom de la direction fédérale sortante, au nom de toute la Fédération, je vous souhaite la bienvenue à notre 40^{ème} congrès fédéral, ici au palais des congrès du Mans. Bienvenue à tous, délégués venus de toute la France métropolitaine, mais aussi de l'île de La Réunion, représentant toutes les industries de notre champ fédéral. Merci à vos syndicats qui ont permis votre participation dans cette période difficile et complexe, souvent éprouvante pour les équipes syndicales face aux appétits du patronat. Ils ont eu l'intelligence de favoriser votre présence ici pour cinq jours de réflexion, d'échanges et de prises de décisions dont nous avons besoin. Vous êtes **440 délégués présents** aujourd'hui, plus qu'au dernier congrès et pour une grande majorité d'entre vous (65 %) c'est la première fois que vous assistez à un congrès de la Fédération et cela mérite d'être souligné. Votre présence, malgré la difficulté de s'éloigner durant une semaine de ses proches, de son boulot et de son

syndicat montre le sérieux de votre démarche et de votre engagement. Je voudrais également saluer l'ensemble de nos invités qui vont se succéder tout au long de la semaine et qui vous seront présentés chaque jour, je sais que vous leur réserverez l'accueil chaleureux et fraternel des métallos.

Cette présence de délégués en nombre est à l'image de la préparation dynamique de ce congrès. Depuis son lancement, il y a environ un an, ce sont plus de 20 000 syndiqués qui se sont réunis lors d'assemblées générales ou congrès de syndicats, d'USTM, comités de Coordination des Métaux, voire de groupes. C'est également la tenue d'assises fédérales – je pense à celles des Jeunes ou de l'Égalité professionnelle – auxquelles il faut ajouter de multiples journées d'études.

Malgré cela, il nous faut savoir **évaluer ensemble nos manques et nos difficultés**. Nous avons pris la décision politique d'accorder une place importante aux femmes dans nos délégations. Je vous rappelle que l'objectif était une présence de 30% d'entre elles parmi nous. Cet objectif ambitieux, puisqu'elles ne représentent qu'un peu plus de 20% des effectifs de notre profession, n'est ni un effet de mode, ni une utopie. Il s'appuie sur le travail réalisé par le collectif de la fédération à l'image de la réussite des dernières assises sur l'égalité professionnelle, qui se sont tenues à Montreuil le 25 février dernier.

Le nombre de participantes et de participants, la qualité des interventions et la détermination à agir pour changer les choses, montrent que nos ambitions sont réalisables. Certes, il y a seize déléguées femmes de plus qu'au dernier congrès, soit quarante-neuf au total. La barre des 10 % est franchie. Un effort a donc été réalisé mais il reste du chemin à parcourir. La

présence des femmes dans notre syndicalisme est un enjeu majeur par leur place et leur responsabilité à tous les niveaux de l'organisation. Il s'agit du même effort que nous avons fait pour les jeunes même si, sur cette question également, il ne faut pas s'arrêter en si bon chemin car là aussi, il y a parfois un décalage entre le dire et le faire...

Nous avons tendance à dire régulièrement que nous vivons une période et une situation complexe ou exceptionnelle. C'est évidemment encore le cas aujourd'hui face aux nombreux bouleversements notamment politiques que nous avons connus depuis notre précédent congrès.

En 2011, nous étions sous l'ère Sarkozy, à la sortie d'un conflit majeur autour de la question des retraites et du recul de l'âge de départ de l'ensemble des salariés. Déjà, des questions, comme ce qu'ils nomment dans le camp d'en face le « coût du travail » ou la compétitivité des entreprises, étaient ressassées en permanence. Les acquis sociaux, les fondements de notre modèle social issu du programme du Conseil National de la Résistance – dont nous fêtons cette année, le 70^{ème} anniversaire – faisaient l'objet d'attaques permanentes de la part du gouvernement de droite et du patronat.

Au cœur de ces attaques, nous retrouvons notre système unique au monde de protection sociale basée sur la solidarité, un financement partagé entre le travail et le capital. Je vous renvoie à la célèbre et triste de phrase de Denis Kessler alors numéro 2 du Medef : « il faut défaire méthodiquement le programme du CNR ». Une phrase reprise dans les mots et dans les actes par le gouvernement en place.

C'est face à ce déferlement de mesures antisociales, cette complicité voire cette amitié du pouvoir

politique au plus haut niveau avec les tenants du grand capital, que la CGT s'est positionnée contre Sarkozy lors de la campagne présidentielle de 2012. Cela nous a valu les pires attaques du président-candidat fustigeant tour à tour nos camarades de Florange, ceux du Livre et l'ensemble du corps militant lors d'un meeting le 1^{er} mai 2011 – tout un symbole.

Cette volonté de chasser le pouvoir en place, celle d'une droite ultra-réactionnaire avec, rappelez vous, le sinistre ministère de l'Identité nationale, s'est faite sans illusion ou, en tout cas, sans espoir démesuré sur l'autre prétendant à la présidence de la République. La CGT a toujours expliqué l'importance de l'enjeu d'une intervention des salariés pour changer les choses, quel que soit le gouvernement en place. Certes, notre discours est souvent résumé, brouillé par une grosse partie des médias avides des petites phrases. Mais notre message a-t-il été suffisamment fort et audible à cette occasion ? Le fait de vouloir « dégager » pour reprendre nos termes, le Président en place, n'a-t-il pas été perçu comme un soutien sans réserve pour l'autre candidat en lice ? Avec le recul, on peut certainement considérer que non. François Hollande a donc été élu par rejet du pouvoir en place, par défaut pourrait-on dire, plus que par conviction, enclin à une volonté de changement.

Le changement, le président actuel l'avait pourtant promis. Il en avait même fait un slogan de campagne. Le changement, nous sommes très nombreux à toujours l'attendre parmi les salariés, les retraités, les privés d'emplois ou dans la jeunesse mais il ne vient pas. Certes, il y a eu quelques avancées sur des questions sociétales qui ont beaucoup occupé l'espace médiatique, les débats et la rue avec une droite des plus réactionnaires toujours accompagnée d'une extrême droite fascisante et intégriste.

D'un point de vue économique et social, Hollande et son gouvernement marchent dans les pas du chemin tracé par la droite en accen-

tuant les mesures d'austérité pour les plus modestes et sans jamais s'attaquer au capital. On se souvient tous du candidat debout sur une camionnette devant les salariés d'ArcelorMittal à Florange et de la capitulation du même candidat devenu président devant le patron du groupe, le multimilliardaire, Lakshmi Mittal.

On se souvient tous des déclarations du tout nouveau ministre du redressement productif fustigeant le patron de PSA suite à l'annonce du plan de restructuration du groupe et de la fermeture d'Aulnay ainsi que de son renoncement à toute action qui puisse gêner la direction du groupe. Permettez-moi de saluer à cette occasion, la lutte exemplaire de nos camarades de Florange et d'Aulnay qui dans ce contexte, ont su résister et agir toujours dans la dignité durant plusieurs semaines. Hollande a eu beau changer l'emballage il y a quelques semaines, avec un nouvel exécutif, le cap demeure le même. D'ailleurs, en nommant comme Premier Ministre, un de ses concurrents les plus libéraux lors des primaires du Parti Socialiste, il ne s'est pas trompé de casting.

Les mesures au service d'intérêts très particuliers se poursuivent. Loin de remettre en cause ou d'obliger le patronat à justifier les 200

milliards d'euros d'exonérations fiscales et sociales déjà obtenus, il en rajoute. Les crédits d'impôts aux noms divers se multiplient et par conséquent, les aides au patronat à coup de milliards également.

Cadeaux pour les patrons, austérité et remise en cause des acquis pour tous les autres. Ainsi, il n'y aura pas de revalorisation sensible du SMIC, un gel du point d'indice des fonctionnaires pour trois années supplémentaires, tout comme les pensions de retraite. Nous avons droit à tous les noms pour les pactes, Confiance, Responsabilité après ceux de Stabilité ou de Croissance. Mais le résultat est le même. C'est l'austérité à tous les étages.

Alors qu'il a entendu un petit frémissement dans sa majorité parlementaire, Valls nous a inventé le leurre de l'augmentation du salaire net. Après avoir coupé la Branche maladie de la Sécurité Sociale, après avoir multiplié les exonérations de cotisations sociales pour les employeurs, fragilisant ainsi l'ensemble du système, il porte un nouveau coup sur la protection sociale fondée sur les cotisations assises sur le travail.

La diminution progressive des cotisations pour les salaires compris entre une fois et 1,3 fois le Smic,



peut apparaître comme bonne à prendre pour des salariés en grande difficulté financière et qui n'arrivent pas à boucler les fins de mois. Le premier ministre en joue d'ailleurs mais sachons les alerter. En gros, il nous remet dans une poche, une part de ce qu'il nous a pris dans l'autre. On voit donc bien l'importance, quand on évoque cette question en interne ou avec les salariés, de parler du salaire brut, c'est-à-dire le paiement de la qualification et la part socialisée de nos ressources.

Le Medef boit du petit lait. Certes, il n'en a jamais assez, il en redemande mais malgré des protestations, Gattaz, le nouveau patron des patrons se frotte les mains. Il prend les aides publiques et la seule contrepartie qu'il s'autorise, c'est de se promener avec un pin's au revers de la veste et plus discrètement, s'octroie 27 % d'augmentation en deux ans. D'ailleurs l'UIMM, dont – faut-il le rappeler ? – Pillard, son délégué général, mène les négociations au Medef, veut faire de notre profession un nouveau laboratoire antisocial. Une discussion autour d'un thème appelé « pacte

social », version patronale du pacte de responsabilité du gouvernement, vient de s'engager. L'UIMM avoue toucher des milliards d'euros de fonds publics : plus de deux milliards rien que sur le futur pacte de compétitivité même si on est loin de la réalité. Mais lorsque l'on évoque les contreparties en créations d'emplois – 200 000 propose-t-on – là, c'est presque la crise d'hystérie au nom de la sacro-sainte compétitivité des entreprises et la préservation des marges.

Cette situation sociale et politique a de graves conséquences sur la vie de notre pays. D'une part, les citoyens boudent les urnes, on l'a vu lors des élections municipales et encore plus la semaine dernière aux européennes. Mais en plus, elle permet une progression du Front National et favorise la banalisation de ses idées et de son programme. Comme nous le répétons, ils ont changé la vitrine mais le fonds de commerce reste le même. Ils stigmatisent les étrangers. Ils s'appuient sur la division du monde du travail en France, en opposant français et immigrés, en accusant

les chômeurs ou les fonctionnaires d'être, pour les uns des assistés, pour les autres des privilégiés, mais sans jamais remettre en cause les fondements de la crise, du chômage, c'est-à-dire le capitalisme. Avez-vous déjà entendu un dirigeant du Front National remettre en cause le coût du capital, les profits des entreprises ou les dividendes exorbitants versés aux actionnaires ? Derrière des propos démagogiques en matière sociale ou parfois empruntés à notre discours syndical, ce sont bien les mêmes qui fustigeaient les manifestants durant le conflit sur les retraites avec pour cible principale, les militants CGT. D'ailleurs, les premières

mesures prises par les nouveaux maires « Front National » sont notamment la remise en cause d'aides financières à diverses associations humanitaires ou de défense des droits fondamentaux. C'est aussi une attaque en règle contre les militants syndicaux et leurs moyens d'interventions. Nous tenons ici à leur apporter tout notre soutien et notre solidarité.

En prônant le repli sur soi, la fermeture des frontières, ils veulent repousser ou cantonner une partie de la misère ailleurs en Europe et dans le monde. Au contraire, nous sommes profondément internationalistes. Nous travaillons avec d'autres organisations syndicales pour améliorer partout les situations des salariés, leurs conditions de travail, leurs salaires, leur protection sociale... car tout le monde sur la planète, a droit à un emploi, un emploi digne bien sûr.

Nous ne pouvons admettre que des milliers de travailleurs du textile puissent mourir ou être blessés gravement dans l'effondrement de leur usine au Bangladesh pour augmenter les profits de grandes marques mondiales. Un an après, les victimes n'ont toujours pas été indemnisées. C'est proprement scandaleux.

Dernièrement, l'accident qui s'est déroulé dans une mine en Turquie met en évidence la réalité des choix des grandes multinationales. Cette catastrophe a entraîné la mort de plus de 360 mineurs dont certains étaient des adolescents et les syndicats turcs ont dénoncé les responsables. Depuis la privatisation de ce secteur, les investissements sont en recul, la sécurité n'est plus assurée. En vingt ans, plus de 3000 mineurs sont morts au travail et plus de 362 000 ont été blessés. Faut-il rappeler que dans ce pays, les libertés et droits syndicaux sont très restreints, les acquis sociaux quasiment inexistant ? La CGT par la voix de notre Secrétaire général, a transmis ses condoléances et exprimé toute sa solidarité aux travailleurs turcs et à nos camarades du syndicat DISK. Je profite de la présence à notre congrès des



camarades Eyup Ozer et Selçuk Göktaş de Birlesik Metal pour leur renouveler ce message.

Nous refusons la mise en place du traité transatlantique, accord négocié sans bruit, ni communication, sans débat. Un traité qui permettra par exemple, aux multinationales de traîner les états devant les tribunaux pour contester des législations nationales remettant en cause leurs intérêts financiers. On mesure les conséquences sur nos acquis sociaux déjà bien attaqués par le capital. Nous le disons haut et fort, un vrai débat national doit avoir lieu, les peuples doivent être informés et consultés.

Nous ne pouvons accepter ce monde où les conflits armés se multiplient comme en Ukraine. Nous tenons à apporter notre soutien et notre solidarité aux syndicalistes qui sont la cible de groupes extrémistes qui brûlent en symbole, leurs locaux dans un pays où la Troïka veut également imposer ses règles. Une politique d'austérité qui place la population en situation d'otage, entre les pro-russes et les pro-occidentaux. Cette actualité ne nous fait pas oublier la situation en Syrie, sur le Continent Africain et depuis trop longtemps en Palestine. Des conflits où le nationalisme, le fascisme resurgissent. Des conflits où les intérêts des puissants et des multinationales priment sur les intérêts des peuples souvent démunis et qui sont les premières victimes de la guerre.

Oui, nous sommes résolument pacifistes et nous préférons au bruit des canons, la diplomatie et les solutions négociées. Cette solidarité, ces combats communs, nous les construisons en respectant les différences et les cultures syndicales dans chacun des pays car dans ce domaine aussi, il faut faire preuve d'humilité, ne pas jouer les donneurs de leçons. Mais en toutes occasions, nous faisons valoir notre point de vue, nos avis sans concessions au sein des organisations européennes et mondiales auxquelles nous sommes affiliés.

Avec d'autres organisations en Europe, nous œuvrons par exemple

pour définir des critères communs afin de définir un salaire minimum pour tous après avoir construit ensemble, une déclaration offensive et des initiatives pour lutter contre la précarité. Je vous invite à saluer comme il se doit, l'ensemble de nos camarades présents dans la salle venus de toute l'Europe et des quatre coins du monde. La soirée de mardi, nous montrera de façon plus concrète ce que signifient pour nous le combat et la solidarité internationale et permettra également aux camarades qui viennent d'autres pays de nous expliquer leur combat, leur mobilisation.

Je pense que ce constat sur la situation politique et sociale est largement partagé dans cette salle et au-delà, dans nos syndicats et parmi les adhérents. Il l'est également au delà de nos rangs dans la tête de nombreux citoyens. Passer notre temps, dépenser toute notre énergie à expliquer ce qu'une très grande majorité partage parce qu'ils le vivent, parce qu'ils en souffrent, ne conduit-il pas à renforcer la résignation et en même temps, à semer le doute sur notre utilité ?

Face à une telle situation, face à de telles attaques, **oui, nous devons résister, agir.** Mais la colère même légitime, si elle ne se conjugue pas de réelles perspectives, peut être mauvaise conseillère et sans lendemain. Je l'ai dit précédemment d'un point de vue politique. Mais c'est le cas également au niveau syndical. On le voit parfois dans les élections professionnelles où l'abstention progresse. On le voit également dans des luttes que l'on peut qualifier de désespérées, où les seules solutions proposées aux salariés, sont soit les indemnités de licenciement, soit les menaces de casse de l'outil de travail. Cette solution extrême montre combien notre rôle est important en matière d'explications et de construction d'alternatives économiques et sociales.

C'est pourquoi, **conjuguer actions et propositions est indispensable.** Dans ce domaine, nous avons fait de gros efforts dans des campagnes déjà engagées. Dans le



cadre de la campagne confédérale, nous avons édité du matériel sur le coût du capital. Notre livret est apprécié et utile. Les dividendes pèsent de plus en plus sur l'économie. En 30 ans, leur montant a été multiplié par 20, ce qui signifie qu'une part grandissante de la richesse créée par le travail ne sert pas à alimenter l'économie ou à répondre aux besoins, mais est stérilisée par les financiers.

En 1981, ils représentaient dix jours de travail d'un salarié. En 2012, cette proportion est passée à quarante-cinq jours, soit 4,5 fois de plus. Autant d'argent en moins pour les investissements, pour les salaires, pour l'emploi et la protection sociale. Et cette situation s'accélère puisque ce sont les aides publiques qui servent directement à financer les actionnaires au travers de 4 500 dispositifs différents au travers de multiples exonérations de cotisations sociales ou des nombreux crédits d'impôts.

Ce travail permet de donner du corps à notre démarche au plus près des salariés, c'est-à-dire là où ils travaillent à l'entreprise, dans les ateliers et les bureaux. Nous avons déjà réuni plus de 700 militants en assemblées ou journées d'études afin de les former, pour intervenir concrètement.

Des batailles s'engagent dans les entreprises et les groupes, dans les grandes et les plus petites.

Elles sont à développer. En voici quelques exemples.

- Chez Renault Trucks, nos camarades ont chiffré à plus de 9 milliards d'euros, le montant global des dividendes versés aux actionnaires. Cela représente 83 % des bénéficiaires réalisés dans la même période. Cette stratégie purement financière et à court terme fait que la direction vient d'annoncer un plan de suppressions d'emplois de 1 300 personnes en France.

- Chez Alstom, la CGT a dénoncé le coût du capital qui conduit l'entreprise dans la situation que tout le monde connaît. Enfin presque, car on nous présente une entreprise au bord du gouffre et ce n'est pas le cas. Alstom a des fondamentaux solides. Un carnet de commandes de 54 milliards d'euros, un résultat opérationnel positif à hauteur de 1,53 milliard, des compétences et savoir-faire reconnus, une taille critique suffisante dans ses deux activités par rapport à ses concurrents etc. En revanche, les choix de la direction actuelle ont conduit le groupe à un fort endettement avec par exemple de larges dividendes versés aux actionnaires chaque année. L'actionnaire principal souhaite aujourd'hui du cash pour ses

autres activités. Un actionnaire très connu notamment dans les communications et la construction. Ainsi Bouygues pourrait empocher plus de 2 milliards d'euros de plus-value après s'être fait offrir ce fleuron de l'industrie en 2006, par son ami Sarkozy alors ministre des finances. Ce dernier ayant auparavant nationalisé les dettes et validé un plan de restructuration de 11 500 emplois. C'est pourquoi avec d'autres fédérations CGT, nous demandons une nationalisation du groupe gardant sa cohérence, ses emplois et ses compétences au service du développement économique et social du pays.

- Chez Ascométal, le fonds de pension Appolo et les banques ont pillé l'entreprise au point de la mettre en dépôt de bilan puis en redressement judiciaire. Là aussi, il faut féliciter les camarades de la CGT et les salariés pour la grande victoire qu'ils viennent d'obtenir après des mois de lutte, de doutes et des tentatives d'opposition entre les sites. Grâce à leur intervention et leurs actions, ils ont fait en sorte que la concurrence entre les potentiels repreneurs, se fasse en priorité sur les questions industrielles et sociales. Au final, c'est le projet

qui prévoyait de maintenir tous les sites, tous les emplois en production et avec les investissements nécessaires, qui a été retenu par le tribunal de commerce. Au passage et il faut également le souligner, ils ont imposé leur choix au gouvernement qui a été contraint de les soutenir. Une victoire à ne pas banaliser et à saluer comme il se doit.

Nous retrouvons les mêmes situations chez Airbus Group, ex-EADS, où le nouveau PDG a été élu stratège de l'année, non pas pour les futurs projets mais pour ambitionner de doubler la marge opérationnelle du groupe. Une ambition qui au passage, se traduit par 5 000 suppressions d'emplois notamment dans l'ingénierie et des ventes d'activités stratégiques. Je pourrais également citer les fonderies d'Ussel, Altia, PSA et bien d'autres. Ne devons-nous pas multiplier ces initiatives, y associer plus de syndiqués, plus de salariés ?

Derrière cette campagne, nous faisons la démonstration que de l'argent, il y en a pour satisfaire les revendications et que le problème pour l'économie, ce n'est pas le niveau des salaires comme on nous le martèle à longueur de journées que ce soit à l'entreprise, ou le soir dans les médias. Faut-il rappeler que 50 % des salariés en France gagnent moins de 1 675 euros bruts mensuels.

C'est pourquoi il ne faut rien lâcher sur nos revendications salariales et notre projet de grille de salaires démarant à 1 700 euros, qui permet la reconnaissance des qualifications et de l'expérience, et au minimum, un doublement du salaire pendant sa carrière.

Evoquer le coût du capital, c'est aussi aborder le travail et le coût du mal travail. Car le paradoxe, c'est que certains souffrent de ne pas avoir de travail et d'autres souffrent en y étant. Certains y meurent mêmes à cause des mauvaises conditions dans lesquelles ils doivent l'effectuer. Ce coût du mal travail est rarement évoqué qu'on évoque les finances publiques et la sécurité sociale. Un tract est en cours de réalisation pour montrer à



tous, cet autre aspect de l'ampleur des dégâts.

Nous voulons mettre la question du travail au cœur de notre activité. Pourquoi ? Parce que c'est à partir de leur travail que les salariés ont des possibilités d'agir, d'affirmer et de construire leurs revendications. C'est à partir de situations de travail qu'on peut également évoquer des questions comme l'emploi, les salaires et les qualifications. Quand on leur demande de parler de leur travail, les salariés sont intarissables. Leurs arguments sont concrets, efficaces tant au niveau social qu'au niveau industriel et économique.

Ils expliquent clairement comment ils contournent les consignes qu'ils devraient appliquer pour bien réaliser leur travail. C'est la différence entre le travail prescrit et le travail réel, entre lesquels il existe aujourd'hui un fossé qu'il faut réduire. Pour illustrer mon propos, je voudrais vous rapporter ce que me racontait un camarade d'Ascométal à Fos-sur-Mer. En décembre dernier, il y a eu un début d'incendie dans un four, lié à un problème de maintenance des briques réfractaires. Si le compagnon sur place avait respecté les consignes de la direction en pressant le bouton d'arrêt d'urgence, c'est l'atelier voir l'usine qui aurait explosé. C'est son expérience, son professionnalisme qui ont évité la catastrophe. Imaginez à sa place un intérimaire ou un travailleur précaire sans expérience. Derrière cet exemple, c'est aussi l'emploi, la reconnaissance des qualifications, la précarité qui sont pointés.

Plusieurs expériences ont été réalisées par des syndicats. On cite souvent dans notre profession, la recherche/action chez Renault qui met en difficulté la direction du groupe ou le travail réel chez Airbus à Toulouse. Les camarades d'Outilnord, grâce une action similaire, ont fait évoluer leur grille de classification afin que le paiement de qualification soit mieux reconnu.

Redonner la parole à chaque salarié, c'est leur donner la possibilité d'agir directement sur leur travail

d'abord individuellement puis collectivement. La CGT, ses militants et ses élus, ont un rôle majeur à jouer pour ça. D'ailleurs, les directions tentent de dévoyer ces aspirations en multipliant les groupes de travail, les collectifs en marge des institutions représentatives du personnel, dans lesquels elles donnent la parole mais elle n'est pas libre ; elle est encadrée. La question des droits d'expression des salariés et des droits syndicaux est donc extrêmement liée. Il nous faut reconquérir, revendiquer partout des droits nouveaux.

Nous voulons **prolonger et amplifier notre activité autour de l'avenir de l'industrie et de ses emplois** dans notre pays. Cela ne s'oppose pas avec notre coopération avec d'autres syndicats à travers le monde comme je l'ai dit précédemment. Cette question de l'industrie est essentielle pour notre fédération et pas seulement parce qu'elle est au cœur de notre champ professionnel.

Face à de nombreux commentaires venant du monde politique ou patronal, de milieux économiques ou syndicaux qui n'épargnent malheureusement pas la CGT sur la fin d'une certaine industrie, nous devons être ambitieux et offensifs. Nous refusons l'idée trop souvent répandue que nous assisterions à la fin d'une certaine industrie et que l'avenir serait réservé à une industrie « moderne », à une industrie dite verte ou de haute technologie. Avec, de surcroît, un monde divisé en deux : d'un côté de la planète ceux qui produisent et de l'autre (en Europe et en France par exemple), ceux qui recherchent, innovent et inventent.

Une telle présentation est une vaste fumisterie. D'abord parce que l'expérience nous montre que les transferts de production s'accompagnent toujours de transferts de technologies et de savoir-faire. Par ailleurs, les besoins sont immenses à travers la planète. A titre d'exemple, un milliard d'êtres humains n'ont pas accès à l'eau ou l'énergie sur la planète. Des dizaines de millions,

souvent les mêmes, souffrent de malnutrition. Il nous faut donc remettre les choses à l'endroit, c'est tout le sens de notre bataille sur l'industrie. C'est pourquoi nous avons réalisé un véritable travail par filière avec déjà la réalisation de plusieurs dossiers, l'automobile, la sidérurgie, la navale, l'électronique et l'électroménager, souvent en coopération avec d'autres fédérations. D'autres dossiers sont à venir mais nous voulons passer une étape supplémentaire.

Notre projet est ambitieux, nous voulons marquer l'opinion publique, les salariés. Nous voulons porter l'idée qu'il est possible de créer plusieurs centaines de milliers d'emplois dans l'industrie, pourquoi pas deux millions sur l'ensemble des différentes filières ?

Cela s'appuie d'abord sur le besoin de préserver les entreprises existantes et leurs emplois. Les camarades l'ont fait par exemple dans la réparation navale à Brest ou à Marseille. Ils ont résisté, se sont battus durant plusieurs mois face à ceux qui évoquaient leur filière au passé, leur opposant le besoin d'industries plus modernes, plus propres comme les énergies nouvelles. Non seulement, ils ont préservé l'activité de leur entreprise et le maintien de l'activité, c'est la possibilité de la développer, d'embaucher. C'est d'ailleurs le cas sur les deux sites. Mais aussi la possibilité de développer l'ensemble de la sous-traitance et les infrastructures environnantes. Ainsi, la direction du port autonome de Marseille a décidé la modernisation de la plus grande forme d'Europe permettant l'accès des plus grands navires.

A Brest, c'est toute l'activité économique autour du port qui a été redynamisée et dans l'entreprise, un niveau d'activité qui n'a pas été atteint depuis très longtemps. Nous avons évoqué l'idée de reconquête de l'activité industrielle dans notre pays et le besoin de projets d'avenir. Au centre de nos préoccupations, l'emploi, les savoir-faire, les métiers et la production. Disons le haut et fort : une industrie sans production et sans ouvriers, ça n'existe pas !

Ceux qui prédisaient l'avenir de notre pays en dehors de toutes activités industrielles basé uniquement sur les services, le tourisme voir la recherche ou la haute technologie,



ne peuvent nier la réalité. Elle se résume dans plus de cinq millions de chômeurs, la misère et la précarité, le manque de moyens pour les collectivités territoriales et la recherche qui agonise ou s'expatrie. Après les ouvriers, ce sont les catégories de techniciens, ingénieurs ou cadres qui voient leurs effectifs diminuer. Nous voulons donc passer à l'offensive autour de plusieurs aspects.

Tout d'abord, **reconquête de production, de métiers et de savoir-faire**. Ainsi 48% des produits manufacturés sont importés. Le meilleur exemple étant l'électroménager ou la machine-outil mais ce ne sont pas les seuls. On peut évoquer l'automobile y compris de marque française dont une très grande majorité des véhicules sont produits hors de nos frontières pour être réimportés. Si nous produisions seulement un tiers de ces importations, combien de milliers d'emplois de production, d'ingénierie et de recherches, faudrait-il créer sur le territoire ?

Nous travaillons à la reconquête d'une filière de la machine-outil, un secteur abandonné dans notre

pays. De ce fait, les besoins de rénovation du parc existant sont énormes. Des milliards d'euros sont en jeu et des milliers d'emplois peuvent être créés. Cela peut se faire en respectant et préservant le travail de chaque travailleur dans le monde mais sur la base d'un partage du travail et des richesses produites dans des conditions dignes. Nous voulons travailler sur des projets nouveaux. Pas ceux du gouvernement, qui tiennent plus de la communication. Ainsi, **nous voulons que des chantiers s'ouvrent sur des technologies nouvelles** autour de la propulsion électrique, la combustion des carburants, la sidérurgie, les véhicules hybrides dans les transports de passagers etc.

Pour cela, il faut réhabiliter ou retrouver certains métiers qui n'existent plus ou sont en voie de disparition. Il manque par exemple, 10 000 emplois dans les métiers de la fonderie, ce qui risque à court terme de condamner cette filière. On ne trouve plus de soudeurs dans la navale non plus.

Tout cela passe par **une autre politique d'apprentissage et de formation**. Nous proposons de recréer des centres d'apprentissage dans l'ensemble des filières de notre profession avec l'obtention de diplômes reconnus par l'éducation nationale et payés comme tel, dès l'arrivée des jeunes dans les entreprises.

Les patrons évoquent un manque d'attractivité de l'industrie, une mauvaise image. Eh bien, qu'ils augmentent les salaires, qu'ils réduisent le temps de travail, qu'ils améliorent les conditions de travail, qu'ils écoutent les salariés et je pense qu'il n'y aura plus de problème d'attractivité, ni dans la métallurgie, ni dans aucun secteur professionnel d'ailleurs.

Dans les syndicats où cette question est portée, elle accroche les syndiqués au travers d'exemples concrets, atelier par atelier, service par service. Nos camarades illustrent à partir du terrain et de leur vécu, les besoins d'emplois, les métiers à retrouver.

Notre débat de mercredi matin autour des questions industrielles, **du nécessaire travail en commun dans la CGT avec d'autres fédérations et les territoires**, doit nous permettre d'avancer ensemble. Il doit favoriser la multiplication d'initiatives qui associent salariés et populations. Des exemples existent déjà, vous le savez ou vous le découvrirez lors du débat de mercredi matin. Comme vous le voyez, nous vous proposons un plan de travail précis qui pourrait avoir comme un premier rendez-vous d'action à l'automne, une manifestation nationale à Paris.

Nous voulons parler du travail, opposer à la compétitivité équivalente à la rentabilité, à l'efficacité économique et sociale. Nous voulons que cette bataille s'appuie sur des initiatives concrètes autour d'entreprises menacées de restructuration ou de fermeture, dans des territoires en travaillant des alternatives. Des initiatives qui conjuguent résistance, j'ai déjà cité quelques exemples, et nouvelles conquêtes. Le développement de notre activité en territoire, dans les USTM depuis longtemps et depuis le dernier congrès à l'échelle des régions, doit être poursuivi. Toutes les conférences régionales qui ont eu lieu, et c'est le cas à ce jour dans toutes les régions, ont montré l'intérêt des camarades à travailler ces questions tout en y conjuguant un socle social commun autour de la construction de conventions collectives régionales.

Vous l'avez noté, **les campagnes sur le coût du capital, celle sur la place du travail et celle sur l'industrie sont indissociables**. Le congrès est une étape importante pour en mesurer les effets et pointer, là où nous avons avancé, là où il nous reste du travail et des efforts à fournir. Nous devons mesurer notre capacité de convaincre, dans les mobilisations.

Des luttes gagnantes, il y en a sur les salaires ou sur l'emploi et nous n'en parlons pas assez. Et si nous ne le faisons pas, personne ne le fera à notre place. Bon nombre de médias montrent toujours des

images fortes de salariés désespérés parfois résignés face à des restructurations ou des fermetures de sites. Jamais ils ne passent autant de temps avec des salariés qui gagnent. Ne minimisons donc pas en interne les succès.

Qui oserait banaliser la lutte des salariés de Clestra, d'Ascométal ou de la SAM pour ne citer que celles-là ? Préserver les emplois, maintenir l'ensemble des sites de production face à des repreneurs, bloquer un accord de compétitivité et obtenir des investissements et une augmentation générale de salaires, on appelle ça comment ? Même si elle n'est pas dans notre champ fédéral, que dire de la victoire des salariés de Fralib dans les bouches du Rhône après trois longues années de combat ? Moi, j'appelle ça des grands succès et il faut saluer comme il se doit ces victoires.

Mais nous avons besoin d'aller plus loin dans **la réflexion sur notre stratégie des luttes** sans faire de raccourcis, ni caricatures. Nous avons souvent des débats sur notre stratégie des luttes, le besoin de les fédérer. Les avis ne sont vraiment pas unanimes parmi les militants. Comment généraliser ces conflits ? Comment associer les salariés et les syndiqués dans la construction de nos initiatives ? Comment construire les mobilisations entre salariés d'une même filière, c'est-à-dire entre donneurs d'ordres et sous-traitants, voire parfois au sein d'un même groupe ?

On parle beaucoup d'ancrage à l'entreprise pour faire émerger les revendications, les perspectives. Cela est indispensable et j'en ai évoqué quelques-unes. Pour autant, il y a besoin de prendre des initiatives pour que les salariés puissent se retrouver tous ensemble dans l'action à l'échelle de la profession, de façon interprofessionnelle.

Tout cela ne s'oppose pas, cela se complète, à condition qu'on tienne bien tous les bouts. Après les journées interprofessionnelles du début d'année que nous avons jugées parfois trop espacées, notre fédération a pris ses responsabilités en proposant une semaine de mobili-

sation du 12 au 16 mai dernier avec un temps fort le 15 en convergence avec d'autres professions. Plusieurs initiatives importantes ont eu lieu en territoires devant les chambres patronales, des entreprises en lutte...

Nous avons milité pour que ces initiatives pour que ces actions multi-professionnelles puissent trouver un prolongement interprofessionnel dès le mois de juin et les occasions de se mobiliser ne manquent pas. Nous sommes surpris voire inquiets d'un manque d'impulsion de la direction confédérale voire du bureau confédéral. Mais, comme on dit, nous ne lâchons pas l'affaire. Ainsi, nous nous félicitons de la décision, parce que nous y avons beaucoup œuvré, d'une semaine d'action interprofessionnelle du 23 au 27 juin avec un temps fort de grève et de manifestation le 26 à quelques jours de la conférence sociale. Mais nous pensons que nous devons déjà réfléchir aux suites à y donner rapidement en associant les syndicats et les salariés. Pourquoi ne pas engager à l'issue de ce temps fort, une consultation rapide de tous les syndicats sur cette question ? C'est en tout cas ce que nous avons proposé à la Confédération.

Certains se retranchent souvent sur le besoin voire l'obligation d'une démarche unitaire... pour attendre. Notre volonté d'un syndicalisme rassemblé ne doit pas devenir un dogme sans contenu. Oui, les salariés aspirent à l'unité des organisations syndicales, et c'est d'ailleurs le cas beaucoup de luttes, beaucoup de mobilisations, je pense tout récemment dans l'ensemble de la fonction publique avec la journée du 15 mai ou à la manifestation nationale des retraités demain 3 juin, mais y compris dans notre profession à l'échelle des entreprises. Ils doivent être partie prenante de cette construction unitaire mais cette construction est difficile et même souvent impossible au sommet, lorsque l'on voit les positions du secrétaire général de la CFDT sur le pacte de responsabilité, les retraites ou même les salaires.

Pourquoi s'entêter à chercher systématiquement à faire semblant d'être

d'accord ? Dans notre profession, c'est encore plus difficile compte tenu de l'histoire. FO et la CGC se démarquent de leur confédération quand il s'agit de discuter avec l'UIMM d'un pacte social au nom de la sacro-sainte politique contractuelle. Ils ont pour autant des difficultés à convaincre leur base dans une majorité d'entreprises du bien-fondé de leur démarche.

Alors oui, l'unité est un combat. Elle est souvent symbole de succès dans les luttes quand les salariés s'en mêlent, quand on leur demande leur avis. Les exemples d'unité syndicale dans notre profession ne manquent pas. Nous n'avons pas peur de la démocratie sociale. Les salariés ne sont pas des imbéciles, ils comprennent nos arguments, encore faut-il les confronter avec eux et entendre ce qu'ils ont à nous dire. Pourquoi reprocher aux patrons et parfois aux politiques de ne pas demander l'avis du personnel ou des populations à l'approche de décisions importantes pour leur avenir et en faire de même de notre côté selon les sujets ?

La consultation des salariés est



un des éléments essentiels de notre démarche syndicale. Mais nous ne les consultons pas sans rien avoir à leur dire ; nous y allons avec nos arguments, nos repères revendicatifs construits avec les syndiqués.

A chaque fois que nous mettons en œuvre cette démarche, les résultats se voient presque systématiquement dans les élections professionnelles et au niveau de nos états d'organisations. C'est tout le contraire d'une approche délégitimée. D'ailleurs, c'est toujours le patronat et trop souvent les autres organisations qui s'opposent à ce processus démocratique pour pouvoir signer ensemble des mauvais accords en catimini.

Nous sommes un syndicat de luttes de classes oui, mais aussi un syndicat de masse. C'est indissociable et on l'oublie parfois. **Notre objectif d'atteindre rapidement les 70 000 adhérents n'est pas une utopie, c'est une nécessité.** Si nous maintenons nos effectifs à 65 000, nous avons légèrement régressé en 2012, dernière année close, pour la première fois depuis cinq ans. Certes, il y a les suppressions d'emplois, les fermetures de sites mais notre champ d'intervention fédéral dépasse les 1,5 million de salariés. Nous voulons et devons être la CGT de tous les salariés quelle que soit leur catégorie, être le syndicat des retraités ainsi que tous ceux qui sont exclus du monde du travail. Notre présence dans les catégories ICT est un enjeu majeur et nécessite un engagement de tous. L'alerte vient encore trop souvent à l'approche des élections professionnelles à la lecture des tableaux des effectifs. Cette préoccupation doit être quotidienne.

Nous avons à notre disposition, l'outil fédéral qu'est notre Ufict. On peut évoquer la même chose en ce qui concerne les retraités avec notre UFR. Nos unions fédérales ne sont pas des fédérations bis. Elles nous permettent de travailler des questions et revendications spécifiques à ces populations. Les livrets

réalisés par l'Ufict sur les entretiens individuels ou sur les salaires et le temps de travail des ingénieurs et cadres connaissent un franc succès mais, c'est une Lapalissade de le dire, uniquement là où les salariés concernés les ont vus et lus.

Cette question de la syndicalisation des ICT, de notre présence dans tous les collèges aux élections professionnelles, nous en débattons ensemble mercredi après-midi. Cela doit constituer une résolution et un engagement fort de ce congrès. Tout cela implique de travailler notre vie syndicale avec des élus d'abord au service des syndiqués et des salariés. Passer du temps à parler du syndicat, de sa vie démocratique n'est pas du temps perdu. Les directions l'ont bien compris, elles qui passent leur temps à nous convoquer dans des réunions, des groupes de travail souvent inutiles mais qui nous éloignent de nos collègues. Chez Renault d'ailleurs, au moment où s'ouvre une nouvelle négociation sur le droit syndical, la direction de l'entreprise entend même nous expliquer le rôle des organisations syndicales. Un comble !

Il ne s'agit pas de culpabiliser qui que soit, cette problématique est posée à tous les niveaux de la CGT. Voyez les débats que nous avons en interne par exemple, sur la tenue et notre niveau de participation à la troisième conférence sociale organisée par le gouvernement.

Le patronat rêve d'un syndicalisme consensuel et sans conflit. Dans le cas contraire, il sanctionne, licencie ou traîne les militants devant les tribunaux. Comme nous le disons, **quand un syndiqué CGT est attaqué, c'est toute la CGT qui l'est.** La victoire des Cinq de Roanne est le symbole de cette formule. C'est partout et à tous les niveaux que cette solidarité et ce combat doivent s'appliquer. Je pense également aux discriminations sur la carrière. Dans ce domaine aussi, la victoire de nos camarades de Ratier Figeac est le meilleur exemple à suivre pour toutes et tous.

Privilégier la vie syndicale, c'est faire en sorte que les syndiqués mais aussi les élus et militants puissent s'informer et se former.

La tenue des premières assises de la formation syndicale à la fédération, a montré l'intérêt des camarades sur la question. Je l'ai déjà dit, des militants et des syndiqués qui peuvent argumenter leur discours, qui sont à l'aise pour aller au débat, c'est essentiel pour la construction du rapport des forces. Le collectif fédéral s'est élargi et propose de nombreux stages syndicaux.

Favoriser la participation du plus grand nombre doit être un objectif. Le travail doit se poursuivre et s'élargir car nous ne le répétons jamais assez, aujourd'hui, ce sont les stages de formation patronaux qui sont le plus fréquentés y compris dans nos rangs.

Former, c'est aussi informer les syndiqués, leur donner les moyens de comprendre pour agir. J'en ai déjà parlé. La fédération a fait conformément aux engagements pris lors du dernier, de gros efforts dans la communication. Je pense par exemple, à l'évolution de notre site internet.

Si nous devons offrir des moyens nouveaux d'informations et de communications à nos adhérents et plus largement aux salariés notamment les plus jeunes, il est indispensable de continuer d'éveiller leur curiosité par la lecture. Nous nous félicitons que le comité confédéral national de la CGT est décidé de préserver un rythme de diffusion mensuel à notre journal, La Nouvelle Vie Ouvrière. Nous avons, vous avez besoin de donner votre avis sur son contenu pour qu'il redevienne un véritable outil syndical, un journal de découverte et de culture. C'est pourquoi nous devons lancer une campagne d'abonnement large et massive. Je vous invite durant cette semaine à passer par le stand de la NVO afin d'engager dès maintenant cette campagne.

Vous comprendrez que face à une telle situation, de tels enjeux et de tels défis, il est impossible d'en

dessiner tous les contours dans un rapport d'introduction. Vous allez pouvoir durant cette semaine échanger, confronter, critiquer et débattre. **Il nous faut garder cette culture du débat, qui est notre marque de fabrique.** Un débat où on ne fait pas semblant d'être d'accord quand on ne l'est pas. Un débat sans concession, qui s'appuie sur nos expériences syndicales au quotidien dans les entreprises et sur nos liens avec les syndiqués et les salariés. Un débat qui respecte la démocratie interne et en accepte les règles en évitant toutes postures de « gardiens du temple ». Enfin, un débat qui ne s'étale pas dans les médias toujours friands d'attaquer la première organisation syndicale en France.

Vous l'aurez compris, si nous avons besoin de faire un état des lieux de ce que vivent nos collègues dans les entreprises, les privés d'emplois, les jeunes ou les retraités, **il est surtout nécessaire de tracer des pistes alternatives, porteuses**

d'espoir et favorisant l'engagement de toutes et de tous sur les chemins de l'action. C'est notre raison d'être, c'est le sens de notre engagement syndical à la CGT.

Etre efficaces, concrets, utiles aux salariés, bref être révolutionnaires pour construire avec eux et non pas sans eux, un monde meilleur, ce n'est pas une question de postures ou de déclarations tonitruantes. A l'image de la publicité d'une société de crédit avec un petit bonhomme vert si vous me permettez cette comparaison totalement désintéressée, ce n'est pas le costume qui fait ou fera ce que nous sommes. **C'est notre capacité à changer les choses pour le monde du travail.**

Vive notre 40^{ème} congrès, un congrès qui doit montrer et marquer notre ambition de changer dans un esprit de conquêtes économiques et sociales, pour une véritable émancipation du monde du travail. Vive la CGT !



HOMMAGE AUX DISPARUS



Marc BASTIDE

Réparation navale UFR Marseillaise

Mesdames, Messieurs,
Chers amis invités et internationaux,
Chers camarades délégués au congrès

A ce moment de notre congrès, vous avez certainement une pensée pour celles et ceux qui, autour de vous, en tant que syndiqués, élus et mandatés, vous manquent. Soit disparus à cause d'une maladie, professionnelle ou non, ou bien à cause de leurs conditions de travail, souvent inhumaines.

La liste étant longue, nous citerons principalement les dirigeants du Comité Exécutif Fédéral, de l'UFICT, du Conseil National de l'UFR et des personnalités proches de notre Fédération. Ces femmes et ces hommes ont toujours œuvré pour ce que nous appelons notre « triptyque à quatre branches » : emploi industriel, salaires, retraites, garanties sociales.

Ces femmes et ces hommes, disparus aujourd'hui, nous paraissent si proches, tant leurs combats sont ancrés dans la réalité d'aujourd'hui. Le refus de la division entre salariés pour une construction collective, pour la transformation de la société avec des garanties collectives de

haut niveau. Des combats, sans complaisance, contre la haine, la xénophobie et le racisme. Des combats pour les libertés en Europe et dans le monde et le rassemblement des peuples.

Marc BLAIN

En 1973, Marc rentre comme ouvrier professionnel chez Berliet à Vénissieux, adhère rapidement à la CGT et va, très vite, s'affirmer comme un dirigeant. Après avoir été secrétaire du comité d'établissement, il est élu secrétaire général CGT du syndicat ouvrier à Berliet.

Il animera de nombreuses luttes revendicatives, notamment pour le développement industriel du poids lourds et des bus français, ainsi que pour les libertés syndicales. La fusion Berliet-Saviem donnera naissance à RVI au sein du groupe Renault nationalisé, dont il a été un ardent défenseur. Il sera un des artisans à la mise en place de la coordination nationale des syndicats CGT de RVI.

Tout au long des années 80, Marc et ses camarades affrontent la vindicte patronale. Ainsi, il sera inculpé avec 8 autres camarades, pour avoir dénoncé le fichage et le flicage des militants syndicaux et des salariés de l'entreprise. Par son engagement et ses capacités d'organisation collective, il donnera à cette bataille pour les libertés et la justice, une réelle dimension régionale et nationale pour gagner la relaxe «des 9 de RVI». Après cet important succès, Marc est élu secrétaire général de l'USTM du Rhône. Ses qualités humaines, d'organisateur et de négociateur l'amèneront à être élu au CEF, en 1986 au congrès de Marseille. Il sera, par la suite, élu au Bureau fédéral, au congrès de la Villette en 1997 jusqu'à l'ouverture de notre 40^{ème} congrès.

Marc sera un des animateurs qui amorcera la reconquête de nos forces organisées, par ses capacités d'animation, de propositions et d'anticipation. D'ailleurs, il sera

à l'origine de notre réflexion d'aujourd'hui sur les territoires pour le croisement du travail en commun entre professionnel et interprofessionnel.

Marc était un homme avec de grandes qualités humaines, homme d'écoute, de convictions, fraternel, qui savait assumer ses responsabilités, tant avec rigueur et pugnacité, qu'avec convivialité et fraternité. Il considérait les militants et militantes d'abord comme des femmes et des hommes avec toute leur sensibilité qu'il respectait.

Marc nous a quittés le 25 avril 2012 à l'âge de 56 ans.

Marc BARTHEL

Dès son entrée dans la vie active, il s'engagera dans la lutte avec la CGT. Marc participera aux grandes batailles syndicales de Longwy, à la grande marche des sidérurgistes pour le maintien et le développement de la sidérurgie le 23 mars 1979. Ces luttes mèneront à la nationalisation de la sidérurgie en 1981. Il mènera, avec ses camarades, la lutte contre le plan acier en 1984.

Il sera animateur de son syndicat et de l'union Locale de Longwy. Usinor Longwy devient Unimetal et il est affecté au service central des chaudières sur le site d'Hersange, il finira au fil des réorganisations au train à fil. Après une lutte acharnée contre la fermeture du site, il sera muté à Florange en 1999.

Au niveau national, il sera un dirigeant actif du collectif CGT Usinor. Il sera membre du comité de groupe, délégué européen. Durant ces périodes de lourdes restructurations, il participera aux luttes pour le développement de la filière Acier, contre la privatisation des secteurs vente et transformation, contre la scission de la branche Unimetal et Trefileurope et Ascometal.

Marc animera, à partir de 2000, le collectif CGT Arcelor.

Marc était un homme de combat, ferme et tolérant, il était un homme

de terrain et souvent avec les travailleurs sous traitants qui subissaient de plein fouet la précarité, la flexibilité et, parfois, l'absence de statut. Marc était quelqu'un de respecté et écouté. Il n'exprimait que difficilement ses sentiments, mais il était profond, sincère, rempli d'humanité. C'était la bonté même, derrière son air bourru, il avait un grand cœur d'où le surnom de « gros nou-nours ».

Marc a été élu au CEF en avril 2008 jusqu'à l'ouverture de notre 40ème congrès. Il a été membre de la CFC du 35ème au 38ème congrès.

Marc nous a quittés le 27 mai 2011, à l'âge de 54 ans.

Serge CLAPE

Issu du syndicat CGT Sigma devenu Rexroth à Vénissieux, entreprise de la Métallurgie dans le Rhône.

Serge, après avoir assumé la responsabilité de coordinateur des syndicats de la métallurgie CGT à Vénissieux et ses environs, devient Secrétaire Général de l'USTM CGT du Rhône en 1999. Il fut membre du Bureau de l'UD CGT 69 et participa activement à l'activité régionale CGT métallurgie et interprofessionnelle.

C'est à Poitiers en avril 2000, que Serge est élu à la direction fédérale jusqu'en 2008 au 38ème congrès de Lyon. Serge avait mis à la disposition de la Fédération son expérience sur les aspects relevant des salaires et les grilles de qualifications professionnelles. Le travail réalisé par ce collectif fut fastidieux mais d'une grande utilité pour les générations d'aujourd'hui.

Il a également pris une part active à la construction des repères revendicatifs de la Fédération autour d'une convention collective nationale qui unirait tous les métallos du pays autour de garanties collectives de haut niveau. Indéniablement, il a participé à l'évolution démocratique de notre fédération. Ses qualités humaines, sa tolérance son écoute vis-à-vis des autres, mais aussi sa disponibilité, sa fermeté ont permis aux syndicats CGT de la métallurgie de travailler ensemble, de se rassembler dans les luttes collectives et de développer la CGT dans le département du Rhône et au-delà.

Serge, avec ses camarades du département du Rhône – Marc, Daniel, Colette etc. – ont permis l'émergence de jeunes camarades à des responsabilités nationales.

Serge nous a quittés le 27 août 2011, à l'âge de 59 ans, à la veille de sa retraite.

Pierre TAVERNIER

Pierre Tavernier, plus connu sous le nom de Tatave, avait acquis au cours de sa longue vie militante une notoriété peu commune dans la Fédération. Il a été membre de la Direction Fédérale et du Bureau Fédéral ainsi que Secrétaire Général de notre Union Fédérale des Retraités de 1983 à 1993. Il quittera la Direction Fédérale en 1997.

En mai 1954, il rentre chez Rateau, il adhère à la CGT, puis est élu en 1955 délégué du personnel. Tatave sera connu de tous pour les combats pour la défense de l'emploi, des salaires et des libertés syndicales. Notamment avec la lutte pour la défense de Rateau contre un grand groupe capitaliste la CGE. Durant ces périodes de luttes intenses, la Fédération se donne des forces pour développer l'activité sur les départements avec la création d'une USTM de la Seine Saint Denis. Il en deviendra le secrétaire général de 1975 à 1982. C'est en 1983 que la Fédération, soucieuse de développer le syndicalisme retraité dans la métallurgie, proposa à Pierre Tavernier d'en devenir son

1^{er} responsable. Durant 10 ans, de 1983 à 1993, Pierre animera l'activité UFR en lien avec la Fédération et contribuera en permanence à assurer le lien actif/retraité pour faire émerger la communauté d'intérêt sans laquelle il est plus difficile de rassembler.

La lucidité dont il faisait preuve a impressionné nombre de militants et de militantes. Cela était d'autant plus fort qu'à chaque occasion il était toujours de bonne humeur et toujours accueillant. Un comportement qui a été apprécié par les retraités qui lui ont accordé toute leur confiance. D'autant que Tatave était également un bon vivant, et il ne s'en cachait pas il en était même assez fier. Je crois qu'il avait raison ! Pierre nous a quittés le 8 novembre 2012.

Jean-Pierre ELBAZ

En 1974, il entre à BBT, entreprise de 500 salariés. Jean-Pierre et ses camarades animeront sans relâche la lutte pendant près de 10 ans contre la fermeture de leur entreprise, jusqu'en 1982, année où il rejoindra la Fédération comme permanent dans le secteur de l'époque «Bataille idéologique et propagande». Durant cette période là, notre fédération engage un travail de terrain dans les entreprises, les bureaux et chaque atelier pour intensifier les luttes car nous sommes dans les années 80 avec la sidérurgie, la navale, la machine outil, l'au-



tomobile etc. Il sera avec les Duce-
lier Valeo à Issoire et sera au cœur
de la manifestation au Puy en 1988.
A la création de notre institut d'his-
toire sociale au congrès de Poitiers,
Jean-Pierre est plein d'enthousiasme.
Il sera au bureau et également au
conseil d'administration de l'Institut
National. Véritable cheville ouvrière,
Jean Pierre devient l'interlocuteur
privilegié, ce sera souvent celui
qu'il faudra aller voir, celui qui
connaît les archives. Notre histoire
est riche et il la maîtrise. Aucun ne
repart bredouille de la rencontre
avec Jean-Pierre Elbaz.

Pas avare de ses connaissances,
c'est dans cet esprit qu'il développe
la publication des cahiers de l'his-
toire. Au 94, cette maison des métal-
los à laquelle il était si attaché,
dans laquelle il se sentait chez lui,
Jean Pierre a investi les lieux. Et no-
tamment, il était fier et heureux d'or-
ganiser au 94 les journées du patri-
moine et d'accueillir les visiteurs. Il a
été conseiller fédéral jusqu'en 2013.
Jean-Pierre nous a quittés le 4 no-
vembre 2013 à l'âge de 61 ans.

Bernard CAGNE

Né en 1924, Bernard Cagne est
prêtre ouvrier jusqu'en 1954 après
avoir travaillé dans plusieurs entre-
prises de la métallurgie notamment
Simca en 1952, il est embauché
chez Rateau à la Courneuve en
1953.

En 1954, l'Eglise demande aux

prêtres ouvriers de quitter l'usine,
Bernard choisit de rester à l'usine
pour être fidèle à la classe ouvrière
comme il disait, et il quitte le sacer-
doce.

En 1953 il est élu secrétaire du lo-
cal métaux la Courneuve. Il avait
une formule pour la revendica-
tion, je le cite : La vérité c'est que
lorsqu'une revendication s'empare
des masses, elle devient une force
irrésistible. En 1966, il est élu à la
direction fédérale, secrétaire de
l'union syndicale métallurgie RP
regroupant les USTM. De 1970 à
1979 il est membre du Bureau Fédé-
ral. De 1974 à 1980, il est se-
crétaire général de la CGT Ile de
France. De 1980 à 1984, il devient
Président de l'Union Fraternelle des
métallurgistes où il fait construire le
centre Jean Pierre Timbaud.

A partir de 1984 il sera élu au
Conseil National de l'Union Fédé-
rale des retraités de la métallurgie.
Bernard est décédé le 16 mai 2011.

Claude LAGUARRIGUE

Salarié et animateur de la CGT chez
Vallourec, il a porté les luttes et les
espoirs pour l'emploi et l'industrie
sur le territoire de l'UL de Decaze-
ville et sur le département de l'Avey-
ron, notamment avec son UD.

Claude a été membre de la Direction
Fédérale de 1974 à 1993. Il fut sur-
tout, durant 17 ans, de 1989 à 2006,
pendant cinq mandats, un important
dirigeant national de l'Union Fédéral
des Retraités. Il a été de toutes les
batailles pour le droit à la retraite.

Il a été durci par les luttes, il savait
en tirer à la fois clairvoyance et, dans
les situations sociales difficiles, des
capacités à donner confiance aux
salariés et camarades de la CGT
qui l'ont côtoyé durant toutes ces
années.

Claude a su tenir et accomplir des
tâches pas toujours évidentes à as-
sumer comme celle d'administrateur
au groupe de protection sociale CRI
devenu Ionis, puis Humanis. Il a été
élu au conseil d'administration des
caisses de retraite complémentaires
ARRCO.

Claude nous a quittés le 26 juillet
2013.

Gilbert LEBESCOND

Gilbert fait ses premières armes
dans l'entreprise Valentine à Gen-

neville. Il est licencié en 1955, le
jour où il demande une augmenta-
tion de salaire. Il adhère à la CGT
en 1960, suite aux luttes pour l'in-
dépendance et la paix en Algérie.
En 1965, il deviendra le secrétaire
du syndicat local de Saint Denis
et ensuite le secrétaire général de
l'USTM 93.

Il anime la coordination Renault
pendant 7 ans. En effet, la lutte des
Renault face à la politique et aux
choix de la direction générale, les
exigences des droits et des libertés
et la bataille pour les dix de Re-
nault, sont une période importante
marquée aussi par les décisions
gouvernementales et les politiques
d'austérité du gouvernement Mit-
terrand.

En 1989, il devient secrétaire gé-
néral de l'UIS métaux jusqu'en 1994.
Dans cette responsabilité, il multi-
pliera les initiatives de rencontres
afin de donner à la solidarité inter-
nationale, et à la lutte pour la paix,
toute leur place dans la défense
des intérêts des salariés à l'échelle
de la planète. De retour en France,
dès 1995, Gilbert participera active-
ment à la vie et au développement
du syndicalisme en direction des re-
traités dans l'UFR Métallurgie. Il fut
membre de la Direction Fédérale de
1973 à 1993.

Gilbert Lebescond prolongera son
activité syndicale en participant à la
vie et au développement du syndi-
calisme en direction des retraités à
l'UFR métallurgie de 1995 à 2006
comme membre du Bureau et du
Conseil National.

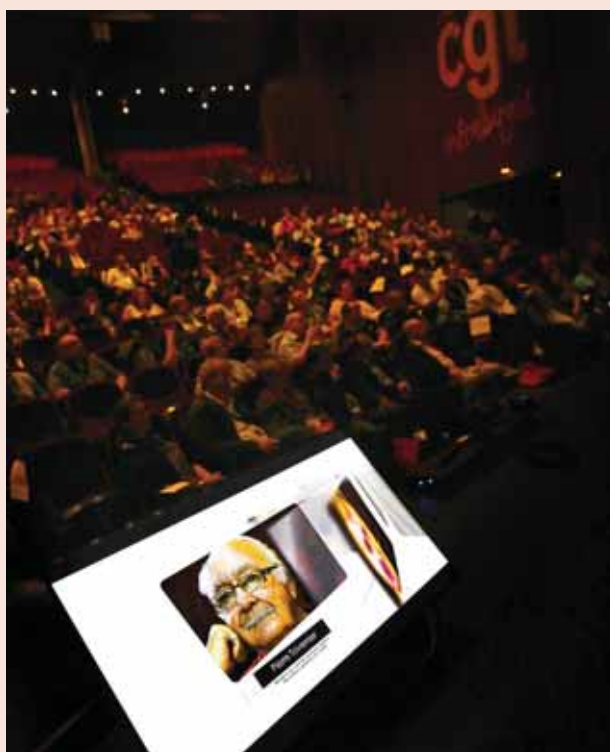
Gilbert nous a quittés le 3 avril 2014.

Jean LEROUX

Jeune métallo en 43, à l'âge de 17
ans, il adhère à la CGT clandestine
chez Farman. Arrêté en février 44
par la Gestapo, il s'évade et rejoint
la résistance.

Démobilisé en 1946 il est réembauché
chez Farman la même année
où a eu lieu la nationalisation. Il ad-
hère à la CGT dans la foulée.

Après avoir été licencié, il est em-
bauché chez Dassault St Cloud et
en deviendra le secrétaire gé-
néral du syndicat. Pendant de nom-
breuses années, il animera diffé-
rentes luttes de la métallurgie en
région parisienne. En 1961, il sera
élu au CEF pendant 17 ans de 1961



à 1978 dont 12 ans au Bureau Fédéral.

Il sera secrétaire de l'USTM CGT 95 de 1971 à 1977. Il sera durant 6 années, président de l'Association Ambroise Croizat. Il assumera aussi les responsabilités de secrétaire de l'Union Fraternelle des métallurgistes de la région parisienne.

Jean nous a quittés en janvier 2012.

Bernard MINGUY

C'est le 20 juin 1971 que Bernard est embauché comme électricien chez Dassault et adhère, la même année, à la CGT.

Dans les années 72 à 76, il s'engage et participe à toutes les batailles sur la reconnaissance et le paiement des qualifications comme à la mise en place des grilles de classification.

Bernard est élu en 1979 secrétaire général du syndicat CGT Dassault Argenteuil. En 1980, il participera à la construction du jeune syndicat CGT Dassault Falcon Service. Chez Dassault Argenteuil, il sera élu au CE, au CCE, il sera DSC de 1979 à 1996. Il sera aussi dirigeant de la Fédération en étant élu à la direction fédérale d'octobre 1986 à juin 1993. En 1986, il est de tous les combats contre les fermetures de site annoncées et les licenciements. Il en sera mis à pied conservatoire en vue de licenciement. Grâce à la lutte et aux mobilisations des salariés, il réintègre l'effectif de Dassault Argenteuil. En 2006, il fait valoir ses droits à la retraite. Il sera conseiller municipal de sa ville : Conflans-Sainte-Honorine.

Bernard nous a quitté le 4 avril 2012.

Aimé MURE

Aimé entre à 18 ans à peine à la SACM, le 19 août 1950 et le 1er septembre il se syndiquera à la CGT. A 24 ans, il est secrétaire adjoint de l'USTM CGT du Haut Rhin avant d'en devenir quelques années plus tard le secrétaire général. De 1966 à 1997 il sera élu à la Commission Exécutive Fédérale. Il a aussi assumé des responsabilités à l'Union Locale de Guebwiller ainsi qu'à l'UD du Haut Rhin. Il a été membre du Conseil National de l'UFR du 3ème congrès en 1989 jusqu'au 9ème congrès en 2009.

Aimé est décédé le 6 juillet 2013.

Georges PRAMPART

Georges aura, par son engagement syndical de premier plan à la CGT, marqué le mouvement ouvrier en Loire Atlantique. Chaudronnier de métier, il a assumé des responsabilités au syndicat CGT des chantiers navals de Nantes, dans le syndicat de la Métallurgie. Il est élu au CEF de 1963 à 1971. Il sera secrétaire général de l'UD CGT 44 de 1970 à 1982.

Pour lui, l'engagement à la CGT et au PCF étaient intimement liés, convaincu que le combat syndical indépendant du politique avait ses limites et qu'il appartenait au politique, avec le peuple, de transformer la société.

Georges nous a quittés en novembre 2013.

Jean BARRA

Jean BARRA a été secrétaire général de l'USTM de l'Oise, secrétaire général des Trefileries de Creil et secrétaire général de l'UD de l'Oise. Il a été membre du CEF de 1959 à 1964.

Jean est décédé en 2011.

Gilbert SIMONIN

Gilbert a été secrétaire du syndicat Creusot/Loire, responsable USTM Saône et Loire, ancien permanent de la VO. Il a été membre du CEF de 1973 à 1979.

Gilbert est décédé en 2012.

François BLUMENTAL

Il fait une formation d'ingénieur à l'Ecole Polytechnique de Zurich. Il rentre chez Alstom et s'impliquera immédiatement dans la vie du syndicat national des cadres, ingénieurs de la métallurgie dont il fit rapidement partie de la direction. Il participa à la refondation de l'UGIC (devenu UGICT en 1969), il fut membre de la CE jusqu'au début des années 70.

En 1976, le CCE de PCUK, branche chimie, recherchait un directeur pour ses activités sociales centralisées. François assumera cette responsabilité pendant 5 ans.

En 1981, il est appelé par la confé-

dération à la direction de la société d'études et de recherches pour achever la construction du complexe immobilier de Montreuil.

Il donnera aussi de son temps en apportant son concours, en militant à la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques qui lui avait confié des responsabilités.

François Blumental nous a quittés le 3 octobre 2011.

Jorge PEREIRA

Jorge était technicien de maintenance dans l'entreprise Degremont. Il a été élu au comité de groupe France GDF Suez et délégué syndical à l'entreprise où il a travaillé pendant 19 ans. Il a assumé les responsabilités de secrétaire général de l'USTM 94.

Jorge a décidé de nous quitter le 19 décembre 2011.

Georges ABBACHI

Georges ABBACHI, résistant de la première heure, a été arrêté en juillet 1941, il fut condamné à trois ans et demi de prison et de camp d'internement.

Ardent militant de la CGT de 1946 à 1964, il fut secrétaire de l'Union Locale CGT de Saint Ouen de 1954 à 1964. Il sera élu au conseil municipal de 1951 à 1989 ainsi qu'adjoint au maire communiste de 1964 à 1983.

Georges est décédé le 19 juillet 2013.

Tiennot GRUMBACH

Avocat de profession, il était proche de notre Fédération. Il avait pris part à une journée d'étude : collectif discrimination syndicale en avril 2013.

Militant anticolonialiste, universitaire, avocat ne défendant que les salariés, il a été fondateur du syndicat des avocats de France

Homme libre avec de fortes convictions, militant et fraternel il poursuivait son compagnonnage avec la CGT

Tiennot Grumbach est décédé le 17 août 2013.

Election de la présidence de la deuxième séance

Denis Leblanc (Renault Retail Group Toulouse, 31), Christine Fage (Anovo, Brive-la-Gaillarde, 19), Serge Journoud.

DÉBAT GÉNÉRAL



Thierry BRUNI,
SAM Technologies, Decazeville

Après 18 mois de lutte contre l'acharnement de notre direction à vouloir imposer un plan de compétitivité (allongement du temps de travail à salaire égal, recul des acquis sociaux), c'est la pression permanente : mise en concurrence, chantage et provocation, non-respect de l'ouverture des NAO dans les délais, remise à cause de la convention de détachement du secrétaire de notre union départementale et salarié de SAM. Pour cela, réunis en assemblée générale par le syndicat CGT mardi 20 mai à 11 heures, les salariés de SAM ont voté la grève illimitée et le blocage de l'usine.

Après quatre jours de blocage total, 90% des salariés sont grévistes. Deux jours après, des négociations ont lieu en présence d'un médiateur nommé par le ministère du Redressement productif. Nous avons obtenu :

- l'abandon du plan de compétitivité au profit d'un plan industriel qui comportera des investissements et une meilleure organisation du travail ;
- l'engagement du maintien de l'emploi pour une période de trois ans minimum ;
- l'engagement de ne pas délocaliser les pièces réalisées chez SAM,

la garantie de nouveaux produits dans les trois ans à venir et des marchés (Bosch, Daimler)

- l'organisation par le médiateur d'une réunion au Ministère en présence des donneurs d'ordres (Renault, PSA) ;
 - une augmentation générale de 1,5% ;
 - une participation à la mutuelle ;
 - une augmentation de la prime de transport ;
 - la renégociation d'un accord d'intéressement ;
 - l'annulation des assignations au tribunal pour blocage illégal ;
 - le dernier jour de grève payé (les autres pourront être récupérés sur la base du volontariat) ;
 - le renouvellement de la convention de détachement du secrétaire de notre union départementale.
- Voilà ce qu'a permis d'obtenir la détermination des salariés de SAM. Ce combat a aussi été mené grâce au soutien et à l'implication de toute la CGT : syndicats, UD, UL, collectif Mecanic Vallée, comité régional, fédération. Merci encore pour votre soutien et votre implication.

Stéphane PUECH, Bosch Rodez

En février 2013, notre direction convoque les délégués syndicaux et annonce la couleur : un chan-

tage à l'emploi contre des volumes fabriqués en France. Un accord doit être trouvé avant fin février sinon, le site sera en danger. Notre directeur sort alors ses armes : la peur qu'il essaiera d'insuffler aux salariés, quitte à les monter les uns contre les autres, et quelques managers qui essaieront de faire croire aux salariés qu'il faut abandonner leurs droits contre un pseudo-projet industriel.

Les valeurs de Bosch, que notre direction affiche sur tous les murs de l'usine, ne servent vraiment que de papier peint. L'histoire a montré que cette méthode pouvait marcher car la peur gêne la réflexion et il va en profiter.

Notre patron annonce la suppression de neuf jours de RTT, les vendredi après-midi de modulation seront travaillés, le gel des salaires pour plusieurs années, une prime d'intéressement divisée par deux et nos camarades qui travaillent le week-end devront être payés moins. Une première intersyndicale composée par la CFDT, la CGC et SUD se monte contre la CGT, qui appelle déjà à la grève. Après deux actions menées par notre syndicat, SUD rejoint la position de la CGT qui a mobilisé pour un vrai projet industriel avant même d'attaquer le volet social.

Grâce à la mobilisation de plus de 90% des salariés lors du blocage de l'usine les 14 et 15 février, nous avons montré à la direction et à ses relais qui pensaient nous voler nos droits que leurs manœuvres n'avaient pas marché. Les vraies négociations allaient pouvoir commencer.

Un protocole de fin de conflit est rédigé qui, cette fois, présente un projet industriel plus réfléchi et du travail jusqu'en 2018. Après le volet industriel, le volet social est ouvert. Au fur et à mesure des réunions de négociation, les vrais chiffres sont enfin dévoilés. Finalement, les sala-

riés se rendent compte de l'intoxication de la direction. Au bout de deux jours de négociation, nous arrivons à obtenir que plus aucun jour ne soit travaillé sans rémunération (création d'un compteur), pas de gel de salaire mais une augmentation de salaire de 0,6 % pour 2014 et même 35 embauches.

Pour ceux qui n'auraient pas compris, la direction a bien essayé et cela serait passé comme une lettre à la poste si la CGT ne s'était pas interposée. A la CGT de Bosch Rodez, nous disons aux salariés que nos droits ont une valeur : la valeur du combat des salariés qui se sont battus à leur époque pour que nous ayons tous ces droits. N'oublions jamais l'histoire et continuons à exiger de nouveaux droits.

Aujourd'hui, l'usine est en pleine charge et la CGT persiste à demander l'arrivée de nouvelles productions et d'autres fabrications sur le site. Pour ces nouveaux projets, la CGT se bat au quotidien et nos revendications sont toujours les mêmes : emploi, salaires, retraites. Quant aux NAO de fin d'année, la CGT, avec l'appui de ses militants, a déjà prévenu la direction : l'austérité ne passera pas !

Yann AMADORO,
Ascométal Hagondange

Notre entreprise a beaucoup fait parler d'elle dans la presse ces dernières semaines. Notre groupe sidérurgique compte six usines en France et emploie 1 900 salariés. Ascométal produit des aciers spéciaux dans les produits longs. Notre groupe était depuis trois ans détenu par le fonds de pension américain Apollo. Ces financiers et leur logique purement financière ont plombé l'entreprise avec une dette de 360 millions d'euros qui nous a conduits, le 7 mars dernier, jusqu'au redressement judiciaire.

A partir de ce moment, les candidats à la reprise ont été nombreux, parmi lesquels se trouvaient aussi quelques vautours. Très peu d'entre eux sont venus avec un projet de reprise socialement et industriellement acceptable.

La CGT, majoritaire à plus de 50%

dans le groupe, a œuvré, avec le soutien des salariés et pendant près de deux mois, à l'amélioration des offres de reprise. Nous avons également écarté les offres émanant de fonds spéculatifs. Le match final s'est donc joué mercredi 14 mai au tribunal de commerce de Nanterre entre un projet français qui reconduisait tous les sites ainsi que 97% des emplois et un autre venant d'un géant industriel brésilien qui condamnait deux usines et supprimait plus de 300 emplois directs, environ 180 emplois de sous-traitance et très certainement autant chez nos camarades espagnols. Pourtant, à la sortie du tribunal, les différents acteurs de la procédure – administrateur judiciaire, mandataire judiciaire, juge-commissaire, procureur de la République et avocat des AGS – ont tous donné un avis favorable à l'offre brésilienne qu'ils considéraient comme plus solide.

Dès le lendemain, la CGT et les salariés, bien décidés à défendre leur emploi, se sont mobilisés pour se faire entendre. Les élus politiques locaux ont été sollicités pour soutenir notre cause. Les sites de Fos-sur-Mer et du Cheylas ont été bloqués par la CGT et les salariés venus par centaines pour défendre leurs usines et leurs emplois. Dans tous les sites d'Ascométal, la CGT a appelé à la grève pour la préservation de nos emplois et contre le démantèlement d'Ascométal.

Devant l'importance de la mobilisation et de fortes pressions poli-

tiques, le tribunal de commerce n'a eu d'autre choix que d'ordonner la reprise d'Ascométal par le projet français de Frank Suplisson.

C'est une grande victoire pour tous les salariés d'Ascométal qui se sont battus pour sauver leurs emplois et leurs usines. Leur action a permis de sauver les sites de Fos-sur-Mer et du Cheylas et, avec eux, près de 500 emplois.

Cette lutte est la démonstration que la mobilisation et la détermination des salariés sont un élément déterminant à tout combat victorieux. Nous souhaitons également remercier tous ceux qui, par leur soutien et par leur aide, ont contribué à cette issue favorable. Merci à la FTM-CGT et en particulier à Philippe Martinez qui nous a accompagné tout au long de ces épreuves difficiles.

A un moment où l'avenir de l'industrie de notre pays fait l'objet de nombreux débats et interrogations, nous espérons que l'exemple d'Ascométal tracera le chemin à suivre face à ceux dont le seul objectif est le niveau des dividendes versés aux actionnaires en fin d'année.

Alain BELLAYER,
section retraités Renault Le Mans

Cette journée est marquée par un rassemblement et une manifestation des retraités à Paris. Excédés d'être présentés comme des nantis et des privilégiés, les retraités ont décidé d'amplifier leur action et de monter à Paris. Cette action s'inscrit dans la continuité des 120 000 cartes



de vœux envoyées en avril dernier au président de la République pour dire « stop ! » à la baisse du pouvoir d'achat et exiger une revalorisation conséquente des retraites. C'est en effet vital pour l'ensemble des retraités car depuis 1993, les réformes successives ne permettent plus aux retraités de vivre dignement leur retraite.

Quelques chiffres : aujourd'hui, 17% des retraités vivent en dessous du seuil de pauvreté. Plus de 10 % d'entre eux ont recours à des associations caritatives pour se nourrir. 14 % renoncent aux soins faute de moyens financiers. Dans ce contexte, les femmes sont plus particulièrement touchées, avec une pension mensuelle inférieure en moyenne de 40 % à celle des hommes. Cette situation ne peut perdurer. La CGT et son UFR de la Métallurgie ont fait des propositions qu'il nous faut diffuser le plus largement possible car l'argent existe pour financer les retraites. Rappelons qu'en trente ans, le total des dividendes versés aux actionnaires a été multiplié par vingt et que même si le Premier Ministre a annoncé des mesurètes pour tenter de calmer la colère qui gronde chez les retraités, il persiste à imposer sa politique d'austérité.

Pire : après le séisme des élections européennes fin mai et la poussée

du vote populiste, il entend accélérer ses réformes, notamment la mise en place du pacte de responsabilité et ses 50 milliards d'euros d'économies. Alors, les retraités disent « stop ! », s'insurgent et se mobilisent. Trop, c'est trop. Il faut en finir avec le racket du patronat et du gouvernement. C'est pourquoi en Sarthe, ce matin, trois cars de retraités sont partis pour Paris, dont un car de retraités de la Métallurgie sarthoise. Un TGV est également parti de Nantes vers Paris. C'est bien.

Nul doute que cette manifestation sera un succès mais les retraités doivent-ils rester seuls dans l'action ? N'y a-t-il pas communauté d'intérêts entre ce que défendent les retraités aujourd'hui et ce que les salariés actifs défendent tous les jours ? Pour répondre à cette question, je reprendrai les propos de mon camarade Norbert Boulanger, membre du secrétariat de l'UFR, qui écrivait dans une publication récente : « l'élévation des salaires et de l'emploi est déterminante pour le niveau et le montant des retraites versées. »

Les retraités ont donc à exercer une grande solidarité envers les salariés pour la défense de leur niveau salarial et d'emploi, en participant autant qu'ils le peuvent à leur lutte. Pour autant, lorsque les retraités luttent pour la défense de leur pouvoir d'achat, pour la protection sociale, pour les droits sur la perte d'autonomie, ceci constitue aussi la défense des droits et moyens des futurs retraités que sont les actifs d'aujourd'hui. Alors, camarades, les batailles sur les retraites et les salaires ne s'opposent pas mais s'épaulent et c'est bien ensemble qu'il nous faut lutter pour gagner plus de justice sociale.

Patrick DENIGOT, SMH St Nazaire

La colère des ex-salariés de SMH devient de plus en plus forte. La justice a préféré donner raison une seconde fois à des patrons véreux, laissant trois délégués syndicaux dans une précarité encore plus importante.

Etant restés sans salaire depuis six

mois, nous étions devenus malgré nous des salariés sans droits, des naufragés syndicaux. La justice, suite à cette décision, porte une lourde responsabilité, tant au niveau social que syndical. Nos actions vont être appelées à se renforcer.

Un rappel des faits est nécessaire pour que tout le monde puisse comprendre notre colère. SMH, sous-traitant de la navale de Saint-Nazaire, dépose le bilan le 4 septembre 2013, laissant sur le carreau 21 salariés. Triste fin pour cette société implantée depuis treize ans au chantier. Cette liquidation a été organisée et bien orchestrée par les « frères Dalton », unis par le lien de la magouille financière, c'est-à-dire le gérant et ses actionnaires, faisant partie de la même famille –les trois frères Batard –, possédant plusieurs sociétés dans le bassin nazairien, employant environ 150 salariés, se servant d'un marché pris à perte pour créer des difficultés financières à l'Entreprise et arriver à leur fin : la liquidation immédiate, se débarrassant ainsi de la section CGT, bien implantée dans la société et devenue trop gênante parce qu'à plusieurs reprises, nous avons fait échouer des projets de licenciements.

La liquidation effectuée, la procédure de licenciement des salariés protégés se met en place. Après enquête de l'Inspection du travail, celle-ci rejette la demande de licenciement des délégués du personnel. Le 8 octobre 2013, suite à cette décision s'enclenche une procédure judiciaire. Nous, salariés protégés, réclamions la réintégration dans le groupe Sofreba, dont SMH faisait partie, et le paiement des salaires non versés. Nous, délégués, aurions pu accepter notre licenciement afin de toucher les indemnités légales mais nous avons choisi la lutte, le combat syndical pour que ce patron voyou ne se sente pas gagnant.

Comment peut-on accepter la décision de la justice en faveur des trois frères Batard qui n'ont jamais senti la sueur mais plutôt l'odeur de l'argent ? Moi-même, ayant subi des violences physiques en février 2013 pendant les conflits sociaux oppo-



sant salariés et direction, convoqué dans le bureau de la direction, pris à la gorge et plaqué contre le mur, l'un des frères Batard me disant : « j'en ai marre de ta gueule, toi et ta CGT ! », allant même jusqu'à me proposer deux ans de salaire pour que je foute le camp de l'entreprise.

Cette fratrie Batard n'a aucun scrupule, mais ne nous trompons pas de filous. Les acteurs qui ont le premier rôle sont les mêmes mais dans un autre costume : celui de patrons assoiffés de profits et de richesses, usant jusqu'à la moelle les salariés. Et quand on veut se débarrasser de ses compagnons soi-disant improductifs, on fait appel aux copains du tribunal de commerce pour fermer boutique et à d'autres copains de l'ACI pour remonter notre boîte cinq mois plus tard.

Voilà pourquoi notre colère monte, camarades. Notre combat syndical durera jusqu'à ce que nous obtenions nos droits. Nous nous battons avec l'Union locale CGT de Saint-Nazaire pour qu'un élu du personnel ne se retrouve pas sans salaire ni droits en cas de liquidation de l'Entreprise. La loi doit changer pour réellement garantir les pleins droits des salariés dits « protégés ».

Nous appelons toutes les structures de la CGT du département et au-delà à prendre une initiative pour que le rapport de forces pousse les responsables politiques et patronaux à prendre les décisions qui s'imposent. Ce dossier devient hautement politique car à travers le cas SMH, c'est toute la CGT qui est attaquée. Au sein de la CGT, nous avons en effet un proverbe qui dit que s'en prendre à un militant CGT, c'est s'en prendre à toute la CGT.

Jean CAMONIN, Snecma Corbeil

Je voudrais revenir sur la partie du document préparatoire qui concerne la réduction du temps de travail, sujet dont nous parlons peu et qui est pourtant vital. Le but essentiel de notre combat est en effet d'élever le rapport de forces et son principal obstacle est le chômage. Il faut donc absolument rendre concrète l'idée que l'on peut supprimer le chômage en répartissant le travail.

Il est catastrophique que trop de gens pensent que s'il y a du chômage, c'est parce qu'il n'y a pas assez de travail. A nous tous, nous fabriquons bien assez de richesses pour tous vivre dignement. Le chômage est dû à une mauvaise répartition du travail. Là où il y a du travail, il faut donc réclamer des embauches pour faire baisser les rythmes de travail. Même là où le travail est considéré comme raisonnable, il faut aussi réduire le temps de travail et embaucher pour réduire le nombre de chômeurs. La répartition du travail aurait également l'immense avantage d'unifier tout le monde. Il faut donc rendre cette idée concrète et qu'elle devienne une revendication importante, mise en avant par tous dans notre syndicat.

Didier TESTU, USTM d'Angers

Comme nous le constatons tous, nos acquis sont remis en cause, les salaires et les pensions sont bloqués, le nombre de chômeurs va croissant, les conditions de travail sont de plus en plus précaires et politiquement, l'extrême droite se développe dans des cercles de plus en plus rapprochés de nous.

La responsabilité de ce gouvernement dit « de gauche » est patente. Ceci dit, nous serions hypocrites si nous nous nous disions surpris puisqu'à chaque fois qu'un gouvernement de ce type, à la composition diverse et variée, a accédé au pouvoir, il a exécuté globalement la politique exigée par la grande bourgeoisie. Mais aujourd'hui, en 2014, la bourgeoisie lui en demande encore plus. Sur fond de crise, elle exige que nous soyons poussés vers la pauvreté à la seule fin de préserver ses profits. Pour faire court, nous n'avons non seulement rien à attendre de ce gouvernement mais il se peut même que le pire soit à venir. Le choix de Manuel Valls n'est pas un hasard. C'est un message clair : cette bourgeoisie ne veut pas voir ses profits baisser et pour appliquer sa politique, il lui faut un personnel politique qui la serve et, conjoncturellement, elle l'a trouvé.



Dans ce contexte pas facile, il va falloir nous défendre et tenir un langage audible par nos camarades de travail, un langage simple de militants révoltés par la situation et qui veulent changer la donne. Si aujourd'hui le FN sert de réceptacle à tous les mécontentements, il y a plus raisons à cela, entre autres la gauche gouvernementale qui a une responsabilité évidente. Mais c'est aussi parce que nous ne nous faisons pas suffisamment entendre et parce que nous ne faisons hélas pas le poids. Que ce soit dans nos déclarations publiques ou dans nos formes d'action nationale, je suis au regret de constater que nous ne donnons pas tout le temps l'impression de vouloir gagner.

Pour la plupart des camarades du syndicat, organiser des journées d'action déconnectées les unes des autres, voire par secteur ou profession, a une efficacité très réduite, quand elles ne sont pas contre-productives. Fonctionnaires le 15 mai, cheminots le 22 mai et retraités le 3 juin : cette division est un peu triste. Qu'est-ce qui différencie les retraités qui s'opposent aujourd'hui au gouvernement sur la question du gel des pensions des fonctionnaires de ceux qui, il y a quinze jours, manifestaient pour le dégel du point d'indice dont Manuel Valls a décidé le blocage jusqu'en 2017 ? Philippe Martinez

nous a expliqué hier que cela faisait débat au sein de la Confédération. Il ne faudrait donc pas que ce débat dure très longtemps car ce « saucissonnage » contribue plus à démobilitiser qu'à autre chose. La conséquence d'une telle politique est la démoralisation. La situation est déjà assez dure sans que nous nous créions des difficultés supplémentaires. Attendons-nous à ce que seuls les camarades les plus liés à la CGT débrayent dans nos usines, quand ce ne sont pas presque uniquement les délégués.

Par ailleurs, pensez-vous qu'il soit indispensable de participer à toutes les conférences sociales et autres rencontres de ce type que nous propose le gouvernement pour nous occuper ? Qu'avons-nous à y gagner et, surtout, qu'ont-ils à y gagner les travailleurs ? Pas grand chose, surtout avec ce gouvernement qui ne lâche rien. Par contre, on voit dans les médias des ministres discrédités aux yeux du monde du travail parader avec un aréopage de représentants patronaux ou syndicaux, dont hélas certains de la CGT. Si le gouvernement nous propose ce genre de rencontres, c'est parce que cela le sert. Pour notre part, nous n'avons rien à y gagner. Pour redonner confiance à ceux qui se sont éloignés de nous en votant pour le FN, il nous faut renouer avec un langage et une attitude sans ambiguïté. Nous nous devons d'expliquer que nos revendications pourraient être satisfaites, qu'elles portent sur le partage du travail, l'arrêt des licenciements, la revalorisation du Smic à 1 700 euros

ou l'échelle mobile, et qu'elles nécessiteront la mobilisation de tous. Nous devons réaffirmer qu'il n'y a pas d'autre solution que celles que nous clamons dans les manifestations. Ce n'est pas à l'Élysée, à Matignon ou dans les salons que nous obtiendrons satisfaction mais par la lutte et par l'action.

**Nicolas COHARD,
Becton Dickinson Pont de Claix**

Concernant les suites à donner aux différentes journées d'action et de mobilisation, je pense que nous devons changer notre mode de fonctionnement car le fait d'attendre après chacune de ces journées la décision de la Confédération sur la suite repose sur une délégation de pouvoir dont nous devons sortir. En effet, la Confédération ne peut pas nous demander d'appliquer la démocratie par le biais des consultations de salariés dans nos boîtes, lors des négociations par exemple, et ne pas se l'appliquer à elle-même. Après une journée d'action, elle doit demander aux syndicats de se réunir en AG, avec les syndiqués, pour débattre des suites à donner, surtout qu'avec les moyens de communication actuels, il est possible de faire remonter rapidement le résultat de ces AG. Pour ou contre continuer la lutte ? Sous quelle forme ? Dans combien de temps ? La Confédération appliquera ce qui en sera ressorti majoritairement et communiquera les résultats, tout ceci afin de construire une réelle démocratie participative au sein de la CGT et que ce soit bien la base qui décide.

J'apprécie le fait que cette question ait été soulevée par la fédération de la Métallurgie, comme nous avons pu l'entendre hier dans le rapport d'ouverture. Il faudrait maintenant que cela soit appliqué dans toute la Confédération. En tout cas, ce mode de fonctionnement marche dans toutes les entreprises où il est appliqué, alors pourquoi ne marcherait-il pas à plus grande échelle ?

Il faudrait par ailleurs que nous ayons dans toute la CGT un grand débat sur les nationalisations, pour ne pas répéter celles des années 80 et pour qu'elles permettent aux salariés de prendre possession de leur entreprise. Il faudrait que ces nationalisations placent sous le contrôle des salariés les choix de gestion de leur entreprise et qu'ils en soient bien les véritables décideurs.

**Noël KOUICI,
Réparation Navale marseillaise**

En février 2009, le groupe espagnol Boluda profite d'une grève pour liquider l'entreprise et nous mettre à la rue. Nous avons passé un moment très dur mais la lutte acharnée des salariés nous a permis de retrouver nos emplois après 503 jours d'occupation de notre entreprise.

En juillet/octobre 2010, nous avons retrouvé notre activité, avec les 45 salariés qui restaient sur le site et qui ont fait en sorte de protéger leurs outils pour que l'activité de réparation navale marseillaise puisse repartir et se développer. On ne pouvait en effet pas imaginer qu'un port comme celui de Marseille n'ait pas de réparation navale.

La reprise a été très compliquée. Il a fallu se remettre au travail, travailler pour retrouver les conditions sociales qui étaient les nôtres avant la liquidation judiciaire et trois ans après la reprise d'activité, nous avons des perspectives d'avenir. De plus, le collectif Navale mis en place par la Fédération constitue un apport énorme qui nous permet de ne plus lutter seuls.

**Patrick LE BIGOT,
retraité Chantiers de St-Nazaire**

La retraite, ça se prépare. Ce serait une nouvelle vie, nous dit-on. Cela est vrai quand on passe d'une vie de subordonné à une vie où l'on doit se prendre en charge et s'organiser, mais n'y a-t-il pas une continuité, un fil conducteur entre ces deux vies ? Passer d'actif à retraité est un choc. On passe de l'aîné des actifs au cadet des retraités. Les revendications des salariés, on les portait devant le patron et du jour au lendemain, on n'a plus de patron. Mais des



revendications, il y en a toujours et c'est devant le gouvernement que l'on doit les porter. Pas facile de s'y retrouver mais cela se comprend quand gouvernement et patronat sont comme cul et chemise.

Si nos grands-mères savaient tricoter, gouvernement et patronat savent détricoter : protection sociale, retraites, service public, Code du travail, etc. Ils cassent tout. J'ajouterais aussi le rôle des médias, pilotés par des patrons de grands groupes financiers. Ceci pour dire à quel point les médias ignorent et ne veulent surtout pas s'étendre sur le sujet des conditions sociales d'une large majorité de notre population : salariés, privés d'emploi et retraités. Alors qui, à part nous, pour faire connaître nos revendications, nos exigences et nos propositions pour vivre décemment ?

Certains retraités voient leur pouvoir d'achat particulièrement affecté sous l'effet conjugué de mesures sociales et fiscales telles que le gel du barème d'imposition sur le revenu de 2010 à 2014 et le récent recul de six mois pour la revalorisation des pensions, initialement effectué au 1er janvier, puis au 1er avril et, maintenant, au 1er octobre. Leur accès aux soins est rendu plus difficile, voire menacé par le recul organisé de l'Assurance-maladie, l'explosion des coûts des mutuelles et le démantèlement de l'hôpital public. On peut aussi parler du recul des services de proximité, des transports... Je pourrais rappeler les mesures prises par le gouvernement et le patronat mais je préfère rappeler les demandes des retraités :

- un rattrapage immédiat de 300 euros par mois pour tous les retraités ;
- la revalorisation des pensions des secteurs public et privé au 1er janvier 2014 ;
- la revalorisation annuelle des pensions de réversion ;
- un minimum de retraite égal au Smic, que la CGT revendique à 1 700 euros ;
- une restauration de l'assurance-maladie ;
- la suppression des dépassements d'honoraires ;
- l'instauration immédiate d'une loi

sur la prise en charge de l'autonomie des personnes âgées, financée dans le cadre de la Sécurité sociale, avec un financement à hauteur des besoins ;

- le développement des hôpitaux publics et des centres de santé à partir des besoins ;
- l'abrogation des mesures fiscales s'attaquant au pouvoir d'achat des retraités ;
- le retour aux services publics de proximité, indispensables à l'ensemble des citoyens (transports, santé...).

Tout cela est possible en améliorant le financement des retraites par l'augmentation des salaires et le développement de l'emploi, la suppression des exonérations de cotisations patronales et l'instauration d'une modulation de celles-ci dans le cadre des mesures favorisant le développement de l'emploi.

Ici, chacun est à même de parler de ses difficultés de mobilisation, que ce soit en tant qu'actif ou que retraité. La colère des retraités ne se traduit pas par la mobilisation tant le sentiment d'impuissance est grand, tant la résignation est importante, tant les perspectives politiques semblent bouchées. Pourtant, des actions pour revendiquer de meilleures retraites, il y en a eu (le 18 mars, le 4 avril, le 1er mai, le 3 juin) et il y en aura d'autres. Cela ne peut que nous encourager à aller au contact des retraités sur la base de nos explications et revendications.

Nous avons des outils argumentaires pour nous permettre d'avancer nos propositions et démontrer qu'il y a de l'argent pour satisfaire nos revendications (quatre-pages sur le coût du capital, documents de la Fédération et de la Confédération, débats tenus lors de nos différents congrès) sans oublier, pour les retraités, les dossiers de Vie Nouvelle, le bimensuel de l'UCR CGT.

La continuité syndicale est une évidence tant nos besoins restent importants. Ce n'est pas ce que font bon nombre de nos syndiqués qui arrêtent, une fois en retraite. La retraite doit faire partie de la formation syndicale pour assurer une continuité syndicale.

Elisabeth MATHIS, Sotralentz Packaging Dossenheim sur Zinsel

Notre entreprise a remis en cause nos acquis sociaux. En 2013, elle a dénoncé les usages en vigueur sur les jours de fractionnement et malgré nos tracts, 90 % du personnel a accepté de les donner. Trois mois plus tard, notre employeur a demandé dix jours de congés salariés et 70 % du personnel a accepté. Cela est pitoyable. Nous sommes en train de perdre nos acquis mais personne ne bouge. Des salariés luttent mais en Alsace, il est très difficile de lutter, surtout lorsque des syndicalistes aident le patronat à faire perdre leurs acquis aux salariés.

Suite à cela, nous avons contacté le délégué syndical de notre site du Creusot, avons travaillé avec la CFDT et constitué une intersyndicale grâce à laquelle nous avons réussi à interpeller les médias (France 3 Lorraine, Le Républicain lorrain, Les Dernières nouvelles d'Alsace), ce que notre employeur n'a pas du tout apprécié.

L'interprofessionnelle nous a également aidé. Puisque le don de congés est totalement illégal, nous sommes allés au tribunal de grande instance et, avec l'USTM, l'UD et l'UL de Saverne, nous avons attaqué la direction et notre dossier passera en jugement le 16 juin prochain.

Concernant les jours de fractionnement, sur dix délégués syndicaux, j'ai été la seule à ne pas être conviée à négocier un accord sur ce sujet. Je me suis donc portée partie civile et une procédure judiciaire est en cours.

Je pense que la Fédération doit intervenir auprès du Ministère du travail sur le don de congés car ce genre de pratiques risque de se répéter nationalement. Nos acquis sociaux sont attaqués par le capital. Nous ne pouvons donc pas laisser passer ce genre de pratiques sans réagir.

BILAN D'ACTIVITÉ



Elise BOYER
membre du Bureau Fédéral

Durant cette semaine nous allons tracer de nouvelles perspectives. Pour ce faire, il nous faut analyser les éléments dans lesquels nous évoluons. Il nous faut aussi et c'est l'objet de ce moment du congrès, prendre le temps de regarder dans le rétroviseur et faire un bilan de notre activité depuis le congrès de Reims en mai 2011.

Cet exercice du bilan d'activité pointe le travail que nous avons réalisé ces trois dernières années, ce que nous avons commencé à améliorer et qui n'est parfois pas terminé, sans perdre de vue ce qui peut encore bouger.

L'importance est de pouvoir analyser sereinement nos succès, mais aussi nos lacunes pour mieux rebondir demain dans une société en perpétuel mouvement.

Le 39ème congrès avait fixé cinq engagements :

- renforcer la place des jeunes dans l'organisation ;
- mieux travailler à la syndicalisation et la connaissance de nos syndiqués ;
- construire des conventions collectives régionales, pour aller ensuite

sur une convention collective nationale pour tous les métallos ;

- être porteur de propositions pour le développement industriel ;
- travailler en commun entre les différentes filières.

Alors que des centaines de milliards ont été donnés en quelques jours pour sauver des banques, pour sauver un système qui a plongé le monde dans une crise profonde, aucune contrepartie n'a été demandée. C'est la même chose pour les 200 milliards d'euros de cadeaux fiscaux, d'exonérations en tout genre offertes au patronat depuis trente ans en contrepartie de création d'emplois. Mais depuis trente ans, le chômage ne cesse de croître, les dividendes des actionnaires explosent et la part du PIB versée aux actionnaires est prise directement dans la poche des salariés.

C'est pourquoi, la CGT revendique le contrôle des aides publiques versées aux entreprises et une évaluation de leur efficacité. C'est, par exemple ce qu'ont dénoncé, il y a quelques mois, les camarades de PSA, qui a encaissé plusieurs millions via le CICE tout en accordant une retraite chapeau de 71 millions d'euros à son directeur. C'est aussi le travail engagé par le syndicat de STMicroelectronics qui dénonce la substitution des crédits à l'investissement aux subventions publiques. Parallèlement, le libéralisme assumé transcende une bonne partie de l'échiquier politique. Casse des monopoles, privatisations, assèchement des ressources de la protection sociale sont autant de choix politiques qui mettent à mal la solidarité nationale et appauvrissent les salariés en les éloignant de la santé, de l'éducation, de la culture et du sport.

En chassant la bande du Fouquet's des palais de la République, le changement tant annoncé s'est

transformé en continuité. Tout ce qui était inacceptable durant les six derniers mois du mandat de Sarkozy, est revenu durant les deux premières années du gouvernement écolo-socialiste : TSCG, hausse de la TVA, création des métropoles et recul sans précédent de la démocratie de proximité, accords de compétitivité, licenciements facilités, le tout sous couvert d'une pseudo-démocratie participative faussée par la courroie de transmission du PS qu'est la CFDT.

Le Medef est ravi et servi. A peine installé à Matignon, c'est un plan d'austérité appelé « pacte de responsabilité » qui offre encore 50 milliards à la bande de Gattaz que nous impose M. Valls. Mais ce n'est certainement pas en appauvrissant les salariés que l'on relancera l'économie ! Le gel des prestations sociales et de la revalorisation des retraites, le recul d'un an de l'application du plan pauvreté sont autant de menaces sur le modèle social et la cohésion sociale de notre pays.

Ce qu'il faut, c'est redonner son sens premier à notre modèle social : garantir individuellement et collectivement le progrès social. Ce qu'il faut, c'est assurer la relance de la demande par une augmentation significative des salaires, des pensions et des prestations sociales, ce n'est certainement pas en remettant en cause le SMIC. Ce qu'il faut, c'est assurer la préservation et le développement des services publics au service de l'intérêt général. Ce qu'il faut, c'est préserver, garantir notre système de santé, la protection sociale et son financement. Ce qu'il faut c'est préserver et renforcer les libertés syndicales. Notre profession compte hélas aussi de nombreux exemples d'atteintes aux libertés syndicales. Des militants CGT dans l'entreprise sont attaqués, réprimés, discriminés, harcelés parce qu'à un moment donné ils ont osé dire « non ». Je

pense à Maria ou Claudio notamment. Mais ce ne sont pas des cas isolés. Notre fédération est plus que jamais mobilisée pour lutter contre ce phénomène.

Et pour poursuivre ce combat nous pourrions par exemple nous appuyer sur la très belle victoire des camarades de Ratier Figeac. En effet, après 15 ans de lutte, la direction de l'entreprise vient d'être condamnée à verser un million d'euros à neuf syndicalistes. C'est une victoire contre l'acharnement et la répression syndicale. C'est un point d'appui pour tous les syndicalistes dans notre profession, afin d'ouvrir des négociations sur les discriminations et le droit syndical, puis de gagner la loi d'amnistie sociale.

Pour gagner sur tous ces points, pour gagner sur tout le reste, on le sait tous, cela nécessite d'élever le rapport de forces et nécessite de lutter. Mais il ne suffit pas de décréter de prendre le chemin de la rue pour que les salariés se mobilisent ! Oui, les attaques sont nombreuses et cohérentes, mais n'est-ce pas notre rôle de démonter argument par argument le discours patronal qui, en plus, nous abreuve à longueur d'ondes gratuites ou payantes ? La NVO dans la bataille des idées est un outil indispensable. Oui, l'accumulation de coups ne déclenche pas automatiquement une riposte des salariés, c'est pourquoi, dans chaque lieu de travail, là où se subit l'exploitation capitaliste, où l'affrontement de classe se vit au quotidien qu'il nous faut mener la bataille des idées, en ancrant dans chaque entreprise les actions nationales, en faisant vivre les revendications locales, en les liant avec les choix patronaux et gouvernementaux. Penser global, agir local.

Combien ont lu, utilisé, mis en œuvre le guide édité par la Fédération sur le coût du capital et comment le dénoncer dans son entreprise ? Les camarades du syndicat CGT Solyvent dans le Rhône ce sont emparés de la campagne nationale pour la décliner dans leur entreprise à l'occasion de leurs NAO. Ils ont par exemple comparé deux fiches de paie à quelques

mois d'intervalles : le résultat est sans appel, les cotisations payées par l'employeur ont diminué aux dépens du salarié.

Premier engagement : sur la place des jeunes dans l'organisation

Le 39^{ème} congrès avait pris l'orientation de travailler en direction de la jeunesse durant ce mandat. Nous pouvons constater et nous féliciter du développement de cette activité qui se traduit par la création de collectifs jeunes en territoires et dans les entreprises. L'objectif étant de construire un ou plusieurs collectifs sur l'ensemble de nos régions, ainsi que dans les groupes/entreprises. Notre activité fédérale en direction de la jeunesse s'est traduite par des coopérations avec des collectifs d'autres fédérations, notamment autour du travail de mémoire. Le tour de France du collectif aura permis de rencontrer des jeunes métallos et d'impulser le travail de renforcement, mais aussi revendicatif propre à la jeunesse, génération servant d'expérimentation à un patronat en quête de toujours plus de précarité, de casse de repères collectifs.

Développer notre activité en direction de la jeunesse, c'est assurer le renforcement et le renouvellement de la CGT. Deux questions essen-

tielles qui auront entre autres été au cœur des Assises des jeunes des 5 et 6 mars dernier et qui ont été un temps fort de cette démarche et ont participé à la préparation de ce 40^{ème} congrès.

Deuxième engagement : sur la question du renforcement et de la connaissance de nos forces organisées

Malgré des pertes d'emplois dans l'industrie, la Fédération poursuit son renforcement et a franchi la barre des 65 000 adhérents. Plusieurs raisons expliquent cette progression. Tout d'abord par notre conception d'un syndicat tourné vers ses adhérents et les salariés, c'est-à-dire un syndicalisme de terrain et de proximité. En effet, notre démarche démocratique de consultation, de propositions et de lutte correspond à ce que les salariés attendent d'une organisation syndicale.

On marque des points auprès des salariés, et dans le même temps, de plus en plus de syndicats s'inscrivent dans nos campagnes de syndicalisation. Il y a quelques années un syndicat sur trois organisait des campagnes de renforcement, aujourd'hui on constate une évolution avec près d'un syndicat sur deux. De plus en plus de syndicats et militants prennent en compte, dans



leur activité syndicale, l'enjeu de la syndicalisation comme un élément essentiel du rapport de forces. En impliquant davantage de syndicats, forcément cela a un impact sur l'accroissement du nombre d'adhésions et cela donne des perspectives.

Il faut aussi souligner des évolutions dans notre approche en direction de certaines catégories dans la profession. Telles que les ingénieurs, cadres et techniciens. C'est d'ailleurs la catégorie où nous progressons le plus avec 23 % de syndiqués en plus depuis 2006. Avec notre UFICT et le collectif métaux d'Ile de France des initiatives de déploiement spécifique sont régulièrement organisées dans cette région où l'on compte 60 % de l'effectif ICT.

L'amélioration de la qualité de vie syndicale est également importante dans cette construction. Par exemple, ces dernières années, nous avons engagé un vaste chantier sur la place et le rôle de l'adhérent, en termes de formation, de communication et d'implication dans la vie CGT, qui sont des éléments de fidélisation.

Ce travail a permis de franchir un cap sur la connaissance des syndiqués et l'implication de nos syndicats. Il reste encore du travail à réaliser mais à ce jour, nous pouvons nous satisfaire d'avoir 72% des syndiqués répertoriés dans le Cogitiel. Pour ne pas laisser retomber cette belle dynamique, nous devons poursuivre les transformations nécessaires et aider nos syndicats à se renforcer.

Par exemple, suite aux élections dans les TPE, où nous avons ciblé plusieurs centaines d'entreprises pour aller à la rencontre des salariés, il s'agit maintenant de poursuivre ce travail de parrainage et de proposer à ces salariés notre aide pour qu'ils puissent s'organiser face à leur direction. De même, nous avons mis en place, un dispositif fédéral pour recueillir les résultats des élections professionnelles dans la branche.

A partir d'un premier bilan dans les groupes et les territoires, nous

souhaitons proposer aux syndicats l'appui de la fédération pour aller à la rencontre des salariés qui ont voté pour la CGT et transformer ce vote en adhésion. Nous allons également poursuivre le travail vers les ICT, c'est d'ailleurs l'objet de notre débat demain.

Le syndicalisme retraité demeure également une priorité, des centaines de milliers de salariés, dont de nombreux syndiqués de notre profession seront en retraite dans les prochaines années. Notre Union fédérale des retraités de la Métallurgie a pris un certain nombre de décisions lors de son congrès, notamment sur la continuité syndicale et la syndicalisation, avec la mise en place de dispositifs et de plans de travail.

De plus, pour développer et construire les mobilisations nous multiplions l'organisation d'AG de syndicats pour débattre et décider avec nos adhérents des orientations et de la vie CGT, ainsi que du degré d'engagement militant.

Par exemple, notre fédération a lancé l'an dernier une campagne de remise des FNI 2013 en invitant les syndiqués, les salariés à se réunir pour échanger de l'utilité et de l'efficacité du syndicalisme, de débattre de la syndicalisation et de la construction revendicative. Enfin, renforcer notre mouvement et sa qualité de vie syndicale, c'est aussi permettre à nos adhérents d'être formés et informés. Nous avons pour cela organisé les premières assises de la formation syndicale l'an dernier.

Renforcer la CGT, permettre à tous les salariés d'y prendre leur place, c'est aussi ne pas oublier un cinquième du salariat, c'est ne pas oublier les femmes tant dans nos revendications que dans notre organisation et ce, dans l'ensemble de nos structures syndicales, de la section syndicale à la fédération. Les Assises de l'Egalité professionnelle du 25 février dernier soulignent l'importance, pour notre fédération, du travail que nous souhaitons impulser notamment. Avec 27 % d'écart de salaire, des conditions de travail qui ne cessent

de se dégrader, le temps partiel imposé, etc., notre collectif fédéral «Femmes/Mixité» a pour vocation de mettre en exergue les revendications des femmes pour combattre toutes les discriminations que celles-ci subissent.

Troisième engagement : travailler à la mise en œuvre de conventions collectives régionales comme une étape pour mieux faire prendre en compte l'exigence d'une convention collective nationale des salariés des industries de la Métallurgie

L'objectif étant de créer des solidarités et des convergences entre les métallurgistes d'une même région. C'est un travail qu'il nous faut accélérer dans la période sur l'ensemble de nos territoires.

Un projet de convention régionale a été finalisé par les syndicats de la région Rhône-Alpes, d'autres sont en construction, comme dans le Centre ou encore en Seine-et-Marne. Il est l'outil de l'ensemble des métallurgistes de la région et sert de support revendicatif pour aller vers les différentes chambres patronales.

Plusieurs dizaines de journées d'études se sont tenues dans les départements et régions pour aider les militants à s'approprier leur CGT et construire des projets de convention collective régionale, en vue de gagner une convention collective nationale. Plusieurs actions de formations syndicales ont été réalisées autour de notre projet de grille de salaire et qualification, celle-ci constituant la colonne vertébrale de notre projet de CCN.

Quatrième engagement : les questions industrielles

Depuis plusieurs années, la fédération de la Métallurgie CGT milite pour une politique industrielle de coopération, cohérente entre l'action des filières et des collectivités territoriales. Une politique de développement industriel ne peut être un accompagnement de l'offre aux entreprises pour améliorer les marges : C'est une politique de

réindustrialisation que porte la CGT. Pour faire vivre notre ambition, nous nous efforçons d'engager des débats, d'élaborer des propositions alternatives et de tenir des initiatives, des actions avec les salariés,...

Plusieurs syndicats ont porté, ces dernières années, des alternatives à la casse industrielle. Certains ont gagné. Comme à Brest, Après 6 mois de lutte, la Sobrena a été rachetée par le groupe hollandais Damen, avec l'aval des syndicats et des salariés qui ont tous été repris. Aujourd'hui, deux ans après, le carnet de commande est toujours plein. Plus récemment, ce sont les camarades de Clestra en Alsace qui ont gagné la reprise de leur entreprise qui n'a pas lâché le rapport de forces en trois ans de lutte.

Enfin le cinquième et dernier engagement : sur le travail en commun des différentes filières

Sur cette question aussi nous avons franchi un cap permettant de développer les coopérations interfédérales. Au niveau fédéral avec par exemple l'élaboration du livret sur l'indice des prix de l'INSEE avec nos camarades de la fédération des finances publiques. Localement, avec les cheminots et l'Energie en Mecanic Vallée. Mais aussi entre filières avec, par exemple, la Navale ou métallo, marins et travailleurs de l'Etat mènent ensemble la bataille dans l'intérêt de préserver et développer une filière maritime dans notre pays.

De même, pas question pour la CGT de voir l'activité industrielle d'imagerie médicale française disparaître. Depuis l'annonce par Thales, en juin 2012, de céder sa branche imagerie médicale, le syndicat CGT de Thales et les fédérations de la Métallurgie, de la Santé, de l'Action sociale et de la Recherche se sont unies pour promouvoir la création d'une filière industrielle d'imagerie médicale qui ferait le lien entre toutes les branches de la recherche à l'utilisation des appareils.

Plus récemment, c'est sur le dossier Alstom que se matérialisent ces coopérations interfédérales, alors que ses principaux clients sont des entreprises publiques. C'est le cas

avec la SNCF mais aussi la RATP pour ce qui est du ferroviaire, mais aussi d'EDF sur l'énergie.

C'est dans cette même démarche solidaire que notre travail dans les groupes industriels a dépassé les frontières, avec des coopérations européennes et internationales. Pas moins de 91 camarades en activité dans leur entreprise ont participé au moins une fois à une mission internationale, ce qui nous a permis de continuer à tisser des liens avec des fédérations d'autres pays, en favorisant le travail par groupe dans les filières, dans le but d'obtenir la mise en place d'accords cadres mondiaux (ACM) dans les firmes multinationales qui n'en sont pas encore dotées comme Schneider Electric, SEB ou Valeo.

La participation de syndiqués du secteur à toutes les réunions sectorielles (Transformation de Métaux, Automobile, Aéronautique, Navale, Mécanique, TIC) de la FIOM, puis de industriAll pour porter nos analyses et impulser les actions collectives coordonnées de la Fédération internationale a été systématiquement privilégiée.

Le renforcement de l'activité s'est également traduit par une multiplication des rencontres autour des filières et des entreprises avec les syndicats européens : Still, Riva, ArcelorMittal, EADS, Legrand, Schneider, Safran, Fiat Industrial et PSA, Renault, ainsi qu'un soutien aux élus des CE européens.

Ce type de travail au niveau des groupes s'est également réalisé au

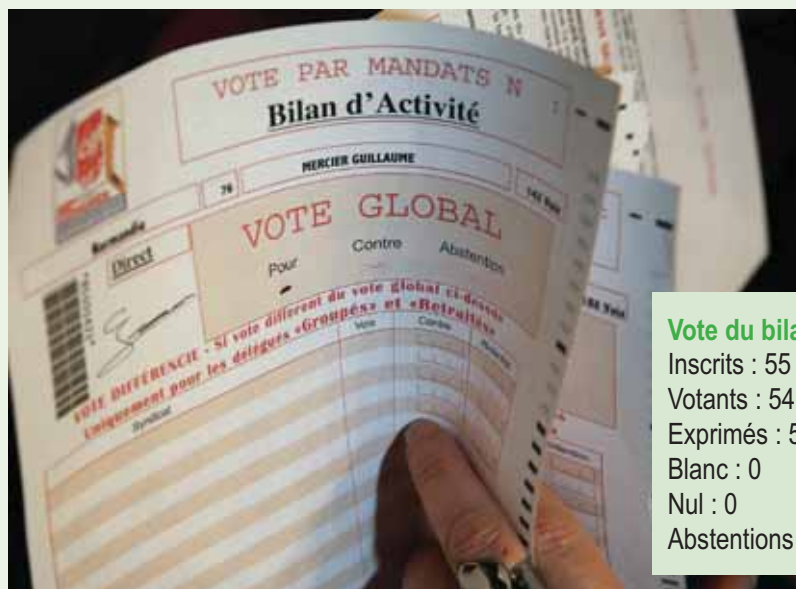
niveau mondial, que ce soit lors des congrès ou la participation d'AG dans les groupes aux quatre coins du globe.

Coopération, convergences, exigences pour gagner en efficacité et continuer d'être au cœur et au quotidien de notre travail CGT, voilà sur la base ce que nous avons accompli ensemble au cours de ce dernier mandat, ce qu'il nous faut poursuivre et amplifier.

Pascale MONTEL, YKK Seclin

Pour moi, la Fédération doit avoir un rôle fédérateur dans les luttes. Elle doit se saisir de toutes les actions qui sont menées dans les entreprises pour établir des contacts entre entreprises en lutte et les organiser. Aujourd'hui, nous subissons sans arrêt des reculs. Il faudrait donc que l'on se mette d'accord au sein de la CGT pour organiser des journées d'action communes.

Il faut aussi tirer les enseignements du syndicalisme rassemblé, qui nous a freinés. Je suis d'accord pour faire l'unité dans les entreprises quand les travailleurs le décident mais au niveau national, il ne faut pas attendre la CFDT ni FO pour réagir. Le 15, nous avons aussi manifesté avec les salariés de la fonction publique car que l'on soit métallo ou fonctionnaire, nous sommes tous concernés et il ne faut rien attendre du Front National ni du parti socialiste.



Vote du bilan d'activité

Inscrits : 55 184
Votants : 54 841
Exprimés : 52 980
Blanc : 0
Nul : 0
Abstentions : 1 861

DÉBAT GÉNÉRAL (SUITE)



Abdelaziz BOUABDELLAH, Alpaci Imbsheim

Avec le collectif Jeunes, nous essayons de travailler à destination des jeunes, qui représentent l'avenir. Depuis le dernier congrès, où nous avons eu une table ronde sur la jeunesse qui avait dynamisé notre travail, nous avons participé à une table ronde intergénérationnelle à l'occasion du congrès de l'UFR. Nous devons apprendre à conjuguer les luttes et à travailler ensemble, jeunes et anciens, ce qui n'est toujours pas gagné.

Lors de nos assises du mois de mars, nos débats ont été enrichissants mais nous nous sommes rendus compte que, dans les territoires, la jeunesse n'était pas une priorité pour tout le monde. Si nous n'arrivons pas à traiter la question de la jeunesse, nous n'arriverons pas à changer la donne. Nous souhaiterions donc que tout le monde, anciens et jeunes, travaille main dans la main.

Jean-Pierre MERCIER, PSA Aulnay

Dans nos entreprises, la progression du FN nous pose un réel problème. Dans les ateliers, nos

camarades hésitent de moins en moins à voter pour le FN, ce qui représente non seulement un danger immédiat mais aussi pour le futur. S'ils le font, c'est pour sanctionner un gouvernement qui a trahi l'électorat de gauche. Pour l'instant, ces électeurs ne sont pas encore des militants du Front National mais si cela devait continuer, cela nous poserait un réel problème car cela fait entrer des idées réactionnaires dans la tête des salariés.

Si le FN progresse, c'est parce que rien ne s'oppose à lui et la CGT, premier syndicat de France, y tient une grande responsabilité. Nous savons tous que ce n'est pas en appelant à la grève générale que celle-ci a lieu, mais nous devons continuer à faire confiance à nos camarades de travail sur le fait qu'ils repartiront tôt ou tard à l'assaut car nous faisons face à un gouvernement qui n'arrête pas de nous attaquer. Cela ne pourra pas continuer. Nous devons donc faire le pari que les choses vont exploser.

En attendant, nous avons le devoir, face à ce gouvernement qui mène une politique anti-ouvrière, de tenir le discours qu'il faut, celui que nous tenons face à nos patrons. Nous

sommes tous – actifs et retraités, travailleurs français et immigrés – concernés car nous faisons tous face à des attaques. J'entends qu'il y a des débats au sein de la Confédération sur le fait d'être plus ou moins durs mais ils ne doivent pas durer trop longtemps. Nous devons adopter un ton plus combatif et dire clairement que ce gouvernement est contre nous. Nous devons proposer des manifestations unitaires de toute la CGT, ne serait-ce que pour remobiliser les militants de la CGT et pour que nos collègues nous donnent raison de défiler dans la rue. Seule la lutte permettra de renverser la tendance !

Fabrice LALLEMENT, Soitec Bernin

Dans le contexte de crise systémique actuel, le mécontentement social gronde et les solutions basées sur des valeurs progressistes n'arrivent pas à s'imposer face à la peur de l'avenir et au rejet de l'autre. Pourtant, notre pays n'a jamais été aussi riche. De même, notre productivité et le niveau de notre formation n'ont jamais été aussi élevés. En parallèle, l'échiquier politique et syndical a basculé en France ces dernières années, ce qui clarifie les forces en présence et enlève les derniers doutes.

A la CGT, nous devons absolument en tenir compte et jouer notre rôle au sein d'un front progressiste anticapitaliste intégrant une conscience de classe. Sur cette base et au-delà de nos appels nécessaires à la mobilisation dans nos entreprises et au niveau national, pourquoi la CGT, au niveau confédéral, n'a-t-elle pas soutenu unanimement et participé en son nom à l'appel du 12 avril, auprès des partis politiques, des associations et des collectifs citoyens de notre bord ? Pourquoi ne pas s'inspirer des métallos de la FGTB qui affichent clairement la couleur ? Comment a été prise la décision de

s'abstenir sur une telle opportunité de faire converger les luttes des travailleurs, des privés d'emplois, des sans-papiers et des retraités ?

Cela pose évidemment la question centrale de la consultation des bases de la CGT via les syndicats sur le terrain et de notre responsabilité au sein du mouvement social alors qu'une course contre la montre s'est engagée avec l'extrême droite et ses idées nauséabondes. Néanmoins, ce n'est pas parce que le FN a récupéré et perverti des revendications de la gauche radicale et internationaliste que nous devons abandonner du terrain, voire désertier des sujets structurants pour changer le système en place.

Rejeter en bloc l'Union européenne qui conduit inexorablement à la désindustrialisation d'une grande partie de la zone euro, ainsi qu'à la mise en place des travailleurs via l'alignement par le bas des normes sociales et des conditions de travail, ce n'est pas forcément se refermer sur soi-même et reproduire les erreurs passés sur notre continent. Au vu de la crise sociale et politique européenne actuelle, c'est sûrement même les éviter. En effet, les traités en place au sein de l'Union européenne, ainsi que les modalités pour la réformer, sont aujourd'hui des blocages indépassables pour un changement radical et progressiste au bénéfice des peuples européens. Dans ces conditions, l'Europe sociale que nous appelons tous de nos vœux ne viendra pas.

Ensuite, relocaliser l'industrie, et plus globalement l'économie, est une nécessité à la fois environnementale et sociale pour garantir à chacun un niveau de vie décent. Relocaliser, c'est se responsabiliser, du processus de production jusqu'au recyclage des produits. C'est aussi gérer la pollution induite, actuellement trop facilement externalisée dans les pays en voie de développement. Quelque part, c'est se contenter de répondre aux besoins réels des populations et limiter notre impact environnemental.

Dans une économie totalement ou-

verte et donc sujette au dumping social et environnemental, seules des mesures protectionnistes temporaires pourraient permettre de se réappropriier l'ensemble de nos filières dans un délai raisonnable. Une telle remise en cause des dogmes libéraux, basés sur la concurrence libre et non faussée, devrait impérativement se faire dans un cadre coopératif poussé, avec les autres états et continents, en particulier ceux en voie de développement. D'une part parce que notre mode de vie s'est construit historiquement sur le pillage de leurs ressources ; d'autre part parce que notre modèle de développement occidental n'est pas viable s'il est transposé tel quel à l'échelle mondiale.

Ainsi, notre responsabilité est d'être précurseur concernant le développement de processus de production et de technologies répondant aux exigences d'un développement humain durable. Ces savoir-faire seraient mutualisés et utilisés dans le cadre de la coopération entre états et ceci en rupture avec les logiques actuelles systématiques de brevetage et de concurrence effrénée sur la propriété intellectuelle. Ainsi, on observerait une période de transition pour passer progressivement d'une économie mondialisée centrée sur la maximisation des exportations à des économies

autonomes, régionalisées, tirées par la demande intérieure avec tout ce que cela signifie en termes de hausses de salaire et de niveau de vie pour les citoyens et de réduction des inégalités par la lutte des travailleurs.

Pour conclure, le futur nous appartient parce que nous serons en mesure de proposer une autre voie crédible de développement soutenable, en faisant converger nos luttes avec celles des autres composantes du mouvement social, du national à l'international.

Pascal LE MENTEC, STX Lorient

Depuis la signature de l'ANI du 11 janvier 2013 par les syndicats félons et le Medef, les salariés subissent de plein fouet la remise en cause de leurs acquis sociaux. La compétitivité est mise à toutes les sauces dans les entreprises. Les directions utilisent différents stratagèmes pour obtenir satisfaction et faire signer des syndicats sous la pression. Cette méthode a également été appliquée chez STX France, à Saint-Nazaire, en faisant un chantage à la commande pour obtenir la signature des deux paquebots de la compagnie MSC. Les salariés se sont vu confisquer sept jours de RTT pendant deux ans grâce à la signature des syndicats félons CFDT et CGC. Cet accord aurait pu être dénoncé si Force



Ouvrière avait voulu se joindre à la CGT mais, là encore, ce syndicat s'est couché et n'a pas été au bout des choses. Chez STX Lorient, nous n'avons pas été touchés car étant le syndicat majoritaire, nous ne signons rien qui puisse réduire les acquis sociaux.

Malgré les différentes mobilisations de la CGT, on peut constater que sur ces sujets, les reculs sociaux sont nombreux. Cela doit nous interroger sur l'unité syndicale prônée par notre direction confédérale pour soi-disant être plus nombreux et plus forts contre le gouvernement et le patronat. Pourtant, à la fin de chaque négociation, la CFDT nous fait un pied de nez et accompagne le Medef dans la régression sociale. La CFDT a choisi son camp : elle est pour le pacte de responsabilité, la nouvelle indemnisation du chômage et ce n'est pas fini.

Ne faut-il pas se pencher sur nos revendications ? La mondialisation ayant tout bousculé depuis des années, ne sommes-nous pas trop exigeants, trop utopistes sur certaines de nos revendications ? Devons-nous être pragmatiques ou

garder cette position dogmatique ? Dans le même temps, le patronat garde sa position idéologique sur la baisse du coût du travail ou des cotisations patronales, son but étant de servir le caviar aux actionnaires. Le fait que les rangs des manifestants soient de plus en plus clairsemés montre peut-être que nos revendications ne répondent pas totalement aux besoins des salariés – ou qu'ils ont baissé les bras. N'est-il pas devenu impossible de faire appliquer les revendications fédérales et confédérales dans l'entreprise ? Dans le document d'orientation fédérale, la CGT préconise la réduction du temps de travail hebdomadaire. Même si beaucoup de salariés voudraient travailler moins pour préserver leur santé ou avoir plus de temps pour eux, n'est-il pas excessif de vouloir travailler moins ? Avec le nouveau Premier ministre, c'est peut-être les 35 heures qui vont valser, et nous avec car il s'est déjà exprimé sur leur remise en cause par le passé. Commençons donc à faire respecter les 35 heures dans toutes les entreprises, à faire diminuer les heures supplémentaires au profit d'embauches en CDI. Rappelez-vous le passage aux 35 heures : elles devaient créer des millions d'emplois durables. Presque quinze ans plus tard, qu'en est-il ? Le chômage ne fait qu'augmenter, la productivité s'est accrue dans les entreprises et les services publics avec la chasse aux temps morts. Quand le patronat embauche, c'est de la main d'œuvre à bas coût en sous-traitance, comme à la DCNS ou chez STX.

C'est compliqué pour tous les militants et si, en plus, on rajoute les gens du Front National qui s'infiltrent dans nos rangs, on ne s'en sort plus. Malgré les nombreuses campagnes de la CGT sur la dénonciation des thèses du Front National, de plus en plus d'ouvriers votent pour ce parti qui, en retour, supprimera encore plus de droits sociaux s'il vient au pouvoir. Cela pose beaucoup d'interrogations sur ce que veulent les salariés. Il y a beaucoup de choses à combattre

avec si peu de militants, avec une obligation de faire plus de syndicalisation et de formation syndicale pour faire vivre nos idées et combattre notre ennemi : le Medef.

Alain LE BRUN, STX Saint-Nazaire

Les récentes annonces de commandes aux chantiers navals de Saint-Nazaire pourraient laisser croire que l'embellie se profile pour la ville et ses environs, au moins en termes d'emploi pour les plus jeunes, les chômeurs ou les travailleurs précaires de la Métallurgie, mais aussi d'autres corporations employées par la construction navale : un, puis deux paquebots de la classe Oasis, qui seront les plus gros paquebots au Monde ; deux paquebots pour la compagnie MSC ; un car-ferry ; de l'activité pour quatre ou cinq ans, comme les chantiers n'en ont pas connu depuis longtemps.

Malgré l'importance du volume de travail qui se profile, l'inquiétude des salariés qui vivent de la construction navale dans la région reste entière, tant sur l'emploi que sur les salaires. Depuis janvier 2011, le chantier naval a embauché trois ouvriers quant cent-seize autres quittaient l'entreprise, cinquante-deux techniciens pour cent trente-deux départs et l'annonce des commandes n'a pas fait varier ce rythme. Seul l'effectif des cadres s'est un peu accru.

Pendant cette même période et depuis la récente montée en charge, nous faisons le constat d'un recours massif à la sous-traitance employant des travailleurs détachés. La direction du chantier naval, avec la bénédiction de l'Etat, instaure une concurrence chaque jour plus rude entre les statuts des salariés. Le bilan est lourd pour tous les salariés du site : journées de travail proche de 10 heures ou plus pour les travailleurs détachés, salaires bloqués et pressions sur la productivité pour les travailleurs locaux, aucune embauche pour les salariés STX.

Depuis plus de dix ans, les syndicats CGT de Saint-Nazaire ont conduit pas mal de luttes pour le



droit des travailleurs détachés, pour l'embauche de salariés en CDI et même pour un statut unique sur le site. Ces luttes, qui se sont traduites par des grèves et des débrayages, ont été prolongées autant de fois que possible devant les tribunaux lorsque les droits des travailleurs étaient bafoués – et ils l'ont souvent été. Aujourd'hui, force est de constater que nous sommes tenus en échec sur cette question par le patronat. Les salariés de l'Entreprise ou sous-traitants, sans forcément nous en tenir grief, nous accordent de moins en moins de crédit quant à notre capacité à organiser la résistance face à la concurrence sociale. Sans résistance, sans luttes, sans perspectives, le terrain est laissé à ceux qui défendent la division entre salariés, la préférence nationale ou locale, ou la xénophobie, idées que laisse prospérer volontiers le patronat puisqu'elles affaiblissent le monde du travail tout en détournant la colère des véritables responsables du chômage que sont les capitalistes.

Les syndicats des chantiers navals veulent continuer ce combat pour que les salariés d'un même site bénéficient d'un statut similaire qui interdise cette concurrence sociale. Mais ce combat, vu l'ampleur de l'offensive nationale, ne peut pas rester sur le terrain d'une seule entreprise. Cette offensive patronale qui s'en prend à l'emploi, en particulier en CDI, s'en prend aussi aux salaires et au temps de travail, avec un plan de compétitivité dont nous avons été plusieurs ici à faire les frais malgré des luttes importantes. Cette offensive est relayée par le gouvernement qui s'en prend à nos retraites, aux services publics, à nos revenus avec les hausses d'impôt ou de la TVA.

En tant que militants de la CGT, nous ne pouvons pas rester sans réagir face à cela, sans avoir des propositions à faire à nos syndiqués et collègues de travail. Mais aujourd'hui, nous ne pouvons pas nous contenter de réactions isolées, les unes après les autres. Face à l'attaque contre nos retraites menée par Nicolas Sarkozy, la CGT avait



été capable d'organiser une riposte d'ampleur, qui avait entraîné avec succès les salariés autour de nous. Aujourd'hui, nous devons faire le constat que l'action concertée de l'actuel gouvernement et du patronat mérite dix fois les réactions de 2010, et plus déterminées encore. C'est cela que nous attendons de notre fédération et de notre confédération.

Jean-Paul MACE, SNR Anancy

La semaine prochaine, les camarades de mon syndicat me demanderont ce qui aura été décidé durant ce congrès. Nous subissons tous les mêmes attaques dans nos boîtes, où nous assistons à une offensive sans précédent du capital contre le travail. Plus que jamais, nos camarades ont besoin d'un langage et d'objectifs revendicatifs clairs. Une semaine d'action est prévue fin juin, avec un temps fort le 26. Mes camarades vont me demander si cela sera sérieux ou si, comme d'habitude, chacun appellera à la grève de son côté. C'est ce que vivent nos camarades depuis plusieurs mois et il est dramatique de ne pas avoir de riposte unique de la part du monde du travail.

Une grande majorité d'entre nous détient une certaine expérience militante et les jeunes apprennent vite car la situation est dure. Afficher les valeurs de la CGT, défendre les idées de lutte de classes et de résistance n'est pas facile mais c'est

dans ces situations qu'on apprend. Nous en avons assez de ces journées d'action sans précision. Nous ne comprenons pas qu'il n'y ait même pas eu un appel à une journée de grève nationale contre le plan d'austérité de Manuel Valls. Les retraités ont organisé une manifestation contre ce plan d'austérité. Suivons cet exemple au niveau confédéral !

Organisons-nous aussi une journée de grève nationale ! Je sais que cela n'est pas facile mais il faut en passer par là pour redonner confiance à nos militants. Il faut également avoir une attitude cohérente, y compris dans nos entreprises. Il faut que la CGT ait un sursaut et montre clairement qu'elle est à l'offensive !

Christian LACOSTE, Constellium Isoire

Notre syndicat construit tous les ans des luttes, en particulier sur les salaires au moment des NAO. Nous construisons d'abord nos revendications avec nos syndiqués, nous faisons ensuite le point avec les salariés lors d'assemblées générales puis nous construisons un rapport de forces, en essayant d'unifier les syndiqués et les salariés dans la lutte. Cela nous a permis d'obtenir un talon de 42 euros en 2011, de 50 euros en 2012, de 43 euros en 2013 et de 35 euros en 2014, soit 170 euros d'augmentation de salaire sur quatre ans (+ 11 %), ce qui montre que les luttes payent.

On pense qu'il est compliqué de construire la mobilisation. Pour notre part, nous avons mené bataille pendant quatorze jours et réussi à faire revenir la direction autour de la table de négociations. Nous n'avons en effet pas d'autre solution que de lutter face au patronat.

Concernant les revendications de la CGT, il me semble qu'il faut en discuter, en particulier celle demandant un Smic à 1 700 euros bruts, qu'il faudrait expliquer et peut-être revoir. Aujourd'hui, le Smic est de 1 445 euros bruts. Or les patrons bénéficient d'exonérations sur les salaires jusqu'à 1,6 fois le Smic. Si on laisse faire les choses, il me semble que cela remettra en cause l'avenir de notre Sécurité sociale, acquise de longue date et que le patronat veut détruire. Il me semble donc important de revoir notre revendication et de demander un Smic à 1,6 fois son niveau actuel, soit 1 826 euros nets. En termes de salaire, il faut être plus ambitieux et détourner le système d'exonérations.

**Sandra RUTTER,
Legrand Strasbourg**

Je voudrais vous parler du fonctionnement de notre USTM. En début d'année, en vue de la préparation de notre congrès et de l'élaboration de notre document d'orientation, nous avons rencontré toutes nos sec-

tions et syndicats, par secteur et en lien avec les UL. Après chaque réunion, les représentants ont fait un compte-rendu.

Notre congrès s'est tenu dans un contexte très tendu, avec plusieurs luttes importantes dans notre département, comme chez Clestra dont les salariés ont réussi, après sept jours de grève totale, à faire plier leur direction, ou chez Steelcase, Soral, Lohr Industrie ou Cad-die. Nous y avons débattu de l'importance de l'USTM, ainsi que du travail en interpro avec nos UD ou UL. Le collectif existant a été renforcé en tenant compte des mêmes critères que la Fédération : chaque catégorie y est représentée et les femmes ont toute leur place dans les instances de la CGT.

Pour renforcer notre USTM, chaque membre du collectif a pour objectif de parrainer deux ou trois entreprises où la CGT est déjà représentée. Afin de répondre à leurs attentes, les membres du collectif sont acteurs à part entière de l'USTM et soutiennent le secrétaire et son adjoint dans leur engagement à rencontrer chaque section et syndicat durant les trois années de leur mandat. Nous avons aussi renforcé les collectifs formation, retraite, juridique, jeunes, ICT et créerons prochainement un collectif garages. Je fais moi-même partie du collectif formation, indispensable pour le renforcement du syndicat. Nous devons en effet impérativement former les élus afin d'avoir les outils et les moyens de faire aboutir les revendications de nos adhérents et salariés.

Dans un premier temps, nos deux objectifs sont le renforcement et la formation. L'USTM organise régulièrement des campagnes de syndicalisation. Nous constatons que certains de nos élus manquent encore d'assurance pour aller à la rencontre des ICT. Pour aider nos camarades, nous allons organiser une journée d'étude pour parler de vie syndicale, de syndicalisation et de continuité syndicale. Le collectif a

validé que chaque formation sera enrichie d'une heure sur l'importance de la continuité syndicale. En parallèle des AG des syndiqués de l'USTM, nous demandons que chaque section et syndicat tienne une AG par an dont un membre du collectif aura la responsabilité de rédiger un compte-rendu qui sera envoyé au collectif Vie syndicale de la Fédération.



Cabinets d'expertise et de Conseil engagés aux côtés des seuls élus du personnel et de leurs organisations syndicales

Nous pouvons vous assister pour :

- ▶ Favoriser la compréhension de la situation économique de l'entreprise et de son groupe d'appartenance
 - ▶ Accompagner les échanges avec les salariés et leurs organisations syndicales
 - ▶ Susciter des actions réfléchies et critiques sur les stratégies actionnariales
 - ▶ Analyser les situations de travail
 - ▶ Analyser les logiques industrielles et les choix d'investissements
- ▶ Approcher les problématiques sociétales et les logiques de territoires
 - ▶ Analyser les politiques de prévention et de gestion des risques professionnels
- ▶ Etude des politiques de rémunérations et de formation



Principales missions possibles d'assistance aux élus et représentants du personnel

(notamment art. L 2325-35, L 1233-24-1, L 1233-90-1, L 5125-1 et L 4614-12 du Code du travail) :

- ▶ **Examen annuel des comptes, des documents prévisionnels et assistance à la commission économique**
- ▶ **Examen des orientations stratégiques de l'entreprise** **Nouveau**
- ▶ **Expertises portant sur les risques graves et les projets importants**
- ▶ **Procédure d'alerte,**
- ▶ **Projet de licenciements économiques,**
- ▶ **Recherche d'un repreneur en cas de fermeture d'un site** **Nouveau**
- ▶ **Comptabilités des Comités d'Entreprise et Organisations Syndicales ; Commissariat aux comptes**
- ▶ **Analyse des stratégies économiques et sociales des groupes**
- ▶ **Assistance aux Organisation Syndicales représentatives :** **Nouveau**
 - ↪ **projet d'accord de maintien de l'emploi**
 - ↪ **projet d'accord collectif majoritaire dans le cas d'un «grand licenciement»**



METZ (siège social)

1 avenue Foch - BP 90448
57008 METZ Cedex 1
Tél : 03.87.17.32.60
Fax : 03 87 15 79 56

VICHY

78 Rue de Paris - BP 82304
03203 VICHY Cedex
Tél : 04.70.96.06.97
Fax : 04 70 31 85 05

PARIS

83, avenue Philippe Auguste
75011 Paris
Tél : 01 55 25 77 77
Fax : 01 55 25 22 46

RAPPORT DE LA COMMISSION MANDATS ET VOTES



Patrick BERNARD
Animateur de l'USTM de l'Isère

La Commission Mandats et Votes réunie hier m'a chargé de vous présenter ses travaux. Elle tient à souligner le sérieux avec lequel les délégué(e)s ont rempli les fiches de connaissance et les pré-mandats en amont du Congrès qui, conjugué avec un travail administratif important, nous permet aujourd'hui de vous livrer une image précise de la composition de ce 40ème Congrès. Notre 40ème Congrès a pour base de référence l'exercice 2012. L'évolution majeure est dans le renforcement de notre Fédération. Malgré la casse industrielle et les pertes d'emploi, notre outil CGT progresse en nombre de syndiqués. 64 974 Adhérents en 2012, et nous avons franchi la barre des 65 000, très exactement 65 434 en 2011. Nous étions, pour rappel, en 2009, 63 852. Par contre, nous subissons une perte faible mais marquante du nombre de nos syndicats : 2 281 syndicats contre 2 312 en 2009, soit 31 bases de moins. Ci-dessous, l'évolution en termes d'adhérents sur l'ensemble des

trois dernières années :

- 64 065 en 2010 ;
- 65 434 en 2011 ;
- 65 003 en 2012

En 2012, les 65 003 adhérents étaient répartis entre 52 603 FNI actifs et 12 400 FNI retraités, dont 2 700 FNI multiprofessionnels.

En 2012, nous comptons 2 281 syndicats dont 1 724 syndicats de moins de trente adhérents et 548 syndicats de plus de trente adhérents.

Les 548 syndicats de plus de 30 adhérents correspondent à 44 544 adhérents, soit 69 % de nos forces. 495 sont des syndicats locaux avec 13 429 syndiqués.

Pour la préparation de ce Congrès, 1 052 assemblées générales ou congrès se sont tenus, réunissant 17 376 syndiqués pour 2 940 syndicats.

La Commission souhaite attirer l'attention des délégués sur l'importance d'améliorer la connaissance de nos adhérents, y compris au niveau fédéral. Le Cogitiel ne profite pas d'une très bonne publicité. Pourtant, bien renseigné, c'est un très bon outil pour l'ensemble des structures. C'est par une bonne organisation que nous pouvons juger de l'état du syndicalisme et du rapport de force. Nous vous invitons vraiment à prendre le temps, de manière régulière, à renseigner le Cogitiel. Cela permet entre autre que nos syndiqués reçoivent leur journal Ensemble, lien de l'activité interpro CGT.

Le mandatement de proximité souhaité par le CEF pour notre 40ème Congrès confirme le mandatement du 39ème Congrès, à savoir un délégué pour trente adhérents, ce qui permet d'être en prise avec les syndicats.

Venons en maintenant à l'image de notre 40ème Congrès.

Nous sommes 352 délégués actifs

et 22 retraités, dont 281 délégués directs et 71 délégués groupés.

L'ensemble des voix disponibles à la fédération est de 76 382.

L'ensemble des délégués représente 54 982 voix, soit 84 % des voix disponibles à la Fédération. Ces voix seront la base de référence de tous les votes émis pendant le congrès. Avec les membres du Conseil National non délégués mais invités de droit et les invités, nous en sommes à 660 congressistes.

Nous voulons également souligner la présence de délégations internationales avec 40 représentants émanant de 27 organisations différentes de vingt pays. Nous leur souhaitons la bienvenue.

Concernant la diversité du congrès, 51 déléguées sont des femmes. La commission souligne les difficultés qui perdurent à faire participer nos camarades femmes et attire l'attention de chacun sur les efforts à fournir afin d'avoir plus de participation. Pour rappel, nous avons 38 femmes au 39ème Congrès.

Concernant la diversité professionnelle, on compte dans cette salle :

- 247 ouvriers (contre 298 au 3ème congrès).
- 78 techniciens, (contre 74) ;
- 21 employés (contre 27) ;
- 16 agents de maîtrise (contre 24) ;
- 12 cadres (contre 7) ;
- 10 ingénieurs (contre 4).

Concernant les ICTAM, il convient de souligner que nous avons à progresser là aussi sur leur participation compte tenu qu'ils prennent une place de plus en plus importante dans nos entreprises même si on enregistre une légère progression par rapport au dernier congrès. Nous notons que 51 délégués ont moins de 35 ans (52 au 39ème congrès) dont 12 ont moins de 30 ans.

La répartition des actifs et retraités est la suivante :

- 352 délégués actifs, (406 au 39ème congrès) ;
- 22 délégués retraités (28 au 39ème congrès).

196 délégués participent pour la première fois à un congrès fédéral. 86 délégués sont adhérents depuis moins de 5 ans, ce qui montre le renouvellement de notre fédération. Concernant la formation syndicale, la commission attire l'attention de

toutes et de tous sur l'importance d'avoir des syndiqués formés à tous les niveaux et pense déterminant de faire de cette question un axe prioritaire de notre vie syndicale.

Pour terminer ce compte-rendu de la commission mandats et votes, et à partir de la connaissance que nous avons eue, il convient de saluer le plus ancien délégué. Il vient de l'USTM de Montpellier : il s'agit de Michel Perraud.

Quand au plus jeune, il vient du

département du Rhône, travaille à Montabert Saint-Priest et s'appelle Emile Marcoux. Nous le saluons.

Voilà, Chers Camarades, ce que j'étais chargé de vous livrer au nom des membres de la commission



Vote du rapport mandats et votes

Inscrits : 65 382.

Pour : 64 445.

Contre : 0.

Absentions : 937.

INTERVENTION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CGT



Thierry LEPAON
secrétaire général de la CGT

D'abord bonjour à celles et ceux que je n'ai pas encore eu l'occasion de saluer. Merci à la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie pour son invitation. Elle m'est d'autant plus précieuse qu'il s'agit, vous le savez, de ma fédération.

En ce jour j'ai une pensée particulière pour nos camarades retraités. 13 millions de retraités sont appelés, en ce moment même, à manifester pour la revalorisation des pensions et retraites.

Nos camarades retraités subissent depuis plus de vingt ans une amputation considérable de leur retraites. C'est en effet la réforme Balladur qui a consacré un changement majeur : le bouleversement du mode d'indexation du calcul des retraites. Au lieu d'être basé comme précédemment sur l'évolution du salaire moyen, depuis la réforme de 1993, c'est l'indice des prix qui sert à revaloriser les pensions ainsi que les salaires dits « portés au compte », c'est-à-dire les salaires cumulés sur la base desquels s'opère la liquidation des droits.

Les autres réformes ont encore contribué à diminuer le taux de remplacement. La réforme de 2003 avait déjà repoussé en octobre la revalorisation annuelle. La non-revalorisation des pensions de retraite jusqu'en octobre 2015, annoncée par Manuel Valls, a asséné un coup supplémentaire au pouvoir d'achat des retraités. En la matière, l'accord AGIRC-ARRCO, non signé par la CGT, a créé un précédent. Il a servi d'exemple et de modèle.

La mobilisation de nos camarades retraités est non seulement légitime mais aussi salutaire pour le pays tout entier. C'est le pouvoir d'achat qui est le moteur de l'activité économique, de la croissance, de l'emploi. Ils participent donc pleinement au printemps social dont nous avons tant besoin.

Je remarque d'ailleurs qu'il y a des luttes dans les entreprises et des initiatives professionnelles, aujourd'hui à un niveau que l'on n'avait pas forcément dans le paysage il y a seulement quelques semaines ou quelques mois. Elles sont un espoir. Dans l'immense majorité des cas, ces luttes sont unitaires, les périmètres unitaires sont très différents. Elles ont toutes cependant un point commun : la CGT est la seule force à être toujours présente. Son rôle est central pour la défense des intérêts des salariés.

Ce sont ces écarts de périmètre que nous devons réduire, comme nous devons réduire l'écart entre le désir d'unité des salariés et les réalités de l'action collective. Nous le disons souvent, l'unité est un combat ; c'est une construction et il n'y a pas de raccourci. Cela n'a rien de naturel. Déjà, le 14 mai, les salariés des trois fonctions publiques participaient de ce mouvement en se mobilisant contre le gel, jusqu'en octobre 2015, du point d'indice qui sert au calcul de leur salaire. Ils su-

bissent pourtant déjà ce gel depuis trois ans.

La grande réussite de la manifestation du 22 mai de nos camarades cheminots contre le projet de loi ferroviaire et pour une autre réforme ferroviaire est un élément de confiance majeur. Toute une profession s'est massivement mobilisée à partir d'éléments structurants de la profession et d'un travail au plus près des préoccupations des salariés. Ce sont autant de points d'appui qui nourrissent et participent à la construction d'un « tous ensemble » dont nous avons tant besoin.

J'ajoute que nous pouvons remarquer de belles victoires engrangées par les salariés. Nous le disons trop souvent, à la CGT, nous ne savons pas valoriser ce que nous gagnons et ce que nous faisons. Alors sachons porter au crédit du syndicat, des syndiqués CGT agissant avec les salariés la belle victoire à Asco-métal face au requin Appolo.

Saluons la victoire historique de la réparation navale à Marseille après 503 jours d'occupation avec des perspectives d'emplois métier par métier. A chaque fois, dans des conditions différentes, la CGT a su, souvent pendant une très longue période, avec les salariés, s'opposer et proposer. C'est elle qui concrètement défend l'emploi, l'entreprise, la production et qui prouve que c'est possible.

Comment ne pas rapprocher ces belles victoires d'autre succès : celui des Fralib, de SAM Technologie ? Elles prouvent qu'il n'y a pas de fatalité. Nous ne sommes pas condamnés à être dos au mur. Dans le cas d'ALSTOM, l'action du syndicat avec les salariés, de la Fédération et de la confédération, la proposition d'un « plan C » par la CGT, ont fait bouger les lignes.

Toutes les victoires sont un encou-

agement pour les salariés qui luttent actuellement dans les départements pour préserver les sites, les entreprises et les emplois. Il y a urgence. La longue séquence électorale que nous venons de vivre et les résultats des élections municipales et européennes le démontrent. Ils ne sont que la traduction au plan électoral et politique des tendances lourdes de la vie économique et sociale du pays.

Globalement, ces scrutins sont marqués par une abstention populaire massive, la très forte poussée de l'extrême droite, le rejet du parti majoritaire au pouvoir qui ne recueille que 6 % des voix des électeurs inscrits aux européennes, enfin l'absence de redistribution à gauche des suffrages exprimés.

D'un scrutin à l'autre, nous notons une accélération des phénomènes observés et une aggravation des tendances. A regarder plus loin encore que ces résultats électoraux, c'est l'ensemble du système de représentation et d'identification dans notre société qui sont mis à mal. C'est la démocratie elle-même qui est maintenant en danger. C'est la conséquence des conditions de vie faites aux salariés, des dégâts provoqués par les politiques d'austérité en Europe, d'un capitalisme globalisé faisant fi de toutes les règles de vie sociale et démocratique.

Dans ce qui pourrait s'apparenter ou conduire à un désastre, la responsabilité du syndicalisme est immense. L'ensemble confirme la nécessité pour les salariés de prendre eux-mêmes leurs affaires en main. Eux seuls peuvent déverrouiller la situation. Eux seuls, par les rapports de force qu'ils imposeront, peuvent remettre en mouvement la société et ouvrir une période de progrès social. Plus que jamais, la situation confirme la nécessité de travailler les contenus revendicatifs pour la lutte revendicative.

En cette semaine qui sera marquée par les cérémonies commémoratives du 70ème anniversaire du débarquement, je ne peux pas m'empêcher de penser à la priorité toujours accordée, en pleine guerre, par Benoît Frachon et toute

la CGT unitaire, à la lutte revendicative pour du savon, les salaires, le ravitaillement ... La lutte syndicale prolongeait autant qu'elle épaulait et accompagnait la lutte patriotique. Les conditions n'ont évidemment rien à voir. Il y a cependant un noyau dur, un point commun : la lutte revendicative et partir des besoins immédiats pour construire les revendications.

J'ai eu l'occasion de le dire, nous sommes inscrits dans un processus de lutte. C'est le sens de la décision du dernier CCN et de sa mise en œuvre par la dernière CE confédérale, avec une journée forte de grèves et de manifestations le jeudi 26 juin, inscrite dans une semaine de déploiement vers les salariés du 23 au 27 juin.

A nous maintenant de construire. Ce n'est pas parce que toutes les conditions objectives sont réunies qu'il y a nécessairement action et mise en mouvement des salariés, nous le savons. Au contraire, le chômage de masse, les difficultés à vivre, l'arrogance de la classe dominante sont quelquefois facteurs de résignation. Lorsque seule la survie individuelle compte, il est plus difficile de solidariser et d'unifier. L'unité du salariat tient à la condition salariale elle-même et à son rapport au capital.

Pourtant, la multitude des statuts, les circuits de l'argent, l'action idéologique du patronat, les entreprises coordonnées de division, comme nous l'avons vu en Bretagne, masquent cette unité profonde de la condition salariale. Le repli corporatiste est fréquent dans les périodes de crise. Il peut accompagner l'individualisme. C'est donc à nous de surmonter ces obstacles pour construire l'unité de classe. C'est le rôle du syndicat, des fédérations, de l'interprofessionnel et de notre Confédération.

C'est aussi le sens de notre campagne sur le « coût du capital ». Elle est d'abord une campagne qui, comme toute campagne, s'inscrit dans la durée, sur le long terme. Sans cesse sur le métier nous devons et nous devons remettre l'ouvrage, approfondir, aller plus loin dans les syndicats et avec les adhérents. Cette campagne répond certes à celle du patronat et du gouvernement qui voudraient laisser à penser que notre travail aurait un « coût » alors qu'il est seul producteur de richesses et qu'il rapporte même énormément aux actionnaires, au patronat et à la bourgeoisie.

Il y a cependant encore plus que cela. Il s'agit d'armer idéologiquement le corps militant et les adhérents et de revenir au rapport fon-



damental d'exploitation. Je veux d'ailleurs saluer ici les initiatives de la Fédération pour former les adhérents et produire du matériel utile aux syndicats pour comprendre, critiquer et souvent s'opposer aux logiques patronales dans chaque entreprise. C'est cette démarche que nous devons avoir partout pour partir du concret, des comptes de l'en-

tiennent au syndicat. Proposons-les aux salariés dans chaque atelier, dans chaque service, dans chaque entreprise, et ensemble construisons le cahier revendicatif.

La Confédération, la Fédération, l'Union départementale et l'Union locale peuvent produire du matériel, mais le meilleur tract restera toujours celui fait par le syndicat

poser à la volonté du Ministre du travail de geler les seuils de dix et cinquante salariés comme le demandent les organisations patronales dans la suite du pacte dit de « responsabilité ». Le syndicat, dans tous les cas, est bien la base sur lequel repose tout l'édifice.

Ce besoin d'échanger avec les salariés, de bâtir avec eux, est d'autant plus impérieux que la Métallurgie et tous ses salariés sont au cœur du combat pour la reconquête industrielle que nous devons mener. Cette reconquête industrielle est la condition du redressement productif du pays, de la création de richesses, de la possibilité d'ouvrir une ère de progrès. C'est aussi un combat acharné contre les forces de la régression sociale, contre la financiarisation de l'économie, la spéculation, l'évasion fiscale et sociale.

Depuis plusieurs années, la CGT est engagée dans ce combat. Souvenons-nous, mes camarades, des luttes contre les fermetures des mines, des luttes contre la casse de la sidérurgie, des chantiers navals ... Souvenons-nous plus généralement des multiples luttes contre la casse industrielle dans tous les secteurs. Souvenons-nous des noms, des visages, des discours de celles et ceux qui nous parlaient des reconversions, des adaptations qu'ils disaient « nécessaires ». Ils échafaudaient même des théories fumeuses sur la société post-industrielle, la montée des services, la concentration sur le « cœur de métier ».

Faut-il parler de « l'entreprise sans usine » de Serge Tchuruk ? Aurons-nous la cruauté de leur rappeler qu'ils nous disaient que seuls l'assemblage et la production seraient éventuellement délocalisés mais que la conception, l'ingénierie, la recherche resteraient dans notre pays. Nous voyons le résultat aujourd'hui. Nous devons rappeler ce passé très récent.

Il y a en effet des responsables de la casse industrielle, de la désindustrialisation de la France. Ils sont toujours aux affaires, ils agissent toujours au plan économique, financier ou politique. Lorsque nous nous



treprise, du vécu des salariés. En effet, nous avons souvent constaté, dans une période récente, qu'il nous a manqué l'ancrage à l'entreprise, la mobilisation, sur les lieux de production, par millions, des travailleurs pour aller plus loin et même gagner. Mais il ne suffit pas de constater. Nous devons changer la situation. C'est cette réalité que nous devons transformer et ce n'est pas une simple question théorique. C'est par la pratique que nous construisons l'unité et faisons comprendre la nécessité de l'action et de l'organisation collective. C'est ce lent travail de terrain qui permet de sortir les salariés de l'enfermement dans la représentation de l'immédiat et d'élever leur niveau de conscience. C'est avec les salariés que nous devons construire les revendications. Nous le disons souvent : il n'y a pas de petite revendication. Nous avons des repères revendicatifs. Ils sont notre bien commun. Ils appar-

dent dans l'entreprise. C'est donc fondamentalement la qualité de notre vie syndicale qui est la condition de l'action. La Confédération, la Fédération ont travaillé pour donner des repères en matière d'augmentation immédiate de salaire, de créations d'emplois, de protection sociale, de développement de services publics, de politiques industrielles.

Le matériel est abondant. Les analyses, les tracts, le matériel syndical sont innombrables pour pouvoir expliquer et s'opposer au « pacte de responsabilité », aux « accords de compétitivité ». Il est souhaitable qu'ils soient retravaillés, adaptés au plus près du terrain. Ils l'ont été dans de nombreux syndicats ou organisations territoriales. L'essentiel reste toujours que les salariés se les approprient. Or ils ne le font qu'à partir de leurs aspirations, de leurs besoins, de leur vécu.

C'est aussi à partir des besoins et du vécu des salariés qu'il faut s'op-

battons contre la casse industrielle, ils sont nos adversaires. Leur prise de conscience, si elle existe vraiment, est bien récente.

Nous, nous avons agi. Dans les entreprises, nous avons lutté contre la casse, contre les délocalisations. Dans les territoires, nous nous sommes battus et nous battons toujours, souvent pendant des mois et avec un courage exemplaire pour conserver et développer l'appareil de production. Impossible de dresser la liste de toutes les entreprises dans la navale, la sidérurgie, la construction automobile et la sous-traitance Toutes celles et ceux qui se battent en savent quelque chose.

Nous avons organisé des manifestations nationales pour l'industrie et l'emploi. Eux, ils ont organisé la désindustrialisation, ils l'ont justifiée. Aujourd'hui, dans certains cas, ils constatent ses effets, un Ministère du Redressement productif a même été mis en place. S'il n'y avait pas eu de casse industrielle organisée, il n'y aurait pas besoin de redressement aujourd'hui.

Nous connaissons les effets de cette casse industrielle.

- Nous avons perdu deux millions d'emplois industriels en trente ans.
 - L'emploi industriel est passé de 26 % en 1980 à 12 % aujourd'hui alors qu'il est de 26 % en Allemagne.
 - Entre 2012 et 2013 la France a encore perdu 62 000 emplois directs et 45 000 emplois intérimaires.
- Cette année ne s'annonce pas meilleure selon les premières prévisions.

Ces chiffres masquent des réalités très diverses. Ils occultent la nature des emplois et les transformations organisationnelles dans les entreprises : l'emploi intérimaire est comptabilisé dans les services, la sous-traitance en chaîne et les externalisations ont modifié le périmètre des entreprises et des emplois industriels, etc. Globalement cependant, le recul industriel est incontestable et bien dangereux pour le bien-être général, la richesse produite dans le pays, sa capacité à former, innover, offrir un avenir à la jeunesse.

La balance commerciale de la France était excédentaire à la fin des années 90. Elle était déficitaire à nouveau de plus de 61 milliards d'euros l'année dernière. J'ajoute que ce recul de l'industrie tire vers le bas le niveau général des salaires dans l'ensemble de l'économie, généralise la précarité et fragilise la protection sociale. Ce sont quelques raisons qui nous contraignent à sans cesse remettre sur le métier la reconquête industrielle et la nécessité d'une politique industrielle.

J'ai bien parlé de « politique industrielle ». Prenons politique au sens plein du mot. C'est évidemment l'action publique, collectivement et consciemment décidée et voulue. Si le jeu du marché, de la mise en concurrence généralisée des salariés et des territoires permettait de maintenir et développer le potentiel de production industriel dans notre pays, cela se saurait et il ne serait pas nécessaire aujourd'hui de lutter pour une reconquête. L'Etat doit donc pleinement jouer son rôle pour défendre le bien commun.

Disons-le d'emblée : face aux intérêts privés, aux grands groupes, au capital, aux prédateurs et spéculateurs nous avons besoin d'un Etat acteur, d'un Etat développeur, d'un Etat stratège, ainsi que le reconnaît

un avis du Conseil Economique Social et Environnemental. Le mot planification n'est pas tabou, en particulier s'il s'agit des intérêts vitaux pour la nation, de ses secteurs stratégiques, de reconstruire ou de construire des filières. Or, nous assistons au contraire à une démission de l'Etat, des pouvoirs publics et politiques face au capital.

Même la très modeste loi dite Florange a été retoquée par le Conseil Constitutionnel alors qu'elle obligeait seulement les entreprises de plus de 1000 salariés à simplement chercher un éventuel repreneur – j'ai dit, à « chercher », pas à « trouver ». Le motif invoqué par le Conseil Constitutionnel est particulièrement important et révélateur. En général, le Conseil invoque une motivation juridique quelconque. Dans ce cas précis c'est au nom du sacro-saint droit de propriété ! Il choisit le droit de propriété contre le droit de travailler ! Nous choisissons l'inverse !

Lorsque l'indépendance nationale, les intérêts vitaux de la nation, le progrès économique et social sont en jeu, l'appropriation collective des moyens de production par la nation est légitime et nécessaire. L'Etat doit ainsi prendre une participation majoritaire dans Alstom. Il n'est pas question de choisir entre une



transnationale à base américaine ou une transnationale basée en Allemagne. Cela ne fonctionne pas comme cela. Cela se joue à échelle mondiale où les trois groupes sont en concurrence pour produire des réacteurs nucléaires ou du matériel ferroviaire en Chine, en Angle-



terre, en France et ailleurs dans le monde.

Par ailleurs le rôle d'impulsion et la place de l'Etat pour la reconquête industrielle doivent être facilités et rendus possibles par une modification radicale du cadre législatif et réglementaire, des mesures sectorielles fortes, une volonté inflexible du personnel politique.

Parmi les mesures sectorielles je n'en retiendrai que six.

1. Organiser un contre-choc emploi-formation dans l'industrie

Des entreprises licencient mais, dans le même temps, il y a de véritables trous de compétences dus aux départs en retraites et aux licenciements. Aussi bien la formation initiale sous statut scolaire, la formation initiale par apprentissage que la formation professionnelle continue doivent mobiliser les moyens pour transmettre aux jeunes et aux salariés en activité

les savoir-faire. Nous avons besoin de former des soudeurs, des électromécaniciens, des électriciens, des électroniciens, des ouvriers de maintenance, des dessinateurs ...

Les grandes entreprises doivent donc ouvrir ou rouvrir des écoles pour former apprentis et salariés. Nos lycées professionnels, technologiques et généraux, les universités et grandes écoles doivent ouvrir des sections pour répondre aux besoins de développement des savoirs et savoir-faire industriels. L'enseignement professionnel pratique doit aussi être remis à sa juste place après les diminutions d'horaires imposées ces dernières années, par exemple dans nos lycées professionnels. Pour permettre les évolutions de carrière, la lutte contre l'illettrisme s'impose en cas de besoin dans certaines entreprises. Enfin, d'une manière plus générale, le pays doit promouvoir la culture technique et technologique depuis le CAP jusqu'au doctorat.

2. Accroître l'effort de recherche et d'innovation

Il doit être porté à 3 % du produit intérieur brut au moins. A l'inverse de cet objectif, les effectifs recherche-développement ont diminué en France en 2013 : moins 138 postes de chercheurs. C'est même une des caractéristiques des plans de licenciement dans la période récente. Ils touchent particulièrement la recherche développement : c'est le cas chez Sanofi comme chez Alcatel-Lucent, PSA, Renault Trucks, le groupe Airbus, par exemple chez Astrium ...

L'investissement industriel a encore reculé de 7% en 2013 selon l'INSEE. Cela n'empêche pas les entreprises de toucher plus de 5 milliards de crédit-impôt-recherche payés par l'impôt.

3. Développer une politique cohérente de l'énergie

Nous proposons un pôle public de l'énergie pour mettre en œuvre un plan énergétique qui profite à l'industrie. Toutes les activités humaines ont besoin d'énergie, vous le savez. Vous savez aussi que les

enjeux sont très variés et nombreux : enjeu de la réponse aux besoins au niveau mondial et national, enjeu du développement, de l'indépendance nationale et du progrès, enjeu du prix contre les appétits des grands groupes, enjeu du maintien du potentiel de production et de la production, par exemple dans le raffinage, enjeu de la maîtrise publique, enjeu environnemental ...

Je salue ici les pays d'Amérique du sud qui ont desserré l'étreinte des majors et plus généralement des grands groupes pour se réapproprier leurs ressources naturelles et leurs richesses.

4. Créer un pôle public de financement du développement industriel et de l'emploi

Précisons que l'existence d'un pôle financier public ne peut pas déresponsabiliser le secteur privé et mutualiste de ses obligations dans l'économie. Il ne s'agit absolument pas que le pôle public fasse le travail qui est celui des banques et laisse ces dernières continuer à spéculer sur le Monopoly mondial avec l'argent de leurs déposants et la richesse produite par les salariés. La Banque Publique d'Investissement créée fin 2012, utile en quelques circonstances pour des entreprises en difficulté, est pour l'instant loin de répondre aux exigences et besoins de financement pour une reconquête industrielle.

5. Faire barrage à la spéculation par une réglementation des marchés financiers, une réforme fiscale et une législation dissuasive

Nous le savons, les règles comptables, la législation et les règles fiscales et sociales permettent l'évasion fiscale et sociale, la spéculation sur les marchés financiers, les placements sur des sociétés écran et dans les paradis fiscaux. Ce sont ces règles qu'il faut changer.

C'est pourtant à l'inverse que nous assistons. Bercy vient ainsi de sortir Jersey et les Bermudes de la liste des Etats dit « non coopératifs » des paradis fiscaux. Le cadre législatif et réglementaire permet la spé-

culation, la financiarisation contre la production de richesse et l'investissement productif.

6. Articuler la modernisation de l'industrie et la démocratie sociale et territoriale

Les salariés doivent pouvoir intervenir dans les choix stratégiques des entreprises sur les territoires. Le contrôle des aides publiques est indispensable ainsi que l'obligation de leur remboursement en cas de licenciement. Seule l'intervention des salariés et des moyens de contrôle sur les décisions des directions peuvent changer la donne pour défendre le potentiel industriel et le développer. Nous constatons à nouveau que si les mesures doivent être déclinées dans chaque profession pour tenir compte des spécificités, une approche interprofessionnelle est indispensable pour faire évoluer le cadre légal et réglementaire, permettre l'action de l'Etat et l'intervention des salariés. La richesse produite par les salariés doit servir à rémunérer le travail et aller à l'investissement productif. Or cette année encore, les entreprises du CAC 40 vont choyer leurs actionnaires. Elles s'appêtent à verser plus de 39 mil-

liards d'euros de dividendes au titre de l'année 2013. C'est autant de richesses produites par le travail des salariés mais qui ne va ni à la rémunération de leur travail ni à l'investissement productif.

C'est pourquoi je tiens à saluer l'exposition photo « les salariés et le travail ». Des femmes et des hommes y sont montrés dans leur travail quotidien. Il y a certes la souffrance au travail, mais ce n'est pas une fatalité. Il y a avant tout notre travail bien fait, la beauté des gestes. Une carrosserie automobile, un fuselage d'avion, du mobilier urbain, des portails, des grilles de maison individuelle ou de bâtiment public sont aussi des œuvres d'art. C'est nous qui les construisons. Il y a plus d'un siècle, la Tour Eiffel fut d'abord le symbole du siècle du fer avant de devenir le symbole de la modernité, de l'art moderne. Soyons donc fiers de nos savoirs et savoir-faire, de nos productions.

J'ajoute que cette exposition a une portée interprofessionnelle évi-

dente. Les gestes, les savoirs et savoir-faire des métallos, des soudeurs, des techniciens de maintenance et d'autres métiers sont les mêmes lorsqu'ils travaillent dans des entreprises classées dans la métallurgie que lorsqu'ils travaillent dans des entreprises de l'agroalimentaire, de l'énergie, des transports et d'autres encore.

La Confédération Générale du Travail se doit de célébrer le travail dans toutes ses dimensions. Notre travail est producteur de richesses, de beauté, de biens utiles. Nous l'opposons à la spéculation et aux jeux virtuels et souvent douteux sur les marchés financiers. C'est donc notre travail qu'il faut revaloriser, payer et reconnaître. C'est la condition d'une sortie progressiste de crise. C'est ainsi que nous ouvrons une période de progrès social. Les syndicats de la Fédération des travailleurs de la Métallurgie réunis en congrès y travaillent. Alors vive le 40^{ème} Congrès des Travailleurs CGT de la Métallurgie ! Vive la CGT !

Election de la présidence de la troisième séance

Lamia Begin (SNWM FSD Gérardmer, 88), Jérôme Lettry (Covidien, Le Pont de Claix, 38) et Pascal Guinet.



DÉBAT GÉNÉRAL (SUITE)



Thomas SEBASTIEN,
ArcelorMittal Fos-sur-Mer

Quel que soit notre syndicat, nous vivons tous les mêmes réalités sur le terrain. Nous avons donc besoin d'orientations, de cohérence et, surtout, d'une communication en phase avec notre temps. Il faut que la Confédération et la Fédération se servent de ces moyens de communication pour contrer les médias qui sont tous au service de nos ennemis. Je ne dis pas qu'il ne faut plus faire de tracts, simplement qu'il faut avoir des outils complémentaires. Aujourd'hui, le monde ouvrier vote pour le Front National, c'est-à-dire pour la haine. Est-ce cela l'avenir ? Avec les salariés, nous sommes la solution pour construire tous ensemble le monde de demain, et cela se fera par la lutte. Tous ensemble et nous gagnerons !

Jacques BUGHON,
CGT La Réunion

Je voudrais saluer tous les congressistes et souhaiter que vos travaux puissent contribuer aux luttes que nous aurons à mener ensemble, que ce soit à La Réunion ou en France métropolitaine. Je remercie

également la Fédération pour son invitation qui nous permet de participer fraternellement à vos travaux. C'est la quatrième fois que notre fédération participe ainsi à votre congrès. C'est le fruit de la coopération initiée entre nous depuis le 6 mars 2001.

Cette coopération d'autant plus nécessaire que nous avons affaire aux mêmes patrons, qu'ils s'appellent Renault, Citroën, PSA, Toyota ou ArcelorMittal. Ce sont les mêmes qui sévissent ici et chez nous, à ceci près que, pour eux, nous sommes un marché captif, pour ne pas dire réservé. Nous avons, sur ce plan, des coopérations à entreprendre et des expériences à échanger.

Le secteur de la Métallurgie à La Réunion, à part quelques entreprises telles qu'ArcelorMittal, n'est représenté que par la filière des services automobiles qui emploie aujourd'hui plus de 7 000 salariés. Ce secteur est essentiellement composé de petites entreprises et notre taux de représentativité dans la branche Services de l'Automobile est de 50%.

Nous sommes engagés dans une bataille visant à faire appliquer les mêmes acquis sociaux qu'en France métropolitaine, qui font aujourd'hui l'objet de discussions paritaires. Cette bataille nous oppose à notre patronat qui, pendant des années, a refusé d'appliquer les règles du droit du travail français ou du droit conventionnel, bien que les salariés réunionnais soient, comme vous, des citoyens français. Nous menons une bataille pour l'augmentation de la rémunération, fondée sur la satisfaction des besoins des travailleurs, dans un département où les prix des biens de consommation sont bien plus élevés qu'en France.

Enfin, nous menons une bataille plus générale pour les acquis so-

ciaux, mis à mal par l'ANI, certains signataires nous faisant porter la désespérance sociale. Nous n'avons pas de leçons à recevoir de ces syndicats qui signent avec le patronat ou le gouvernement !

De ce point de vue, notre bataille à La Réunion – championne de France toutes catégories du chômage, de la précarité et de l'exclusion – rejoint parfaitement la vôtre. Notre présence à ce congrès ne peut que renforcer cette bataille. Votre solidarité nous est chère et notre expérience face au même patronat peut être une contribution à votre propre lutte, raison de plus pour resserrer les liens qui nous unissent. Vive le 40ème congrès et qu'il donne davantage d'élan à nos luttes !

Loïc CORNEAUD,
Schneider Electric
L'Isle d'Espagnac

Le jeudi 2 avril 2010, Schneider Electric annonçait en CCE extraordinaire une nouvelle politique industrielle pour Schneider Electric Industrie (SEI) et Schneider Electric France (SEF). Elle se traduisait notamment par la restructuration et la fermeture de plusieurs sites, dont celui de Merpins, à côté de Cognac, en Charente, relocalisé sur le site d'Angoulême, situé à 50 kilomètres. Le site de Merpins venait de recevoir le prix de l'usine la plus rentable du groupe. Elle était considérée comme une vitrine pour SEF. Les salariés avaient travaillé durement afin de valoriser leur savoir-faire et optimiser techniquement leurs outils et méthodes de travail.

La première raison invoquée pour le déménagement de notre site était une économie de 5 millions d'euros par an, liée à l'infrastructure et à la limitation des déplacements, mais réalisée sur le dos des salariés qui allaient devoir faire cent kilomètres

de plus par jour, à 5 heures du matin, engendrant pénibilité, fatigue et bouleversement de leur vie sociale. Ces salariés avaient monté l'usine et, pour beaucoup, y travaillaient depuis plus de trente ans. Pour eux, comment envisager un déménagement, casser leur tissu social et laisser sur place ce qu'ils avaient construit d'un point de vue personnel et professionnel depuis tant d'années ?

Deuxième raison invoquée par la direction du groupe : occuper les mètres carrés disponibles dans le bâtiment d'Angoulême depuis la délocalisation de la production au Brésil en 2008, relocalisée depuis en Indonésie en 2011. Ces productions de moulages et traitements, soumises à des normes environnementales strictes en Europe, étaient ainsi fabriquées dans des pays que l'on allait polluer au nom de la rentabilité. Par cette manœuvre, ils mettent aussi en place un dumping social flagrant.

Suite à un mouvement de grève de quelques jours, le syndicat majoritaire sur notre site s'asseyait à la table des négociations pour discuter d'un accord de méthode avec la direction. Dès le jour de l'annonce, ils avaient à leur disposition des banderoles dénonçant la fermeture du site, ce qui prouvait leur résistance factice et leur complicité dans ce dossier.

A la suite d'une négociation orchestrée par ce syndicat et la direction, l'accord de méthode prévoyait la conservation du nombre de salariés et l'aide au déménagement ou la réhabilitation des personnes, soit le minimum syndical. Ils n'ont jamais essayé de négocier la non-délocalisation du site en dénonçant la politique industrielle basée sur du dumping social et environnemental. Ils ne se sont jamais souciés des problèmes de santé que cela engendrerait pour les salariés et nous en vivons aujourd'hui les conséquences. Ce premier accord fut dénoncé par les autres organisations du site mais un PSE fut mis en place sur les bases de l'accord de méthode.

En novembre 2012, le collectif

CGT Schneider Electric, réuni en congrès, décida d'attaquer son entreprise sur le contenu de ce PSE. En effet, le groupe est structuré en trois entités : Schneider Electric SA, la maison-mère, et ses filiales SEI et SEF. Or seuls SEI et SEF ont été pris en compte pour le calcul des indemnités, Schneider SA ne se considérant pas comme co-employeur, ce qui change la donne, le chiffre d'affaires de Schneider SA étant largement plus grand que celui de ses deux filiales. Leur défense va même jusqu'à considérer que Schneider SA n'a aucune implication dans la gestion industrielle de Schneider. Or il va de soi que dans une logique capitaliste, la structure gérant l'économie du groupe a des exigences industrielles, surtout quand le président de Schneider SA, Monsieur Tricoire, est aussi le président de SEI.

Après un long travail syndical de terrain auprès des salariés de notre usine et du reste du groupe, et à la suite d'une longue procédure retardée par les avocats de Schneider, celle-ci a abouti, le 28 septembre 2013, à un premier jugement en notre défaveur. La juge n'ayant pas tenu compte de toutes les pièces amenées au dossier, notre défense manquait sûrement de cas concrets et sa stratégie globale devrait sûrement être revue.

Seulement, nous avons pris conscience du cas de figure où nous nous trouvons. Il s'agit de reconnaître la notion de co-employeur pour les groupes rejetant leurs responsabilités. Si nous réussissons à gagner ce dossier, il pourrait en découler une jurisprudence très utile pour les prochains PSE. Dans le cadre de l'ANI, qui a redéfini à la baisse les pouvoirs des comités d'entreprise en cas de PSE, notre combat pourrait devenir un outil non-négligeable pour tous, la notion de co-employeur changeant nettement la donne quand nous ne pouvons plus nous opposer à la fermeture d'un site.

Dans le cadre du PSE, notre souci est de réétudier le dossier et de trouver des aides garantissant le financement du dossier. Nous sommes actuellement en discussion avec la fédération de la Métallurgie afin de voir si nous pouvons nous entendre sur ce point. Nous espérons que ce dossier aboutira afin de lutter contre les pratiques capitalistes des grands groupes et nous donner de nouveaux outils dans le futur.

**Huseyin DURUSOY,
Caterpillar Grenoble**

Avant 2009 et le plan de licenciements qui nous a placés sur le devant de la scène, nous étions 3 000 salariés et 90 syndiqués.



Aujourd'hui, nous ne sommes plus que 1 700 salariés mais près de 200 syndiqués. Nous y sommes parvenus grâce à un syndicalisme de proximité et à une démarche démocratique. Nous allons voir l'ensemble du personnel, dans les

ses chiens de garde, nous nous renforçons grâce à notre démarche CGT, grâce à nos valeurs et grâce à notre volonté de transformation de la société. Tout n'est qu'un débat d'idées et doit le rester. Nous sommes toujours debout et pleins

tionaux : sécurité sociale, retraite, emplois, salaires. Cette orientation est-elle adaptée aux attentes et besoins des travailleurs ? Au regard des résultats, nous ne pouvons évidemment pas le penser.

Il ne suffit pas de faire le constat de la casse des acquis sociaux, générée et impulsée par le patronat et les gouvernements successifs au service du capital. Il nous faut nous poser rapidement des questions de fond sur notre orientation. Comment peut-on prétendre impulser des luttes avec des journées d'action tous les six mois ? Comment peut-on prétendre au « tous ensemble ! » en mettant dans la rue les salariés du secteur public un jour, les salariés du secteur privé un autre jour, les retraités un troisième jour ? Comment peut-on prétendre gagner sur les grands enjeux nationaux en laissant les salariés lutter dans leur entreprise sur des revendications qui mériteraient d'être fédérées ? On peut féliciter les salariés et nos camarades de Florange, Aulnay et bien d'autres sites car ils se battent chaque jour avec les travailleurs pour défendre leurs intérêts.

Il est nécessaire et indispensable de fédérer et d'impulser des luttes puissantes et durables pour l'emploi, les salaires, les retraites, les conditions de travail car l'orientation et la stratégie de lutte engagées ces quinze dernières années plongent nos camarades et les travailleurs dans le désarroi le plus total. Ce manque de perspective dans des luttes qui devraient être fédérées au niveau national, combiné aux attaques sans précédent du capital et du gouvernement, amènent les travailleurs et les couches populaires à s'abstenir massivement lors des élections ou, pire encore, à voter contre leurs propres intérêts en votant pour l'extrême droite. Or on ne lutte pas contre l'extrême droite et le fascisme avec des seuls mots. Seules des luttes puissantes et durables, construites et fédérées, pourront faire reculer le FN, et cela est aussi de notre responsabilité.

Il est désormais temps qu'un débat national soit engagé rapidement avec l'ensemble de nos organisa-



ateliers et les bureaux, une fois par mois. Lorsqu'un accord concernant l'ensemble du personnel est à négocier, nous débattons avec les syndiqués de la position de la CGT et nous la communiquons à l'ensemble du personnel dont les trois collègues sont consultés avant la moindre signature. C'est ainsi que nous fonctionnons et l'augmentation régulière du nombre de nos syndiqués valide cette démarche.

Bien évidemment, les luttes que nous avons menées nous ont donné du crédit car seule la lutte paye dans cette société suintante d'économie libérale. Un grand nombre de salariés réalisent chaque jour, dans la douleur et à leurs dépens, que le monde du travail n'est pas une histoire d'amour. Les licenciements boursiers et économiques abusifs, les délocalisations, la sous-traitance, la précarité, les mutations abusives et toutes les formes de harcèlement et de discrimination sont là pour nous le rappeler. Malgré toutes les « tartes » que nous donne chaque jour ce système et

d'espoir. Nous ne nous laissons pas aller au fatalisme malgré la morosité ambiante et la sombre période actuelle où la gangrène brune, tapie dans l'ombre, attend son heure pour imposer son totalitarisme à la classe ouvrière et à la société dans son intégralité.

La problématique n'est évidemment pas celle de l'immigration mais celle de la répartition des richesses. Quand 10 % de la population mondiale détient 80 % des richesses mondiales, nous ne pouvons pas aller vers le progrès social. C'est pour cela que nous savons que nous allons devoir lutter toute notre vie car seule la lutte payera pour en arriver à une société plus juste, et cela à travers la démarche et les valeurs de la CGT.

**Ludovic BOUVIER,
Sevelnord Bouchain**

L'orientation engagée ces quinze dernières années, avec la stratégie du syndicalisme rassemblé, nous a conduits à des échecs successifs sur tous les grands enjeux na-

tions syndicales, à tous les niveaux (syndicats, UP, UL, UD, Fédération, Confédération), sur une réelle autocritique sur l'orientation et la stratégie de lutte de ces quinze dernières années. Il ne suffit plus de dire que «c'est difficile» ou qu'«on n'appuie pas sur un bouton». Il faut y aller ! Nous n'avons plus le choix, camarades ! Il faut avoir la volonté d'engager et de fédérer les luttes, au niveau national, et remettre en marche la machine CGT sur des revendications de classe comprises par l'ensemble des travailleurs. La CGT n'appartient pas à quelques uns qui voudraient en faire une institution avec pignon sur rue. La base doit s'exprimer et dire que « ça suffit maintenant ! ». La CGT est et doit rester un outil de lutte au service des travailleurs !

Juvénal TURPIN, Renault Trucks Bourg-en-Bresse

Même si nous sommes sous le coup d'un PSE qui prévoit la suppression de 508 de postes (1 300 avec les consultants), je voudrais tenir ici un message d'espoir et dire aux salariés de la Métallurgie de ne pas baisser les bras.

Je voudrais surtout leur dire de lutter contre le lean manufacturing. Ainsi, suite à des formations destinées à améliorer notre productivité, notre site ne compte plus que 1 400 salariés contre 2 000 voilà cinq ans. Ce n'est donc pas en améliorant la productivité que nous arriverons à créer des emplois et j'invite tout le monde à lutter contre le lean manufacturing.

Patrick BOUTROIS, USTM de Condé-sur-Noireau

Je me bats aujourd'hui pour les travailleurs victimes de l'amiante. Nous attendons toujours une décision de justice comparable à celle prise en Italie. Depuis sept ans, grâce à la bataille menée par l'UL de Condé-sur-Noireau, avons quand même réussi à faire gagner en moyenne entre 900 et 1 000 euros à des personnes en cessation d'activité anticipée dans le cadre de l'Acata. Nous nous battons aussi pour le préjudice d'anxiété. Pour le moment,

nous avons gagné l'équivalent de 8 000 euros mais dans certaines juridictions, les victimes ont obtenu 16 000 euros. Nous nous battons également contre les pertes de salaire des salariés partis dans le cadre de l'Acata. Nous demandons enfin que toutes les personnes ayant travaillé dans des lieux où l'amiante était omniprésente (fonderies, garages) puissent partir dans le cadre du dispositif Acata.

A Condé-sur-Noireau, nous perdons chaque année entre 50 et 60 camarades de moins de 62 ans. Il faut continuer à se battre et essayer de monter un collectif amiante national pour que nous puissions le faire correctement.

Marion VIDOT, Renault Grasser Mertzwiller

J'ai rejoint la CGT suite à une dépression due au harcèlement sexuel, verbal et moral que j'ai subi en 2009. L'USTM, forte de son expérience en matière de patrons anti-syndicalistes, m'a apporté tout son soutien lors de mon licenciement qui avait été autorisé par l'Inspection du travail, cela malgré mon mandat de délégué syndical

Le service juridique de l'USTM m'a écouté, ce qui m'a permis de me reconstruire. Nous avons ensuite décidé d'attaquer la décision de l'Inspecteur du travail au TGI de Strasbourg. Suite au jugement rendu en notre faveur, nous avons demandé ma réintégration après deux années de combat.

En 2012, un an après ma réintégration ont eu lieu les élections des DP et au CE, où j'ai été élue en tant que titulaire. La CGT était la seule liste syndicale. Il est difficile de s'implanter syndicalement dans les garages. Le dernier exemple en date est celui du garage Schwartz, racheté au groupe Bayer, où notre délégué syndical fait l'objet de discriminations depuis les élections DP et CE du début d'année.

L'intérêt de créer un collectif garages est de regrouper toutes les personnes isolées et de les informer de leurs droits. Pour faire vivre ce collectif, il faut travailler en lien avec les UL et les UD. Nous devons

susciter une culture syndicale totalement inexistante dans ce milieu. Il est impératif de « décomplexer » ces personnes isolées qui se contentent du peu qu'on leur laisse sans demander à obtenir d'autres acquis.

Depuis que nous entendons parler de la crise, nous avons pu constater que la définition de ce mot n'était pas la même pour le patronat et les salariés. S'il y en a un qui n'est pas complexé, c'est bien lui. Et pourtant, à travers les différents témoignages des camarades, nous nous rendons compte que les bénéficiaires restent conséquents.

Je suis contente et fière d'assister à ce congrès, plus encore en tant que représentante de la gent féminine malheureusement encore trop peu représentée.

Alain GEORGET, STX Saint-Nazaire

Je voudrais évoquer la situation des travailleurs détachés, en l'illustrant par ce que nous connaissons à Saint-Nazaire. Les chantiers navals de Saint-Nazaire emploient aujourd'hui 800 ouvriers, 800 techniciens et 600 cadres. Pour mémoire, nous étions 3 000 ouvriers voici moins de dix ans. En réalité, l'essentiel du travail ouvrier est soustraité, d'abord à des sous-traitants locaux, et de plus en plus souvent à des travailleurs détachés. Le nombre de travailleurs sous-traitants





peut aller jusqu'à 4 000, essentiellement des ouvriers. Nous travaillons souvent les uns sur les autres pour fabriquer car ferries et paquebots.

Il y a une dizaine d'années, date de début du processus, nos patrons se sont fait prendre la main dans le pot de confiture et notre syndicat a participé efficacement aux luttes des travailleurs roumains pour un logement ou un salaire dignes mais depuis, nos donneurs d'ordres ont des intermédiaires un peu mieux documentés qui arrivent à contourner la loi pour exercer cette concurrence. Pour mémoire, les cotisations sociales de ces travailleurs détachés sont payées dans leur pays d'origine et sur une partie minime de leur salaire. Surtout, ils travaillent 50 à 60 heures par semaine pour un Smic mensuel.

Nous avons des capacités d'intervention. Pour contrecarrer ces attaques, tout ce qui relève du nationalisme nous empoisonne et ne contribue qu'à renforcer la division entre les travailleurs. Comme l'a rappelé Philippe Martinez, l'internationalisme est une valeur fondamentale du mouvement ouvrier. Les travailleurs ont un intérêt commun au-delà des frontières. C'est cela qui nous permettra de nous en sortir et cela ne doit pas rester un slogan mais être une réalité dans nos pratiques quotidiennes.

**David BONNET,
Schneider Electric Merpins**

Voici deux ans, notre site a été lâché par le groupe Novelis et repris

par AIAC, un fonds d'investissement américain. Lors du rachat, il existait un projet d'investissement pour une troisième coulée continue afin d'être autonome en matière première mais notre actionnaire ne voulant pas y mettre d'argent, il est tombé à l'eau. Aujourd'hui, nous sommes en difficulté mais nous avons le sentiment que notre direction n'a aucun projet industriel concret. Elle prévoit un plan sur trois ans avec la suppression de 60 postes. Ce sont nous, les ouvriers, qui trinquons car depuis deux ans, nous n'avons pas eu d'AG et en octobre 2013, la direction a dénoncé les usages et les accords et nous demande encore de faire des efforts en perdant nos acquis. Par contre, nous avons énormément de mal à mobiliser car seule la CGT mène le combat face à la direction, avec le soutien des USTM de l'Eure et de l'Orne.

Baté Sélé KAMANGO, Proseca

Depuis sa création, l'effectif de Proseca est passé de 2 400 à 800 salariés. Nous n'y voyons pas un constat d'échec ou d'impuissance puisque nous nous saisissons de cette opportunité pour nous reconstruire et nous projeter dans l'avenir. J'ai écouté depuis hier les déclarations des camarades qui ont ciblé notre ennemi, notamment le capital, avec la complicité des lobbies financiers et des technocrates de Bruxelles. Aujourd'hui, les politiques n'existent plus. Au niveau syndical, nous restons la seule référence pour les salariés, bien que connais-

sant dans nos entreprises des situations très compliquées, car ils nous contactent toujours lorsqu'ils se trouvent en difficulté. Quelle construction souhaitons-nous pour apporter un lendemain meilleur aux salariés ? La CGT a par exemple élaboré une grille salariale démarant à 1 700 euros mais elle n'est pas appliquée dans nos entreprises. La question est donc de savoir comment nous allons mettre en place cette revendication importante dont dépend le pouvoir d'achat des salariés.

**Sabrina BIDAUD,
GFF St Bonnet de Mure**

GFF travaille dans le secteur du froid et de la climatisation. 95 % de sa clientèle est située en France. N°1 dans son secteur d'activité, l'entreprise distribue des millions de dividendes alors qu'elle rémunère ses salariés au Smic.

Le 15 mai dernier, GFF a vécu une situation tout à fait inédite. Quarante camarades, dont les secrétaires des USTM et de l'union départementale, mais aussi plusieurs salariés de l'entreprise, étaient rassemblés devant ses locaux pour des augmentations de salaire, une meilleure répartition des richesses de l'entreprise, plus de justice sociale, mais aussi par solidarité avec le délégué syndical, Gabriel Bussy. Depuis 2009, notre camarade a subi un nombre démesuré d'exactions : tentative de licenciement, injures, retenues sur salaire, envoi de lettres recommandées, sanctions disciplinaires farfelues, mises en demeure, la direction poussant la bassesse jusqu'à organiser un déjeuner avec l'ancienne compagne d'un élu CGT, ceci dans le but d'obtenir d'éventuelles informations compromettantes ou encore, lors des dernières élections professionnelles, d'éliminer toute forme de représentativité de la CGT en manipulant la répartition des salariés dans les différents collèges afin de réduire le nombre de sièges à pourvoir de manière illégale. Mais Gabrielle a résisté et résiste encore avec néanmoins des conséquences sur sa vie privée. A travers Gaby, c'est bien la CGT qui

est visée, ses valeurs, son intégrité à combattre l'injustice et pour l'intérêt de l'ensemble des salariés, sa volonté de s'opposer à la politique antisociale et de management de GFF. La répression syndicale est un élément omniprésent dans les relations de travail. Pourtant, elle est ignorée, tuée, écartée, admise par le patronat évidemment, mais aussi par le législateur.

La discrimination syndicale porte atteinte au syndicalisme. Elle vise à instaurer un climat de peur, à éviter des implantations et expressions syndicales. Porter atteinte à un délégué syndical ou à un syndiqué en le discriminant, c'est discriminer toute la CGT. Faire de la discrimination syndicale, c'est porter atteinte à la démocratie, à l'égalité entre hommes et femmes.

Le syndicalisme est aujourd'hui fondamental, plus encore dans la société dans laquelle nous vivons, où les salariés, face au désespoir et aux difficultés économiques, se tournent vers les extrêmes, comme le montrent les dernières élections. La CGT a toujours porté haut ses valeurs de défense des salariés et de leur intérêt collectif. Nous avons besoin d'une CGT forte, capable d'exprimer les revendications des salariés, capable de mettre sur la table la question du progrès social, capable de ne pas se résigner à des négociations où l'enjeu est de perdre le moins possible d'acquis durablement obtenus par les précédentes générations de syndiqués et de salariés.

Les militants CGT qui résistent sur le terrain restent isolés avec souvent pour seule issue le recours juridique. Mes collègues ont peur de se syndiquer à cause de cette persécution. Ce déni démocratique doit cesser. Nous avons besoin d'une campagne publique pour ce droit essentiel à l'expression et à la revendication.

Nous demandons qu'une motion soit adoptée lors de ce congrès afin d'apporter notre solidarité à l'ensemble de nos camarades qui sont discriminés du fait de leurs engagements syndicaux et de condamner toute forme de discrimination dans

les entreprises. Quand un militant est attaqué, c'est toute la CGT qui l'est.

Odile COQUEREAU, Thomson Angers

Depuis 1996, notre groupe a essayé de nous vendre, voire de nous donner, avec notamment le projet d'Alain Juppé visant à céder l'entreprise à Daewoo pour un franc symbolique. Durant toutes ces années, les salariés se sont battus et ont réussi à repousser ce projet. Fin 2012, Thomson a réussi à nous mettre de façon artificielle en cessation de paiement, d'où la liquidation qui s'ensuit, puis le transfert de la production au Vietnam, entraînant 350 licenciements.

Même s'ils sont parvenus à leurs fins, nous avons quand même gagné seize ans de travail grâce à la lutte. Depuis, grâce à notre action, le site a été acheté par l'agglomération angevine dans le but de le réindustrialiser. C'est une bagarre difficile qui commence mais pour les salariés, la réindustrialisation de ce site serait une sacrée victoire.

Le bilan que l'on peut en tirer, c'est que si les salariés se sont mobilisés, ils se sont heurtés à la non-volonté du gouvernement actuel de faire en sorte que de telles situations ne soient plus possibles. Lorsque l'on veut s'attaquer à un mur, on ne prend pas une petite cuiller mais des outils efficaces, c'est-à-dire

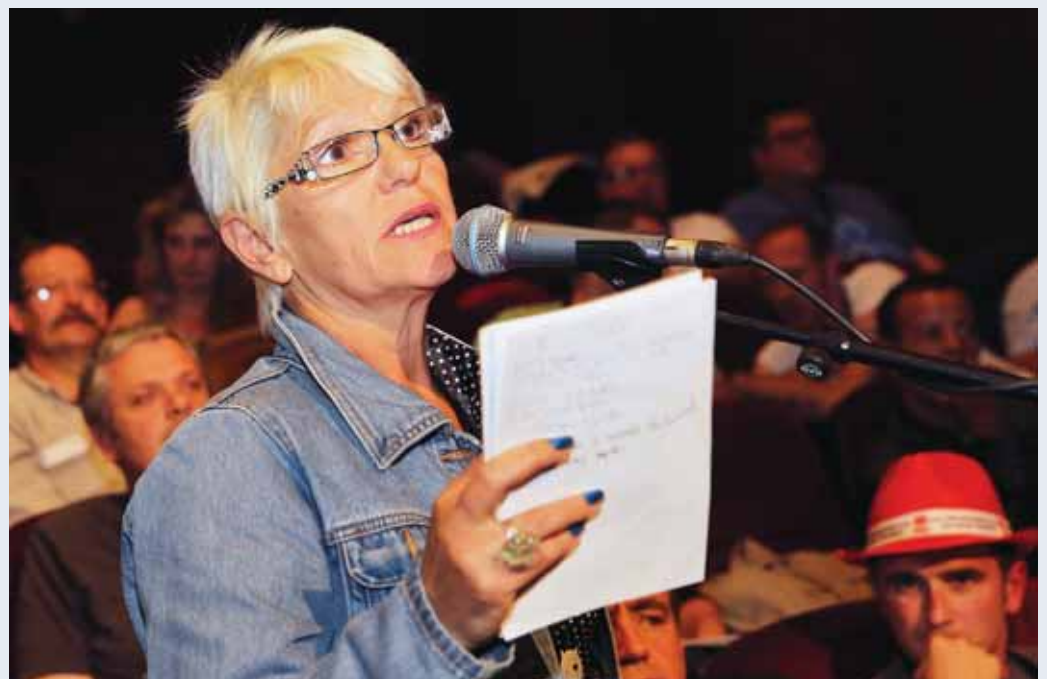
des lois qui empêchent les patrons de faire ce qu'ils veulent, comme ils le veulent, quand ils le veulent. Pour cela, il est clair que nous ne pouvons compter que sur nous pour contraindre, par la lutte, ce gouvernement à faire en sorte que le développement de l'industrie soit une réalité et pas seulement un slogan, et que le patronat soit moins arrogant. Cela passe par un rapport de forces qui ne se décrète pas mais qui se construit, non artificiellement mais en partant de nos boîtes.

Dans nos débats, des questions telles que la fédération des luttes ou la définition de perspectives ont été posées. J'espère que d'ici la fin du congrès, des perspectives et des pistes de réflexion seront apportées car le monde du travail en a besoin, et ce n'est pas l'intervention de Thierry Lepaon qui a apporté des réponses.

Que la lutte continue ! Que la lutte s'amplifie ! Tous ensemble pour que le monde du travail reprenne enfin espoir et pour que la peur change de camp !

Thomas BAUDOIN, PSA Sept-Fons

Je voudrais revenir sur un point développé par Philippe Martinez dans son rapport : la démarche démocratique. J'apprécie déjà la volonté de consulter les syndicats sur les suites à donner à la journée de juin décidée par la Confédération. Il est



cependant dommage que celle-ci n'ait pas aussi pris en compte le besoin d'une démarche démocratique participative plutôt que cette démarche délégataire qui nous cantonne, comme les autres syndicats ou partis politiques, à décider « à la place de ». Je crois que c'est aussi cela que les citoyens de notre pays ont sanctionné durant les élections par leur abstention.

Le lendemain de la manifestation, les syndicats sont invités à consulter eux-mêmes leur base. Il faudra insister pour avoir un retour sur les résultats de ces consultations, et ce malgré le peu de réponses qui risquent de nous parvenir les premières fois. L'exercice démocratique est aussi délégataire dans nos syndicats. Nous devons donc insister et consulter de manière régulière avant que cela n'entre dans les habitudes.

Par cette démarche, cela poussera nos syndicats à sortir du seul institutionnel qui prend beaucoup de place dans notre vie syndicale. Nous parlons plus souvent des réunions du CE, du CHSCT ou du CCE que des décisions à prendre dans la CGT. Cela évitera d'ailleurs les sempiternelles critiques sur le thème : mais que fait la Confédération ? Là, c'est la base qui devra décider. J'invite donc tout le monde à mettre en place dans son organisation une communication qui soit encore plus efficace et rapide.

**Laurent MASSON,
Nomel La Ferté-Fresnel**

Suite à nos NAO d'avril 2014, une grève s'est déclenchée. Après trois jours de grève suivie par 75 % des salariés, nous avons obtenu 35 euros bruts d'augmentation générale, 100 euros de plus sur notre prime de vacances et la récupération des jours de grève. Cela prouve que lorsque les salariés se mobilisent en masse, ils peuvent changer les choses.

**Jean-François MARCHAL,
ArcelorMittal Florange**

Tout le monde est au courant de la lutte que nous avons menée pour sauver notre site, en particulier sa filière liquide (hauts-fourneaux). Elle a permis de faire comprendre que la sidérurgie était une activité indispensable à toute politique industrielle. Malheureusement, le gouvernement Hollande a cédé à Mittal en acceptant un accord qui prévoit la mise sous cocon de la filière liquide de Florange. Pour autant, notre site accueille toujours entre 2 500 et 3 000 personnes. Cette capitulation du gouvernement s'est faite malgré un rapport commandité par l'UIMM, le rapport de Secafi commandité par le CCE et les conclusions d'une commission d'enquête parlementaire initiée par le groupe Front de Gauche. Elle a amené aux résultats des dernières élections où, pour la première fois, un maire Front National a été élu à Haillange.

Cette bataille a aussi amené Mittal à reculer. Nous avons ainsi obtenu qu'il investisse 180 millions sur cinq ans. Nous avons aussi obtenu qu'il maintienne les trois filières industrielles de Florange : automobile, industrie et packaging. Autre élément important : la filière liquide a été mise sous cocon et pourrait redémarrer d'ici cinq ans. Enfin, il n'y a eu aucun licenciement, même si cette décision a eu des conséquences pour les sous-traitants.

Sur l'unité syndicale, il n'y a pas à opposer le syndicalisme rassemblé au syndicalisme CGT. Les deux sont complémentaires et personne n'a fait la preuve que nous étions capables de mener la lutte seuls dans nos entreprises. Dans la nôtre, le rapport de forces a été obtenu avec une CFDT forte et une alliance, au niveau du CE, entre la CFDT et la CGC. Nous avons aussi construit un plan de formation à destination des jeunes et des élus de CE et créé un collectif jeunes.

**Pascal LE MANACH,
Renault Cléon**

En 2013, la direction de Renault nous a imposé un accord de compétitivité qui prévoit la suppression de 8 260 emplois, un quasi-blocage des salaires jusqu'en 2016 et la suppression de 21 jours de RTT. C'est donc la fin des 35 heures, en tout cas en production. Mais cela n'est pas passé comme une lettre à la poste. Nous avons fait plusieurs jours de grève mais n'avons pas eu le rapport de forces nécessaire pour faire reculer la direction. Cette lutte a malgré tout été un moment important comme nous n'en avons pas vu depuis de nombreuses années, un moment de solidarité entre militants et travailleurs. Depuis, nous avons gagné les élections professionnelles en remportant 52 % des suffrages tous collèges confondus. Notre syndicat est composé de militants combattifs, implantés dans les ateliers et les services. Pourtant, la démoralisation pèse. Elle gagne de plus en plus de travailleurs et, surtout, de militants de notre syndicat. Nous sommes par exemple de moins en moins nombreux à



participer aux manifestations, ce qui fait vraiment débat au sein de notre syndicat. Pour certains militants, la direction de la CGT souffre d'un problème de perspectives. Ils ne voient pas pourquoi notre direction n'affiche pas un ton plus combatif, pourquoi elle n'exprime pas une réelle colère contre les attaques du patronat et du gouvernement, pourquoi elle n'explique pas que le patronat et le monde du travail sont en guerre. Ils attendent que l'on propose une réponse collective de l'ensemble des travailleurs et non entreprise par entreprise.

Chez Renault nous nous sommes battus contre l'accord de compétitivité le dos au mur et nous savons qu'il nous faut une autre politique pour inverser le rapport de forces et redonner confiance à l'ensemble des militants. On nous parle constamment du « tous ensemble » mais on nous appelle à manifester séparément, alors que nous avons tous les mêmes revendications : lutter contre les licenciements, arrêter les suppressions d'emplois, augmenter les salaires, faire embaucher nos camarades précaires, etc. Il faut donc que la CGT établisse un plan de riposte en s'appuyant d'abord sur les militants. Il faut que l'ensemble de la CGT applique une politique visant à changer le rapport de forces dans une situation extrêmement difficile pour nous tous.

Marie-Laure CORDINI, ST Microelectronics Crolles

Lors des assises de l'Égalité professionnelle du 25 février dernier, nous avons pu voir l'ampleur des discriminations faites aux femmes. Leurs témoignages étaient éloquentes : discriminations sur les salaires mais aussi sur les conditions de travail. En effet, en dix ans, les maladies professionnelles reconnues ont augmenté de 91,9 % chez les hommes mais cette augmentation a été deux fois plus importante chez les femmes (+ 179,5 %).

Les femmes sont présentes dans toutes nos luttes. Elles sont partie prenante dans notre activité syndicale mais combien d'entre elles sont dans les directions syndicales ? La

direction fédérale a bien pris en compte l'importance de la place des femmes à la CGT. Maintenant, c'est aux syndicats de comprendre cette importance. Les femmes, comme les jeunes et les ICT, ne viennent pas instinctivement à la CGT. Il faut une vraie volonté de nos instances pour impulser la syndicalisation, ainsi que l'implication des femmes dans notre organisation. Pour cela, nous devons connaître leurs revendications, mais aussi les écouter et prendre en compte leurs propos. Nous voyons que quand la volonté est là, nous pouvons y arriver. Par exemple, en Isère, à la CE de l'UD, la Métallurgie est représentée par sept camarades, dont cinq femmes et pas des moindres. L'une d'entre elles est à la CE confédérale, une autre est administratrice générale de l'UD et une troisième est secrétaire générale.

Je voudrais maintenant parler des luttes. Quelles luttes voulons-nous ? Quels sont nos objectifs ? Depuis plusieurs années, nous ne faisons que perdre, ce qui démobilise les salariés et nos militants. Nous avons appris dernièrement que la Confédération proposait une journée d'action le 26 juin contre le pacte de responsabilité, mais le but est-il de se compter ou de gagner le retrait de ce pacte qui n'est qu'un cadeau au Medef ? La Confédération ne devrait-elle pas, le soir même des journées d'action, rencontrer au moins toutes les fédérations pour établir un plan de travail afin d'attendre le but recherché ? Ne faudrait-il pas aussi élaborer ce plan bien en amont afin d'informer et de convaincre déjà nos élus institutionnalisés (DP, CE, CHSCT) ? Ne faut-il pas les convaincre de l'importance des luttes pour gagner des droits nouveaux ?

Fabrice FARGHEOT, Valeo Issoire

Fin 2008, Valeo annonçait un plan de destruction d'emplois sans précédent : 5 500 dans le monde, 1 600 en France dont 49 à Issoire. Lors d'un comité central d'entreprise, en juin 2009, en pleine discussion sur le PSE qui allait frapper notre site, le directeur industriel de

Valeo Systèmes d'Essuyage, d'un ton extrêmement méprisant, s'est permis d'affirmer que si l'activité du site d'Issoire ne redémarrait pas en 2010, un nouveau PSE serait né-



cessaire à hauteur de 42 suppressions d'emplois. Ce sinistre personnage se justifiait par le fait que les pressions tarifaires orchestrées par les constructeurs devenaient insoutenables et mettaient à mal leur rentabilité. C'est parce qu'au nom du syndicat CGT Valeo Issoire, j'ai osé dénoncer publiquement les agissements des constructeurs et de Valeo que j'ai été mis à pied durant une semaine.

Tout naturellement, nous avons organisé la riposte en montant un dossier au Conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand que nous avons gagné. Valeo a fait appel de la décision de justice. Le 5 novembre dernier, tandis que nous étions très nombreux à Roanne pour la défense des libertés syndicales, la cour d'appel de Riom, dans sa grande sagesse, confirmait l'annulation de la mise à pied à mon encontre. Ce jugement stipulait qu'il était de ma responsabilité de syndicaliste d'informer les salariés des menaces qui planaient sur leur tête. Valeo, plutôt que de se consacrer aux préparatifs du réveillon de fin

d'année, avait décidé de se pourvoir en cassation pour tenter de faire annuler le jugement de la Cour d'appel. Cet acharnement orchestré à mon encontre était la suite logique du patronat pour affaiblir un militant syndical et, par dessus tout, pour tenter d'affaiblir le dernier rempart

qui a été gagné par nos camarades, c'est ce qu'on leur avait volé pendant des années. Il faut maintenant s'appuyer sur cette victoire pour aller plus loin et que pour que les discriminations de toute sorte – syndicale, sexiste, raciale – n'aient plus cours dans les entreprises.

fallait investir dans les EPI. Sa seule réponse, c'est qu'il n'y consacre pas d'argent, malgré la remontrance de l'Inspection du travail.

En septembre 2013, lors de la réunion mensuelle des DP, nous avons exprimé nos inquiétudes quant au devenir de la société, et donc la pérennité de nos emplois. J'ai pris la décision, dans l'intérêt de l'Entreprise, de solliciter un rendez-vous auprès de la banque par un courrier en date du 18 octobre 2013. Dans ce courrier, j'exprime mon souhait que la banque agisse pour donner de la respiration à la trésorerie de P2M. J'agissais pour faire avancer les choses, dans le but d'aider l'entreprise et donc de préserver nos emplois et nos droits sociaux. La banque a décliné cet entretien en rappelant l'obligation générale de discrétion et de confidentialité à laquelle elle était soumise en application de l'article L.511-33 du Code monétaire et financier.

L'employeur n'a pas apprécié cette démarche et a demandé mon licenciement à l'Inspection du travail au motif de trouble à l'image de l'entreprise, licenciement qui lui a été refusé. Avec le syndicat des métaux CGT du bassin villeneuvois, nous avons interrogé le Premier ministre de l'époque, Monsieur Ayrault, ainsi que les ministres du Redressement productif et du Travail. Notre interpellation portait sur la façon dont un DP peut exercer correctement son rôle envers ses mandants que sont les salariés s'il ne peut disposer d'un droit de regard sur la réalité économique et financière de son entreprise lorsque celle-ci compte moins de vingt salariés car ne disposant pas des droits détenus par les CE dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Seul Jean-Marc Ayrault nous a répondu, jugeant notre questionnement très intéressant. Lors du rendez-vous à l'Inspection du travail pour mon licenciement, l'Inspecteur nous a fait savoir que notre question gênait sérieusement le Ministre, qui n'a jamais répondu.

Par la suite, notre employeur a voulu nous mettre en activité partielle de décembre 2013 à fin 2014, soit



efficace et démocratique qu'est la CGT face au rouleau compresseur néolibéral et destructeur que représente Valeo.

Voici une semaine, j'ai reçu un courrier de la Cour de cassation de Paris qui indiquait que Valeo se désistait et renonçait à son pourvoi. Voilà donc l'épilogue d'un dossier judiciaire qui aura duré cinq longues années. J'invite tous les camarades qui siègent dans les comités centraux d'entreprise et comités d'entreprise européens à s'emparer de cette victoire pour contrer l'intégrisme patronal quand il s'agit d'informer les salariés sur des sujets qui ont été frappés de confidentialité par les employeurs. Pour finir, je tiens à remercier toutes les structures de la CGT pour leur soutien sans faille qui m'a permis d'affronter avec force l'anti-CGTisme primaire de nos tauliers.

Jean-Philippe COUCHET,
Ratier Figearc

Je voudrais revenir sur la question de la discrimination syndicale. Ce

J'ajoute que nous observons parmi nos militants une certaine résignation face à la multiplicité des manifestations. Thierry Lepaon a dit que la CGT était la seule organisation présente partout mais à force, n'est-elle pas nulle part ? Je me félicite des actions confédérales préparées de longue date, comme celle d'octobre, mais comment faire pour mobiliser d'ici le 29 juin ? Je pense personnellement que nous n'y arriverons pas.

Joachim DA COSTA,
P2M Bassin Villeneuvois

Je représente le syndicat CGT dit des « isolés du Val-de-Marne » dont la mission est simple : aider les plus fragiles, conserver nos droits et en conquérir de nouveaux.

Je suis salarié depuis le 6 mars 2006 en tant que fraiseur P2 au sein d'une entreprise de mécanique de précision de quinze salariés nommée P2M. J'ai été élu délégué du personnel le 15 avril 2013. Pour vous donner un ordre d'idées, dès le début, le patron a reconnu qu'il lui

six mois, à cause d'une diminution de notre carnet de commandes, tandis que je m'y suis fermement opposé, avec l'appui des salariés. Cependant, cette activité partielle n'a duré qu'un mois, du 1er au 31 décembre 2013. L'objectif du patron était simple : nous faire passer en polycompétence et polyvalence permanente sur des horaires en 2x8, voire 3x8, sans aucune contrepartie financière ni même de reconnaissance de qualification. C'est ce mépris qui a fait que le patron n'a pas obtenu l'adhésion des cadres. Pourtant, il milite, je peux vous l'assurer. Le 8 avril 2014, les DP CGT ont reçu un courrier de la commissaire aux comptes de l'Entreprise dans le cadre d'une procédure d'alerte de phase II. Dans sa note, nous avons été surpris de voir que les arguments que nous déployons depuis septembre 2013 étaient fondés et étayés par son analyse économique. Depuis le début, nous n'avons cessé de démontrer l'existence de difficultés réelles et sérieuses au sein de l'Entreprise, mis à jour leur origine, ainsi que les fautes de management.

J'ai aussi pris l'initiative de rencontrer les représentants de la Chambre de commerce et d'industrie qui se déplaçaient dans l'Entreprise ainsi, avec les SCOP (société coopérative et participative), afin de pouvoir sauver nos emplois. Nous, la CGT de P2M, voulons nous permettre le droit d'envisager l'avenir autrement. C'est ainsi que chemine, devant la carence patronale, l'idée de la reprise de notre entreprise par nous-mêmes.

Les choses s'accélérent car nous avons eu une réunion au cours de laquelle a été annoncé un dépôt de bilan. L'employeur a décidé de saisir le tribunal de commerce en vue d'une liquidation et d'un redressement judiciaire. Lors de l'audience, en ma qualité de représentant des salariés, je défendrai donc notre projet.

En un an, je dois dire que j'ai fait une formation syndicale accélérée. Je peux vous indiquer qu'au fur et à mesure de l'évolution de l'action, il y a eu besoin de discuter entre les

syndiqués CGT et nos différentes organisations car nous n'en serions pas où nous en sommes si nous n'avions pas pu prendre appui sur le syndicat, l'USTM 94 et notre Union locale CGT du bassin villeneuvois. Je propose au Congrès qu'en lien avec l'élection prud'homale, que nous voulons la plus proche possible, soit publié un tract fédéral qui s'adresse aux salariés de ces entreprises de moins de cinquante salariés concernant la menace et la fin de la démocratie sociale constituée par les DP dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Je propose au Congrès que la question des droits des DP dans les entreprises de moins de cinquante salariés et de l'extension de leurs prérogatives économiques et financières fasse l'objet d'une question prioritaire de constitutionnalité car elle constitue un trouble manifeste à l'ordre public social, comme je le vis actuellement chez P2M.

**Yalcin NAIL,
MBF Aluminium, Saint-Claude**

Quelques semaines après notre précédent congrès, notre direction voulait mettre en œuvre un PSE de 220 personnes et, en même temps, mettre en cause plusieurs acquis sociaux. Derrière ce plan, nous savions que la vraie volonté du groupe

Arche était de fermer le site à terme. Le groupe Arche est aussi propriétaire de la SAM, dans l'Aveyron. Nos camarades de la SAM étaient en lutte la semaine dernière face à des manœuvres que l'on connaît bien à Saint-Claude. J'en profite donc pour saluer leur victoire.

Dès l'annonce du PSE, en juin 2011, nous avons bloqué l'usine, arrêté les livraisons, la production et certains dirigeants ont été invités à rester sur le site pendant plusieurs jours. Vous comprendrez que l'amnistie sur les syndicalistes serait la bienvenue pour nous car une procédure judiciaire pour séquestration est toujours en cours contre plusieurs camarades et moi.

Le combat a duré cinq semaines. Blocage total de l'usine. Les revendications étaient claires dès le départ : l'annulation du PSE et le départ de l'actionnariat. Les premiers jours, tout le monde nous a ri au nez mais un vrai rapport de forces et une détermination de l'ensemble des salariés se sont mis en place. Bien évidemment, avec le soutien de toutes les instances de la CGT, nous n'avons pas cédé. Beaucoup de tentatives de diviser et casser le mouvement ont été entreprises par les autres organisations, sans succès bien sûr. Au bout de 35 jours, le groupe Arche a cédé. La boîte a été



mise en redressement judiciaire et la direction générale a été délogée. Pour les salariés et nous, nous avons gagné la première bataille (l'annulation du PSE) et avons viré ce patron voyou et crapule – les personnes le connaissant ne me contrediront pas. Mais pour gagner la guerre, il fallait trouver un repreneur et construire un avenir pérenne pour la fonderie, chose peu évidente à l'époque. Durant la période de redressement judiciaire, nous sommes passés majoritaires, ce qui n'a pas arrangé les constructeurs ni la direction provisoire du site.

Cela n'a pas été facile. Nous nous sommes heurtés à la volonté des constructeurs de fermer le site et à différents ministères, en particulier celui de l'Industrie dont l'ex-ministre Christian Estrosi était un proche ami de l'ancien actionnaire. A travers plusieurs actions menées par la CGT, le combat des salariés a été reconnu légitime par les différents protagonistes, Sarkozy et Estrosi n'étant plus au pouvoir pour soutenir leurs amis.

L'entreprise a été reprise le 1er août 2012 par le groupe CMV. Cette reprise a été accompagnée financièrement par les constructeurs PSA et Renault. Malheureusement, lors de la reprise, il y a eu un plan auquel nous n'avons pas réussi à nous op-

poser. Pour éviter que les salariés ayant perdu leur emploi partent seulement avec le minimum légal, nous avons assigné, à travers le comité d'entreprise, le groupe Arche au tribunal de grande instance pour faire reconnaître le caractère prémédité et volontaire de ce qui s'était passé chez MBF, et aussi pour faire reconnaître la holding comme co-employeur de MBF.

Le TGI de Lons-Le-Saunier a reconnu le groupe Arche comme co-employeur et l'a condamné à verser 8 millions d'euros pour financer les mesures d'accompagnement. Forcément, Arche a fait appel mais sachant qu'ils n'avaient aucune chance, ils sont venus sur le terrain de la négociation et, au final, nous avons transigé, avec l'autorisation des salariés concernés, sur une somme de 5,5 millions d'euros.

Depuis la reprise, les élus licenciés lors du plan ont été réintégrés par l'Inspectrice. Notre entreprise est devenue une société normale, avec des résultats. La nouvelle direction réinvestit dans la remise en état des infrastructures et des machines qui avaient été cannibalisées durant quatre ans par le groupe Arche.

Depuis la reprise, le climat social s'est apaisé. Un dialogue social s'est mis en place. Les salariés sont plus écoutés. Nous avons obtenu lors des NAO 2013 une hausse du

pouvoir d'achat allant de 70 euros à 120 euros par mois, et ceci à travers des augmentations générales et individuelles, une augmentation de la prise en charge de la mutuelle et diverses primes.

Les NAO 2014 sont en cours, et dans un contexte particulier. En effet, nous avons mis à profit la campagne sur le coût du capital lancée par la fédération, d'une part pour former tous nos élus afin qu'ils soient en capacité de débattre et d'expliquer aux salariés le coût du capital, d'autre part pour être plus armés lors des NAO. Je vous conseille d'utiliser et de faire connaître au maximum le petit livret sur le coût du capital de la Fédération. Il est très apprécié et vous sera utile pour vos négociations car c'est un outil qui ne plaît pas à la direction mais a un vrai poids quand il est utilisé par les élus – au passage, je tiens à remercier tous les camarades qui ont contribué à son élaboration.

Pour en finir, nous pensons que le combat mené durant treize mois a porté ses fruits. Notre société est sur la bonne voie mais nous n'avons pas assez de recul pour dire que nous avons gagné la guerre contre un ancien patron voyou, des politiques de merde et des organisations pourries et corrompues. Le combat de MBF était une bataille de l'ensemble des salariés mais d'une unique organisation qui est la nôtre : la CGT, avec toutes ses instances locales et fédérales. Les syndiqués m'ont demandé de profiter du congrès pour remercier toutes les structures de la CGT, particulièrement la fédération, pour leur soutien et leur implication pendant le conflit.





BILAN FINANCIER ET ENJEUX DES RESSOURCES FINANCIERES FEDERALES



Michel DUCRET
membre du secrétariat fédéral

Nous allons revoir ensemble, l'activité de la politique financière sur les trois années passées. Lors du précédent congrès, nous nous étions fixé plusieurs objectifs ambitieux dans le cadre du déploiement de notre activité fédérale avec, au cœur de ce dispositif, le nombre et le rôle des syndiqués de la Métallurgie. L'objectif d'atteindre les 100 000 adhérents doit rester nôtre. Cela a été annoncé dans le rapport de Philippe Martinez, une première étape importante a été franchie avec nos 65 000 adhérents et cela dans un contexte difficile que je ne développerai pas, tout le monde ici le connaît.

La Fédération a organisé sept temps forts de syndicalisation, sous forme de semaines ou de quinzaines avec des objectifs de ciblage en direction de la jeunesse, des ingénieurs cadres et techniciens et des femmes.

Ils ont été construits en parallèle des journées de mobilisation, sachant que notre démarche consiste à conjuguer l'action revendicative et la syndicalisation.

Les présentations qui vont suivre seront basées sur les exercices 2010, 2011, 2012 et un prévisionnel sur 2013, ce dernier exercice n'étant pas clos

Globalement, nous pouvons nous féliciter concernant les recettes de la Fédération puisque nous constatons une évolution positive en 2011 (+ 4,49 % soit + 223 578 euros)

Concernant l'année 2012, nous constatons une nouvelle progression des recettes de + 4,37 % soit + 227 325 euros essentiellement due aux recettes des formations syndicales notamment ECO/CE et CHSCT mais également par de nouvelles conventions de partenariat, signées avec la Fédération.

Je tiens à souligner ici, que le collectif formation syndicale a été renforcé au service des syndicats et syndiqués et donc aura fortement évolué durant cette période. Les assises nationales à Montreuil auront été un succès et demandent à ce que nous décentralisons ces assises en région. La formation DSC qui permet de débattre du rôle et la place dans la vie syndicale est en évolution, même si celle-ci pourrait être améliorée en termes de participation des camarades. Savoir être et agir CGT, c'est se former CGT, sortons des formations patronales ! Parallèlement, nous constatons également une augmentation des dépenses (+ 15,88 % en 2011) due essentiellement à la tenue du 39^{ème} congrès fédéral à Reims. Nous avons aussi une progression des dépenses hors congrès fédéral qui s'explique également par l'activité de notre fédération, passant par des détachements syndicaux supplémentaires, par la tenue d'assises et journées d'études supplémentaires (CEE, Territoires) mais également par un développement de l'activité de certains secteurs (politique revendicative, vie syndicale, unions

fédérales spécifiques). Il faut apprécier également un renforcement de notre communication fédérale pour aider les militants et les syndicats. Le remplacement du matériel de reprographie et l'amélioration du secteur communication font également partie des évolutions à prendre en compte au sein de la fédération.

Les dossiers des 5 filières mais également le livret sur l'indice INSEE ou encore le coût du capital (très appréciés par toute la CGT) font partie de ces évolutions. Il y a également les communications sur nos Unions fédérales (UFICT, UFR) ou encore notre IHS.

Vous aurez remarqué que notre site internet a connu une profonde évolution avec l'introduction de la vidéo qui contribue à une forte progression des connections (+ 30 % en moyenne).

Enfin, l'exposition photos affichée dans ce palais des congrès, le film d'ouverture, mais également les clips diffusés pendant les pauses témoignent de l'évolution de notre secteur communication qui représente une part importante de la Fédération.

Concernant l'évolution des encaissements des cotisations 2010 2012, vous constaterez un léger «coup de mou» sur les recettes notamment pour l'année 2012, ce qui impacte forcément notre budget. La tendance pour l'année 2013 est en hausse. La progression concernant la part UFR est due au travail mené par la Fédération, notamment sur les syndicats multi professionnels dans les territoires.

Sur l'évolution des cotisations 2010 2012 par quantité. En 2011, nous constatons une augmentation de la quantité des cotisations reçues par rapport à 2010 (+ 3,74%) justifiée par une progression des cotisations reçues pour l'ensemble des catégories.

En 2012, en revanche nous enregistrons une légère baisse du nombre de cotisations reçues par rapport en 2011 (-2,26%) justifiée par une baisse des cotisations reçues pour les ouvriers (1,09%) et les retraités (8,61%).

Le graphique concernant l'évolution du prix unitaire des cotisations versées à la Fédération toujours sur la même période, permet de constater une évolution permanente. La bataille sur le montant de la cotisation de 1% doit rester notre objectif. Nous voyons bien que les besoins progressent. Mais les montants de cotisations restent en moyenne aux environs de 10 euros, donc bien en dessous des décisions prises lors du précédent congrès. Malgré les difficultés liées au pouvoir d'achat, des progrès sont possibles, comme en témoignent bien souvent des discussions dans les nouvelles bases. Beaucoup de syndicats, de sections syndicales restent sur une cotisation forfaitisée. Ce qui n'est pas statutaire, encore moins équitable et ne peut répondre aux nécessités de notre syndicalisme. Le rôle du secteur de la politique financière, lors du prochain mandat, sera d'appréhender cette problématique auprès des syndicats concernés, tout en faisant le lien avec la vie syndicale. Sur le prix unitaire des cotisations encaissées par les syndicats, vous constaterez une évolution permanente, même si celle-ci n'est pas à la hauteur des besoins. Cela montre que les syndicats touchent plus avec le système Cogétise mis en place par la CGT.

Ce que je peux vous dire aujourd'hui, c'est que nous avons amplifié nos aides en direction des territoires et des départements avec notamment la tenue de conférences.

La mise en place de collectifs d'animation autour de nos projets revendicatifs, comme l'unification des conventions collectives en région, l'exemple du projet de convention collective régionale de la Rhône-Alpes doivent servir de guides.

Des journées d'études ou assises régionales autour de notre bataille sur l'industrie ont également été tenues. Tout ceci s'est effectué avec des moyens tant humains que financiers déployés par la fédération.

La mise en place d'un outil spécifique de financement, pour aider les USTM et les Collectifs régionaux avec un budget de 80 000 euros, a permis d'aider les départements demandeurs. Nous pouvons nous féliciter d'un réel déploiement de l'outil départemental, avec la construction d'une dizaine d'USTM supplémentaires depuis le 39^{ème} congrès.

La mise en place d'une commission de suivi aura permis de mettre en place des détachements syndicaux de camarades selon les décisions prises lors de notre dernier congrès. Ils sont aujourd'hui au total 31 camarades en détachement partiel ou intégral, financé par la Fédération. Malgré cette appréciation positive, on peut s'apercevoir que trop peu d'animateurs dans les départements connaissent ce dispositif d'aides aux territoires. Il existe des exemples de moyens ou de demandes de financements dans certaines régions mais celle-ci doivent être portées à la connaissance de tous.

Nous devons faire mieux et plus sur les droits syndicaux et cela à tous les niveaux. Il nous faut poursuivre notre travail avec les DSC et conquérir de nouveaux droits syndicaux dans l'ensemble de nos groupes.

La signature d'un accord sur l'exercice du droit syndical au niveau de la profession constitue une première avancée. Cela permet la participation de camarades aux négociations nationales avec l'UIMM, sans impacter le budget fédéral.

Mais nous sommes encore trop timides pour interpellier nos directions en ce sens. Il nous faut être beaucoup plus exigeants dans ce domaine, que ce soit au niveau national ou à l'échelle des territoires.

Tout au long de ce congrès, vous pourrez aller faire une visite dans notre exposition industrielle pour laquelle bon nombre de Délégués Syndicaux Centraux ont fait la démarche de débattre et proposer à leur employeur que l'entreprise participe sous diverses formes (financières ou matérielles) de façon à exposer ici notre savoir-faire dans les entreprises.

Les ressources financières négociées dans le cadre de cette expo-

sition auront permis que la fédération prenne en charge la soirée fraternelle que nous aurons jeudi soir avec un moment fort pour notre 40^{ème} congrès.

La conquête de droits nouveaux tant humains que financiers est donc posée.

Le patronat cherche à utiliser nos élus dans diverses réunions, raison de plus pour être conquérant et ne rien lâcher dans ce domaine...

Pour conclure, vous aurez compris que nous n'avons pas l'ambition d'une orientation budgétaire recroquevillée. Mais au contraire d'une politique financière téméraire et imaginative pour rester en adéquation avec notre activité. Des recettes peuvent être travaillées pour pallier aux restrictions budgétaires incontournables.

Pour cela il nous faut rester vigilants sur nos dépenses tout en étant exigeants et créatifs sur nos recettes. La politique financière aura un rôle déterminant pour ce prochain mandat avec plusieurs objectifs.

- Poursuivre le travail engagé avec le secteur de la vie syndicale, en ayant le souci d'atteindre notre objectif des 100 000 adhérents tout en tendant vers le 1 % de la cotisation.

- Construction d'un collectif de politique financière visant à informer, former nos trésoriers des syndicats notamment sur les nouvelles lois de démocratie sociale qui vont fortement bouleverser nos droits.

- Conquérir des droits syndicaux nouveaux avec l'aide des DSC et des groupes.

- Conjuguer l'exigence de notre activité revendicative avec le suivi budgétaire approprié.

Un budget qui devra prendre en compte les besoins de chacune et chacun d'entre nous.

Au final, c'est plus de recettes pour un plus grand investissement dans nos différentes activités afin de soutenir une démarche revendicative et des actions à la hauteur des enjeux. Voici mes chers camarades, la route que je vous propose de suivre pour les trois prochaines années.



RAPPORT DE LA COMMISSION FINANCIÈRE ET DE CONTRÔLE



Sylvain WERNER
président de la commission financière
et de contrôle

La CFC tient à rappeler que son rôle et sa place lui sont propres conformément aux statuts de la Fédération.

Durant notre mandat nous avons tenu nos réunions trimestriellement pour consulter, contrôler le fonctionnement de notre Fédération et pour faire des propositions. Ces réunions se sont tenues en lien avec l'équipe de la politique financière qui nous a fourni tous les documents, voire des explications dont nous avons besoin.

Après chaque réunion nous avons fait un compte-rendu. Ces documents pourront être utilisés par la nouvelle CFC pour faire la continuité de notre travail.

Chaque organisation doit alimenter un débat sur les ressources financières dont elle dispose. Cela suppose de s'interroger ensemble sur le niveau des ressources financières de notre Fédération, la part des cotisations dans les activités en lien avec le nombre de syndiqués, leur utilisation au service de notre démarche syndicale et leur contrôle.

Ce que nous voulons, c'est bien un syndicalisme qui permette aux salariés de s'organiser, pour réellement prendre leur place de manière active dans l'élaboration des actions, des revendications.

Nous avons aussi l'exigence d'un syndicalisme qui prenne en considération les aspects financiers, en s'acquittant, entre autre, du règlement des cotisations dues à Cogétise, de manière plus régulière.

Nous constatons une progression en termes de syndicalisation, mais nous ne pouvons pas nous satisfaire du temps que peuvent mettre certains syndicats à régler leurs cotisations. Même si ce n'est pas la majorité, il faut encore attendre pratiquement vingt-quatre mois pour que certains versent la totalité des FNI et des cotisations correspondantes.

En s'acquittant de leurs cotisations, les syndiqués financent l'activité et garantissent l'indépendance financière de la CGT. Cela implique que, dans chacun de nos syndicats et organisations, nous consacrons davantage de temps collectif aux questions de politique financière.

Il est nécessaire de travailler dans la confiance et la transparence, ce qui est le cas à la Fédération.

Beaucoup de travail a été accompli pour se mettre en phase avec les règles comptables exigées par les experts. Depuis notre dernier congrès, nous sommes accompagnés par un expert et un commissaire aux comptes qui suivent et valident la tenue des comptes de la FTM.

Nous connaissons le pouvoir en place, les rapports concernant la CGT et nous pensons que nos comptes sont regardés à la loupe. De multiples contraintes comptables voient le jour, dans un contexte économique difficile (pas pour tous), sans compter les pressions fiscales de plus en plus fortes.

Avec la loi dite de « démocratisation sociale », la Commission rappelle avec force la nécessité de mettre l'ensemble de nos organisations en situation de clarté par rapport aux fonds que notre fédération perçoit, afin de la sécuriser juridiquement.

Répondre à ce besoin politique de contrôle, est un acte normal de la démocratie syndicale.

Dans ce nouveau contexte, des camarades de la Commission Financière et de Contrôle, ont fait part de deux soucis :

- que la commission des candidatures rencontre les camarades susceptibles d'être à la CFC ;
- dès le début du mandat, faire une formation sur les aspects financiers. Pour continuer sur les finances, il y a des fondamentaux qui passent trop souvent au second plan, car d'autres priorités sont à gérer. La commission veut parler de :
- la collecte des cotisations syndicales ;
- la syndicalisation et le renforcement – sur ce point, au regard des syndicats qui s'impliquent dans les semaines de syndicalisation, on peut voir que nous avons un espace énorme ouvert pour renforcer le nombre de syndiqués dans notre fédération (objectif 100 000 adhérents) ;
- le développement du prélèvement automatique des cotisations et du taux à 1 % ;
- travailler à l'élaboration d'un budget et au suivi de son exécution à tous les niveaux, ce qui permet d'éviter des dérapages, voire des dépenses inutiles et les « gâchis » ;
- la question de la continuité syndicale actifs/retraités ;
- travailler des contributions et subventions diverses à travers des partenariats ;
- et, dernière chose, travailler le droit syndical partout, en demandant des moyens. Certes cela existe déjà, mais nous devons pousser plus

loin cette question dans toutes nos bases.

Cela est important pour notre Fédération, pas simplement pour elle, mais tous les moyens supplémentaires acquis servent au travail collectif, à l'ensemble des bases et structures outils qui composent la Fédération.

Contrôle observe les avancées, la qualité du travail effectué par l'équipe du secteur financier de la FTM.

Durant ces trois années, la CFC s'est impliquée dans l'élaboration des budgets et leur exécution. Compétente pour formuler toute suggestion et remarque sur la gestion et la

vailer avec nos nouvelles bases ainsi qu'avec celles qui ne l'ont pas encore fait, sur une formation afin que Cogitiel soit un outil au service des syndicats pour une plus grande précision d'information, pour construire une vraie politique financière répondant à nos besoins d'activités.

La Fédération a élaboré une brochure intitulée « donner à la CGT les moyens financiers pour les luttes » qui est un outil important pour aider nos trésoriers.

La Commission propose également de travailler au plus près avec l'inter-pro, donc les UD et les UL, où souvent nous avons des adhérents isolés avec aucune cotisation revenant à la Fédération.

La future Commission devra animer un débat sur la connaissance la plus fine possible sur les cotisations, le taux de 1 %, la syndicalisation, le renforcement, la continuité syndicale, les Pouvoirs publics, l'Europe, les institutions locales ou régionales et cela dans le cadre d'actions, d'initiatives spécifiques, sans remettre en cause notre indépendance syndicale.

Je conclurai cette intervention en remerciant Anna Poissy, la trésorière et Patrick Monnot, de la comptabilité pour leur disponibilité afin que la Commission Financière et de Contrôle assume au mieux ses responsabilités.

Vous entendrez sans doute des redites entre cette intervention, le rapport de Michel Ducret et des éléments du rapport d'ouverture présenté par Philippe Martinez, mais si répétitions il y a, c'est que nous sommes tous en phase avec les orientations, les objectifs que nous devons travailler, voire atteindre.

Nous avons une Fédération qui se porte bien et nous pouvons tous en être fiers.



Tous ces sujets, axes de travail abordés auparavant, contribuent non seulement à de meilleurs moyens financiers, mais donnent aussi de la qualité au contenu de notre activité syndicale, ainsi qu'un véritable sens à notre bataille revendicative et industrielle.

La Commission appelle les syndiqués et les syndicats à s'intéresser de plus près à la santé financière de notre organisation syndicale, de notre Fédération.

En revalorisant son rôle et sa place, la Commission Financière et de Contrôle doit être garante de la mise en œuvre de plusieurs principes :

- les moyens pour renforcer notre démarche revendicative ;
- la maîtrise collective de la gestion financière de l'organisation syndicale ;
- la solidarité financière entre organisations et syndicats CGT.

Ces principes étant rappelés, la Commission Financière et de

politique financière, la CFC a, tout au long du mandat, pu procéder à l'examen des comptes.

Après vérification et contrôle des comptes et au regard de l'ensemble de la situation financière de notre Fédération, la Commission Financière et de Contrôle peut assurer de la régularité des comptes et propose, aux congressistes, de donner Quidus à l'équipe en place pour la justesse, le sérieux et la volonté d'être encore plus efficace avec les contraintes de la loi de démocratisation sociale.

Aujourd'hui, l'élaboration du budget en lien avec nos orientations fédérales, le travail avec les collectifs fédéraux, des budgets en face de chaque collectif, font que nous maîtrisons parfaitement la vie financière de notre Fédération. La Commission constate, avec cette stratégie, la volonté d'une gestion plus rigoureuse, resserrée, et affinée des coûts de chaque initiative.

La Commission propose de tra-



DÉBAT

Benoît DALGALARRONDO, Snecma Vernon

L'USTM de l'Eure tient à remercier les syndicats de la Métallurgie, les USTM, les DSC et la direction fédérale pour avoir impulsé et mis en place un dispositif de solidarité. L'USTM de l'Eure vient d'être créée le 10 mars dernier grâce à l'implication de ses syndicats CGT de la Métallurgie. Il faut savoir que les syndicats métallurgistes de l'Eure comptent vingt-cinq bases et 280 syndiqués. Par conséquent, même si l'Union départementale est toujours présente, les moyens humains et financiers pour développer au mieux l'activité Métallurgie dans le département ne sont pas forcément là.

Par contre, nous représentons tout de même 10 % des syndiqués CGT de l'Eure et nous devons être présents et actifs. Le collectif Financement des territoires a accepté de nous donner une aide de 4 875 euros pour que nous puissions acheter du matériel indispensable pour travailler efficacement et appliquer notre plan de travail, à savoir la mise en place d'un collectif de tra-

vail Métallurgie pour aider les syndicats existants et futurs, ainsi que promouvoir auprès de l'ensemble de la CGT du territoire l'existence d'une USTM.

Cette aide servira aussi à la déclinaison de notre plan d'action régional, à la mise en place d'une campagne d'information auprès des services de l'Automobile qui s'inscrit dans la suite des élections des TPE, à mettre en place des journées d'études sur le coût du capital, sur la filière aéronautique en Normandie et, surtout, à la communication auprès des ingénieurs et cadres trop peu présents parmi nos forces.

Au nom de l'USTM 27, nous tenions à remercier l'ensemble des acteurs qui ont permis la mise en place d'un dispositif de solidarité constituant une réelle force pour les structures de petite taille comme la nôtre. Vive la solidarité ! Vive la FTM ! Vive la CGT.

Alain DELAVEAU, section FDP Fonte

Je m'agace de voir écrit le mot «charges» dans un document de la CGT. Les charges, ce n'est pas pour nous mais pour les baudets. Il faut remplacer ce terme par «cotisations sociales».

Michel DUCRET, membre du secrétariat fédéral

Bonne remarque. Ce document reprend la présentation du plan comptable traditionnel mais cela n'arrivera plus.

Election de la présidence de la quatrième séance

Philippe Verbeke (ArcelorMittal Dunkerque, 59), Anne Couturier (Renault Trucks Ufict Vénissieux) et Catherine Delaunay (SNWM Ste Gauburge, 61).



Vote du rapport mandats et votes

Inscrits : 55 184
Votants : 54 951
Exprimés : 53 930
Pour : 51 491 (95,48 %)
Contre : 2 439 (4,52 %)
Abstentions : 1 021 (1,86 %)

Qui connaît bien protège bien

Une entreprise avec une bonne complémentaire santé, ça donne la pêche...

Bien !

Top !

Cool !



Être bénéficiaire d'une complémentaire santé de qualité et adaptée à ses besoins est un bon moyen d'entretenir son dynamisme. IRP AUTO, groupe de protection sociale de la branche depuis plus de 60 ans, est le **seul organisme de référence** reconnu par les partenaires sociaux des services de l'automobile dans le cadre du **Régime Professionnel de Complémentaire Santé**. Pour répondre à vos obligations, notre complémentaire santé vous fait bénéficier d'une solution souple, au tarif le plus juste. Avec IRP AUTO votre gestion est simplifiée : vous avez un interlocuteur unique en retraite, prévoyance et santé !

Pour en savoir plus, et bénéficier de notre [offre spéciale 2014](#), rendez-vous dès aujourd'hui sur www.irkp-auto.com



SOCIÉTÉ **MÉRIC** & ASSOCIÉS

*Pour comprendre,
anticiper, proposer*

**L'expert comptable
du CE**

*Pour bâtir
des alternatives*

www.mericassocies.com



PARIS 75013
58A, rue du Dessous des Berges
01 56 59 13 50
infoparis@mericassocies.com

LYON 69007
363, rue Garibaldi
04 78 69 17 81
infolyon@mericassocies.com

INTERNATIONALE

SÉANCE

Philippe MARTINEZ, **secrétaire général de la Fédération**

L'activité fédérale au niveau européen et international est dense et nous entendons bien la poursuivre. Plusieurs d'entre vous ont d'ailleurs souligné dans leurs interventions l'importance de cette question et la pression exercée sur les salariés par les délocalisations, la mise en concurrence de sites d'un même groupe, les salariés détachés, etc. Il est donc nécessaire d'en faire plus pour casser les oppositions organisées par le patronat dans l'ensemble de nos entreprises. Le « tous ensemble », beaucoup de monde y est venu. S'il y a besoin de l'organiser en France, il est encore plus ambitieux et l'organiser aussi à l'échelle de l'Europe et de la planète.

Cette fin d'après-midi sera organisée autour de témoignages de camarades sur la situation dans leur pays et les luttes qui s'y construisent. Nous n'avons en effet pas le monopole des délocalisations et des mises en concurrence. Dans tous les pays, les patrons trouvent des salariés ailleurs, dont les salaires, les conditions et le temps de travail leur permettent de dégager plus de profits. Cette mise en concurrence, ils l'intégreront dans leur témoignage pour montrer que chacun, dans son pays, est soumis à la même pression sur les salaires et les conditions sociales.

Je tiens une nouvelle fois à remercier les camarades présents aujourd'hui. Nous allons écouter leurs témoignages, en leur demandant de traiter plus particulièrement les questions qui font l'actualité dans leur pays.

Marlene ROTH, IG Metall, Allemagne

Merci beaucoup pour votre invitation au congrès. Je remercie la FTM de me donner l'occasion de vous donner quelques informations sur deux sujets d'actualité en Allemagne : le salaire minimum et la compatibilité de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

En France, vous connaissez le Smic depuis de longues années mais en Allemagne, les syndicats ont longtemps lutté pour l'introduction d'un salaire minimum légal. Celui-ci vient d'être instauré par le nouveau gouvernement auquel participent les socio-démocrates. Je dois avouer qu'IG Metall n'a pas toujours été favorable au salaire minimum légal, d'abord parce que dans la Métallurgie, nous sommes assez forts pour négocier nous-mêmes de bons salaires avec les employeurs ; ensuite parce que nous pensons que lutter nous-mêmes pour les salaires renforce les salariés et les syndicats ; enfin, parce qu'une convention collective nous rend indépendants des décisions du gouvernement.

Mais le monde du travail a beaucoup changé. La situation est très différente d'il y a dix ou quinze ans. Dans beaucoup d'entreprises, il n'existe plus de convention collective et les salaires sont négociés individuellement. Les réformes du marché du travail ont aussi mené à des changements profonds dans les entreprises : beaucoup d'emplois réguliers ont été transformés en emplois précaires (mini-jobs, contrats à durée déterminée, intérim). Or les salariés qui ont un emploi précaire sont difficiles à syndiquer. Ainsi, dans certains secteurs, le taux de syndicalisation est très faible, avec pour conséquence que les syndicats n'y sont plus capables de négocier des conventions collectives.

Les entreprises transfèrent aussi de plus en plus de travail à des entreprises sous-traitantes qui, bien souvent, ne sont pas soumises aux mêmes conventions collectives et où les conditions de travail sont mauvaises. Tous ces développements ont mené à une énorme extension du secteur à bas salaire en Allemagne. Bien souvent, les salaires ne permettent pas aux salariés de subsister, encore moins de nourrir une famille. Depuis 2003, le nombre de salariés ayant deux, voire trois emplois, a presque doublé.

Pour cette raison, le législateur a fixé un salaire minimum pour dix secteurs (construction, gastronomie, services de soins personnels et de nettoyage...). En raison de tous les changements du marché du travail, IG Metall a lui aussi changé de position et nous nous félicitons aujourd'hui de l'instauration d'un salaire minimum légal car les salaires de quatre millions de salariés qui gagnent aujourd'hui moins de 8,50 euros par heure seront augmentés. Ainsi, l'écart de salaires entre secteurs ne s'agrandira pas et les contributions à la Sécurité sociale augmenteront, ce qui est nécessaire pour assurer les prestations sociales et investir dans les infrastructures publiques.

Le projet actuel du gouvernement est d'introduire un salaire minimum de 8,50 euros dans les secteurs sans convention collective à partir du 1er janvier 2015 et dans tous les secteurs à partir du 1er janvier 2017. Mais la loi n'est pas encore votée et il nous reste des choses à faire. Nous voulons par exemple être assurés que



le salaire minimum s'appliquera à tous les salariés sans exception. Malgré ces défis restants et malgré les critiques qui disent que le salaire minimum détruira beaucoup d'emplois, le salaire minimum représente à notre opinion une avancée considérable.

Le deuxième sujet dont je voulais vous parler est celui de la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée. Cette question est actuellement débattue dans le cadre de la préparation des négociations collectives dans la Métallurgie, qui commenceront l'année prochaine. La convention actuelle se termine en décembre 2014 et pour préparer les négociations, nous discutons actuellement avec nos adhérents dans les entreprises sur les revendications d'IG Metall.

Il existe deux revendications. La première porte sur les salaires et sera discutée en novembre prochain. La deuxième est d'ordre qualitatif.

Pour mieux connaître les besoins des salariés quant à leurs conditions de travail, IG Metall a organisé l'année passée un grand sondage. Plus de 500 000 employés y ont participé. Parmi les problèmes mentionnés par les salariés, l'un d'entre eux revêt une importance particulière. 80 % des interrogés ont exprimé une demande d'horaires de travail plus flexible selon leurs besoins individuels. Du fait de l'allongement et de la flexibilisation des horaires de travail selon les besoins des entreprises, la charge de travail a beaucoup augmenté, ce qui fait que les salariés travaillent plus longtemps et ont moins de temps libre, sachant que ces heures de travail ne sont souvent ni enregistrées, ni payées. En outre, de plus en plus de femmes travaillent à temps plein, alors qu'elles doivent aussi gérer des tâches domestiques.

Autre raison : beaucoup de salariés souhaitent obtenir une meilleure qualification professionnelle. Enfin, les moyens de communication électroniques font travailler les salariés le soir et le week-end, parfois même pendant leurs vacances, sans que ce travail soit toujours payé.

A cause de tous ces problèmes, nous discutons avec nos adhérents de la possibilité pour les salariés d'avoir plus de temps libre disponible, selon leurs besoins. Plusieurs modèles sont discutés.

- le contrat à temps plein réduit.

Le statut du salarié à temps plein ne serait pas changé mais ses heures de travail seraient réduites pour une durée déterminée et la perte de salaire serait partiellement compensée par l'employeur, si possible avec exonération fiscale pour le salarié et cotisations sociales réduites.

- l'emploi à temps partiel pour une période limitée.

Le salarié aurait le droit de reprendre son emploi à temps plein quand il le voudrait.

- l'emploi à temps partiel formation

Les heures de travail seraient réduites pour permettre au salarié de suivre une formation professionnelle ou des études à l'université.

Pour donner plus de liberté aux salariés et leur permettre



de disposer de leur temps, les comités d'entreprise peuvent jouer un rôle important. Ils doivent s'assurer que les heures travaillées sont enregistrées et payées, ce qui va sans dire mais n'est pas toujours fait. Ils devraient aussi utiliser leur droit de participation pour organiser les heures de travail selon les besoins des salariés. Enfin, ils peuvent régler, par un accord d'établissement, le droit des salariés à utiliser des heures de leur compte épargne temps pour leurs propres besoins.

Chez BMW, le Comité d'entreprise a par exemple déjà conclu avec la direction un accord d'entreprise qui permet à certains employés que le travail réalisé en dehors de l'entreprise soit enregistré et que, lorsque leurs tâches le permettent, ils puissent travailler où et quand ils le veulent, dans un cadre convenu à l'avance entre les parties.

Exactement trente ans après un premier pas vers la semaine de 35 heures, nous discutons de nouveau des horaires de travail. Il ne s'agit pas d'une réduction générale mais d'une flexibilisation dans l'intérêt des salariés. A part la flexibilisation, nous avons d'autres revendications comme le départ flexible en retraite ou une amélioration des régimes d'assurance vieillesse complémentaire.

Abdelaziz ARFAOUI, FGME UGTT, Tunisie

Je voudrais simplement décrire l'actualité de mon pays depuis les élections du 23 octobre 2011.

Le 16 février 2013, un an et trois mois après les élections, l'assassinat de Chokri Belaïd, le leader de la gauche, avait donné lieu à un risque de confrontation violente mais la plupart des acteurs politiques ont appelé à calmer le jeu et la proposition du Premier ministre, Hamadi Jebali, de former un gouvernement plus compétent avait fourni la perspective d'un changement politique qui avait absorbé une bonne partie de l'émotion.

Ce dernier avait démissionné au lendemain de l'assassinat de Chokri Belaïd en février 2013 et appelé à la formation d'un gouvernement plus compétent. Jusqu'aux élections suivantes, il avait été désavoué par son propre



parti, Ennahdha, qui s'est maintenu au pouvoir.

Cette fois, le contexte est très différent. Le 25 juillet 2013, l'assassinat du député d'opposition Mohamed Brahmi survient à un moment où le processus de transition est à bout de souffle. Ennahdha est plus que jamais décidé à rester enfermé dans le rapport de forces qui lui y est favorable, issu des élections du 23 octobre 2011 qu'il juge caduques.

Le 29 juillet 2013, la Tunisie a enterré ses enfants tués par des

groupes terroristes venus de nulle part, sans que le gouvernement ne soit capable d'arrêter les tueurs ni de les traduire en justice. Il est pour le moins regrettable que huit soldats soient morts quatre jours après l'assassinat de Mohamed Brahmi, en plein centre de Tunis et en plein jour. L'émotion provoquée après ces assassinats a décidé les partis d'opposition à franchir le pas et à demander la dissolution de la Constituante et la formation d'un gouvernement de salut national.

La Tunisie est déchirée. La moitié du pays juge illégitime l'assemblée constituante élue le 23 octobre 2011. Un tiers des Tunisiens demande le départ des membres du parti Ennahdha de la coalition au pouvoir. La démission du gouvernement est devenue une exigence depuis l'assassinat de Mohamed Brahmi. Certains accusent même Ennahdha de complicité avec le mouvement terroriste. Face à une telle crise, notre vie politique est paralysée. La situation est telle que le patronat tunisien est venu prêter main forte au puissant syndicat UGTT au sein d'un quartet réunissant également la Ligue des droits de l'Homme et l'Ordre des avocats, qui joue les médiateurs entre Ennahdha et l'opposition. Ce quartet a élaboré le 27 septembre 2013 une feuille de route de sortie de crise qui prévoit, en l'espace d'un mois, la démission du gouvernement et la composition d'un nouveau gouvernement compétent et apolitique, l'achèvement de la constitution, la création de l'instance chargée des élections et l'élaboration d'un calendrier électoral.

Le dialogue national lancé le 5 octobre sous le parrainage du quartet réunit vingt-et-un des vingt-quatre partis représentés au sein de l'assemblée constituante. C'est la mise en œuvre de la feuille de route qui prévoit la formation d'un gouvernement apolitique, ainsi que l'adoption de la Constitution et d'une loi électorale. Suite à ce dialogue national, nous avons aujourd'hui une constitution qui reflète les attentes de tous les Tunisiens, une commission indépendante chargée des élections et un gouvernement indépendant des partis

politiques, formés de technocrates. Il ne reste plus qu'à fixer la date des élections.

Concernant la sécurité, la police et l'armée ont frappé fort, en collaboration avec les services secrets algériens. On entend régulièrement parler de heurts aux frontières libyenne et algérienne mais ils ne représentent aucun danger.

Jens BUNDVAD, Nordic In, Pays Scandinaves

La crise est européenne. Des emplois ont été perdus dans tous les pays d'Europe, à l'exception peut-être de la Norvège. Les Norvégiens ont beaucoup de chance car ils ont du pétrole et un gouvernement social-démocrate progressiste. Mais la crise a frappé de plein fouet les autres pays nordiques, en particulier l'Islande qui a connu un réel désastre avec la dévaluation de sa monnaie de 50 %, une forte hausse de son taux de chômage et de son émigration. Des centaines de milliers d'emplois ont également été perdus en Suède (120 000), au Danemark (80 000) et en Finlande. Or il faut bien garder à l'esprit que nos pays sont petits. Ainsi, le Danemark, qui ne compte que 5 millions d'habitants, a perdu 150 000 emplois.

La situation est donc grave, d'autant plus que certaines sociétés ont renoué avec la croissance mais n'emploient pas davantage de travailleurs dans nos pays car elles réalisent l'essentiel de leur croissance en Chine, en Inde ou dans d'autres pays. Beaucoup de grandes sociétés ont réduit leur taille et nous devons mettre nos espoirs dans les PME.

Partout en Europe, le système social est mis sous pression. Au Danemark, la durée d'indemnisation du chômage a par exemple été réduite de moitié et le temps de travail nécessaire pour être indemnisé a doublé. Conséquence de tout cela : on est en train de miner le système de protection sociale de ce pays, et il en va de même en Suède et en Finlande.

Récemment, le premier ministre suédois a dit qu'il n'y avait pas d'avenir pour l'industrie en Suède. Tous nos camarades de Volvo, de SKF et des autres entreprises industrielles suédoises se sont alors posés des questions. La Suède est en déflation et le chômage des jeunes y atteint 25 %. Il y a donc vraiment besoin d'un changement. Il y aura plus tard cette année des élections en Suède et nous espérons sincèrement que le prochain Premier ministre sera Stefan Löfving, l'ancien président du syndicat de la Métallurgie suédois. Quand il a pris le leadership de son parti, la presse avait écrit que c'était un homme qui connaissait la réalité alors que les autres hommes politiques ne la connaissent que par leurs lectures. Nous avons donc de grands espoirs. Ce fut la même chose en mai dernier en Finlande, où le leader du syndicat des cols blancs est devenu le leader du parti social-démocrate.

Nous avons besoin que les hommes politiques comprennent la réalité de nos adhérents, de l'industrie. Malheureusement, cela n'est pas le cas partout. Il n'y a pas non plus de parti social-démocrate partout. Nous avons donc besoin d'agir, de remplacer les politiques d'austérité par des politiques de croissance, de refaire de l'industrie la base de notre société et de comprendre que l'Europe n'a pas fait ce que l'on attendait d'elle mais

offre un alibi aux partis conservateurs dans des pays comme l'Espagne, le Portugal ou la Grèce.

D'une certaine façon, les élections européennes ne sont pas une surprise, même si nous sommes toujours en état de choc face à cette vague d'extrême droite qui a touché toute l'Europe. Au Danemark, le Parti du peuple danois est ainsi devenu le premier parti lors des dernières élections européennes. En Finlande, il existe un parti baptisé « les vrais Finnois » aussi puissant que le parti social-démocrate. En Suède, on voit apparaître une droite nationaliste, ce qui est assez nouveau, avec les démocrates suédois qui ont obtenu 10 % des voix. Que ce soit en France avec le Front National, en Angleterre au Royaume-Uni, ou aux Pays-Bas avec Geert Wilders, la situation est la même partout. Le problème, c'est que certains de leurs électeurs sont nos adhérents. Si nous devons rejeter clairement les politiques de ces partis, nous devons donc ouvrir un dialogue avec ceux de nos membres qui ont voté pour eux. Nous devons expliquer que le populisme n'est pas la solution mais également écouter leurs préoccupations. Nous avons besoin d'établir un dialogue avec eux, ce qui ne sera pas chose facile car les hommes politiques pour qui ils votent sont détestables.

Ce qui reste, c'est la réalité. Nous ne pouvons pas lutter contre la crise pays par pays mais ensemble. Nous ne sommes peut-être pas toujours d'accord sur les moyens, nous avons parfois des discussions animées entre nous mais nous nous appuyons sur les mêmes bases. Nous avons besoin d'une politique d'investissement, d'une politique industrielle, d'enseignement et de formation pour tous, de financements pour les PME, d'emplois décents pour nos membres et de réaffirmer que l'Europe est la solution, non le problème. Si nous sommes divisés, nous échouerons ; si nous sommes unis, nous serons forts.

Paulo CAYRES, CNM CUT, Brésil

Le Brésil est une démocratie mais il a aussi été marqué par de nombreuses années de dictature de la bourgeoisie. Nous avons aujourd'hui un système bicaméral (Sénat et chambre des députés) et le gouvernement actuel est dirigé par le parti des travailleurs, au pouvoir depuis 2003. Il est arrivé en pouvoir en raison de l'accumulation de luttes sociales menées principalement par le mouvement syndical, en particulier celui de la Métallurgie.

Ce gouvernement est toujours en lutte car il n'a pas la majorité aux deux chambres mais nous négocions à chaque fois pour que ses décisions soient adoptées par la majorité. Au Brésil, nous nous battons pour un développement économique qui favorise la redistribution des richesses. Le néolibéralisme a en effet conduit, voici quatorze ou quinze ans, quinze millions de personnes à rechercher leur nourriture dans les détritiques. Le gouvernement brésilien actuel a vraiment changé la donne en prenant directement contact avec les travailleurs.

Le Brésil a un plan de développement baptisé « plan pour un plus grand Brésil ». Il se traduit par la mise en place d'une nouvelle politique industrielle, différente de celle menée autrefois, qui était uniquement décidée par les employeurs. Aujourd'hui, les travailleurs ont leur mot à dire et participent aux décisions.

Nous avons pour objectif le développement technologique et une stratégie de long terme. Nous avons voulu créer et fortifier les compétences critiques de l'économie nationale. Nous avons voulu augmenter la productivité, la place des technologies dans la chaîne de valeur, développer les marchés internes et externes des entreprises brésiliennes et, bien sûr, garantir un développement socialement inclusif et soutenable pour notre environnement.

Depuis qu'un métallurgiste a pris le pouvoir au Brésil, je peux dire que les métallurgistes gouvernent bien. En dix ans, le salaire minimum a augmenté de 68 %, grâce à la participation de la CUT et de la Confédération des métallurgistes. Cet accord a bénéficié à 42 millions de travailleurs.

Certains critiquent l'instauration d'un salaire minimum en disant que cela conduit à des suppressions d'emploi. Il faut donc savoir qu'avant l'arrivée au pouvoir de Lula, il y avait un million de chômeurs et qu'il n'existait pas de salaire minimum. L'instauration d'un salaire minimum a permis de créer plus de vingt millions d'emplois. Aujourd'hui, le taux de chômage du Brésil est de 4,5 %. Ce n'est donc pas la diminution des salaires mais son augmentation qui crée des emplois.

Un autre programme a fortement contribué à la croissance des revenus : la bourse des familles. Il est fondé sur l'idée que si on donne l'argent au père, il va tout dépenser ; on le donne donc à la mère. Il est soumis à deux conditions, la présentation d'un bulletin scolaire et d'un bulletin de vaccination, ce qui a eu deux conséquences : l'augmentation du nombre d'enfants à l'école et la diminution de la mortalité infantile. 6,5 millions de familles bénéficient de ce programme, dont 1,7 million vivant dans une très grande pauvreté, pour ne pas dire





dans la famine. Or Lula a connu la famine et c'est pour cela qu'il a voulu que des millions de Brésiliens en sortent. Le programme d'électrification « De la lumière pour tous » a aussi permis aux familles de consommer, ce qui a fait augmenter la consommation interne.

Le gouvernement démocratique des travailleurs n'est pas notre parti. Pour nous, c'est une base de travail. Comme nous n'avons pas réussi à faire élire tous les députés de notre parti, nous sommes obligés de nouer des alliances. Mais ce gouvernement d'alliance est comme un taureau fou qui peut à tout moment être déstabilisé.

Durant les dix dernières années, 80 % des négociations ont permis d'obtenir des augmentations salariales supérieures à l'inflation. Comme en Allemagne, le salaire minimum nous a aidé mais certains essayent de le remettre en cause. Notre revendication est maintenant de ramener le temps de travail à 40 heures par semaine mais de conserver ces augmentations. Nous demandons également la mise en place d'une convention collective nationale du travail. Nous allons en avoir dans deux entreprises importantes : Thyssen Krup et une entreprise du secteur naval.

Notre finalité est de renforcer le processus de négociation afin de garantir plus de forces pour les travailleurs et les travailleuses. Pour cela, nous devons avancer dans la participation des travailleurs aux politiques mises en place dans le cadre du plan de développement du Brésil afin de donner des garanties sociales aux travailleurs. Nous avons appris au cours des dix dernières années que les meilleurs dirigeants pour les travailleurs étaient les travailleurs eux-mêmes. Les colonels et les patrons qui ont dirigé notre pays auparavant en ont fait beaucoup moins que le gouvernement de ces dix dernières années.

Pour finir, je voudrais rappeler que, contrairement à ce qu'affirment certains médias, tout ce que fait le gouvernement n'est pas toujours erroné. Pour eux, la Coupe du Monde ou les Jeux Olympiques ne seraient pas bon pour le Brésil. Or la Coupe du Monde s'est traduite par la création de 50 000 emplois dans la construction civile, même si les médias ne parlent que des dix-sept accidents mortels survenus durant la construction des stades, oubliant les trois mille morts, les quinze mille

incapacités de travail et les sept cent mille accidents du travail enregistrés en 2013.

Nous avons conclu un accord national afin de définir les conditions de travail dans tous les lieux concernés par la Coupe du Monde. Nous ne sommes certes pas contents qu'il y ait eu des morts mais pour les stades, le patron est celui de la FIFA, qui ne s'intéresse pas aux travailleurs.

Pour finir, une phrase est apparue au Brésil : « ils ne nous représentent pas ». En effet, 50 % de la population brésilienne est noire et les femmes sont majoritaires. Or ces catégories ne sont pas représentées au Congrès. Et la plupart des critiques que reçoit Dilma Rousseff ne sont pas liées à sa politique mais au fait qu'elle soit une femme. Nous devons donc combattre pour qu'une femme puisse continuer à gouverner.

Sabina PETRUCCI, FIOM CGIL, Italie

En Italie, nous venons de connaître sept années de crise. Nous avons perdu plus d'un million d'emplois, une bonne part de notre pouvoir d'achat et avons connu une augmentation exponentielle du chômage partiel, dont le taux atteint 13 % au niveau national mais 41 % chez les jeunes (et même 54 % dans le sud du pays). Comme beaucoup d'autres pays, nous avons connu des politiques d'austérité, des coupes énormes dans les budgets sociaux, la pire réforme des retraites d'Europe, et cela fait quatre ans que les salaires de la fonction publique sont bloqués.

Quelles ont été les conséquences d'une telle situation sur les négociations collectives ? Nous avons commencé avec un accord séparé sur la convention nationale et continué avec ce qui constitue le cœur du problème italien de ces dernières années : la Fiat, dont la direction a présenté en 2011 aux syndicats des revendications conduisant à aggraver les conditions de travail, réduire les salaires, allonger la durée du travail et restreindre les droits syndicaux.

La Fiom a dit non à six revendications et a présenté des contre-propositions mais la direction de Fiat a décidé de signer un accord avec les autres syndicats. Du jour au lendemain, la Fiom, qui est la plus grande organisation industrielle d'Italie, s'est retrouvée en dehors de Fiat. Cinq de ses syndicats ont été fermés, ses délégués n'avaient plus aucun pouvoir ni droit syndical. La Fiat a même refusé de lui verser les cotisations de ses adhérents.

Nous avons donc engagé la lutte – dans l'Entreprise, dans la rue, devant les tribunaux... Finalement, la Cour constitutionnelle nous a donné raison et les délégués de la Fiom sont retournés dans l'Entreprise par la grande porte.

Nous avons pu mettre en place cette résistance uniquement grâce à nos militants et à nos délégués qui ont fait face chaque jour aux patrons et aux autres syndicats. Ils ont eu le mérite de résister et de retrouver presque tous leurs droits syndicaux, la direction de Fiat ayant refusé d'appliquer les droits syndicaux négociés au niveau de l'Entreprise. Durant cette période, la Fiom a présenté au Parlement une proposition de loi civile sur la représentation syndicale et les droits syndicaux.

Actuellement, c'est en effet le patronat qui décide des

syndicats avec lesquels signer des accords, mais cela ne peut pas marcher. Pour notre part, nous pensons qu'il n'y a qu'un seul instrument pour lever les divisions syndicales : faire décider les salariés car ce sont eux qui ont le droit de décider si un accord est juste ou non. Nous attendons encore que le Parlement italien lance la discussion sur cette proposition et les syndicats sont encore dans la division totale. Ce sont donc les patrons qui décident avec qui signer les accords.

La situation politique italienne a été marquée l'an passé par des élections qui ont tourné au cauchemar. Si la droite et les partis populistes en sont ressortis vainqueurs, c'est parce que la gauche n'a pas une idée sur la façon de sortir de la crise autrement qu'en demandant des sacrifices aux salariés. C'est dans ce contexte qu'est apparu Matteo Renzi, un homme politique jeune et dynamique qui, au nom du renouvellement, est parti à la conquête de son parti, puis du gouvernement – le troisième qui n'a pas été élu par les citoyens. Sa politique s'inspire beaucoup de celle Tony Blair et ne promet rien de bon pour la classe ouvrière. Sa première mesure fut de restituer 80 euros sur les salaires jusqu'à 25 000 euros par an (dix millions de salariés concernés). Il a commencé à s'attaquer aux syndicats en disant qu'ils étaient inutiles. Au nom de la modernité, il ne veut plus mener de discussions « interminables » avec eux. C'est donc le gouvernement qui décide, comme il vient de le faire en instaurant un nouveau contrat d'apprentissage à temps déterminé qui précarisera encore plus les travailleurs de notre pays.

Dans ce cadre, il faudrait discuter de la crise des syndicats, qui ne souffrent pas seulement d'une crise de représentation politique. Changer est nécessaire car nous sommes seuls au niveau national et le niveau européen ne nous amène pas de résultats concrets. Les salariés ont la perception que les modèles économiques génèrent des modèles sociaux qui montent les uns contre les autres, divisent le Nord et le Sud, l'Est et l'Ouest du pays. Les patrons arrivent même à faire passer des messages selon lesquels les automobiles allemandes seraient de meilleure qualité que les autres parce que fabriquées par des gens sérieux, sous-entendant ainsi que les ouvriers passeraient leur temps à rigoler sur les chaînes de montage françaises ou italiennes. Nous protestons donc contre ce message raciste et avons le devoir de défendre notre dignité.

Vous avez pris pour slogan une phrase (le futur nous appartient) que je ne partage pas totalement. Dans les conditions actuelles, le futur ne nous appartient pas ; il appartient aux marchés et aux multinationales. En Italie par exemple, Electrolux a menacé de fermer quatre usines si les salariés n'acceptaient pas une réduction de leur salaire et une augmentation de leurs temps de travail mais six mois de lutte totale on abouti à un accord syndical qui sauvera ces usines. Si nous voulons que le futur nous appartienne, il nous faut le conquérir car personne ne nous a jamais rien donné sans la lutte des salariés. Nous avons seulement la possibilité de proposer des revendications aux jeunes, aux précaires, aux chômeurs pour mener ensemble de grandes luttes qui aboutiront à des résultats. C'est à cette seule condition que le futur nous appartiendra.

Wati ANWAR, FSPMI, Indonésie

L'Indonésie est un pays en développement. Avec 245 millions d'habitants, c'est le quatrième pays le plus peuplé du monde après la Chine, l'Inde et les Etats-Unis. Il est riche en ressources naturelles, en produits agricoles et marins. Il est composé de 34 provinces et 512 régions.

La situation politique en Indonésie n'est pas bonne. Nous sommes toujours en campagne électorale pour l'élection présidentielle qui aura lieu le 9 juillet 2014. En tant que syndicalistes, nous espérons que le prochain président saura prendre soin des travailleurs et offrira à l'ensemble du peuple indonésien une vie meilleure.

Pour nous, c'est une chance de soutenir le candidat qui accédera à nos revendications, surtout celle consistant à refuser les bas salaires. Nous voulons la Sécurité Sociale pour tous car le dispositif actuel est discriminatoire, la couverture sociale limitée et orientée vers le profit. Nous avons également besoin de logements abordables et de transports publics et d'une éducation gratuite pour les enfants des travailleurs. Nous ne voulons en revanche pas de sous-traitance car les sous-traitants travaillent très longtemps et ne sont pas couverts par les accords collectifs, ce qui entraîne la destruction des syndicats. Il n'est pas facile de faire un choix mais la FSPMI se concentrera sur les besoins des travailleurs.

Je voudrais maintenant vous parler de la sous-traitance et de la façon d'organiser les sous-traitants, dont les emplois sont souvent précaires. La sous-traitance est permise en Indonésie mais seulement pour certains emplois : chauffeurs, agents de sécurité, restauration, agents de nettoyage, intérimaires des sociétés offshore. Le problème se pose lorsque l'employeur fait appel aux sous-traitants sur les chaînes de montage, ce qui va à l'encontre du droit du travail indonésien. Les salaires des travailleurs précaires ne sont en effet pas les mêmes que ceux des travailleurs en CDI. Les travailleurs précaires n'ont pas de Sécurité sociale et pas d'avenir à long terme.





Avant 2008, la FSPMI n'organisait pas les travailleurs sous-traitants car ils refusaient d'adhérer et travaillaient pour une durée déterminée. Mais depuis que l'IMF est devenu l'AGU, nous avons lancé des campagnes pour empêcher le travail précaire. Nous avons commencé à organiser ces travailleurs, surtout à Batam et à Bekasi, deux zones économiques spéciales où l'on compte beaucoup de travailleurs précaires. Nous les avons invités à rejoindre notre organisation, en faisant parfois du porte à porte, en leur rendant visite dans leurs dortoirs, pour leur expliquer l'importance d'avoir des syndicats pour défendre leur statut. Nous avons réussi à les organiser pour qu'ils deviennent des travailleurs permanents, surtout à Bekasi, où nous avons fait du lobbying auprès des officiers régionaux en leur écrivant des lettres pour demander qu'on arrête de les employer sur les chaînes de production. De ce fait, certaines entreprises n'ont plus de sous-traitants mais nous continuons à nous battre dans d'autres entreprises qui emploient toujours des travailleurs précaires et violent les lois du travail indonésiennes, ce qui est le cas de certaines entreprises d'Etat, notamment la compagnie nationale d'électricité. Nous avons organisé beaucoup de grèves car le gouvernement fait beaucoup appel aux sous-traitants. Celui-ci nous a répondu en promettant de changer le statut des travailleurs sous-traitants pour qu'ils obtiennent un contrat à durée indéterminée.

Il faut savoir que les travailleurs sous-traitants représentent près de 16 millions de personnes en Indonésie. La preuve de notre réussite, c'est que des travailleurs précaires demandent à adhérer à la FSPMI car ils ne connaissent pas leurs droits. Nous avons également essayé de rallier d'autres fédérations syndicales à notre lutte mais l'unité implique la confiance et l'oubli de nos différences. C'est ainsi que nous pourrions devenir forts et construire une compréhension mutuelle entre fédérations. C'est ce qui a eu lieu en mai 2011 avec la KSPI, la SBCI et la SPSI. Ensemble, ces fédérations ont réussi à faire augmenter le salaire minimum de 40 % à 65 % en 2012. Malheureusement, nous n'avons travaillé en-

semble qu'une année car ces confédérations avaient des intérêts divergents.

Comme le montre notre histoire, travailler ensemble dans l'intérêt des travailleurs permet de bien traiter les questions. Le 31 octobre 2013, dans le district de Bekasi a eu lieu une grève pour demander une augmentation des salaires. Les membres du FSPMI et du KSPI ont entrepris ce combat sans l'aide des deux autres confédérations et lors de cette action, dix-sept membres de ces organisations ont été sérieusement blessés par une mafia locale payée par des patrons-voyous dont l'action a été ignorée par la police. La démocratie en Indonésie est menacée par la violence exercée contre les travailleurs. Ceux-ci sont devenus des victimes alors qu'ils ne font que se battre pour leurs droits. La FSPMI espère donc qu'elle bénéficiera d'une solidarité internationale, surtout de la part de la FTM, afin d'améliorer la condition et l'éducation des travailleurs indonésiens.

Nico CUE, MWB FGTB, Belgique

Je tiens à vous saluer très fraternellement car la CGT a souvent été une référence pour les travailleurs de la FGTB. Nous avons beaucoup travaillé ensemble lors de la bataille d'ArcelorMittal et avons presque réussi à créer un lieu de négociation collective au sein de cette entreprise mais le rapport de forces ne nous étant pas favorable, nous n'y sommes pas parvenus. Ce n'est pas pour autant que le combat s'arrêtera.

Depuis les élections du 25, nous sommes les représentants de ceux qui ne veulent pas que l'on ne bascule pas dans un monde de brutalité, celui du FN, de Geert Wilders ou d'Aube Dorée, celui de cette droite qui veut régler ses comptes avec ce que la France a réussi à construire partout en Europe avec le Conseil national de la Résistance. Ce monde ne verra pas le jour si nous continuons à nous battre. Il n'y aura pas d'inversion de l'Histoire. Or l'Histoire a toujours amené du progrès social.

Nous sommes les héritiers de ce monde de progrès, des philosophes des Lumières, où la dignité humaine est présente. En tant qu'hommes de gauche et syndicalistes, nous mettons en commun la richesse produite, nos idées, l'organisation de la société et des échanges en son sein. Cette volonté est profondément partagée non seulement par nous mais aussi par d'autres camarades qui, grâce au groupe d'Annecy, commencent à croire à une Europe qui partagerait ces valeurs et non celles que l'on essaie de mettre en place, cette Europe engagée dans une révolution conservatrice qui consiste à penser que nous vivrions mieux en libéralisant tous les secteurs de l'économie. Cela n'est qu'une croyance, comme on croyait autrefois à des dieux. Or ce n'est pas avec des prières, et encore moins avec du commerce, que le Monde se transformera mais grâce à des hommes et des femmes qui s'engageront.

L'accord général sur la libéralisation des services est pour l'Europe l'ouverture totale à une sous-traitance incontrôlable. La directive Bolkenstein, que nous avons réussi à rejeter, revient sous une autre forme, en cassant toutes les conventions collectives que nous avons construites. Il faut que cela cesse, que l'on arrête de vouloir diriger l'Europe à partir de Bruxelles à travers le

TSCG, ce fameux accord qui obligera tous les gouvernements à faire valider leur budget par la Commission européenne. Qui est la Commission européenne pour valider le budget des Etats ? Elle n'est personne et les budgets des Etats sont construits par des parlements démocratiquement élus.

Evidemment, nous devons être solidaires les uns des autres, remettre le débat sur l'Europe dans une perspective de construction sociale européenne, de fiscalisation commune et de projets industriels – et sur ce point, je dois souligner les avancées enregistrées par IndustriAll. Mais à côté des projets industriels, nous avons aussi besoin d'une politique sociale, salariale et fiscale. Tout cela doit accompagner les idées européennes car sinon, on nous mettra en compétition les uns avec les autres. Or ce n'est pas pour cela que l'on a construit l'Europe mais pour éviter les guerres et faire en sorte que les pays européens coopèrent. Bannissons donc ce mot de « compétition » entre pays européens car il conduira à la mort des peuples européens.

Il faut aussi bien sûr améliorer le rapport de forces et relancer un travail d'éducation populaire. Les gens ont besoin d'espérance. En Belgique, nous avons donc décidé de lancer un mouvement intitulé « Acteurs des temps présents ». Certains disent qu'il faut combler la dette publique pour ne pas la laisser en héritage aux jeunes générations. Or depuis trente ans que l'on rembourse la dette publique, les jeunes sont dans une situation plus difficile que nous. Il faut donc que les citoyens disent qu'ils veulent être les acteurs de leur propre vie.

Nous avons lancé ce mouvement pour faire en sorte qu'il y ait plus de transversalité. Nous avons vu des agriculteurs, des professeurs d'université, des artistes, des jeunes qui veulent voler de leurs propres ailes, des avocats, des fonctionnaires, etc., et nous avons décidé de marcher ensemble pendant une semaine, partout en Wallonie. Les débats que nous avons eus dans les villages que nous avons traversés montrent bien les dégâts que cette société néolibérale cause à l'ensemble des travailleurs. Toutes ces personnes partagent les mêmes soucis. Monsanto et ArcelorMittal obéissent à la même logique : créer des dépendances pour que nous ne puissions pas être maîtres de notre futur. Nous avons donc lancé ce mouvement pour élaborer des revendications communes.

Jens Bundvad a évoqué certaines de ces revendications mais on tend parfois à oublier le rôle de la banque centrale européenne. Il faut donc absolument que les syndicats européens prennent l'initiative de remettre en cause son rôle car on ne peut pas, comme à la fin de l'année 2011, prêter aux banques 1 200 milliards d'euros à 0,75 % pour qu'elles les prêtent à des Etats tels que l'Espagne, l'Italie ou la Grèce à des taux oscillant entre 12 % et 16 %. Cela est proprement indécent.

Il existe d'autres moyens pour trouver de l'argent mais il faut pour cela une volonté politique qui fait défaut. La désespérance causée par le gouvernement Valls est énorme, y compris en Belgique, car il y avait un espoir de liquider la période Sarkozy et de passer à autre chose. Pourquoi la France a-t-elle alors fait un pas en arrière sur la taxation des transactions financières ? Il faut absolument que les opérations de spéculation ne

créent plus aucune richesse. Taxons donc les transactions financières lourdement car il y a là de l'argent à aller chercher.

Suite à la crise et aux politiques d'austérité, on compte 26 millions de chômeurs en Europe, mais cela n'est pas une fatalité pour tout le monde. Ainsi, en Angleterre, les cinq familles les plus riches du pays détiennent le même patrimoine que 12 millions d'Anglais. Cet écart est absolument indécent. Il y sera évidemment nécessaire, avec la relance industrielle, d'embaucher des personnes mais si nous n'allons pas vers une réduction collective du temps de travail, ces 26 millions de personnes ne retrouveront pas d'emploi. Les syndicats européens doivent comprendre qu'il y a là une clé importante pour revenir vers une société plus égalitaire et pour que chacun ait droit à une part de la richesse créée.

Cette réflexion doit nous amener sur le terrain de l'action et de la lutte. L'avenir nous appartient à partir d'aujourd'hui car nous voulons créer une société digne, égalitaire, transformatrice, capable de tendre la main à toutes les personnes que le capitalisme a laissées sur le bord du chemin.

Dinga SIKWEBU, NUMSA, Afrique du Sud

La NUMSA est le premier syndicat d'Afrique du Sud et le plus gros syndicat de tout le continent africain. Il regroupe des travailleurs des lignes de production automobile, du secteur des composants automobiles ou d'entreprises telles qu'Alstom ou ArcelorMittal. Malgré la récession internationale, nous avons pu accroître le nombre de nos syndiqués, qui est passé de 277 000 en 2008 à 348 000 en 2014. Je peux donc dire que l'avenir est bien de notre côté, même si la situation actuelle peut sembler morose.

Je voudrais présenter les excuses du vice-président de la NUMSA. Il aurait dû être présent parmi nous mais la NUMSA a tenu hier un comité exécutif spécial car notre syndicat avait jusqu'à hier pour répondre au Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) et lui expliquer pourquoi nous ne devons pas en être exclus.

Notre syndicat est affilié à l'ANC, ainsi qu'à une alliance avec le parti communiste sud-africain. L'Afrique du sud est une démocratie depuis vingt ans et durant toute cette période, c'est une politique néolibérale qui a été suivie et les promesses qui ont été faites à nos syndi-





Juan BLANCO, Industria CCOO, Espagne

Je suis d'accord avec les intervenants précédents pour dire que nous faisons face à une crise structurelle qui ne peut pas se comparer à celle des années 80. C'est une restructuration profonde de l'ensemble des relations économiques politiques et sociales. Dans le cas de l'Europe, ceci se concentre sur la rupture du pacte social implicite qui a existé pendant quatre décennies entre le travail et le capital et qui a garanti les conditions de vie, la citoyenneté, la santé, l'éducation et la dignité humaine. Tout ceci a été unilatéralement fracturé par le capital, dans le cadre d'une révolution conservatrice, pour porter atteinte aux conditions de vie en Europe.

Sept années de crise ont été suffisantes pour observer qu'il ne s'agissait pas que d'un problème de domino – qui a commencé en Grèce avant de se propager à l'Irlande, à l'Islande, au Portugal, à l'Espagne, à l'Italie et à l'Allemagne – mais d'une restructuration profonde des relations économiques et sociales. De ce point de vue, nous pensons qu'il n'existe pas d'issue nationale à cette crise structurelle. Je pense donc que les projets tels que ceux incarnés par les confédérations comme la CGT sont très précieux pour aller de l'avant. Il s'agit de construire un projet de rénovation de l'objet syndical qui articule niveau national et européen. L'interconnexion des relations économiques est tout à fait évidente. Il est nécessaire de concrétiser un projet syndical européen avec des éléments pratiques tels que ceux que Jens Bundvad nous a présentés : politique industrielle, investissement productif, investissements pour les PME... Tout cela est indispensable.

Nous disons cela depuis un pays où les organisations syndicales connaissent de grandes difficultés. L'Espagne compte six millions de chômeurs. 56 % des jeunes sont au chômage depuis au moins un an. Peu de gens travaillent mais nous réussissons quand même tous à manger. Une nouvelle considération du temps de travail est donc vraiment un élément de réarticulation revendicatif européen et non strictement national.

Ceci doit être mis en relation avec la crise économique qui a été utilisée pour une restructuration profonde, un châtement quasiment sadique dans un pays comme l'Espagne. Depuis hier, l'Espagne n'a plus de roi mais elle n'est pas pour autant devenue une république. La presse espagnole dit que le nouveau roi va garantir le renforcement de la démocratie en Espagne sans voter la réforme constitutionnelle. Pourtant, depuis la chute de la dictature militaire voici trente-neuf ans, la majorité de la population veut voter pour une réforme de la constitution qui date de 1978. Elle a pourtant été réformée, en lien avec la crise européenne, à travers un pacte entre les deux principaux partis espagnols, pour introduire les critères de la troïka en Espagne et rendre plus précaires les conditions de travail. Ceci a entraîné des réformes qui nous ont fait revenir trente ans en arrière, avec par exemple la loi sur l'avortement, qui a restreint les droits des femmes, ou la mise en examen de 267 syndicalistes pour avoir simplement exercé leur droit de grève lors des dernières grèves générales de 2009 et 2012.

A l'heure actuelle, il est nécessaire de dénoncer la détérioration des conditions, mais aussi de revoir le mouvement syndical. Pour nous, l'expérience a été très in-

qués n'ont pas été tenues. Le taux de chômage officiel est par exemple de 25 % mais dans les faits, il est plus proche de 40 %. Lorsque nous parlons à nos syndiqués, ils nous disent que cela suffit et que notre syndicat ne doit pas continuer à soutenir l'ANC lors des élections. Lors de notre congrès de décembre dernier, la NUMSA en a donc appelé au COSATU pour qu'elle mette un terme à son alliance avec l'ANC. Le mouvement des travailleurs en est arrivé à un point où nous devons trouver de nouvelles sources d'espoir. C'est pour cela que l'on nous a demandé d'expliquer les raisons pour lesquelles nous ne devons pas être expulsés du COSATU.

Nous avons la sensation d'avoir été trahis. Notre syndicat a le sentiment de devoir poser les questions qui fâchent. Pour nous, il est très clair que l'ANC de Nelson Mandela est passée sous le contrôle des capitalistes. La moitié des membres du comité exécutif du parti communiste sud-africain sont membres du gouvernement et sont devenus les apologues des politiques néo-conservatrices menées par le gouvernement. Nos syndiqués nous disent que cela suffit. Une lutte est à l'œuvre en Afrique du Sud et les syndicats ne doivent pas être des courroies de transmission entre partis politiques. A la NUMSA, nous pensons que nous devons représenter les intérêts de nos seuls membres.

Lorsque nos camarades de la CGT sont venus nous voir l'année dernière, nous leur avons expliqué comment trente-six mineurs ont été tués en Afrique du Sud. Ils étaient en grève et notre position est qu'il n'y pas de place pour la brutalité policière dans une démocratie comme la nôtre. A l'heure actuelle, cela fait six mois que les mineurs sont en grève et leur revendication porte sur un salaire mensuel minimum de 1 500 euros.

En conclusion, on peut avoir l'impression qu'il n'y a que des causes de désespoir mais l'avenir nous appartient. Les mesures d'austérité que vous connaissez actuellement en Europe, cela fait trente ans que le FMI et la Banque mondiale nous les imposent et ce que nous avons pris, c'est que si nous ne luttons pas contre ces pouvoirs, nous ne les mettrons pas en échec. Comme le dit la chanson : stand up for your rights, don't give up the fight !

téressante puisque nous avons vu, durant ces années de crise, une convergence entre mouvements sociaux – syndicaux et citoyens. Lors des dernières élections européennes, en Espagne, les partis situés à la gauche du Parti socialiste sont passés de deux à onze députés. Ceci nous invite à faire attention car les générations qui sont nées sous un Etat-Providence vont avoir des réactions politiques contre cette détérioration et proposer des options différentes.

Dans certains endroits, le populisme de la droite va entraîner des mobilisations ou des difficultés d'organisation sociales. Dans d'autres cas, il y aura de nouvelles conditions d'organisation. Tout ceci offre un espace de réflexion au syndicalisme. Il est temps de penser à la façon d'offrir de nouvelles conditions d'organisation et de convergence en toute liberté et en coopération avec cette volonté de réforme qui s'exprime de manière empirique. Nous connaissons les conditions du bien-être récent, ainsi que les conditions actuelles. Par conséquent, le terrain concret pour la lutte politique sur ces conditions est idéalement placé.

Notre histoire est celle d'un syndicalisme modeste qui ne représente pas l'ensemble de la citoyenneté, qui n'aspire même pas à l'être, mais qui aspire à être un élément clé pour l'amélioration des conditions de vie et des droits des citoyens dans une Europe qui ne crée pas d'euroseptiques mais des citoyens qui veulent des conditions de vie meilleures et qui sont disposés à lutter pour ces droits en dehors de leurs frontières, en raison de la mondialisation des droits.

Selçuk GÖKTAS, Birllesik Metal-IS, Turquie

Comme vous le savez, le peuple opprimé de Turquie résiste contre les politiques répressives du gouvernement qui s'aggravent chaque jour. La recherche de toujours plus de bénéfiques et l'attitude du gouvernement turc ont entraîné la mort de 301 travailleurs, selon les statistiques officielles. J'aimerais vous demander de respecter une minute de silence pour les travailleurs qui ont perdu la vie dans le Monde et à Soma.

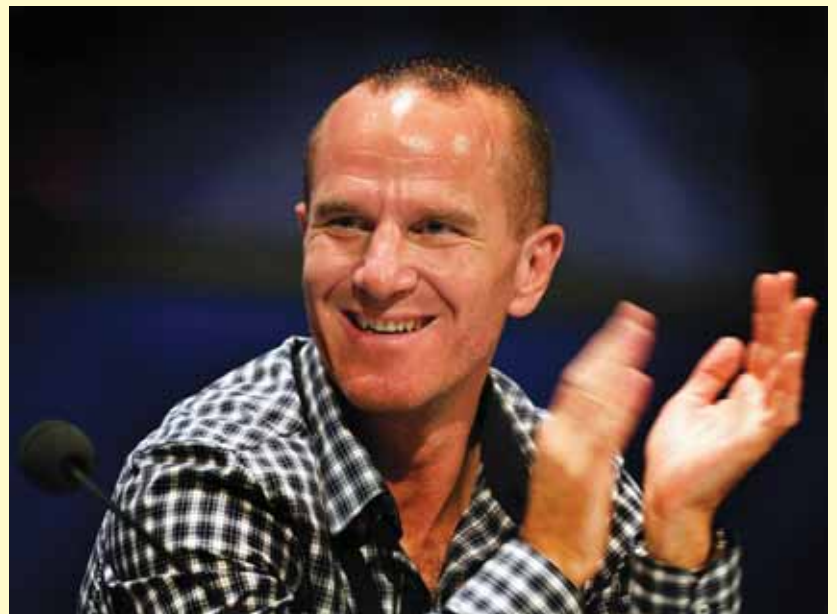
En avril dernier, notre ministre de l'Economie a tenu un discours à des investisseurs étrangers, à Londres, dans lequel il a indiqué que le coût du travail en Turquie était plus faible qu'en Chine. Auparavant, le président de la chambre de commerce de Berlin avait lui aussi déclaré que la Turquie pourrait être la Chine de l'Europe et si vous regardez les pratiques récentes de notre gouvernement, telles l'interdiction de certains sites Internet ou la mort de mineurs, vous pourrez voir que nous sommes en effet les seuls concurrents de la Chine. Notre Premier ministre a donné des exemples du XVIIIème siècle pour expliquer les morts dans les mines. Afin de forcer des millions de travailleurs turcs à accepter des salaires qui les conduisent à vivre sous le seuil de la pauvreté, il a dit qu'il fallait détruire les syndicats indépendants.

La Turquie est le premier pays d'Europe par le nombre d'accidents du travail et le troisième dans le Monde. Hier encore, nous avons appris que quatre nouvelles personnes avaient perdu la vie sur leur lieu de travail. Or deux semaines avant l'accident de la mine de Soma, un membre du parti d'opposition avait demandé devant le Parlement la création d'une Commission d'enquête sur

les conditions de travail dans cette mine. Il avait aussi indiqué que le syndicat de cette mine était contrôlé par le management. Ce syndicat « jaune » a essayé de dire que la société n'était pas responsable de cela. Le président de la confédération turque a même souligné les efforts le ministre de l'Energie et l'a remercié après l'accident pour avoir compté les corps avec lui. Aujourd'hui, les mineurs survivants estiment que le syndicat de la mine devrait être traîné devant les tribunaux.

En raison de ce syndicalisme jaune, j'ai parfois honte de dire que je suis syndicaliste en Turquie. Les travailleurs ont peur de s'organiser et ce comportement s'avère favorable aux employeurs et au gouvernement. Selon les statistiques officielles, en Turquie, le taux de syndicalisation est de l'ordre de 9,45 % mais la couverture des accords collectifs n'est que de 5,9 % (et 3 % sans la fonction publique). Mais il faut savoir que ces chiffres concernent aussi ceux des syndicats jaunes. On voit donc facilement les dégâts faits au syndicalisme en Turquie.

En raison de cette situation syndicale, il est essentiel d'appuyer les syndicats indépendants. Le système syndical turc a été construit par la junte militaire après le coup d'état de 1980 et il se perpétue aujourd'hui. Après le coup d'état, nos collègues ont été persécutés, certains ont été condamnés à mort, d'autres ont été envoyés en exil et ont trouvé les camarades de la CGT à leurs côtés, ce dont nous vous remercions. Ce système antidémocratique se perpétue aujourd'hui. Le gouvernement actuel accroît la répression – vous avez d'ailleurs probablement vu sa violence contre les syndicats après les célébrations du 1er mai, ainsi que lors des manifestations dans le parc Gezi l'année dernière. Les journalistes indépendants qui font état de la situation réelle perdent leur travail ou sont arrêtés, toutes les manifestations sont réprimées avec violence, des jeunes ont été abattus par balle en pleine rue et ce recours à la violence est encouragé par le Premier ministre. Tous ceux qui critiquent le Premier ministre sont en danger : ils peuvent perdre leur emploi, voire être emprisonnés. Jour après jour, la Turquie se rapproche ainsi d'un régime totalitaire. Un officier de police ayant tué un manifestant peut être relaxé par le tribunal. Et





pendant la répression, les chaînes télévisées passaient un documentaire sur... les pingouins !

Aujourd'hui, en Turquie, il est impossible de parler de droits de l'Homme ou de justice sociale. Si nous continuons à lutter c'est parce que nous aimons notre pays et notre peuple et ce malgré toutes les difficultés, nous allons continuer à nous battre pour un pays démocratique, égalitaire et sans répression. Le capital veut faire des travailleurs turcs des esclaves en créant et en utilisant des syndicats jaunes. Il veut les utiliser comme levier contre leurs camarades européens. En Turquie, nous avons voté contre les conditions de travail dans les usines Renault qui s'apparentent à de l'esclavage et nous avons reçu le soutien de nos camarades de la CGT. Nous ne perdons donc pas espoir. Lorsque nous avons besoin de solidarité et d'aide, nous pouvons compter sur Christian Pilichowski, Michel Ducret ou Philippe Martinez. Ce sont nos amis dans notre lutte.

Nous, travailleurs, ne serons pas les esclaves du capital et nous continuerons à résister à ses attaques afin d'arriver à un Monde meilleur. Comme le dit un slogan turc, on est libre que lorsque tout le monde est libre.

Rogerio SILVA, Fiequimétal CGTP, Portugal

La situation économique, sociale et politique du Portugal n'est pas très différente de celle la Grèce ou de l'Espagne. Au cours des trois dernières années, le Portugal a été victime d'un programme d'agression qui visait à attaquer l'Etat-Providence et à remettre en cause tous les acquis du 25 avril 1974.

Après plusieurs années d'attaque de la part de la Banque centrale européenne, du FMI et de la Commission européenne, le PIB du Portugal a diminué de 5,7 %. Sa dette publique est passée de 87 % à 132 % du PIB. Le Portugal compte 10 millions d'habitants mais seulement 4 millions d'actifs et 1,4 million de chômeurs. 24,5 % de la population active vit avec moins de 500 euros par mois. C'est l'Europe à deux vitesses que la droite conservatrice nous a laissée en appauvrissant la population, cette droite qui ne se fatigue pas, en demande toujours plus et cherche maintenant, avec le syndicat des patrons, à détruire le Code du travail en attaquant la négociation collective. Elle veut en effet geler les négociations collectives en raison d'une entreprise multinationale qui accumule les bénéfices. Elle veut ra-

mener la durée des conventions collectives à deux ans alors que celle-ci est aujourd'hui fixée librement par les partenaires sociaux. Tel est le fruit des politiques mises en place par la droite avec l'accord du syndicat des patrons.

Mais nous avons des propositions porteuses d'espoir. Nous pensons qu'une alternative est possible pour le Portugal, ce qui passe par l'augmentation des salaires, en commençant par le salaire minimum national, et l'investissement dans l'industrie (construction navale, métallurgie, mines, etc.). La richesse minière du Portugal correspond à son PIB annuel mais ce secteur a été confié à des multinationales canadiennes et nous pensons que l'Etat portugais pourrait y prendre une participation. Il nous semble également urgent de renégocier la dette du pays, tant sa durée que son taux d'intérêt, et de l'associer à une augmentation de ses exportations. Nous sommes également convaincus que nous devons réduire le temps de travail à 35 heures sans réduction de salaire et que grâce à cela, nous pourrions créer plus d'emplois et plus de richesses.

Je souhaiterais dire un dernier mot sur les récentes élections européennes. Si l'extrême droite est si inexistante au Portugal, c'est parce que nous menons un travail quotidien de contact avec les travailleurs et parce que nous croyons que la lutte des masses contre le capital se finira par un succès. Nous ferons donc tout notre possible afin que l'extrême droite n'entraîne pas avec elle les populations les plus faibles. Il faut dire aux travailleurs qu'un euro qu'ils produisent vaut toujours plus que vingt ou trente euros produits par les marchés financiers. Il faut leur dire qu'il est possible d'avoir une autre Europe, une Europe de progrès, de coopération et de paix.

Je voudrais vous laisser avec quelques mots d'espoir : vendredi prochain, nous organiserons à Lisbonne une grande journée d'action pour la défense des services publics dans le secteur du traitement des déchets. Dans cette lutte, nous pourrions compter sur l'appui de vingt-deux municipalités de toutes tendances politiques. Nous organiserons aussi, le 14 juin à Porto et le 21 juin à Lisbonne, de grandes journées contre les politiques d'austérité, contre la réforme du marché du travail et si cela s'avère nécessaire, nous appellerons à une grève générale.

Gautam MODY, NTUI, Inde

La crise actuelle n'est pas seulement européenne ; elle est mondiale. C'est une crise du capitalisme. La financiarisation des marchés a mis à bas le système capitaliste mais nous n'avons pas d'alternative à offrir. Dans les années qui ont suivi la crise, le grand capital s'est restructuré. La NTUI partage l'analyse de la CGT et reconnaît que le chemin à venir doit passer par la mise en place d'une société industrielle sur des bases démocratiques. Si nous y parvenons, nous pourrions avancer de manière juste et équitable.

L'Inde a connu une très forte croissance sous le précédent gouvernement. Elle n'était pas tirée par la demande domestique mais par les délocalisations en provenance des pays occidentaux. Elle n'a pas été fondée sur de bons emplois mais sur des emplois pré-

caires, sans salaire minimal ni système de protection. Alors que la crise s'est accentuée dans l'hémisphère Nord, elle nous a rattrapés. Elle s'est traduite par une croissance moindre et une hausse de l'inflation que les économistes appellent « stagflation ». Nous n'avions non seulement plus d'emplois mais ceux qui restaient devenaient de plus en plus précaires.

Les plus gros défis auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui portent sur la protection de nos syndicats et notre liberté d'organisation. A aucun moment dans l'histoire du syndicalisme indien n'avons-nous connu de telles agressions, avec par exemple 150 travailleurs de Suzuki – y compris des dirigeants syndicaux – emprisonnés depuis 22 mois et 2 300 travailleurs licenciés sans aucune possibilité de recours juridique.

Les enseignements que nous pouvons tirer de l'histoire européenne, c'est que nos sociétés se déplacent vers la droite de l'échiquier politique. Il y a deux semaines, l'Inde a porté au pouvoir un parti nationaliste hindou qui se définit par opposition à la minorité musulmane qui compte 130 millions de membres en Inde. Ces résultats électoraux résultent de deux facteurs. C'est tout d'abord le résultat des aspirations des peuples, qui représente l'échec de la classe moyenne. C'est également le résultat de la peur au sein de nos syndicats.

Nous nous trouvons donc depuis 2009 dans des temps troublés durant lesquels les syndicats ont présenté un front uni, quelle que soit leur couleur politique. Lors de la campagne électorale, tous les syndicats affiliés à un parti n'ont pas présenté de charte syndicale unique mais sont restés dans la droite ligne des partis qu'ils défendaient. Nous avons une unité syndicale entre les élections mais pas pendant celle-ci. Elle n'a pas eu lieu pour forcer les partis politiques à s'engager pour un salaire minimum. Une partie des syndicats a soutenu la droite extrême alors que gauche radicale s'est retrouvée piégée dans des projets obsolètes.

Nous devons donc nous poser la question suivante : l'extrême droite peut-elle résoudre les problèmes de délocalisation ? Y a-t-il parmi vous des personnes qui croient que les travailleurs bengalis, indiens ou vietnamiens vous volent votre travail ? La réalité, c'est que

ce sont les capitalistes qui détruisent les emplois, qui mettent en place des emplois précaires et mal payés au Cambodge, au Bangladesh ou en Inde. Si nous voulons avancer en tant que syndicalistes militants, alors nous devons nous battre ensemble pour des emplois justes et des conditions de travail décentes, et ne pas être aveugles sur les questions migratoires. Il y aura en effet toujours des travailleurs qui émigreront pour échapper à la misère ou à la répression politique.

Nous devons répondre aux attaques de la bigoterie religieuse et du populisme, résister à la tentation du protectionnisme, à la tentation de croire que certains volent nos emplois. C'est l'enseignement que nous devons tirer de l'histoire de nos mouvements. Dans une économie capitaliste, la classe travailleuse ne peut pas s'aligner sur les positions des partis car ceux-ci fonctionnent sur un système parlementaire et les entreprises capitalistes fonctionnent toujours dans les limites de ce système. Si elles veulent construire un mouvement de justice sociale, d'égalité et de démocratie, les classes travailleuses ont donc besoin d'être autonomes des partis politiques et de s'appuyer sur les syndicats et sur l'unité des travailleurs.



LA CGT FORCE DE PROPOSITION

TABLE RONDE



Table ronde animée
 par Alain HEBERT, Ratier Figeac avec :
 Laurent HEREDIA,
 Dirigeant national de la FNME
 Vincent LABROUSSE,
 Altia La Souterraine
 Yannick MALENFANT,
 Secrétaire général de la FNTE
 Frédéric SANCHEZ,
 Dura France La Talaudière
 Thierry LILLIER,
 secrétaire de la fédération des Transports

En préambule, un film sur l'action des syndicats CGT de la Mécanic Vallée est projeté.

Alain HEBERT, Ratier Figeac

Le film dont nous vous avons projeté un extrait ponctue trois ans de luttes en Mécanic Vallée. Il nous servira de support pour poursuivre notre campagne dont l'objectif est de reconquérir et de diversifier l'emploi industriel sur le territoire de la Mécanic Vallée, qui regroupe 15 000 métallurgistes répartis sur cinq départements de deux régions différentes.

Depuis le 39^{ème} congrès de notre Fédération, nos syndicats, nos

USTM et nos animations régionales ont multiplié les luttes pour le maintien des compétences et le développement de l'emploi, souvent en convergence avec nos unions locales et départementales et nos comités régionaux, dans le souci permanent de bien lier reconquête de l'industrie et maintien des services publics.

Autre repère : la réponse aux besoins de notre pays. 48 % des produits manufacturés consommés en France sont importés. En cette année de Coupe du Monde de football, 7 millions de téléviseurs et 13 millions de smartphones seront importés. Ce film illustre l'une de nos multiples expériences. Cette campagne s'inscrit dans le temps, avec l'objectif d'élaborer avec des salariés des projets ouvrant des perspectives susceptibles de donner confiance, pour créer un rapport de forces et gagner des milliers d'emplois.

Nous proposons de poursuivre et d'amplifier cette démarche, de croiser davantage filières et territoires en gardant une cohérence nationale autour d'une véritable politique industrielle, de construire des projets

alternatifs aux logiques financières avec toutes les professions concernées, en tenant tous les bouts, pour reconquérir nos capacités de production et augmenter l'attractivité de nos métiers et de nos territoires grâce à un tissu dense de services publics répondant aux besoins de la population.

Il s'agit pour nous d'être force de proposition pour l'emploi stable, la formation, l'investissement, la recherche et le développement, les financements et l'instauration de nouveaux rapports entre donneurs d'ordres et sous-traitants. Dans les six ans qui viennent, 30 000 métallurgistes partiront en retraite chaque année. Cela nous donne donc des perspectives sur nos plans d'embauche, nos compétences, nos plans de formation et nos garanties collectives.

La cohérence de ces projets tient aussi à leur construction en coopération avec d'autres professions et d'autres fédérations de la CGT, favorisant ainsi les complémentarités, les convergences d'intérêt et de lutte et donc, l'élargissement du rapport de forces. En fait, ce que nous proposons est de « travailler CGT ».

Avec le débat de ce matin, il s'agit, conjointement avec la campagne sur le coût du capital, d'explorer des pistes, d'amplifier les coopérations et de booster notre campagne pour la reconquête de l'emploi industriel. Notre fédération est porteuse d'un plan de travail autour de vingt-deux projets industriels permettant de maintenir nos industries existantes et répondant aux besoins immédiats et futurs. Ces vingt-deux projets concrets sont susceptibles d'être à l'origine de la création de dizaines, voire de centaines de milliers d'emplois. Ils doivent être le socle d'initiatives dans les territoires, en région et dans les bassins d'emploi, avec toutes les structures

de la CGT concernées, comme cela sera le cas autour de nos camarades de Molex, à Villemur, le 20 juin. Les luttes que nous mènerons ensemble seront les fondations du succès d'une nouvelle mobilisation nationale – à l'initiative de notre fédération – pour l'emploi et l'industrie fin octobre ou début novembre prochain.

En premier lieu, je vous propose de revenir ensemble sur le projet de Step (station de transfert d'énergie par pompage) de Redenat, qui se heurte actuellement aux velléités du gouvernement de privatisation des concessions hydrauliques, sous prétexte d'une pression de la Commission européenne dans ce sens.

Laurent HEREDIA,
Fédération CGT Mines et Energie

Le projet de Redenat (100 MW) se heurte à un problème financier. EDF se voit en effet mal investir un milliard d'euros sur un site car elle a une vision à court terme et s'oriente plutôt vers le rachat d'entreprises à l'étranger. Il est pourtant évident que la production d'électricité hydraulique et renouvelable n'émet quasiment aucun gaz à effet de serre, ce qui la rend intéressante pour l'avenir. La différence, c'est que la Step prévue dans le cadre de ce projet ne pourra pas tourner en permanence. Son principe reste néanmoins très intéressant dans la perspective de l'avenir énergétique de la France puisqu'il permettrait le stockage de l'électricité produite grâce aux énergies renouvelables.

Nos employeurs sont très embarrassés car il existe une forte pression politique autour de ce projet, liée essentiellement à la mobilisation impulsée par l'ensemble des fédérations CGT concernées. Au vu de son avancement et de ses enjeux politiques, si un projet hydro-électrique devait être concrétisé en France, ce serait certainement celui-là. Je vous engage donc à vous mobiliser pour le faire avancer.

Alain HEBERT, Ratier Figeac

Un autre sujet d'actualité lie nos fédérations : le dossier Alstom. Pouvez-vous nous en dire deux mots ?

Laurent HEREDIA,
Fédération CGT Mines et Energie

La question centrale du dossier Alstom est celle de l'indépendance énergétique de la France. Pour nous, cette indépendance ne porte pas uniquement sur l'exploitation des équipements industriels qui produisent de l'énergie mais sur l'ensemble de la filière (construction, mise en œuvre et exploitation des équipements). Nous portons donc de plus en plus souvent des dossiers qui traitent de filières industrielles complètes, comme nous le faisons avec Alstom dont dépend, pour nous, l'indépendance énergétique de la France et qui doit donc rester maîtrisé par l'Etat. Nous portons ce dossier dans le cadre du pôle public de l'énergie, avec des obligations sociales, de recherche et de développement, pour être toujours au top niveau technologique et pouvoir porter d'autres dossiers de développement économique ailleurs. Pour nous, ce dossier porte aussi sur le lien entre donneurs d'ordres et sous-traitants ainsi que sur les relations entre industries. En matière de R&D, j'ai travaillé sur d'autres dossiers communs à plusieurs fédérations comme le projet Hydr'Alu, qui permettait de lier l'avenir industriel des électro-intensifs et

des entités métallurgiques de Savoie en créant des Step dans cette région. Au final, nous n'avons pas réussi à faire accepter notre projet mais notre action a débouché sur un partenariat entre EDF et Trimet pour reprendre le site de Saint-Jean-de-Maurienne – victoire que nous pouvons mettre à notre actif.

Alain HEBERT, Ratier Figeac

Vincent Labrousse, comment avez-vous élaboré vos projets en Mécanic Vallée (fabrication de draines et Step de Redenat) ? Où en sommes-nous depuis trois ans ?

Vincent LABROUSSE,
Altia La Souterraine

Cela fait trois ans que nous travaillons avec nos camarades d'EDF et de la SNCF. Tout a commencé par hasard, lors d'un sommet social de la Mecanic Vallée à Brive, où des camarades cheminots, qui assuraient la sonorisation de la réunion, sont intervenus sur les convergences entre leurs métiers et les nôtres, entre leur vécu et le nôtre. Ils nous ont dit qu'ils avaient eux aussi des métier de métallos puisqu'ils construisaient des draines à Brive. Puis c'est en prenant le bus pour participer à une manifestation à Bordeaux que nous avons rencontré des camarades électriciens qui



nous ont parlé de la Step de Redenat. C'est là que nous avons décidé de nous réunir pour réfléchir à ce que nous pourrions faire ensemble. Nous nous sommes alors heurtés à certaines difficultés, la première étant de parvenir à caler nos agendas respectifs. Nous avons aussi dû dépasser certaines habitudes militantes car notre projet concerne

de l'une de ses réunions pour expliquer nos projets aux responsables de l'UIMM et des autres syndicats. Nous avons enfin profité des Assises des cheminots du Limousin pour mener une initiative commune. Avec nos camarades de la fédération de l'Energie, nous avons symboliquement posé la première pierre du barrage de Redenat, en pré-

Thierry LILLIER, **Fédération CGT Transport**

La situation d'Alstom nous inquiète car cette société est liée à la RATP depuis quarante ans et parce que l'achat de matériel est le plus gros poste d'investissement de la RATP. A votre demande, nous nous sommes donc rencontrés pour que les fédérations adoptent une expression commune et évaluent l'impact de cette situation pour la RATP. Nous mènerons avec vous des batailles communes en fonction de l'évolution d'Alstom. Peut-être faudra-t-il dans un premier temps trouver des initiatives, aller sur les sites avec nos militants et adopter une expression commune, sachant qu'Alstom et la RATP ont des intérêts communs puisqu'elles ont créé en 2011 une filiale d'ingénierie commune, Metrolab, chargée d'inventer le métro du futur. Nous sommes donc partie prenante pour participer à tout type d'actions et nous sommes d'accord pour dire que l'Etat doit jouer un rôle plus important dans ce dossier.

Nous travaillons sur plusieurs filières. Sur celle des cars et bus, nous avons organisé une rencontre sur le site d'Annonay et je crois qu'il faut ancrer nos discussions au plus près de nos syndicats et travailler au décloisonnement entre constructeurs et utilisateurs. A la fédération des Transports, nous avons en effet une vision globale des transports et nous pensons que le lien entre matériel et installations est important. Nous avons donc besoin de travailler au décloisonnement de nos territoires et de nos syndicats.

Nous travaillons aussi sur la filière du matériel ferroviaire, pour laquelle nous avons créé un collectif commun. Nous avons lancé plusieurs initiatives, dont la dernière le 6 mai en Ile-de-France. D'après notre analyse, en Ile-de-France, 25 000 emplois sont en effet liés directement ou indirectement à la maintenance ferroviaire. Nous avons donc rencontré des camarades de la RATP, de la SNCF et de la Métallurgie afin d'analyser la situation actuelle et de travailler à un document. Je pense qu'il faut là aussi décloisonner et al-



deux régions (Limousin et Midi-Pyrénées). Troisième difficulté : la connaissance de ce que nous fabriquons sur nos territoires. Les responsables de la Métallurgie ne savent en effet pas toujours ce que l'on fabrique dans nos entreprises, ce qui les a forcé à rencontrer les syndicats concernés. Suite à cela, nous avons élaboré un quatre-pages mais nous avons encore des difficultés à faire en sorte que les syndicats qui ne sont pas directement concernés s'en emparent. Il faut donc maintenant que nous en arrivions à une phase de conviction pour parvenir ensuite à une phase de mise en œuvre.

Pour ce faire, nous avons donc distribué ce quatre-pages aux syndicats de la Mecanic Vallée lors d'un autre sommet social, durant lequel nous avons interpellé le Ministre du redressement productif. Nous avons aussi interpellé la Commission paritaire de l'Emploi et de la formation professionnelle (CPAEFP) et profité

sence des secrétaires généraux des trois fédérations concernées.

Parallèlement, nous nous sommes demandé quels outils mettre en œuvre et c'est comme cela que nous en sommes arrivés à réaliser le film dont un extrait vous a été projeté. Nous ne l'avons pas réalisé pour nous faire plaisir mais pour nous aider à faire aboutir les choses. Le 15 mai dernier, nous avons distribué des tracts et acté le principe de quatre initiatives nouvelles à Brive, à Argentat, dans le Limousin et à Decazeville. Le comité régional CGT du Limousin s'est également réuni hier et une autre réunion est prévue le 16 juin prochain. Il s'agit d'un processus à long terme et nous ne lâcherons rien.

Alain HEBERT, Ratier Figeac

Je passe maintenant la parole à Thierry Lillier pour qu'il nous parle d'un dossier qui nous préoccupe fortement : celui d'Alstom.

ler au plus près de nos bases pour que cette question soit au cœur de notre activité.

Nous conduisons d'autres initiatives, notamment dans le Nord-Pas-de-Calais, région importante pour la production de matériel ferroviaire, et peut-être dans d'autres régions. Des chantiers sont lancés ; à nous de les faire vivre, en faisant en sorte que les syndicats ne soient pas seulement des suiveurs mais aussi des acteurs.

D'autres initiatives ont été lancées dans le secteur de l'Aérospatiale, avec notamment des rencontres entre syndiqués d'Air France et d'Airbus à Roissy et Toulouse. Il faut aussi que nous travaillions sur la filière métro/tramway et plusieurs chantiers ont été lancés. Un autre chantier a été lancé : la rénovation du matériel ferroviaire de la RATP et de la SNCF avec l'entreprise ACC (Clermont-Ferrand). Un dernier sujet concerne la filière des cars et bus : la volonté de la nouvelle maire de Paris de ne plus faire circuler que des bus fonctionnant au gaz, voire à l'électricité, qui aura un impact non négligeable pour la RATP et Annonay Iris Bus. Ce sont autant de sujets sur lesquels il nous faut travailler au plus près de nos bases, en instaurant un lien entre constructeurs et utilisateurs.

Alain HEBERT, Ratier Figeac

Je propose maintenant de passer la parole à la salle, sachant que deux aspects ont été fortement abordés dans ces interventions : les possibilités de création d'emplois et l'ancrage de nos projets auprès des salariés.

Michelle GATTON, USTM de la Loire

A cause de la casse industrielle subie par le département de la Loire durant les cinq dernières années, des technologies de pointe ont disparu dans tous les métiers de la Métallurgie (mécanique et sidérurgie). La sous-traitance automobile est mise à mal en raison des difficultés actuelles des constructeurs français.

Tout d'abord un constat sur notre

département : les grosses industries donneuses d'ordre ont disparu. La spécificité de la Métallurgie ligérienne est d'être une industrie de sous-traitance, à la merci des choix industriels des grands groupes nationaux ou internationaux (70 % des capitaux des entreprises appartiennent à des groupes étrangers). Nous sommes, dans notre département, preneurs des 22 projets portés par la Fédération. En effet, l'avenir des populations ligériennes n'est pas dans le déplacement d'une métropole à une autre mais bien dans l'implantation de nouvelles entreprises et de nouvelles technologies sur les territoires.

Pour ces projets, il faut éviter certains écueils. Ils doivent être portés par l'ensemble de la CGT, à partir de la nécessité pour toute société de produire des richesses. Du syndicat à la Confédération, nous devons réaffirmer cette nécessité avant de penser à une répartition de celles-ci, même si elle est nécessaire et reste à l'ordre du jour.

Pour l'implication de nos bases organisées, les casses d'industrie et les prétendus plans de sauvegarde de l'emploi démontrent la faiblesse syndicale de nombre de nos bases, trop souvent présentes pour répondre aux revendications des employeurs et pas suffisamment armées pour s'opposer aux stratégies et choix de gestion du patronat et faire des propositions visant à la pérennité et au développement de l'outil industriel.

Malgré l'implication des structures locales et départementales, nous avons été en difficulté dans deux entreprises (Gitec et Aperam) où nos camarades ont commencé à négocier des primes dès l'annonce de leur fermeture. Aujourd'hui, Aperam est fermé et Gitec sera dans la même situation dans deux mois. Ces situations ne sont pas inévitables. Nous devons continuer à travailler sur l'emploi industriel et la nécessité pour les entreprises de dégager des profits pour une répartition plus juste de ceux-ci dans tous les domaines de la vie. Protection sociale, retraites, santé, services publics, infrastructures routières et

ferroviaires doivent continuer à être financées à partir de l'entreprise, de la production et de ses profits.

Tels sont à mon avis les axes de réflexion et de travail que nous devons développer auprès de nos bases organisées pour qu'elles prennent en compte les 22 projets, qui devront certainement être affinés par région et par département pour redonner vie à une multitude de bassins d'emplois. A cet effet, nous devons en revenir au B-A. BA du syndicalisme.

Sur le plan général, nous devons aussi réfléchir au travail à mener en direction des divers pôles de compétitivité présents sur l'ensemble du territoire, notamment le pôle ViaMéca de Rhône-Alpes.

Stéphane FLEGEAU, Legrand Electronique

Je voudrais revenir sur les dossiers filières réalisés par la Fédération, plus particulièrement sur celui consacré aux télécoms, réalisé en collaboration avec la FAPT. Cet outil doit être popularisé dans les syndicats de la filière, pour aller au débat avec les syndiqués et les salariés. L'exemple de la filière télécoms, qui a permis un premier travail avec la FAPT, doit nous aider à franchir une étape supplémentaire pour aller





vers des projets industriels dans les territoires, pour répondre aux besoins d'aujourd'hui et de demain.

Au regard des évolutions technologiques et des compétences existantes dans plusieurs entreprises (Bull, Alcatel...), une coopération avec les syndicats de la FATP, de la recherche et toutes les structures de la CGT doit nous permettre de construire ces projets pour cette filière stratégique car elle doit garantir un droit à la communication pour l'ensemble des citoyens. Un projet est en construction sur le bassin d'emploi de Lannion, autour d'Alcatel. Il devra permettre au syndicat de répondre autrement, avec d'autres perspectives pour les salariés et leur entreprise, en portant un nombre d'emplois chiffrés, des besoins en formation, des emplois de production, en lien avec le réseau de sous-traitance qui pourra s'appuyer sur les liens qui ont déjà été tissés lors des assises de l'Électronique de la Bretagne et des Pays de la Loire organisées à Rennes en juin 2013.

Ce travail sur les dossiers de filières et les projets industriels, menés par les syndicats avec les élus, les syndiqués et les CGT et les salariés, en lien avec toutes les structures, a pour conséquence de conforter

notre démarche, d'organiser les salariés dans les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes, en allant à la syndicalisation – notamment chez les ICT, pour mettre les salariés en mouvement et proposer des initiatives dans les territoires. Ce travail doit s'ancrer dans la durée afin de les rendre visibles pour porter le développement de l'industrie, de l'outil de production et des emplois de production.

Abdelkrim AHIL, STX Lorient

Nous importons 48 % de nos besoins, d'où l'intérêt de replacer les sites de production dans notre pays. La France est un pays tourné vers la mer : 94 % du transport de commerce se fait par voie maritime. Il existe donc un énorme potentiel pour la réparation et la construction des navires.

Dans la filière navale et maritime, c'est un sabordage qui est organisé depuis des décennies avec les gouvernements successifs, piloté par le Medef. Certains chantiers ont fermé, d'autres ont vu leurs effectifs réduits de manière drastique. Depuis le dernier congrès fédéral, les syndicats de la filière industrielle navale ont décidé de s'organiser et de travailler en commun afin de démontrer qu'il existe des solutions alternatives à celles proposées par nos patrons, qui ne sont plus des industriels mais des financiers.

Nous voulons sortir de cette logique qui met les travailleurs en concurrence. Travailler en commun, c'est aussi travailler avec les autres fédérations de la CGT. Dès le départ, la fédération des travailleurs de l'État (FNTE) a été partie prenante de cette initiative. Ce travail a vu naître, entre autres, un dossier naval qui explique que cette filière a un avenir en France. Malheureusement, au fil du temps, la FNTE a été moins présente, pour ne pas dire complètement absente. Je lance donc un appel à la FNTE afin qu'elle fasse le nécessaire pour que notre collaboration se pérennise.

D'autres fédérations, comme celle des marins, et les syndicats de la CMN, de la SNCM et de STX ont

travaillé ensemble pour l'obtention de la DSP (desserte de service public) et sur le besoin de nouveaux navires pour ces compagnies, construits bien sûr par les chantiers de STX. Je tiens à saluer le travail remarquable fait par ces syndicats qui ont placé tout de suite au sein de leurs débats la cohérence entre l'industrie et le service public sur nos territoires.

Je voudrais également signaler que nous avons été trahis par le gouvernement français qui avait dit que les navires seraient construits à Saint-Nazaire et qui fait maintenant marche arrière. Bravo aussi à la Réparation navale marseillaise qui, après des années de bataille, a permis de faire revivre le site. Bravo enfin aux camarades de Damen (ex-Sobrena) qui ont pris leur avenir en main en refusant la valise tendue par le patron et en se battant pour pérenniser leur site et leurs savoir-faire. Ils n'ont rien lâché et ils ont gagné. Il y a deux ans, beaucoup de monde leur a expliqué qu'il n'y avait pas d'avenir pour la Réparation navale à Brest et que l'avenir se trouvait dans les énergies marines renouvelables (EMR). Il n'y a toujours rien sur les EMR à Brest mais ils croulent de travail dans la Réparation navale. Cela montre que nous devons défendre l'existant pour nous développer.

Stéphane PUECH, Bosch Rodez

Le 5 mai dernier, des sénateurs ont déposé un projet de loi sur la taxation du diesel. Cela fait suite à plusieurs attaques politiques visant à taxer le gasoil, certains poussant même à éradiquer la filière diesel dans dix ans, l'argument étant que le diesel est très polluant, notamment les particules fines, et ne justifie pas la différence de taxes avec les moteurs à essence.

Le syndicat CGT de Bosch ne souhaite pas entrer dans une bataille d'experts sur le sujet car chacun peut trouver des expertises contradictoires. Pourtant, nous sommes bien placés en tant que salariés du plus gros fabricant de systèmes d'éjection au monde pour connaître les évolutions en termes de rejets

dans l'atmosphère. Nous pensons surtout que l'on se sert de faux prétextes alors que l'objectif est tout simplement de récupérer de l'argent puisque cette taxation sur le diesel rapporterait 7 milliards d'euros à l'Etat.

La CGT de Bosch dénonce le fait qu'aucun des groupes politiques favorables à cette taxation n'ait fait part du nombre d'emplois que cela détruirait en France. A Rodez, nous serions directement impactés en terme d'emplois si cette loi venait à passer. Nous voulons conserver nos emplois. Malheureusement, cette problématique est totalement absente des débats sur le sujet. C'est pourquoi mon syndicat fera un communiqué de presse la semaine prochaine sur ce sujet pour expliquer que nous lutterons pour la défense de nos emplois.

Jean-Paul MACE,
NTN SNR Annecy

Dans nos entreprises, à chaque fois que nos patrons nous parlent de stratégie industrielle ou économique, ils nous parlent forcément de compétitivité et de productivité. Voici deux mois, la commission européenne à la concurrence a condamné les cinq plus gros fabricants mondiaux de roulements à une amende de plus d'un milliard d'euros pour entente illicite sur les prix. Il faut savoir que ce type d'agissements entre les membres de ce que la presse économique appelle le « cartel du roulement » n'est pas une première. D'autres équipementiers ont eux aussi été condamnés à différentes amendes par la Commission européenne ou d'autres états (Etats-Unis, Japon). Voici dix ans, c'est l'Etat français qui avait condamné les mêmes entreprises pour les mêmes motifs. Pour faire travailler au maximum les salariés de ces entreprises et leur faire accepter des sacrifices (baisses de salaires, suppressions d'emplois, fermetures de sites, course aux cadences, méthodes de travail inhumaines), leurs dirigeants leur parlent de conquête de marchés, de compétitivité, de concurrence, etc., alors que de leur côté,

ils n'hésitent pas à s'entendre entre eux pour défendre leurs intérêts. Les travailleurs de ces entreprises doivent donc s'entendre entre eux et ne pas tomber dans le panneau du patriotisme économique.

Elisabeth MATHIS,
Sotralentz Packaging
Dossenheim sur Zinsel

Quelles suites donner aux initiatives entre professions ? Pourquoi y a-t-il de moins en moins de manifestants lors de nos initiatives. Pour en avoir parlé au sein de nos unions départementales, nous pensons qu'il faudrait définir des dates avec les fédérations et non continuer à travailler chacun de son côté en fixant une date pour les retraités, une autre pour les cheminots, une troisième pour la Métallurgie, surtout quand on voit que leurs revendications sont les mêmes : emplois, retraites, salaires. Au lieu d'unir nos forces, nous les divisons. Il faut donc essayer de travailler ensemble sous peine de paraître ridicules et de démoraliser nos militants les plus convaincus.

Quels sont les résultats obtenus après les manifestations ? Nous n'avons aucune réflexion sur ce sujet. Il ne faut pas avoir peur de se dire que nous n'avons obtenu aucun résultat ou seulement des résultats minimes car les militants ont

le droit de le savoir. Certains nous disent que nous faisons des « promenades de complaisance ». Il est vrai qu'il faudrait fixer un lieu précis où tout le monde se regrouperait et ne pas lâcher jusqu'à ce que nous ayons obtenu ce que nous voulons, sous peine d'être ridicules aux yeux du patronat. Il faut manifester, pas seulement pendant une journée mais jusqu'à ce que nous obtenions ce que nous voulons.

Grégory LEWANDOWSKI,
Thales Cholet

En 2012, suite à l'annonce par notre PDG de la vente de notre activité d'imagerie médicale, une lutte s'est engagée qui a permis d'annuler la vente. Nous avons ensuite voulu aller plus loin pour voir si nous ne pouvions pas développer cette activité. Nous avons travaillé avec les fédérations de la Métallurgie, de la Santé et de la Protection sociale et des travailleurs de l'Etat pour établir un constat car la France souffre d'un très grand retard en matière d'imagerie médicale (le délai moyen pour passer un scanner est de 32 jours). Plusieurs initiatives ont été lancées : distribution de tracts lors du congrès de la radiologie, rencontres entre fédérations de la CGT, interpellation des salariés du groupe. En fin de compte, nous avons aussi à faire annuler la vente et à faire





en sorte que notre direction étudie l'intérêt de cette activité qui répond aux besoins des citoyens et dont les perspectives de croissance sont de 7% par an.

Ali KAYA, Renault Flins

Dans le groupe Renault, nous avons été confrontés l'an dernier à un accord dit « de compétitivité ». La direction de Renault voulait mettre en place des pôles régionaux pour déplacer de manière obligatoire ses salariés d'un site à un autre. Ce plan prévoyait une augmentation du temps de travail, la suppression de plus de 8 000 postes, le blocage des salaires, etc. Nous avons organisé la riposte face à ce plan et une certaine coordination s'est instaurée sur tous les sites du groupe Renault mais nous n'avons jamais réussi à imposer un bras de fer en notre faveur. Cependant, il y a eu suffisamment de mobilisations pour tenter des actions spectaculaires et compenser ainsi le manque de combativité des salariés. Malgré tout, nous avons réussi à faire reculer Renault, pas sur le temps de travail hélas mais sur les déplacements obligatoires et le paiement des heures supplémentaires.

Cela s'est passé au moment de la

mise en place de l'ANI et, depuis, des attaques similaires ont été menées dans toutes les entreprises. On a le sentiment que le patronat s'est organisé, qu'il a mis en marche un rouleau compresseur et qu'il avance. Or tout ce que nous mettons en face ne fait pas le poids. Même si mon groupe a des projets industriels, cela n'empêche pas ma direction de supprimer des postes. Ce qui peut nous faire gagner, ce n'est donc pas de construire des projets industriels mais de nous organiser, de nous concerter et d'avancer tous ensemble.

Patrick BOITEUX, Anovo Brive

La CGT est force de résistance face aux attaques du patronat, mais elle sait aussi être force de proposition. Dans l'entreprise Anovo où, face à des actionnaires se gavant toujours plus, plusieurs de nos sites étaient menacés de fermeture, nous avons, avec l'aide de l'USTM et de notre animateur régional, porté un projet industriel mettant en avant les savoir-faire de chacun de nos sites et grâce à une lutte avec les salariés, construite sur le rapport de forces, nous avons pu faire bouger les lignes auprès des repreneurs et maintenir nos sites, même s'il y a malheureusement eu un PSE.

J'en viens maintenant au travail interfédéral. J'ai pu participer aux différentes initiatives organisées en Mecanic Vallée, où sont portés les deux projets de draines SNCF, avec la CGT cheminots, et de Renedat, avec la fédération des Mines et de l'Energie. Le film qui vous a été présenté a bien expliqué ces deux projets et leur intérêt pour lutter contre la désindustrialisation de notre territoire. Il nous faudra donc continuer à les porter auprès de nos syndiqués afin que les salariés s'en emparent pour créer le rapport de forces qui leur permettra d'aboutir. Là encore, c'est tous ensemble qu'il nous faut agir pour gagner.

Mais d'autres projets peuvent aussi voir le jour, d'autres coopérations entre fédérations sont possibles pour lutter contre la désindustrialisation de nos territoires. Il nous faut là encore être force de proposition car

ce n'est pas avec les politiques patronales actuelles, centrées sur les profits à court terme au détriment de l'investissement dans l'outil de travail, la formation et la R&D que nous relèverons les défis de demain que sont la transition énergétique, les véhicules propres, les transports en communs du futur ou les filières de recyclage et de démantèlement. Pour rebondir sur l'exemple de la filière électronique, nous importons des produits et exportons tous les déchets vers des pays où ils sont démantelés dans des conditions effroyables.

De plus, les projets industriels sont un bon moyen pour impliquer nos camarades ingénieurs, cadres et techniciens car nous avons besoin de leurs compétences pour mesurer leur fiabilité et résoudre les questions techniques qu'ils posent. C'est donc encore un moyen de travailler tous ensemble et de faire tomber les barrières que le patronat nous impose.

En conclusion, le travail interfédéral permet de créer des convergences, de faire se rencontrer les salariés du secteur privé et du secteur public, les donneurs d'ordres et les sous-traitants, de travailler tous ensemble sur des projets porteurs d'avenir. Le futur nous appartient ; à nous de le construire tous ensemble.

Florent TRINQUART, Eurocast Châteauroux

Je voudrais casser l'idée dominante selon laquelle il n'y aurait plus d'avenir pour l'industrie en France. En décembre 2008, à cause de la gestion calamiteuse de notre actionnaire, notre entreprise a été placée en redressement judiciaire, puis une nouvelle fois en mars 2009 après notre reprise par le groupe Zen. Les salariés ont alors décidé collectivement d'arrêter le travail (123 grévistes sur 126) et ce conflit a duré. Les futurs repreneurs étaient en effet prêts à donner aux salariés des indemnités supralégales pouvant aller jusqu'à 50 000 emplois pour qu'ils partent mais nous leur avons fait comprendre que nous étions là pour maintenir les emplois. Nous avons donc fait dix-huit jours de

grève en occupant le site 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Nous avons eu ensuite des réunions avec les constructeurs qui avaient absolument besoin de pièces pour réapprovisionner leurs lignes et nous avons réussi à imposer que le futur repreneur reprenne les cinq sites français. Le site de Châteauvieux vit donc encore et vient même faire l'objet d'un investissement de 25 millions d'euros. Nous avons aussi obtenu des augmentations de salaire, en moyenne de 3 % par an. Nous avons enfin réussi à imposer de ne pas être repris par le groupe Arche, ce qui montre qu'avec un rapport de force, on peut tout faire. Nadine COMBI, Sicam Pompadour

Sicam, fondé en 1955, est un groupe international de plus de 2 000 salariés spécialisé dans la connectique. Il compte 55 filiales implantées dans 24 pays et nos produits sont diffusés dans 170 pays. A Pompadour, notre client principal est EDF. J'ai souhaité vous faire part d'une expérience de travail interfédéral entre mon syndicat et le syndicat d'EDF Corrèze-Cantal.

Alors qu'en région Limousin, des rencontres entre EDF et la Métallurgie concernant le projet de Step de Redenat avaient lieu régulièrement, notre direction nous a annoncé que EDF remettait en cause les contrats signés et nous imposait une baisse tarifaire. De plus, un important marché devant être renégocié prochainement risquait de nous passer sous le nez si nous ne baissions pas nos coûts. Les conséquences seraient sans appel pour l'emploi. La direction de Sicam a clairement précisé qu'elle accepterait le marché mais qu'il serait délocalisé avec, à la clé, plusieurs dizaines d'emplois menacés.

été mise en œuvre par EDF pour assurer un plan d'économies internes. Ceci est totalement inacceptable. Nous avons informé les salariés et travaillé en commun avec les camarades du syndicat EDF. Des questions stratégiques ont été posées à la direction de Sicam et devant le CCE d'EDF pour croiser les informations. Les élus du CCE d'EDF ont mis leur direction face à ses engagements car quelques mois plus tôt, un accord avait été signé préconisant de favoriser les entreprises de sous-traitance françaises.

En parallèle, notre syndicat, avec l'appui de la Fédération, a rencontré le ministre Arnaud Montebourg. Le travail commun et le rapport de force ont permis la signature d'un important marché pour Sicam pour les trois ans à venir. La tendance venait de s'inverser, passant d'une menace de licenciement à la préservation de l'activité, donc au maintien de l'effectif avec création d'une trentaine d'emplois. Voilà l'expérience d'un travail de toute la CGT que je voulais partager avec vous pour donner de l'espoir.

En conclusion, quand tous les acteurs jouent le jeu et que le rapport de force est présent, on peut vraiment faire bouger les choses. Merci à notre fédération, à notre USTM et plus particulièrement aux camarades du syndicat EDF Corrèze-Cantal de nous avoir soutenus et épaulés. Quel bel exemple du célèbre slogan qui est le nôtre : « tous ensemble ! ».

Xavier PETRACHI, Airbus Toulouse
Suite à la fin de ses grands projets (A380, A320, A350, A400M...), la direction d'Airbus a décidé de baisser ses charges de bureaux d'étude, ce qui s'est traduit par la suppression de 3 000 postes de sous-traitants de l'ingénierie et l'abandon des grands programmes afin d'augmenter sa rentabilité. Les syndicats CGT d'Airbus, d'ATR, de Sogerma Bordeaux, de Ratier Figeac, de MDBA Bourges et de la Snecma se sont réunis à plusieurs reprises pour soutenir le développement d'un nouvel avion, l'ATR, un turbopropulseur de 90 places qui aurait un rayon de 500 à 700 kilomètres et dont le marché potentiel serait de 3 000 appareils sur les 10 à 15 ans à venir. Le problème, c'est qu'Airbus ne veut pas investir dans ce programme qui coûterait environ 2 milliards de dollars. De plus, il s'agirait d'un avion franco-italien, fabriqué avec Alenia, alors que cette société se heurte à des difficultés de production suite à un PSE. Notre objectif est donc de populariser ce projet, d'avoir des exigences en termes d'activité industrielle et d'emploi, et de développer notre coopération avec les syndicats italiens, notamment la FIOM CGIL, pour porter ce projet qui tournerait le dos au principe de rentabilité. Le fait que la Fédération porte des projets industriels nous mettra en avant dans la défense de l'emploi.



Christine VALLA,
Biomet Valence

L'entreprise Biomet a été rachetée en 2007 par quatre fonds d'investissement (TPG, Blackstone, KKR et Goldman Sachs) pour 11,4 milliards d'euros et nous venons d'apprendre que nous allons être rachetés par l'entreprise n°1 du secteur pour un peu plus de 13 milliards d'euros. Chaque année, ces fonds d'investissement ferment un site de production dans le monde. En 2012, ce fut celui de Suède – pourtant rentable – dont l'activité d'emballage fut transférée vers notre site, puis en 2014, un site suisse qu'ils avaient racheté en 2012 et dont une partie de l'activité a là aussi été transférée vers notre site. Comment faire pour garder nos emplois et nos savoir-faire quand on sait que tout est décidé par des financiers basés aux Etats-Unis ? Comment nous faire aider par d'autres fédérations, notamment celle de la Santé ?

Alain BIZET,
animateur de la région
Poitou-Charentes

En juillet 2011, l'Etat et la communauté d'agglomération du grand Angoulême ont signé un accord-cadre territorial sur une étude prospective de GPEC pour la filière mécatronique qui représente plus de 5 200 emplois sur ce territoire. Ce bassin d'emplois est occupé par de grandes entreprises, notamment Leroy Sommer, Schneider et la SAFT. Il présente des capacités énormes, tant sur le plan technique que sur

celui des capacités de production. Nous avons donc engagé un travail avec les camarades des syndicats locaux, y compris ceux de la DCNS. Aujourd'hui, notre fédération lance un plan de travail visant à construire des initiatives en faveur de l'emploi et de l'activité industrielle. Nous allons donc relancer notre travail avec l'UD de Charente, le comité régional et les syndicats. Notre projet est de faire de ce bassin d'emploi un pôle incontournable en matière de propulsion électrique. Les métallos doivent reprendre au Medef ce que celui-ci n'est plus capable de faire. C'est à nous de prendre notre destin en main !

Jean-Claude GARRAULT,
PSA Saint-Ouen

La CGT a des projets industriels – nous en avons eu un chez PSA au moment de l'annonce de la fermeture du site d'Aulnay, qui proposait une répartition du travail entre usines qui aurait permis d'assurer les productions prévues et de maintenir les emplois – mais cela n'a rien d'extraordinaire. Tous les travailleurs ont des idées sur la manière dont leur travail pourrait être fait. Le problème, c'est que les gens à qui nous les proposons, en l'occurrence le patronat, soutenu par le gouvernement, a d'autres projets, à savoir donner toujours plus d'argent aux actionnaires. Pour imposer ces projets, il faut donc se mobiliser de façon importante. Or je ne crois pas que c'est sur nos projets que nous pouvons mobiliser le plus. On peut

proposer des idées de créations d'emplois mais si les suppressions d'emplois sont dix fois plus importantes, nous serons à côté de ce qui se passe. Je pense donc que la mobilisation peut se faire sur la base de la défense de nos emplois et de nos moyens de vie, en faisant des propositions. Cette forme me semble plus mobilisatrice que de penser à ce qui pourra être fait le jour où nous aurons obtenu la propriété des moyens de production.

Gérard MONTUELLE,
Snecma Corbeil, groupe Safran

La France, par des choix politiques et historiques forts d'indépendance et de souveraineté nationale durant les décennies passées, s'est hissée parmi les pays possédant l'une des plus grandes maîtrises industrielles et des plus fortes capacités de recherche en matière d'aéronautique, de spatial et de défense. En termes d'emplois d'ailleurs, la France est la première nation européenne, rassemblant à elle seule environ 25 % des effectifs de l'aéronautique, du spatial et de la défense.

Mais au regard de la croissance des commandes et d'un nombre important de départs en retraite dans les années à venir, les besoins d'embauche dans toutes les catégories de personnel devraient être d'une toute autre ampleur – la FTM-CGT estime à plus 20 000 le nombre d'embauches à réaliser chaque année en CDI.

La filière aéronautique/spatial/défense dépasse largement le seul champ professionnel de la Métallurgie. On y retrouve des entreprises d'autres professions comme le verre céramique, le textile, les bureaux d'étude, les transports, les travailleurs d'Etat ou la Chimie. Un travail est engagé dans ce sens par le collectif CGT de notre fédération ; il est à continuer et, bien sûr, à améliorer.

Pour le groupe Safran, lors de la réunion du comité de groupe (périmètre France) d'hier, la CGT est intervenue afin d'obliger la direction à s'exprimer sur la fonderie SFU d'Ussel (groupe Constellium). Le PDG du groupe a fait comprendre



que cette activité avait besoin d'être conservée sur notre territoire car l'ex-éventuel acheteur de SFU (un fonds américain) voulait délocaliser cette activité de fonderie. Voilà un dossier que la CGT Safran a porté et suivra jusqu'au bout.

Pour finir, une campagne électorale pour l'élection de deux représentants salariés au Conseil d'administration de Safran se déroulera d'ici le mois d'octobre. La CGT mènera campagne sur le thème de l'emploi industriel, afin de rester la première organisation syndicale du groupe, et interpellera la direction qui vient d'annoncer hier un rééquilibrage des effectifs qui augmenteront dans le monde ces prochaines années au détriment du développement des sites français. Tout cela est à mettre en corrélation avec un chiffre d'affaires qui est aujourd'hui de 14 milliards et qui passerait à 25 milliards en 2025. Il existe donc des moyens de développer l'emploi chez Safran en France. La CGT mènera campagne auprès des salariés de l'ensemble du groupe pour les convaincre de cette possibilité.

**Laurent DUBETTIER,
Staubli Faverges**

Le 12 mai dernier, le Premier ministre et le ministre du Redressement productif sont venus dans notre usine pour y présenter leur projet « Usine du futur en trente-quatre points ». Prévenus au dernier moment, nous avons fait un affichage sur le coût du capital afin de les interpellier. Je voudrais savoir si la Fédération ne pourrait pas porter un projet national qui mettrait en synergie toutes nos entreprises et qui viserait à développer une grande industrie française.

**Bruno BOURBON,
Prysmian Cables Sens**

Voici trois ans, l'établissement Fruehauf de l'Yonne, qui fabrique des remorques de camion, a subi un PSE qui a touché 250 personnes et leurs familles. De ce fait, Geodis (dont l'Etat est actionnaire), qui avait l'intention de commander 250 remorques, a dû les faire fabriquer en Allemagne. Heureusement, après trois ans, cet établissement a re-



trouvé sa compétitivité et son carnet de commandes est bien rempli.

Concernant le développement industriel de la France, je pense que nous devons anticiper, et ce dans toutes nos structures (syndicats, USTM...). Prysmian a par exemple racheté le groupe Draka, qui lui est complémentaire. De plus, dans les dix ans à venir, il faudra équiper notre pays de fibre optique. Nous en fabriquons en France mais devons aussi faire face à la concurrence des Etats-Unis et de la Chine dont les coûts de fabrication sont beaucoup moins élevés. Je pense donc qu'il faut anticiper et que les adhérents des syndicats de Prysmian, de Draka ou de Nexans doivent se réunir pour proposer des solutions qui permettront d'éviter que cette production soit délocalisée.

Je souhaiterais par ailleurs à avoir une pensée pour notre camarade Maria Alves qui n'a pas pu être présente parmi nous et qui subit pressions et discrimination de la part de son patron.

**Jean-Pierre MERY,
Frauenthal Automotive Douai**

La destruction massive de notre outil industriel va se poursuivre si nous ne portons pas une véritable orientation visant à combattre le capitalisme. Nous devons aussi nous remettre en question et arrêter de faire porter toutes les responsabilités à nos élus et délégués syndicaux, qui ne peuvent être des économistes ou des chargés de projet. Il appartient aussi aux dirigeants de

nos structures d'être à l'offensive pour redonner envie à l'ensemble de nos camarades de participer à cette vie syndicale que nous cherchons à construire aussi. Il faut enfin avoir une réflexion commune : combien d'entre nous sont en effet sortis d'une réunion en se demandant ce que l'on y a construit ? Nous avons souvent tendance à démultiplier les réunions sans avoir de perspectives réelles et concrètes de combat.

Thierry Lepaon nous a parlé hier d'emploi, d'emploi des jeunes et de plein emploi, mais il a aussi laissé entendre que nous devons nous débrouiller par nous-mêmes. Je rappelle donc qu'il lui appartient de porter au plus haut niveau les revendications de nos bases, d'être présent dans les médias et dans le paysage politique pour avoir une CGT visible. Faut-il lui rappeler qu'il porte sur ses épaules l'identité de la CGT, même s'il ne l'a pas désiré, une CGT de lutte de classes, révolutionnaire et non réformiste, qui sait aussi être force de proposition au travers de nos bases lorsqu'elles sont entendues ?

Face aux attaques multiples dont souffrent les travailleurs (conditions de travail, pénibilité, restriction du pouvoir d'achat, esclavagisme capitaliste, imposition des mutuelles, prêts de salariés), il est indispensable de construire aujourd'hui l'élévation des consciences salariales face au capitalisme. Cela est possible par la convergence des luttes mais il nous faut porter une seule revendication que nous devons ga-



gner sans rien lâcher. Construisons ensemble les luttes de demain.

Michaël LEMBRE,
Punch Powerglide Strasbourg

Notre entreprise, ex-filiale de General Motors, a été mise en faillite en 2011. En 2012, elle a été vendue à Punch dans des conditions que nous ne connaissions pas. Nous nous sommes donc mobilisés car nous demandions des garanties pour nos emplois et pour notre nouveau projet industriel. Suite à des mobilisations, nous avons réussi à imposer que General Motors augmente notre capital de 100 millions d'euros et que notre repreneur élabore un nouveau projet de boîte huit vitesses. Nous avons instauré un rapport de force pour que General Motors ne ferme pas l'entreprise et ne parte pas sans rien nous laisser. Cela montre bien que ce n'est que grâce au rapport de force que l'on peut obtenir quelque chose. Notre cas montre aussi toute l'importance de la solidarité entre ouvriers d'entreprises différentes.

Pascal DELOUCHE,
Thales Radiologie Moirans

On ne peut pas opposer réflexion sur les filières stratégiques et luttes. Dans notre syndicat, nous nous sommes interrogés sur le fait que la lutte des salariés de Peugeot ou de Renault ne se soit pas étendue. Dans la perspective de la cession, nous avons prévu une manifes-

tation à la mairie de Crolles. Or l'annonce de l'arrêt de la cession est arrivée une semaine avant la mobilisation prévue, qui avait deux objectifs : montrer que nous étions en lutte pour la radiologie et venir en aide aux travailleurs d'Ascométal. Après un moment de flottement, nous sommes quand même parvenus à faire en sorte qu'un tiers des travailleurs participe à cette mobilisation, avec pour seul objectif d'aider les travailleurs d'Ascométal. Dès lors que nous avons mis en place une réflexion sur une stratégie de filière médicale, notre direction a mené une impressionnante campagne de dénigrement et d'intimidation de la CGT. Tous les délégués syndicaux ont été réunis pour leur faire la morale et leur dire qu'ils n'avaient pas à s'immiscer dans la stratégie de l'Entreprise. Pourtant, chaque jour qui passe nous apporte toujours plus de souffrance car le mode de production capitaliste est agonisant. La planification de l'économie est donc pour nous un enjeu à l'échelle de l'humanité et si nous ne sommes pas capables d'engager une réflexion sur ce que nous voulons faire de notre société, nous perdrons une partie de notre ADN qui est la transformation de la société.

Eric ROBILLOT, EADS Suresnes

Le groupe EADS bénéficie de beaucoup de financements publics (crédit impôt recherche, crédit impôt

compétitivité emploi, etc.) qui ne sont pas forcément porteurs d'emplois, d'investissement et de développement. Avec des ingénieurs, cadres et techniciens de notre entreprise, nous avons donc essayé de nous réapproprier ces moyens pour innover. Nous avons ainsi proposé à notre direction qu'à chaque fois qu'un ingénieur déclenchait un projet avec des fonds publics, ceux-ci soient remis à l'ingénieur concerné, ou au moins à son service, pour qu'il puisse y travailler. Le groupe EADS va en effet supprimer vingt-et-un postes de R&D en France alors qu'il reçoit beaucoup d'argent. Pour notre part, nous préférierions augmenter les effectifs, obtenir de nouveaux investissements et faire avancer les grands projets des différentes divisions du groupe. Ce débat a commencé au sein de notre groupe, où il a reçu un très bon écho, et nous aimerions bien savoir ce qui se fait au sein des autres entreprises de l'aéronautique.

Alain HEBERT, Ratier Figeac

Laurent, j'ai vu qu'un certain nombre de sujets évoqués ce matin t'ont interpellé. Que dirais-tu pour conclure cette table ronde ?

Laurent HEREDIA,
Fédération CGT Mines et Energie

Je retiendrai de ce débat que nous avons encore de nombreux dossiers sur la planche. Le premier est celui du coût de l'énergie qui, avec la libéralisation de ce secteur, devient un handicap de plus en plus flagrant pour l'industrie française. Le deuxième est celui de l'image médicale, qui utilise souvent des composés nucléaires ; or les deux réacteurs expérimentaux qui permettent de créer ces éléments sont, pour l'un, en fin de vie et, pour l'autre, pas encore construit, ce qui pourrait entraîner la délocalisation de certains processus industriels. Autre point : les énergies marines renouvelables (EMR), une technologie qui n'est absolument mature et qu'EDF ne compte pas développer au-delà de ses aspects expérimentaux. Je préfère donc que nos camarades se battent pour des pro-

jets autour de l'industrie navale, qui sont davantage porteurs d'avenir que les EMR.

Dernier point : je trouve que la France devient de plus en plus une terre de matière grise, avec un financement de la recherche et du développement par l'Etat, sans créer une filière industrielle qui irait de la conception jusqu'à l'exploitation. Les pôles de compétitivité tels qu'ils sont conçus actuellement sont destinés simplement à attirer de la matière grise mais ne permettent pas forcément le développement des processus industriels. Je pense qu'il s'agit là d'un enjeu de fond, comme le montre le projet Supergrid de Villeurbanne grâce auquel Alstom se fait payer une plateforme expérimentale de 23 millions d'euros aux frais du contribuable sans donner aucune garantie pour l'avenir.

Alain HEBERT, Ratier Figeac

Beaucoup d'intervenants ont abordé la question du rapport de force. Thierry, pourrais-tu revenir sur cette question ?

**Thierry LILLIER,
Fédération CGT Transport**

Je pense qu'il faut toujours partir de projets concrets qui touchent les salariés et les syndiqués au plus près de leurs réalités, comme le transport par exemple. Dans ce cadre, il faut organiser des rencontres et se demander comment travailler avec d'autres professions sur la conception même du transport. Nous avons des outils institutionnels en territoire (UD, UL, comités régionaux, Union interfédérale des Transports) ; la question est de savoir comment nous pouvons nous en servir pour peser. Dans le même temps, il faut intervenir partout où nous le pouvons pour défendre l'idée d'une entreprise de transport publique et intégrée. Essayons de mieux nous connaître et de travailler ensemble.

**Frédéric SANCHEZ,
secrétaire général adjoint
de la Fédération**

Les débats d'aujourd'hui montrent bien que la démarche entreprise par la CGT est loin d'être une démarche

de désespérance sociale et de repli sur soi-même mais qu'elle ouvre au contraire des perspectives aux salariés pour construire des revendications en faveur de l'emploi industriel et des services publics. Sur ce point, je pense que nous avons franchi un cap par rapport au dernier congrès. La dernière mandature a permis à notre Fédération d'organiser les Assises de certaines filières (Navale, Aéronautique, Automobile...) autour de dossiers qui ont permis de construire des revendications, puis des initiatives dans les territoires pour défendre l'emploi. Or on ne peut pas dissocier la bataille que nous menons en faveur de l'industrie de celle sur le coût du capital. Les deux sont en effet liées et nous devons donner à nos syndiqués des arguments sur ces deux questions. Cette bataille en faveur de l'industrie ne peut pas être dissociée non plus de celle engagée pour les conventions collectives régionales. L'emploi industriel doit en effet s'accompagner d'un niveau social élevé. Or la bataille que nous avons entreprise sur les conventions collectives régionales commence à porter ses fruits dans certaines régions et si nous n'arrivons pas à tenir les deux bouts, nous n'arriverons pas à construire un rapport de force à la hauteur des enjeux actuels. Nous n'avons donc pas intérêt à opposer construction du rapport de force et propositions alternatives. Si l'on considère que la bataille industrielle

et la bataille pour l'emploi sont l'affaire du patronat, on se trompe complètement. Le patronat a en effet abandonné la bataille de l'emploi et si la CGT ne met pas cette question aux centres de ses priorités, nous nous retrouverons dans un pays sans industrie.

La fédération de la Métallurgie CGT vise au contraire à développer l'emploi. Nous avons l'ambition, à travers nos vingt-deux projets, de porter le nombre d'emplois dans notre profession à deux millions dans les prochaines années, objectif qui me semble loin d'être inatteignable. Nous avons maintenant besoin de passer de la théorie à la pratique, c'est-à-dire de construire dans nos territoires, avec les salariés des projets alternatifs pour que cette bataille en faveur de l'industrie devienne un enjeu prioritaire, sans la dissocier de la défense des services publics.

Des initiatives sont en cours d'élaboration. L'une d'elles se tiendra le 20 juin à destination des salariés de Molex, une autre aura lieu le 17 juin sur la situation d'Alstom, la Confédération a proposé une journée d'action pour le 26 juin et un nouveau temps fort de mobilisation se prépare pour octobre prochain sur le thème de la défense de l'industrie. Toutes les initiatives qui seront lancées dans la période à venir seront autant d'éléments pour construire un rapport de force à la hauteur des enjeux actuels.





INTERVENTION DU MAIRE DE LA VILLE DU MANS



Jean-Claude BOULARD
maire du Mans

J'ai été très impressionné en arrivant dans ce palais des Congrès par le nombre de vos partenaires. Votre congrès a donc une grande vitalité car il rassemble beaucoup d'acteurs autour de lui.

En tant que maire du Mans, je ne saurais en aucun cas m'immiscer dans vos débats mais je mesure bien l'importance du mouvement syndical dans notre pays et la difficulté du travail qui est le vôtre, qui est beaucoup plus difficile encore que celui d'élu local. Comme nous, vous suscitez d'immenses attentes et rencontrez beaucoup de difficultés, avec la nécessité d'accroître la participation de nos concitoyens qui ont parfois tendance à choisir l'absentéisme.

Nous avons également tous la conviction que les missions que vous remplissez sont importantes. Le Mans a la chance d'être encore une grande ville industrielle et je mesure bien, en tant que maire, l'importance qu'il y a à avoir une activité industrielle sur son territoire. Je mesure donc bien l'intérêt

de la bataille qui est la vôtre pour défendre et préserver l'avenir industriel de notre pays.

Merci d'avoir choisi notre ville pour votre congrès, qui fera désormais partie de son histoire – un congrès des métallos, cela n'est pas rien et évoque aussitôt quelques images. J'espère que vous aurez l'occasion de la découvrir car elle n'est pas très connue. L'Histoire nous a légué un riche patrimoine que nous avons su conjuguer avec la modernité, en particulier l'automobile qui a modifié le paysage humain de notre ville.

Je vous souhaite un très bon congrès. Je connais vos convictions et les difficultés que vous rencontrez pour les faire avancer mais nous avons au moins une valeur commune : l'importance que nous attachons au monde industriel, et donc la reconnaissance du rôle qui est le vôtre pour défendre l'avenir industriel de la France.



Election de la présidence de la cinquième séance

Elise BOYER (Manufacture Cartier Lunettes Sucy-en-Brie, 94), Frédéric SANCHEZ (Dura France La Talaudière, 42), Laurent LE GODEC.



ANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui ont confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Gilles SOHM** au 01 56 03 30 10 - contact-branches@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

TABLE RONDE

LES ENJEUX DE LA SYNDICALISATION DES ICT : QUEL PLAN DE TRAVAIL POUR ENGAGER UNE VÉRITABLE DYNAMIQUE ?



Table ronde animée
par Fabrice FORT, Renault Trucks Ufict
Vénissieux avec :

Marc AMOUREUX, Velan Lyon
Jérémy BROCHARD, Airbus Nantes
Laure CLEMENT, Telindus Les Ulis
Eric ROBILLOT, EADS France Ugict Suresnes
Philippe VERBEKE, ArcelorMittal Dunkerque

Fabrice FORT,
Renault Trucks Vénissieux

La Métallurgie compte 1 450 000 salariés, dont 50 % d'ICT et 315 000 ingénieurs et cadres. En dix ans, alors que la Métallurgie a perdu 400 000 emplois, le nombre des IC a progressé de 80 000. Leur part dans les effectifs de la Métallurgie est ainsi passée de 15,5 % à 22,2 % depuis 2010.

L'Île-de-France est la première région pour l'emploi des ICT – on y trouve en effet beaucoup de sièges sociaux des grandes entreprises de la Métallurgie. Elle est suivie par les

régions Midi-Pyrénées (aérospatiale), Provence-Alpes-Côte-d'Azur (informatique) et Rhône-Alpes (électronique, véhicules industriels, recherche et développement).

Chacun d'entre nous sait que les règles de représentativité syndicale ont été modifiées récemment. Au niveau national, la CGT représente 9% des ingénieurs et cadres, contre 45% pour la CGC et 23,41% pour la CFDT. Au global, la CGT représente 31% des salariés. Elle est la première organisation syndicale française mais est surtout implantée dans les deux premiers collèges, où elle recueille 38% des voix.

Au sein de la Métallurgie, elle compte 65 000 syndiqués, dont 5 800 FNI Ufict réglés, chiffre en augmentation (+ 5% en 2011, + 6% en 2012). Cette progression est souvent le résultat d'équipes syndicales qui décident de s'adresser aux ingénieurs, cadres et techniciens, en leur proposant notamment de s'or-

ganiser au sein de la CGT. Les résultats sont là et se traduisent par le renforcement de la CGT, des luttes, des convergences et des scores aux élections professionnelles.

Pour faire face à l'enjeu du renforcement, le congrès fédéral propose un plan de syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens qui soit celui de toute la fédération. Notre débat de cet après-midi fait d'ailleurs partie intégrante de cette orientation.

Le travail de l'Ufict remonte à loin. En 1937, Ambroise Croizat, alors secrétaire général de la fédération de la Métallurgie, avait déjà jeté les bases de ce qui sera validé en 1963 par la CGT sous sa forme actuelle. Pour la Métallurgie, notre objectif est de faire en sorte que l'Ufict soit pleinement intégrée dans l'activité de la Fédération. Nous sommes bien le syndicat de tous les salariés, même s'il existe des différences entre eux. Ainsi, ces derniers mois, la Fédération et l'Ufict ont publié du matériel de masse à destination de ses salariés, en particulier le guide de l'entretien annuel et individuel ou le livret salaires (avec les qualifications pour les ICT)

La CGT c'est aussi des luttes et des actions. Les syndicats d'Airbus ont par exemple organisé une consultation des salariés sur les salaires et ont recueilli 4 500 réponses. Chez Astrium a eu lieu une grève de plusieurs jours avec une participation importante des ICT. Enfin, chez Renault Trucks Lyon, deux mouvements ont vu 800 ingénieurs, cadres et techniciens participer aux manifestations et 1 200 salariés se mettre en grève.

La syndicalisation est un enjeu. Or

qui dit syndicalisation dit vie syndicale. Il ne faut donc rien lâcher sur la nécessité de réunir les syndiqués, quelle que soit leur catégorie même si chez les ICT, il faut parfois innover pour tenir compte des contraintes dues à leur temps de travail et à l'organisation de celui-ci.

Enfin, le renforcement de l'Ufict passe par l'animation globale de notre vie syndicale, basée sur les discussions et les rencontres.

Gagner l'enjeu de la syndicalisation nécessite de mettre à disposition des ICT des espaces où ils pourront librement discuter de sujets tels que les salaires, le temps de travail, la protection sociale, les retraites, etc., mais aussi de questions qui leur sont particulières telles que l'engagement professionnel ou la remise en cause des stratégies patronales. Il faut aussi creuser des pistes alternatives, qui sont à choisir avec les ICT et qui doivent faire l'objet de mobilisations adaptées – en ne s'interdisant rien car ils sont eux aussi capables de faire grève.

Les hommes ont toujours cherché à révolutionner le travail, avec deux exigences : non seulement satisfaire leurs besoins mais aussi s'émanciper. Nous devons les remettre en avant car c'est lorsqu'elles convergent chez les salariés que le mouvement populaire imprime sa marque. Face aux enjeux d'aujourd'hui, il nous faut à nouveau travailler à la popularisation de ces deux exigences. Par exemple, la maîtrise du temps de travail comme outil de connaissance et, au besoin, de temps libre. Dans la crise actuelle, il nous faut reconstruire la cohérence revendicative et aider le salariat. Il faut l'aider à se penser comme pouvant être un acteur de cette transformation dans tous les aspects du travail, sans occulter celui du « désir » qui existe dans le travail (le plaisir du travail bien fait) et qui est aujourd'hui impacté par les organisations de travail mises en place par le patronat. Mais il ne suffit pas de le décréter ; encore faut-il le construire. Il faut aussi se demander si nous n'avons pas tendance à trop prioriser les questions de l'emploi et du pouvoir d'achat au détriment de la qualifi-

cation. Pourtant, n'est-ce pas ce qui s'est fait au début du XIXème siècle, avec le repère CGT des huit heures de travail qui a donné sens à l'émancipation des salariés et leur a permis d'articuler salaire et temps de travail ? Cet enjeu est toujours d'actualité et nous avons des propositions. Sachons les partager avec les syndiqués et les salariés pour les faire grandir.

Jérémie BROCHARD,
Airbus Nantes

Depuis 2000, notre syndicat est passé de 80 à 240 adhérents, grâce notamment à l'intégration de jeunes parmi nos délégués.

Lors des dernières élections, nous avons recueilli 43 % des voix parmi le premier collègue, 9 % parmi le deuxième et 0 % parmi le troisième, sachant que nous n'avions présenté aucun candidat dans celui-ci.

L'effectif d'Airbus Nantes est composé à 55 % d'ouvriers et à 45 % d'ICT. Suite aux dernières élections, nous avons décidé de mener un travail spécifique à destination des ICT. Nous avons commencé par faire suivre à tous nos délégués une formation de deux jours dispensée par des membres de l'Ufict. Après cette formation, nous avons engagé un travail de terrain en allant dans les bureaux, où nous n'allions que très peu auparavant. A force de discus-

sions avec les salariés, nous avons pu recueillir les adresses e-mail de certains d'entre eux, à qui nous adressons les informations de l'Ufict et de la fédération. Nous avons aussi mis en place des collectifs trimestriels durant lesquels nous discutons avec les ICT de thèmes tels que les salaires, les qualifications, leurs classifications, leur vécu au travail. A l'issue de ces réunions, nous avons décidé de mettre en place une consultation que nous avons conçue avec les salariés qui a suscité une bonne participation et fait l'objet d'une restitution devant le collectif. Le travail engagé depuis trois ans commence à porter ses fruits puisque nous avons réussi à syndiquer quelques techniciens et une cadre. Nous avons donc de grandes chances de pouvoir présenter une liste au troisième collège lors des élections d'octobre prochain.

Marc AMOUREUX, Velan Lyon

La société Velans compte 220 salariés : 41 ingénieurs et cadres, 43 techniciens et 136 ouvriers et employés.

Dans notre entreprise, la bagarre résulte de la loi sur les 35 heures, voici quatorze ans, qui s'est traduite par une simple réduction d'une heure et six jours de RTT pour l'ensemble des salariés, cadres compris. Suite à une question posée par un salarié,





nous sommes allés voir l'Inspecteur du Travail à qui nous avons présenté notre problématique et nous négocions enfin aujourd'hui le passage de 36 à 35 heures de travail par semaine.

Dans ce cadre, nous avons dû expliquer aux salariés les enjeux de cette négociation, tant en termes de temps de travail que de rémunération. Pour y parvenir, nous avons essayé de comprendre pourquoi nous en étions arrivés là. Nous avons analysé l'accord national de branche de 2000, ainsi que ses avenants de 2003 et 2006, et nous avons découvert qu'en 2000, une pause avait été mise en place pour éviter une réduction plus importante du temps de travail. Or nous pensons que c'est le forfait jour qui a conduit la direction à imposer une pause payée et non badgée de douze minutes par jour qui a permis de maintenir les salaires. Cela a entraîné une cinquantaine de salariés à engager une action devant le tribunal des prud'hommes pour obtenir le paiement de cette 36^{ème} heure.

Dans le cadre de cette bagarre, nous nous sommes demandés comment nous adresser aux salariés qui, pour la plupart, n'étaient pas dans l'entreprise voici quatorze ans. Nous en discutons avec eux, même si cela est parfois difficile, surtout avec les ingénieurs, mais cela nous a permis

de découvrir certaines choses. L'enjeu est important car nous avons par exemple découvert qu'un jeune ingénieur travaillait 223 jours par an (et 2 300 heures) alors que son contrat de travail n'en prévoyait que 218. Nous avons aussi découvert que l'instauration de jours de RTT avait été l'occasion de mettre en place, pour les ingénieurs, des forfaits mensuels et annuels, avec des heures effectuées mais non payées. Nous allons donc demander de faire appliquer la loi.

**Philippe VERBEKE,
ArcelorMittal Mardyck**

Je vais essayer de faire un tour d'horizon sur notre implantation parmi les ingénieurs, cadres et techniciens de la Sidérurgie. Dans cette filière, il s'agit traditionnellement de catégories parmi lesquelles nous avons du mal à nous implanter, bien que, dans nombre d'établissements français, nous présentions des listes au troisième collège – nous avons même des élus dans ce collège sur le site Arcelor Mittal de Dunkerque. Nous tentons donc de nous y implanter, même si nous sommes déjà bien implantés parmi les techniciens.

Pour revenir sur notre réflexion sur la stratégie des groupes évoquée par Fabrice Fort, il s'agit pour nous d'une bonne porte d'entrée pour nous crédibiliser auprès de ces populations. Je pense notamment au travail que la CGT a fourni sur le cas de Florange, suite au rapport Faure demandé par Bercy qui posait la question de la renationalisation de ce site et de la filière toute entière. Je pense aussi à la commission d'enquête parlementaire sur l'avenir de la Sidérurgie en France et dont la CGT a été partie prenante dans la création.

J'ai toujours eu tendance à penser que la syndicalisation était le fruit d'un travail revendicatif poussé. Je crois en effet que quand nous élaborons des analyses et des revendications pertinentes, cela intéresse forcément les ingénieurs et cadres. Je pense donc que le travail que nous avons fourni sur l'avenir de notre filiale portera ses fruits car il a marqué les esprits des ingénieurs et cadres

et leur a montré que la CGT était bien force de proposition. Il en va de même pour notre campagne sur le coût du capital, que nous avons l'ambition de décliner dans toutes les entreprises de la filière. Les ingénieurs et cadres de la Sidérurgie se posent aussi beaucoup de questions sur le sens de leur travail et nous développons des choses sur ce thème. Concernant les techniciens, la CGT est la seule, chez ArcelorMittal, à développer l'idée que l'on peut avoir une filière de techniciens experts qui leur permette de dépasser le niveau V et l'indice 395. Dans leur entreprise, les techniciens sont en effet très rapidement bloqués dans leur évolution professionnelle car l'entreprise leur impose des formations managériales pour les amener au statut cadre, ce qui ne les intéresse pas tous.

Nous avons aussi eu une expérience parmi les services informatiques du groupe ArcelorMittal. Dans un premier temps, l'informatique a été externalisée vers des sites de production puis, dans un deuxième temps, la direction a décidé de sous-traiter la gestion des machines. La CGT et l'Ufict ont donc lutté contre ce projet en diffusant, à l'échelle française puis européenne, une pétition qui a recueilli la signature de 80 % des ingénieurs et cadres de l'informatique. Même si notre implantation y est difficile, on voit donc bien que nous avons la capacité de faire évoluer la situation parmi ces catégories.

**Laure CLEMENT,
Telindus Les Ulis**

Chez Telindus, nous avons créé une base nouvelle en juillet 2013, à l'occasion des élections professionnelles. Jusqu'à présent, le terrain était occupé par la CFDT, qui était ultra-majoritaire avec plus de 85 % des voix, et la CFE-CGC. Suite à une campagne dynamique, nous avons récolté 28,5 % et la CFE-CGC, avec moins de 10 % n'est plus représentative.

Nos facteurs de succès ont été multiples. Nous avons d'abord choisi de ne pas répondre aux attaques de la CFDT et avons constaté que, loin de nous décrédibiliser, ils ont fait notre

publicité en parlant de nous aux salariés. Nous avons aussi occupé le terrain et travaillé à renverser les idées reçues sur la CGT, en distribuant par exemple des bonbons lorsque nous traitions, ce qui a incité les salariés à prendre nos tracts et a contribué à donner une image sympathique et joyeuse de la CGT. Nous avons enfin présenté une liste jeune et paritaire et avons pour l'instant plus d'élues femmes que d'hommes.

Après les élections, la direction a essayé de faire comme si nous n'existions pas, en nous signifiant que puisque la signature de la CFDT suffisait pour signer des accords, nous n'étions pas représentatifs. Puis, pour avoir signalé à la direction qu'elle ne respectait pas la législation, notamment en matière de liberté de circulation des représentants du personnel, nous subissons une forte répression syndicale.

Les ICT sont une population difficile à syndicaliser. En général, ils n'ont aucune culture syndicale et des a priori très négatifs sur la CGT. Ils craignent aussi que se syndiquer les empêche d'avoir une évolution de carrière normale et reçoivent de la part des médias des informations qui ne correspondent pas à la réalité de la CGT. Nous avons cependant de très bons outils à notre disposition tels que le livret salaires et qualification de l'Ufict, que nous avons largement diffusé dans notre entreprise, ou celui sur les entretiens annuels d'évaluation qui a été très apprécié. Pour moi, il est essentiel d'inciter les syndiqués, les élus et les salariés à utiliser leurs congés pour formation économique, sociale et syndicale. Personnellement, j'ai suivi deux stages – un stage de niveau 1, à l'Union locale des Ulis et une formation CHSCT au centre Benoît Frachon – extrêmement enrichissants, durant laquelle j'ai pu démystifier l'image du « cadre encadrant », de même avec la direction, alors que la grande majorité d'entre eux n'encadre personne et subit la pression du patronat. En fait, toutes les catégories professionnelles rencontrent des problèmes qui résultent d'une cause commune : le capitalisme. Il est cependant vrai qu'elles ont aussi

leurs spécificités et c'est pour cela qu'il faut élaborer des documents spécifiques à leur intention, tels que ceux de l'Ufict à destination des ICT. Ce stage CHSCT m'a aussi fait comprendre à quel point il était nécessaire que la CGT prenne sa place dans cette instance très importante, sachant que les entreprises enfreignent souvent la loi, par exemple en ne tenant pas les registres obligatoires afin de dissimuler des accidents du travail et de ne pas voir leur cotisations sociales augmenter. Il ne faut pas oublier non plus qu'un accident du travail peut être aussi bien physique que psychique et qu'il faut lutter contre les risques psychosociaux.

A mon sens, le faible taux de syndicalisation chez les ICT comme dans les autres catégories entraîne une perte de confiance dans les syndicats. Cela résulte selon moi du fait que nous ne faisons que tenter de minimiser les conséquences du système capitaliste alors qu'il faudrait traiter le mal à la racine et proposer des solutions alternatives pour sortir d'un système qui court à sa perte.

Eric ROBILLOT, EADS Suresnes

Les ingénieurs, cadres et techniciens sont les salariés les plus syndiqués. Cela nous donne donc beaucoup d'espoir.

Je travaille dans une unité de R&D d'EADS. Quand j'y suis arrivé, en 2006, nous étions sept et tout le

monde me disait qu'il était impossible de syndiquer les ingénieurs et cadres. Heureusement, le responsable du syndicat de l'époque m'a inscrit à l'Ufict et j'ai dû m'intéresser à cette catégorie que je ne connaissais pas. Bien sûr, la CGT avait une image mais à force de la côtoyer, ils ont compris que c'était un syndicat progressiste qui voulait une société moins inégalitaire. Aujourd'hui, nous sommes vingt-cinq et le déroulement de carrière de nos adhérents ingénieurs s'est bien déroulé. Nous invitons donc les autres ingénieurs à nous rejoindre.

En matière de déroulement de carrière, il faut savoir que les entreprises demandent beaucoup à leurs ingénieurs et cadres. En retour, ces derniers expriment un fort besoin de reconnaissance mais ils se heurtent souvent à des réticences, en raison de leur âge ou de leur sexe notamment. Nous allons décrire ce qu'ils font dans leur travail, leur savoir-faire, leurs compétences, etc., et discuter ainsi sur des éléments concrets, pas seulement sur des outils d'évaluation informatique. Pour y parvenir, nous avons commencé par avoir des entretiens avec eux. Je me suis aussi appuyé sur le document Un enjeu pour tous qui décrit des pré-requis pour chaque niveau. Nous essayerons d'en retirer le meilleur pour produire un document qui pourra servir à d'autres entreprises.



Nous essayerons par ailleurs de mettre en place des outils de suivi de la qualification et du salaire des élus et mandatés qui permettront de comparer leur carrière avec ce qu'elle pourrait être. Nous chercherons aussi à valoriser les acquis de l'expérience syndicale, comme le prévoit la loi de 2008, sachant que la formation économique, sociale et syndicale permet à nos adhérents

sont réceptifs à nos arguments factuels sur les salaires et les grilles, le coût du capital, les solutions alternatives aux PSE mais, poussés à l'individualisme et encouragés à l'inertie par d'autres organisations, ils sont consommateurs d'avantages personnels, paralysés par la crainte d'être exposés et dégoûtés face à l'absence d'évolution, voire la régression de l'intérêt au travail ;



d'acquérir de nouvelles aptitudes en matière d'économie, de droit du travail, etc.

**Anne COUTURIER-DUFOUR,
Renault Trucks Lyon**

Sur le site de Saint-Priest, une majorité d'ingénieurs, cadres et techniciens œuvre pour le groupe Volvo. L'Etat nous a lâché en vendant les dernières actions détenues par Renault. Deux ans après, nous subissons un PSE accéléré, version ANI, sans intervention de l'Etat ni soutien de la Direccte. Il n'y a pas de loi interdisant les licenciements boursiers, pas plus que pour taxer les transactions financières, et nous nous demandons quand va cesser ce sabotage de l'humain en France, en Suède, en Belgique, en Pologne, en Inde ou au Japon.

Malheureusement, les salariés ICT réagissent peu et difficilement : ils

bref, sans perspectives d'avenir. En se sentant tout de même mieux lotis et préservés que les chômeurs, salariés en CDD ou autres travailleurs précaires, ils favorisent leur propre retour à une forme d'esclavagisme. Nous étions quand même entre 800 et 1 000 – sur 5 000 salariés – aux deux rassemblements anti PSE à Lyon, sans compter les 2 000 pétitions de notre pétition à l'échelle du groupe.

Quelle que soit notre catégorie, rassemblons-nous car la machinerie n'épargne personne. Au bout du compte, une collègue cadre à 80 % après maternité a un taux horaire inférieur au mien, sans compter le stress des objectifs sans cesse renouvelés. Un chef ne sait plus comment récompenser son équipe avec le budget NAO ridicule qui lui est alloué chaque année – cela ferait 7 euros bruts pour chacun.

La majorité des ICT est inexpérimentée en matière de solidarité, de lutte contre le système capitaliste et de force collective. Leur rééducation en la matière n'est pas évidente et demande du temps, alors qu'il est plus qu'urgent pour eux d'abandonner la compréhension des enjeux économiques du groupe pour s'ouvrir au progrès social, au mieux vivre ensemble au travail et pour laisser à nos enfants une société plus évoluée socialement que celle que nos grands-parents nous ont laissée. Seule la CGT accompagnera les ICT dans cette démarche pour laquelle ils n'ont pas été conditionnés au départ. Alors essayons encore !

**Michel MOLESIN,
Astrium Toulouse**

Dans notre entreprise (2 500 salariés dont 2 000 ingénieurs), les adhésions se réalisent souvent au moment des temps forts sociaux : mouvement de grève, contre-réforme des retraites. Elles se font aussi sur la base de valeurs que nous défendons tout au long de l'année : défense de notre entreprise et de notre filière, conditions de travail, risques psycho-sociaux, management par objectif, etc. Enfin, ces adhésions sont rarement spontanées et passent souvent par le biais d'autres adhérents.

Il nous semble également important de développer une qualité de vie syndicale. Or les ingénieurs ont des disponibilités car comme ils ne pointent pas, il est souvent possible de les réunir entre midi et deux heures et de discuter avec eux.

Pour nous, syndiquer des ingénieurs est possible. C'est même devenu complètement naturel.

**Alain BELLAYER,
section retraités Renault Le Mans**

Outre les ICT, un autre sujet me semble très important en matière de syndicalisation : la continuité syndicale. En effet, dans quelques années, énormément de syndiqués de la Métallurgie partiront en retraite. Or seuls trois adhérents sur dix conservent leur carte après leur départ en retraite. Il faut donc travailler fortement à la transition entre syndicalisme actif et syndicalisme retraité.

Dans cette perspective, la première chose qui nous semble importante est de rendre cette transition transparente pour les syndiqués alors qu'actuellement, il faut d'abord rompre l'adhésion au syndicat d'actifs puis réadhérer à une section de retraités. Pour y parvenir, cela nécessite de travailler très en amont pour connaître les retraités potentiels.

Une fois qu'on les a amenés dans une section syndicale de retraités, il faut ensuite les conserver, ce qui suppose qu'ils aient un lieu de réunion, qu'on leur propose des activités de loisirs et de voyages et, surtout, qu'ils reçoivent les informations de la CGT, ce qui n'est pas forcément le cas aujourd'hui. Dans notre section, nous essayons donc d'identifier tous les syndiqués retraités de la Métallurgie de la Sarthe isolés, de manière à ce qu'ils reçoivent tous les informations de la CGT.

Enfin, l'espérance de vie augmentant, nous avons de plus en plus de retraités âgés dans nos sections (dans la nôtre, 15 % ont plus de 80 ans) et il faut mener une démarche syndicale spécifique à leur intention.

Hervé CHAILLOU, Snecma Corbeil

Notre syndicat a décidé de s'adresser de plus en plus aux ingénieurs et cadres en s'appuyant sur les plaquettes de l'Ufict et de la Fédération. Après avoir diffusé les plaquettes sur l'entretien individuel et sur les salaires, tous les jeunes ingénieurs nous ont demandé à connaître les grilles appliquées par l'entreprise. Nous leur avons répondu qu'il n'y en n'avait pas et que la seule grille disponible était celle des minimums d'accueil des ingénieurs dans l'Entreprise. Nous leur avons ensuite proposé de faire une enquête sur les salaires pour essayer de définir une courbe moyenne et leur permettre de se comparer à leurs collègues. Sur 800 ingénieurs, nous avons eu environ 90 réponses de salariés allant de la catégorie 1 à la catégorie 3B (les résultats de l'enquête sont disponibles à l'adresse ufict-cgt-corbeil.references-syndicales.fr). Ainsi, ils se sont rendus compte qu'ils

n'étaient pas tous logés à la même enseigne et suite à cela, nous avons enregistré l'adhésion d'un ingénieur.

Sylvain WERNER, Usocom Hagenau

La Fédération tient à disposition des syndicats plusieurs outils qui peuvent être utilisés pour la syndicalisation des ICT. Le congrès de l'Ufict a aussi apporté beaucoup d'éléments qui peuvent servir au même objectif. Sur le terrain, on constate que tous les salariés rencontrent les mêmes difficultés et ont les mêmes attentes. Contrairement à ce que beaucoup pensent, les cadres ont en effet les mêmes difficultés que les autres salariés mais il faut aller à leur rencontre pour s'en rendre compte. Concernant enfin le développement industriel, on voit bien que c'est lorsque nous sommes représentés dans toutes les catégories que l'on peut faire avancer les choses car c'est comme cela que l'on peut avoir la connaissance réelle de l'entreprise et de l'outil de travail.

José DOLIGET, Renault Alençon

Je suis chef des ventes commerce de voitures à la concession Renault Alençon. Le 22 avril 2013, j'ai été victime d'un véritable « pétage de plombs ». Sur le plan professionnel, j'étais dans une impasse : charge de travail trop importante, objectifs surévalués, pression permanente et malsaine de ma direction assortie

de menaces insidieuses. Les principaux griefs qui m'étaient reprochés étaient de ne pas « casser » du salarié, d'être trop gentil et trop compréhensif. Avec la crise, on demandait aux cadres d'avoir une vision « froide » de notre métier. La dernière phrase que j'ai entendue de mon directeur fut : « que les gens craquent, je n'en ai rien à faire », alors que je venais de l'alerter sur l'état de fatigue mentale de plusieurs de mes collaborateurs.

S'ensuivirent huit mois et demi d'arrêt de travail, avec traitement psycho-thérapeutique. Durant ma convalescence, j'ai consulté les sites Internet de différentes organisations syndicales et leur ai envoyé plusieurs mails précisant ma situation de détresse. Quatre heures plus tard, j'ai reçu un premier appel téléphonique de Pascal Peltier, de l'Ugict, puis un autre de Stéphane Lovisa et deux jours plus tard, Tayeb Ayari est venu passer une partie de l'après-midi avec moi. Je tiens tout particulièrement à les remercier ici, ainsi que Denis Leblanc, car sans eux, j'aurais eu beaucoup de mal à remonter la pente.

J'ai repris mon poste le 6 janvier 2014 et à mon retour, j'ai été accueilli par le DRH de mon groupe qui m'a proposé une rupture conventionnelle de contrat que j'ai immédiatement refusée. Le mois d'octobre précédent, j'avais en effet pris une carte de la CGT auprès de mon UD





dans la perspective des élections de DP et de CE de février 2014. Avec trois camarades, nous avons monté une liste et nous avons été élus. J'ai moi-même recueilli 40 % des voix du collège cadres dès le premier tour et suis aujourd'hui délégué syndical. Mon cas n'est pas isolé. De plus en plus d'ICT souffrent en silence. Il ne faut donc pas oublier qu'avant d'être des cadres, ce sont aussi des salariés.

**Richard DANIEL,
Trigano Remorques Mereau**

Chez Trigano, nous sommes cent salariés et avons créé notre syndicat CGT en 2010 avec quatre adhérents. Aujourd'hui, nous sommes quarante adhérents, dont quatre ICT. Cette poussée de syndicalisation n'est pas venue seule. Elle est le fruit de notre travail de terrain. En effet, depuis 2010, notre organisation a commencé par faire appliquer nos conventions collectives départementales et nationales pour les ICT. En 2012, notre direction refusait de signer un accord sur nos nouvelles grilles de salaire, ce qui a abouti à un arrêt de travail de deux heures suivi par 95 % du personnel. Durant cette mobilisation, la direction a cédé, ce qui a donné confiance aux salariés pour le futur.

Nous avons provoqué des assemblées générales avec l'aide des camarades de l'USTM et de l'UD de l'Indre afin de préparer notre plateforme revendicative pour 2014. Pour préparer les NAO de 2014, des débrayages ont eu lieu lors des journées d'action nationale et une pétition a été signée par l'ensemble du personnel.

Cette pression sur la direction nous a permis d'obtenir des augmentations de 2,5 % à 5 % pour les salariés, ce qui ne s'était jamais produit auparavant. Voilà comment on fait prendre conscience aux salariés que leur destinée est entre leurs mains. En effet, les syndiqués sont les acteurs de la vie syndicale et seule leur intervention permet de faire changer les choses.

Voilà le fruit de notre travail quotidien et c'est quotidiennement que la bataille des idées a lieu dans nos entreprises.

**Maryse MARMEISSE,
SEAC St Etienne**

Dans la Loire comme dans les autres départements, le salariat change. Le nombre d'ouvriers diminue alors que celui des techniciens, des ingénieurs et des cadres augmente. Ce phénomène n'est pas nouveau et l'Ufict, à la demande de notre USTM, y a

décentralisé, voici sept ou huit ans, une formation de base. Même si ce ne sont pas les militants que nous avons ciblés qui y ont participé, nous n'avons pas eu de difficultés pour avoir des participants. Il y avait une demande et cette formation a été suivie par un agent de maîtrise et onze ouvriers.

La formation a été appréciée, nous pensions que c'était gagné et que nous aurions, au moins dans les entreprises où travaillaient ces militants, une activité spécifique en direction des ingénieurs, des cadres et des techniciens. Il n'en a rien été. Dans notre département, nous n'avons qu'une entreprise, Siemens, où les ICT sont largement majoritaires. Dans la plupart d'entre elles, les cadres – parce qu'ils ne participent pas aux actions, ne donnent pas d'augmentation et véhiculent les positions du patron, etc. – sont vus comme des adversaires, des valets du patronat, et les directions, qui ne sont pas bêtes, entretiennent et cultivent cette opposition.

Sans faire du spécifique, nous avons des techniciens et quelques rares ingénieurs et cadres isolés dans nos syndicats mais, il faut bien l'avouer, la plupart de nos syndicats, pour ne pas dire tous, parce qu'ils ne s'adressent pas à eux spécifiquement, parce qu'ils ne les consultent pour ainsi dire jamais, parce qu'ils ne prennent pas en compte leurs revendications spécifiques, parce qu'ils ignorent la double nature, contribuent à les jeter dans les bras de la direction et de la CGC. Pour autant, au dernier congrès de notre USTM, le 10 avril dernier, certains camarades sont intervenus pour dire que, constatant que la majorité de la CGT à leur CE s'amenuisait, ils devraient s'occuper de ces catégories. C'est une démarche prise à l'envers, même si elle permet de sensibiliser nos syndicats. D'autre part, suite à son congrès, notre USTM a décidé que la question des ICT serait l'affaire de toute l'USTM.

Enfin, dans le cadre d'une initiative du collectif des métaux de Rhône-Alpes pour la syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens, un syndicat de notre département a été

ciblé et s'est porté volontaire pour servir de test et engager une action sur la durée pour la syndicalisation des ICT. Il est trop tôt pour dire quel en sera le résultat.

Ce sont autant de fait qui montrent que les choses évoluent dans le bon sens et nous incitent à ne pas baisser les bras.

Laurence VIGUIE, Renault Guyancourt

Les enjeux de la syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens se placent dans un contexte de 8 200 suppressions de poste chez Renault, dont 2 000 dans les bureaux d'étude et le tertiaire.

Au Technocentre, nous sommes 10 000, dont 70 % d'ingénieurs, cadres et techniciens. Aujourd'hui, il faut faire plus de travail avec moins d'effectif, comme partout. C'est une politique de harcèlement contre tous les travailleurs qui est appliquée.

La direction nous incite fortement à partir. Les réorganisations s'enchaînent, au cours desquelles les chefs annoncent les suppressions de postes et la nécessité pour chaque salarié de se trouver lui-même un nouveau poste. La direction externalise des secteurs entiers et contraint les salariés à démissionner.

Renault essaye de faire croire que les ingénieurs, cadres et techniciens auraient une place à part, qu'ils auraient leur mot à dire dans les décisions de l'Entreprise, mais il ne les consulte pas sur le blocage des salaires, les suppressions de postes ou le déménagement de sites, comme le bureau d'études de Rueil qui héberge 1 200 travailleurs. Personne ne leur a demandé s'ils voulaient faire des kilomètres en plus pour aller travailler à Guyancourt. Ils subissent, comme tous, la politique de la direction. Ils ne sont pas décideurs. Ceux qui décident vraiment sont une minorité dans les conseils d'administration.

Quant à ceux qui ont une fonction de maîtrise, lorsque Renault n'a plus besoin d'eux, qu'ils ont suivi ses ordres, elle les jette – je l'ai vu lors de la fermeture de Billancourt en 1992. Certains même l'expriment et se sentent trahis par la direction. En

fait, les ingénieurs, cadres et techniciens sont des travailleurs comme les autres, comme l'ont indiqué de nombreux camarades.

Renault applique sa politique contre nous tous. Son objectif, comme ceux des entreprises du CAC 40, est affiché : faire des milliards d'économies au profit des actionnaires. Leur moyen d'y parvenir est de diviser les travailleurs : les jeunes contre les anciens, les Français contre les immigrés, les hommes contre les femmes, les embauchés contre les intérimaires et les prestataires. Face à Renault, comme dans toutes les entreprises, pour construire ce rapport de force contre le patronat et le gouvernement, nous avons besoin d'être plus nombreux. Des ingénieurs, cadres et techniciens se syndiquent sur cette base et quand je fais le tour de mon secteur avec les camarades de mon syndicat, nous tombons d'accord sur ce qu'il faut défendre en ce moment.

Au Technocentre, nous avons fait des tables de syndicalisation devant les cantines avec dix camarades. C'est un groupe attractif qui permet des discussions ouvertes. Toutes les préoccupations ont été abordées, notamment la défense de notre pouvoir d'achat qui est laminée par les hausses de prix successives. Oui, les salaires doivent suivre systématiquement l'augmentation des prix – c'est l'échelle mobile des salaires. Quant aux suppressions de postes, avec 14 milliards de trésorerie et un milliard versé en deux ans à ses actionnaires, Renault a largement de quoi maintenir les emplois et les salaires. Mais pour gagner sur ce point, il faudra que tous les travailleurs des entreprises s'y mettent ensemble.

Avec un plan de travail ouvert, la syndicalisation, c'est aussi un plan de lutte déterminée qu'il faut préparer, que ce soit pour le secteur public, le secteur privé ou la SNCF. Dans la lutte contre les attaques du patronat et du gouvernement, dans cette lutte des classes, les travailleurs ont besoin de toutes leurs forces. Comme le disait notre camarade d'Afrique du Sud hier, l'avenir n'appartient pas aux capitalistes mais au clan des travailleurs.

Odilon BOCHE, Airbus Nantes

Notre syndicat compte aujourd'hui 237 membres. Pour arriver à ce résultat, nous avons travaillé sur plusieurs axes, en particulier la formation, à commencer par celle de nos délégués (stages de premier niveau, stages fédéraux, etc.). Tous nos délégués ont pour objectif de passer 50% de leurs temps syndical à faire de la communication dans les ateliers et dans les bureaux.

Depuis deux ans, nous menons un véritable travail à destination des IC, avec l'aide de Daniel Le Bris et d'Eric Robillot. Si au début, personne ne venait à nos collectifs, petit à petit, avec des réunions tous les trois mois, nous avons touché quelques techniciens. Aujourd'hui, même si cette catégorie ne vient pas encore en assez grand nombre, nous avons obtenu une véritable reconnaissance quand nous passons dans les bureaux.

Il y a deux mois, nous avons eu le plaisir de syndiquer une salariée de la catégorie cadres : une première à Nantes. Nous espérons, pour nos prochaines élections en octobre prochain, poursuivre notre progression et dépasser les 30 %. Notre objectif est d'être présent dans tous les collèges.

Un travail continu sur les règles de



l'emploi en intérim, mené depuis plusieurs années, a permis d'obtenir des plans d'embauches supplémentaires (une centaine en 2012 et une cinquantaine en 2013) et, pour la syndicalisation, de faire adhérer directement à la CGT de plus en plus de jeunes embauchés. Le stage d'accueil est pour beaucoup dans notre réussite. Ouvert à tous les nouveaux syndiqués et sympathisants, nous leur montrons les valeurs de la CGT et le fonctionnement de notre syndicat.

Les consultations diverses suivant l'actualité sont très appréciées aussi. Elles permettent d'avoir un vrai dialogue social avec les salariés. Nous sommes le seul syndicat à demander l'avis de tous les salariés. Notre démarche CGT fait changer les mentalités dans l'entreprise. Aujourd'hui, nous devons gagner le rapport du nombre. Cela nous permettra demain de ne plus subir les stratégies patronales mais de gagner avec les salariés du progrès social.

Notre participation à l'Union locale Sud-Loire se concrétise par des distributions de tracts à la sortie des lycées professionnels, tracts simples et restylés façon Twitter ou

Facebook afin de les rendre plus attractifs. Nos premières distributions ont été appréciées par cette jeunesse encore non-polluée par les médias.

L'un des prochains objectifs sera un travail avec les entreprises sous-traitantes de l'aéronautique, où la CGT n'existe pas encore, qui sera réalisée par l'Union locale Sud-Loire et le syndicat Airbus Nantes. En tout cas, pour la syndicalisation, nous ne lâchons rien.

Stéphane GAUGET, Deshors Brive

La Corrèze, c'est 5 000 métallos et 250 syndiqués, dont 94 % d'ouvriers, un peu plus de 5 % de techniciens et agents de maîtrise et moins de 1 % de cadres.

Comme vous pouvez le constater, nous sommes en difficulté sur la syndicalisation des ICT, plus particulièrement les ingénieurs et cadres. Nous rencontrons plusieurs difficultés : nous avons du mal à nous adresser à ces catégories. Autre problématique : la Corrèze compte beaucoup de TPE et de PME. Or dans ces entreprises, les ICT prennent part aux décisions de l'employeur, dirigeant et encadrent.

Nous n'avons pas la convention collective des ingénieurs et cadres sur notre USTM et nous avons du mal à la comprendre et à la lire. Nous ne savons pas souvent répondre aux quelques questions qu'ils nous posent. L'ensemble de ces difficultés fait que même si on n'oublie pas les ICT, nous ne faisons pas de cet enjeu une préoccupation car nous ne savons pas par quel bout le prendre. Nous attendons donc une aide de la part des camarades de l'Ufict pour nous pousser à prendre en compte la question de la syndicalisation des ICT dans notre USTM et nos syndicats.

Dans mon entreprise, il y a quinze ans, nous étions 530 salariés, dont 30 cadres. Aujourd'hui, nous sommes 370 salariés, dont 70 cadres. Oui, la syndicalisation des ICT est un enjeu pour le futur. Pour cela, une présence de l'Ufict en territoire nous paraît nécessaire.

Matthieu TRUBERT, Microsoft France, USTM des Hauts-de-Seine

Microsoft France, c'est 1 700 employés, d'un âge moyen de 37 ans, avec une ancienneté moyenne de sept ans et un taux de renouvellement annuel de 10 %. Seul 1 % des salariés ont plus de 55 ans et en trente ans d'existence, l'entreprise n'a connu que cinq départs en retraite. 95 % des employés sont dans le troisième collège et tous ne font qu'appliquer des décisions venues des Etats-Unis.

La question des ICT, qui divise encore nos camarades, devrait au contraire être un sujet de rassemblement. Dans toutes nos structures, certains ne voient pas l'intérêt de l'Ugict, de l'Ufict et d'une action spécifique. Or force est de constater un glissement des travailleurs vers les ICT et, au sein de cette population, une mise en danger des techniciens. La conséquence directe, c'est l'affaiblissement du rapport de force. Par conséquent, si nous ne gagnons pas la bataille de la syndicalisation des ICT, nous ne pèserons plus rien dans nos entreprises.

L'autre conséquence, c'est le dévoiement du travail. Combien de techniciens ou d'ingénieurs ne font-ils plus aujourd'hui le travail qui devrait être le leur ? Combien de cadres ont encore une réelle autonomie et participent aux décisions stratégiques de leur entreprise ? Combien d'entre eux sont-ils confrontés à une dérive de leur charge de travail et, du fait de l'évolution des technologies de communication, à l'abolition de la frontière entre travail et vie privée ? Plus que le salaire, je pense que le rapport de la souffrance au travail peut être le meilleur levier de syndicalisation des ICT. L'UGICT fournit les outils nécessaires, comme le kit de représentativité, ou la campagne pour le droit à la déconnexion. Cependant, il reste les questions essentielles de l'organisation et de la coordination. Comment impliquer les structures locales pour fédérer les initiatives locales et déployer ces outils et formations dans les sections syndicales ?

L'effort collectif n'est pas la somme



des efforts individuels. Les ICT sont à la disposition de la Fédération pour travailler sur tous ces sujets.

**Christophe DEPIERRE,
TRW Longvic**

Les salariés de TRW ont perdu leur outil de travail, au motif qu'une marge de 12 % serait trop faible. Malgré un chiffre d'affaires de 14,6 milliards de dollars et 1,2 million de bénéficiaires, TRW a décidé de fermer l'usine le 19 mars 2013 et les 144 salariés ont décidé de se mobiliser, en utilisant toutes les armes à leur disposition. Force de proposition et de soutien au personnel, le syndicat CGT de TRW attire la sympathie des ICT, avec quatre syndiqués et un siège au deuxième collège, qui apporte une force inimaginable à la lutte. Non seulement, les ICT se sentent représentés mais ils s'impliquent dans la lutte, avec un interlocuteur qui comprend mieux leur problématique et qui parle leur langage. Grâce aux informations stratégiques auxquelles ils ont accès, ce sont aussi de précieux alliés dans la lutte. Leur implication et leur détermination ont joué un rôle primordial dans le rapport de force. Les plus assidus au travail, les plus obéissants montrent les dents. Ils ne sont plus isolés ni mis en concurrence interne.

Les ICT ne souffrent pas dans leur chair comme les salariés des ateliers mais ils sont conditionnés, la tête dans le guidon, surchargés par d'innombrables reportings et n'ont plus le temps de se poser les bonnes questions. Lorsqu'ils adhèrent à la CGT, leur vie dans l'entreprise se transforme. Ils perdent tout espoir de promotion mais retrouvent un droit critique envers leur patron. Celui-ci les écoute car il sait que maintenant, ils ne sont plus seuls : ils font partie de la grande famille de la CGT, le rapport de force s'inverse et l'espoir renaît.

**Patrick PERETTI,
Eurocopter Marignane**

La CGT, présente sur le site de Marignane depuis plus de soixante-dix ans, avec deux cents adhérents dont une trentaine d'ICT, est frappée



de non-représentativité depuis mars 2011, pour avoir recueilli moins de 10 % des voix (9,3 % précisément) aux dernières élections du CE. Nous avons recueilli 21 % des voix dans le premier collège et 11 % dans le second mais seulement 3 % dans le troisième, ce qui nous a été fatal dans notre entreprise qui compte près de 10 000 salariés, dont environ 4 000 ingénieurs et cadres.

Face à cette situation catastrophique, et sans pour autant délaissier notre collège ouvrier, nous avons décidé de réagir en déployant notre syndicalisme vers la catégorie des ICT mais la tâche est immense pour la poignée de militants que nous sommes. Il est vrai que notre Fédération a pris la mesure du problème et nous aide au travers de l'Ufict Métallurgie, comme le font nos camarades de la coordination CGT d'Airbus. Nous les remercions encore d'avoir su dégager pour nous un mandat de permanent alors que, de par la Loi, nous n'en avons plus.

L'Ufict nous épaula aussi pour organiser des réunions auxquelles sont conviés les adhérents et sympathisants ingénieurs, cadres et techniciens afin de débattre de leurs problèmes spécifiques, de nous emparer de leurs revendications et de les relayer dans notre expression

syndicale. Nous avons ainsi créé un quatre pages mensuel, tiré à 7 500 exemplaires, dont une page entière est réservée à l'information des cadres, ingénieurs et techniciens. C'est le moyen que nous avons trouvé pour unir les efforts des cadres et des non-cadres.

Il est effectivement essentiel d'aborder les problèmes spécifiques aux ICT avec leurs mots et sur les supports médiatiques qu'ils affectionnent. Nous espérons ainsi atteindre la barre fatidique des 10 % lors des élections de mars 2015. Il s'agit d'un enjeu vital car, par effet domino, c'est la représentativité de la CGT dans l'ensemble du groupe Airbus qui est désormais en jeu. Le tiers des effectifs de la Métallurgie étant composé d'ingénieurs et de cadres, il est vital pour notre organisation syndicale de gagner des adhérents dans ces catégories.

Nous voudrions d'ailleurs attirer l'attention du congrès sur les conséquences de la loi de 2008 relative à la représentativité dans les grandes entreprises et les grands groupes. Il serait sans doute intéressant que nos structures nationales demandent un assouplissement de cette loi avec un abaissement du seuil de représentativité à 8 % dans les grandes entreprises.



**Laurent COUSSIN,
Aircelle Gonfreville L'Orcher**

Lors de nos dernières élections professionnelles, nous avons recueilli 17% des voix dans le troisième collège, où nous présentions pour la première fois deux candidats.

Dernièrement, certains salariés de notre filiale de Pont-Audemer, qui sont majoritairement des ICT, ont contacté la CFE-CGC car ils rencontraient des problèmes de non-reconnaissance de leurs qualifications, d'horaires et de conditions de travail mais ils n'en ont obtenu aucune réponse. Ils nous ont alors contactés, nous les avons rencontrés, nous avons répondu à leurs interrogations, les avons aidé à élaborer leurs revendications et, surtout, exigé l'organisation d'élections professionnelles dans leur entreprise. Aujourd'hui, on y trouve une section syndicale CGT qui compte neuf adhérents et deux élus.

Dernier exemple : les salariés de la société John Crane (217 salariés), qui sont essentiellement des ICT, ont contacté l'UL Rouen et la CGT a obtenu 90 % des voix lors de leurs élections professionnelles.

En résumé, les ICT ne sont pas des extra-terrestres. Ils ont certes des problèmes particuliers mais ils ont aussi et surtout les mêmes problèmes que les autres salariés.

**Fabrice FORT,
Renault Trucks Vénissieux**

Beaucoup disent que les ICT sont des salariés comme les autres. Ils sont effectivement exploités comme les autres mais de par l'organisation de leur travail, ce ne sont pas des salariés tout à fait comme les autres. La CGT a donc fait le choix de mener un travail spécifique, en tenant compte de la double nature des ICT, qui peuvent être amenés, dans l'exercice de leur travail, à mettre en œuvre des décisions qui peuvent être contraires à leurs propres intérêts ou à ceux des salariés qu'ils encadrent. C'est pour cela que beaucoup d'entre eux s'interrogent sur la stratégie de leur entreprise et le contenu de leur travail. La seule alternative que leur propose le patronat est de se soumettre ou de se démettre. Or à chaque fois que la CGT est à l'écoute, disponible, etc., elle obtient des résultats.

Concernant les questions revendicatives, il est certes difficile de s'approprier le contenu de la convention nationale des ingénieurs et cadres mais il faut aussi bien voir que les situations de travail évoluent. Soit nous laissons les salariés trouver seuls des solutions à des questions collectives (comme le télétravail par exemple), soit nous nous en emparons et y travaillons avec eux. Dès

que nous discutons avec eux, nous obtenons des résultats, tant sur le plan revendicatif qu'électoral ou syndical.

**Laure CLEMENT,
Telindus Les Ulis**

J'ai trouvé l'intervention de notre camarade de Renault très parlante. Elle montre bien que le patronat laisse le choix à ses employés entre se mettre soi-même en danger ou mettre les autres en danger. Il a trouvé une CGT réactive pour l'épauler, ce qui a permis de faire évoluer les choses, pour lui comme pour les autres salariés de son entreprise. C'est là que l'on voit toute la force de la CGT.

**Jérémie BROCHARD,
Airbus Nantes**

La notion de travail de terrain est souvent revenue dans les interventions. Les salariés ont en effet besoin qu'on les écoute. Il faut aussi partager avec eux les livrets élaborés par l'Ufict et la Fédération, leur offrir des espaces d'échange et d'expression. Il faut être à l'écoute des salariés, ne surtout pas baisser les bras et être assidu.

**Stéphane LAUNAY,
Dassault Aviation Suresnes**

Dassault Aviation compte un peu moins de 8 000 salariés, dont plus de 4 000 ICT. Dans le premier et le deuxième collège, la CGT est la première organisation syndicale. Malheureusement, avec le troisième collège, elle n'est plus qu'en troisième position. La syndicalisation des ICT est donc et doit être un enjeu, ce qui passe par un mélange d'action de terrain et de connaissance de cette population.

Aujourd'hui, l'objectif du patronat est de généraliser le forfait jour. Or cette catégorie de salariés aspire à revenir aux augmentations générales. Nous sommes force de proposition, avec la grille de salaire de la Fédération. Dans notre entreprise, notre premier travail a consisté à connaître cette population au mieux : leurs objectifs, leurs conditions de travail, leurs différentes catégories. Nous sommes allés à leur contact, avons

eu des discussions avec eux, leur avons distribué des tracts et avons utilisé le livret salaires et qualifications. Nous leur distribuons aussi régulièrement un questionnaire dont les retours sont éloquentes : certains salariés n'ont pas changé de coefficient ou n'ont pas eu de promotions depuis très longtemps et tous nous disent que la quantité de travail qui leur est réclamée est toujours plus importante.

A la suite d'une première réunion, nous avons pris ensemble la décision de créer un collectif de travail. Aujourd'hui, les salariés se sentent plus impliqués et les langues se délient. Nous les faisons participer à la correction de nos écrits. Il faut aussi tenir compte de la reconnaissance de leurs qualifications, de leur expérience et de leur classification. Il faut enfin leur donner des perspectives.

**Maria Bélen MOLINA CONCHA,
métaux Grenoble**

J'ai été élue au CHSCT de mon entreprise par les salariés du collège cadres. Travailler dans ce collège est très difficile car la CGT garde une image très négative parmi les cadres, qui sont fortement marqués par l'idéologie libérale dominante. Je suis aussi consciente que ma carrière est en danger et que mon évolution professionnelle est probablement finie. Nous avons néanmoins besoin de cette stratégie pour montrer aux cadres que, unis, nous serons plus forts.

**Philippe HABERT,
Thales Toulouse**

A la CDI Toulouse, aujourd'hui filiale de Thales, nous avons créé au début des années 70, en plus d'un syndicat ouvrier, un syndicat UFICT, avec plus de cent ICT lors des actions pour une véritable grille de qualification. Moi-même, avec deux militants, j'ai participé au premier congrès de l'UFICT à Paris.

C'est au début de l'année 2010 que la section UFR de Thales Toulouse a été créée lors du départ à la retraite de deux camarades. Anciens militants, il leur était difficile, pour ne pas dire impossible, dans la période actuelle, de rester sans rien faire. Ils

voulaient continuer à défendre leurs revendications et à écrire l'histoire de la CGT de leur entreprise.

Sur vingt syndiqués retraités, nous sommes majoritairement des techniciens, trois ingénieurs et trois ouvriers. Nous étions une entreprise de production, avec des conditions de travail guère différentes entre ouvriers et techniciens. Et pourtant, ces détails montrent bien notre difficulté à syndiquer les ouvriers en retraite.

Depuis 2010, nous avons distribué plusieurs tracts de notre section retraités pour faire connaître nos revendications et notre organisation. Nous avons participé aux actions des actifs sur les salaires et sur l'emploi, à la signature de la cartepétition sur la retraite et à toutes les manifestations organisées sous la banderole de Thales.

L'action de la CGT dans le groupe Thales a permis aux retraités de gagner des indemnités de départ plus importantes ou la participation de l'employeur à la mutuelle.

Dernièrement, nous avons enregistré l'adhésion d'un ancien technicien grâce à la carte pétition nationale de l'UCR sur le pouvoir d'achat. Grâce à des liens étroits avec les actifs, nous avons cette année quatre syndiqués de plus.

Nous participons, avec les autres syndiqués de la Métallurgie, à l'en-

semble des assemblées générales fraternelles de début d'année, qui permettent d'avoir des échanges et de décider des actions pour l'ensemble des retraités du département.

En conclusion, si nous avons préparé notre départ en retraite alors que nous étions encore en activité, il est certain que nous serions certainement plus nombreux. Camarades, vous pouvez faire mieux que nous mais il faut que vous vous y mettiez sérieusement car la retraite n'est jamais loin. Mettons tous ensemble la création de bases nouvelles de l'UFR à l'ordre du jour de nos syndicats d'entreprise pour, comme le propose le document préparatoire de notre congrès, « développer un syndicalisme retraité utile et efficace pour gagner de nouvelles conquêtes sociales ».

**Emmanuelle PEREZ GIRALDEZ,
Tornier, USTM de l'Isère**

Mon entreprise, qui compte plus de 60 % de cadres, a été rachetée par un fonds de pension américain. Depuis, nous multiplions les vice-présidents et les déménagements. Tous les six mois, nous changeons de bureaux, de responsables et au final, nous sommes complètement paumés.

Du point de vue syndical, c'est en ayant un syndicalisme combatif, qui





amène des perspectives, que nous ferons de nouveaux adhérents. Nous pouvons nous inspirer du rapport d'ouverture de ce congrès, qui était dynamique, pour casser notre image. Nous avons des moyens de communication modernes qui permettent de toucher tout le monde. Je regrette donc que l'on ne voie pas assez sur les réseaux sociaux les vidéos qui ont été projetées durant ce congrès car cela nous permettrait de toucher le plus grand nombre.

**Jean-Claude BACQUET,
Firac Poissy**

Dans mon travail, j'ai l'occasion de côtoyer des salariés isolés qui ne peuvent pas constituer de syndicat. Je travaille pour une entreprise du secteur automobile composée à 80% d'ingénieurs et de techniciens. Même si nous n'avons que très peu de syndiqués, nous avons une certaine audience qui nous permet d'avoir des élus. Nous nous sommes fait élire sur la base que tous les salariés ont les mêmes intérêts, les mêmes contraintes et que, dans la situation actuelle, il faut mieux répartir le travail entre tous. De même, alors que les patrons essaient d'imposer l'individualisation du salaire des cadres, nous nous battons pour des augmentations générales. L'organisation capitaliste est telle qu'elle place les salariés en concu-

rence. C'est à nous de défendre des valeurs qui permettront aux cadres de comprendre qu'ils ont les mêmes intérêts et qu'ils doivent donc mener un combat commun.

**Grégory KHIATI,
Renault Trucks Bourg-en-Bresse**

Le site Renault Trucks de Bourg-en-Bresse emploie 80 % d'ouvriers et seulement 20 % d'ICT. Mon syndicat, fort de 200 adhérents, ne compte aucun ICT parmi eux. Pour être franc, nous les avons longtemps laissés de côté mais la CGT n'est pas un syndicat catégoriel. Après les avoir rencontrés, nous nous sommes rendus compte qu'ils rencontraient des problèmes spécifiques à leurs métiers, qui convergeaient parfois avec les nôtres (salaires, reconnaissance des compétences, conditions de travail, stress, etc.). Comme nous n'avons pas l'habitude de nous adresser à eux, nous avons sollicité l'aide de l'animation régionale Rhône-Alpes et mis en place avec elle un plan de travail. Dans un premier temps, nous avons souhaité sensibiliser les militants de notre établissement aux problèmes spécifiques des ICT et à la question de leur «double nature». Nous avons aussi rédigé des adresses spécifiques à ces catégories, en leur parlant par exemple de «collègues» plutôt que de «camarades», de «rassemblement» plutôt que de

«lutte», ou de «demandes» plutôt que de «revendications». Aujourd'hui, nous avons plusieurs pistes de syndicalisation, dont une qui se concrétisera très prochainement. Comme celle des ouvriers, la syndicalisation des ICT passe aussi par la lutte contre les discriminations, en particulier syndicales. Nous avons donc mené une bataille sur ce thème dans l'objectif de présenter une liste CGT au deuxième, voire au troisième collège lors de nos prochaines élections professionnelles.

**Yann LELOIR,
Société d'exploitation
de la Tour Eiffel**

La Tour Eiffel est une PME de 300 personnes, où le syndicat CGT a été créé voici plus de cent ans. Il existe donc une forte culture ouvrière à la Tour Eiffel et nous avons du mal à aller vers les ICT. Cependant, depuis la réorganisation de notre entreprise en 2005, le nombre de cadres est passé de dix à trente-deux, avec aussi davantage de techniciens et un DRH. Tout cela a eu des conséquences comme la fixation d'objectifs et de projets contradictoires, l'accroissement de l'individualisme ou l'application d'une politique managériale anxiogène, confirmée par deux audits demandés par la direction et le CHSCT. Puis le chef du personnel, qui s'opposait régulièrement aux nouvelles règles a fait l'objet d'un licenciement abusif. La CGT a donc lancé un appel à la mobilisation, d'une part contre ce licenciement, d'autre part contre la politique managériale de l'entreprise. 95 % des ouvriers et techniciens se sont mis en grève, le monument a été fermé pendant deux jours puis nous avons repris le travail à la demande de la salariée licenciée, qui souhaitait régler le problème autrement, mais avec un sentiment d'échec car nous demandions sa réintégration pure et simple. Lors des élections qui suivirent, les cadres se sont mobilisés puisque nous avons obtenu trois des quatre sièges du troisième collège. Alors que nous étions frileux à l'idée d'aller à leur contact, les

événements ont fait que les cadres sont venus vers nous. A nous de travailler avec eux et pour eux.

Eric ROBILLOT, EADS Suresnes

Un intervenant précédent a dit que la convention collective des cadres n'était pas disponible et pas compréhensible. Il me semble donc que la première chose à faire serait de regarder si elle est disponible sur le site de la FTM. Beaucoup d'intervenants ont évoqué l'individualisme des cadres mais il faut bien voir que leur rapport au collectif n'est ni plus ni moins important que chez les ouvriers. S'ils sentent que le capitalisme leur est utile pour participer à la vie de l'entreprise ou revendiquer, ils se tournent vers la CGT. Ils ne sont donc pas plus individualistes que les autres.

Chez EADS, les ingénieurs ne comprennent pas que leur direction ait renoncé à lancer de grands projets et diminué son budget de R&D. Ils ne comprennent pas, puisque leur entreprise va bien, pourquoi elle ne devrait plus faire de recherche. Nous organisons donc souvent des réunions avec eux pour parler de la stratégie de notre groupe. Il ne vous est peut-être pas évident, dans votre syndicat, de proposer une stratégie alternative à votre employeur, mais les ingénieurs peuvent vous y aider.

**Bruno DENICHOU,
Legrand Limoges**

Le groupe Legrand offre un exemple flagrant de désindustrialisation et d'externalisation. Sa marge opérationnelle est de 20 %, pour un chiffre d'affaires de plus de 4 milliards. L'année dernière, les dividendes ont augmenté de 5 %, soit un euro par action. Nous sommes passés de 9 000 à 6 000 salariés en France à grands coups de lean manufacturing, de lean management et de licenciements arrangés, ce qui a pour but de vider non seulement les ateliers mais aussi les secteurs occupés par les employés et les ICT et d'accroître par là même leur charge de travail. Nous travaillons à la syndicalisation des ICT qui commence à porter ses fruits. Nous sommes passés de 130 syndiqués il y a

trois ans à 159 actuellement, dont 38 ICT qui ont constitué un groupe de travail pour nous expliquer, nous faire part de leurs problèmes et de leur ressenti. Cette démarche nous guide et nous aide à comprendre et à répondre aux attentes de ces catégories socioprofessionnelles qui représentent maintenant la moitié des effectifs à Limoges.

**Mathieu RUSTIN,
Airbus Toulouse**

La CGT porte en son nom propre des projets industriels et interprofessionnels, ce qui me semble fondamental dans une perspective d'appropriation des moyens de production et pour rappeler que ce n'est plus le patronat mais nous, qui portons aujourd'hui le développement de l'industrie en France. Il s'agit d'une problématique fondamentale pour notre lien avec les ICT car cela crédibilise les démarches de la CGT à leurs yeux et leur offre la perspective de s'impliquer dans ses projets. Autre point clé pour les cadres : le développement de la démocratie en entreprise, en permettant aux salariés d'être réellement décisionnaires de la stratégie économique de leur entreprise. Les cadres peuvent en effet être amenés à mettre en place des décisions de la direction qui sont soit non applicables, soit contraires à leurs valeurs, ce qui

crée énormément de souffrance. Le jour où ils mettront en application des décisions collectives, cela résoudra déjà une bonne partie des problèmes de l'encadrement.

Troisième point : la précarité se développe au sein de l'ingénierie, par le biais du recours à des sociétés sous-traitantes.

Je pense enfin qu'il faudrait arriver un jour à établir un lien avec les écoles d'ingénieurs, pour que leurs diplômés soient orientés vers des métiers industriels plutôt que vers des métiers financiers.

**Franck ROTHAIS,
Serta Le Poire sur Vie**

Je travaille pour une entreprise de 300 salariés qui compte 150 ouvriers, 70 ETAM et 30 cadres et j'ai toujours du mal à attirer des salariés des deuxième et troisième collèges pour constituer des listes aux élections professionnelles. Je lance donc un appel au secours pour que l'on vienne m'expliquer comment faire.

**Philippe MANN,
Herakles Le Haillan**

Lors des élections de début d'année chez Heracles (2 500 personnes, 600 millions d'euros de chiffre d'affaires), nous avons obtenu, sur neuf postes à pourvoir deux élus dans le premier collège, deux dans le





deuxième et une dans le troisième collège. Après avoir été harcelée et mise au placard, cette salariée – polytechnicienne – a rencontré dans la CGT une famille qui l'a aidée à se reconstruire. Grâce à elle, nous sommes passés de 60 à 150 voix dans le troisième collège, ce qui nous a permis d'avoir un élu. Ce qui a fait notre succès sur les dix dernières années et nous a permis de devenir première organisation syndicale, c'est parce que nous sommes attachés à travailler sur les questions économiques.

Dans notre entreprise, tous les ingénieurs sont embauchés au forfait jour. Je voudrais savoir si cela se fait dans toutes les autres entreprises, sachant que cela se traduit par énormément de travail gratuit.

**Joaquim DA COSTA,
Ste Geneviève des Bois**

Je suis fraiseur depuis le 6 mars 2006 dans une entreprise de quinze salariés, élu en 2013 en tant que délégué du personnel. A ce titre, je voudrais vous parler des entreprises de plus de dix et de moins de cinquante salariés, qui sont les plus nombreuses dans notre pays, et dont le personnel a plus que jamais besoin de syndicalisme CGT.

Nous avons eu des témoignages internationaux, il y a eu un combat, il y a de la répression et des morts mais oui, la CGT avance. Elle n'avance pas quand elle est concentrée

sur elle-même. C'est à travers les épreuves que l'on grandit.

Je tiens à remercier les salariés qui militent depuis longtemps et je les encourage à continuer leur combat. Oublions notre passé, travaillons notre présent pour embellir notre futur qui nous appartient.

**Cyril MONJE,
Eurocopter La Courneuve**

Avec le collectif de la métallurgie de Seine-Saint-Denis, je m'occupe actuellement des cadres du département. Mon prédécesseur avait déjà pris cette question très à cœur puisqu'il avait réussi à mener l'ensemble de ses collègues cadres contre la fermeture de leur entreprise, qui reste aujourd'hui gérée par ses cadres et n'a toujours pas fermé. C'était aussi la préoccupation du regretté Michel Hyvon.

Dans mon entreprise, toucher les ouvriers et les techniciens est compliqué puisque nous sommes victimes depuis quarante ans de discrimination syndicale, point sur lequel nous avons gagné deux procès retentissants (2,9 millions d'euros pour 43 salariés en 2002, puis 1 million d'euros pour 17 salariés en 2010). Malgré cela, la discrimination continue à l'embauche. Nous continuons donc la bataille avec les cadres.

L'activité aéronautique est touchée par le plan de restructuration annoncé par Thomas Enders. Nos camarades d'Astrium sont en pleine lutte

et font un excellent travail, notamment à Toulouse, en faisant adhérer un maximum de cadres. Nous avons aussi enregistré 240 signatures pour les camarades d'Elancourt Test et Services. Nous arrivons donc à mobiliser les cadres.

Que l'on soit cadre ou non-cadre, la lutte continue, ensemble. Les cadres sont autant touchés par le chômage que les ouvriers, leur convention collective n'est pas respectée, etc. Leur bataille est donc la même.

**Michel PERRAUD,
retraité USTM de Montpellier**

La convention collective des ingénieurs et cadres de la Métallurgie comprend quatre minima garantis : un pour les 35 heures, deux pour les forfaits horaires (selon deux tranches) et un pour le forfait jour. Si un ingénieur, sous contrat hebdomadaire de 35 heures voulait avoir un minimum garanti équivalent à la première tranche, il devrait travailler un certain nombre d'heures correspondant au maximum de la tranche du forfait horaire. Ainsi, pour qu'un cadre aux 35 heures hebdomadaires ait le même minimum garanti qu'un forfait jour, il devrait faire 2 300 heures. Si les patrons payent ce prix, c'est parce qu'ils ont fait un calcul économique, à savoir demander aux salariés au forfait de travailler au maximum de leurs horaires, soit largement au dessus des 35 heures hebdomadaires. Il faut donc mener campagne contre l'ensemble de ces forfaits en expliquant qu'il s'agit de truchement.

**Stéphane LOVISA,
Alcatel Lucent Nozay,
secrétaire général de l'Ufict**

Les interventions de cet après-midi montrent que l'ensemble des délégués a envie de se tourner vers les ICT, ce dont je ne peux que me féliciter. Je rappelle donc que l'Ufict est à la disposition de toutes les bases et tous les délégués qui souhaiteraient obtenir un coup de main pour comprendre des textes ou construire des plans de travail. Nos formations et nos publications sont à votre disposition. Comme l'ont précisé beaucoup d'entre vous, il faut

être tous ensemble. La commission exécutive de l'Ufict a donc décidé de lancer une pétition pour demander une augmentation des minimas garantis des ingénieurs et cadres supérieure à ce que nous propose l'UIMM (1,1%). Cela va dans l'intérêt de tous car cette négociation donne souvent le ton des négociations pour les autres catégories. Nous mettrons à votre disposition cette pétition, à faire signer par tous les salariés, en leur expliquant l'intérêt de voir les minima des ingénieurs et des cadres augmenter.

Fabrice FORT,
Renault Trucks Vénissieux

A travers le forfait jour, nous sommes au cœur de ce qui fait l'histoire de la CGT, à savoir l'articulation entre temps de travail et temps personnel, avec pour repère le salaire, qui est le paiement d'une qualification dans un temps de travail donné et, surtout, mesuré. Il s'agit d'un vrai enjeu car depuis quatorze ans que la loi Aubry II a été promulguée, beaucoup d'entreprises ont fait passer l'ensemble de leurs cadres au forfait jour, alors que celui-ci ne devait s'appliquer qu'à certains d'entre eux. De plus, depuis 2008, le patronat cherche, avec l'aide d'autres organisations syndicales, à appliquer le forfait jours à la catégorie des techniciens. L'enjeu du temps de travail sera donc au cœur de l'année 2015 et pour en avoir déjà parlé avec la Fédération, il est proposé de mettre en place un collectif de réflexion sur cette question, comme nous l'avons fait pour les qualifications, pour proposer des journées d'études, des publications, voire un guide d'aide à la négociation sur le temps de travail.

Au-delà de la maîtrise juridique de ce sujet, je souhaite aussi que nous en fassions une question de société car je pense qu'il s'agit d'un vecteur de mobilisation des ICT et de recul du patronat.

Ce que je retiendrai de cet après-midi, c'est que nous progressons dans notre travail avec et à destination des ICT. Il faut capitaliser ce travail, le valoriser et je vous invite tous à mettre cette question en débat dans votre syndicat. Pendant

très longtemps, nous avons en effet considéré que les ICT devaient venir vers nous mais il faut aussi que nous allions vers eux. C'est un signe fort que donne aujourd'hui le quarantième congrès à l'ensemble des bases de la Métallurgie sur la trajectoire à suivre. C'est le fruit du travail de l'Ufict et de la Fédération qui, depuis plusieurs décennies, n'ont jamais lâché. Cela résulte aussi du fait que nos syndicats s'approprient et utilisent l'ensemble des éléments mis à leur disposition pour travailler vers ces catégories, sans délaisser pour autant les ouvriers. Il faut transposer aux ingénieurs et cadres ce qui a fait de nous la première organisation syndicale chez les ouvriers, en dépassant nos craintes, nos angoisses et nos clichés.

Il existe en fait trois ingrédients indispensables pour gagner la syndicalisation des ICT :

- établir un plan de travail ;
- avoir une vie syndicale organisée, qui mette les syndiqués dans la dynamique du contact et de l'échange ;
- donner nos repères aux syndiqués et aux salariés, pour faire grandir les revendications des ICT, développer leur adhésion et gagner les élections.

Du fait des organisations de travail et des stratégies industrielles mises en œuvre par les directions d'entreprise, peut-être sommes-nous face à une opportunité historique comme nous n'en avons jamais eue. L'important, c'est de travailler avec eux et pour eux.



Election de la présidence de la sixième séance

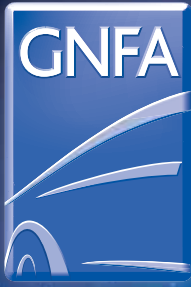
Stéphane FLEGEAU (Laudren Electronique Lanester, 56), Isabelle HERAULT (Extelia Nanterre, 92) et Serge JOURNOUD.



RELEVONS ENSEMBLE

le défi de l'innovation sociale

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,
KLESIA est un organisme paritaire
à but non lucratif qui se concentre sur
la protection des personnes :
en complémentaire santé, prévoyance,
épargne retraite et action sociale.
Son action s'inscrit dans une démarche
responsable, tant à l'égard de
ses clients que de ses partenaires.



e-profil.gnfa

Une nouvelle génération d'outils d'évaluation
de la formation et des **compétences**

Optimiser votre plan de formation

Proposer à votre personnel un plan de formation qui correspond exactement à ses activités, tout en optimisant votre budget de formation.

Renforcer la gestion de vos RH

Apprécier si toutes les compétences sont pleinement utilisées tout en anticipant sur l'évolution professionnelle de vos collaborateurs.

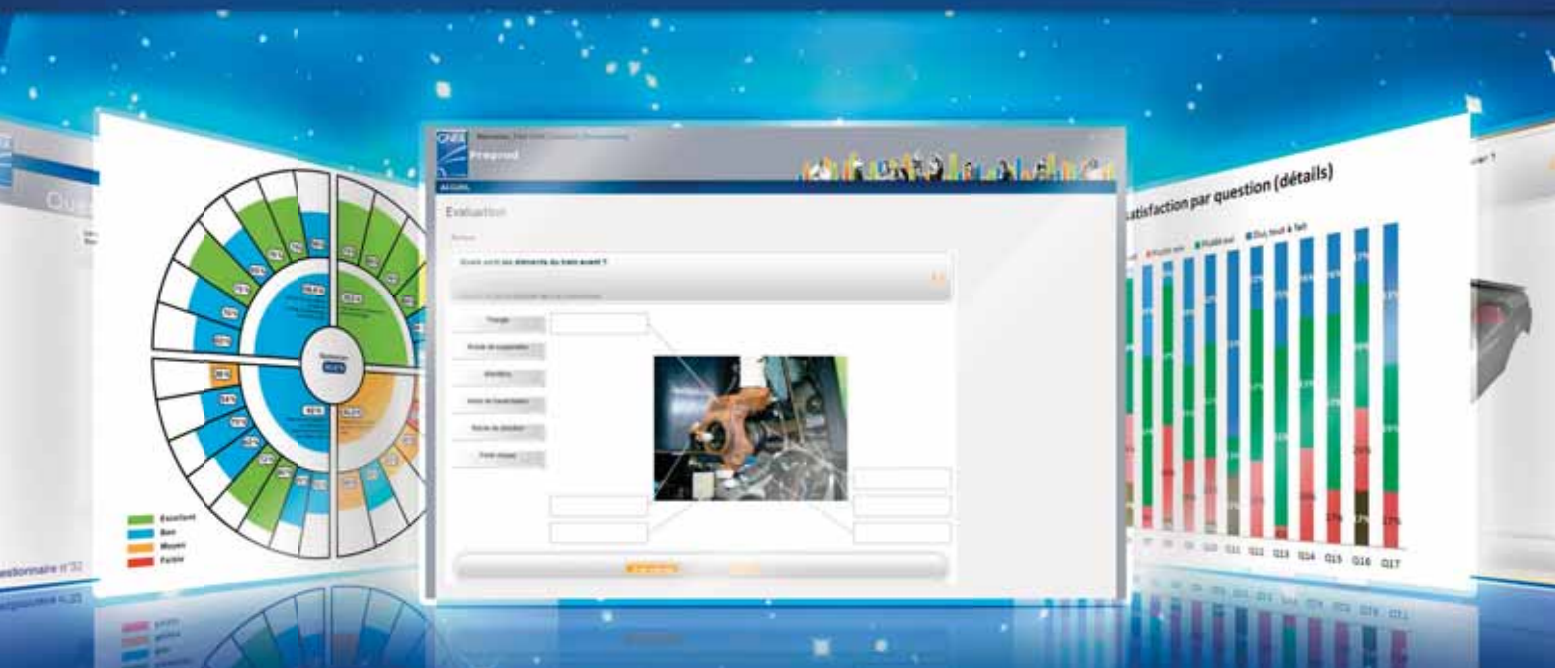
Développer la satisfaction de vos clients

Augmenter la fidélité et le taux de satisfaction de vos clients en proposant des prestations de meilleure qualité.

Réaliser votre diagnostic individuel de compétences « Auto Evaluation »*

Concevoir son parcours personnel d'évolution, en matière de formation, de qualification et de mobilité professionnelle.

*Dispositif financé entièrement par l'ANFA, mise en œuvre en collaboration avec le Groupe IRP AUTO et réalisé au travers d'e-profil.



www.gnfa-auto.fr

TABLE RONDE

CAMPAGNE CGT
SUR LE COÛT DU CAPITAL

Table ronde animée
par **Boris PLAZZI**, Valfond Saint-Priest avec :
Denis BREANT, Valeo Mondeville
David MEYER, Alstom Saint-Ouen

Boris PLAZZI,
Valfond Saint-Priest

Ce matin, nous vous proposons un débat interactif au sujet de la campagne sur le coût du capital, initiée par la CGT.

A la table ronde, deux camarades m'accompagnent. Il s'agit de Denis Bréant, membre de la direction fédérale sortante, du syndicat Valeo Mondeville et David Meyer conseiller fédéral en charge des questions économiques.

Ils interviendront pour nous faire part de leurs expériences dans le cadre de cette campagne et, au besoin, répondront à vos interrogations.

Lors de l'éclatement de la crise dite des subprimes, le rôle néfaste des marchés financiers a été dénoncé. Mais, force est de constater que les libéraux ont lancé depuis une offensive sans précédent pour justifier leurs choix. Pire, ils se sont

servis de la crise pour casser nos conquêtes sociales.

Face à cette situation, la CGT a décidé de lancer et d'organiser une grande campagne pour dénoncer le coût du capital il y a quelques mois. Il s'agit également d'aider les salariés à se réappropriier les questions économiques.

Cette campagne a trois grands objectifs :

- casser le dogme libéral consistant à imposer à la population et notamment aux salariés que le paiement du travail serait un coût pour la société à réduire en utilisant tous les moyens ;
- permettre aux syndiqués de mieux s'appropriier et maîtriser les questions économiques, le fonctionnement des entreprises, la finalité du travail ;
- enfin, élever le rapport de forces, développer les luttes pour gagner une autre répartition des richesses en faveur des salariés.

La Fédération s'est pleinement engagée dans cette campagne pour mener la bataille des idées auprès des salariés et avec eux, gagner l'élévation des consciences, et dé-

velopper les luttes sur les salaires, l'emploi, le financement de la protection sociale.

Depuis le lancement de cette campagne, il y a quelques mois, celle-ci s'installe progressivement dans le paysage syndical, social et politique. Notre rôle est de maintenir ce cap voire lui donner un coup d'accélérateur.

Je vais m'efforcer de ne pas vous abreuer de chiffres que vous connaissez déjà, mais le constat nous pouvons le faire tous les jours ; la situation est de plus en plus dure pour les salariés et elle est totalement inacceptable.

Près de 80 % des français déclarent avoir des difficultés pour boucler leur fin de mois. 70 % des salariés estiment que les conditions pour bien faire leur travail ne sont pas réunies.

A cela s'ajoutent les centaines de plans dits sociaux, les restructurations, dépôts de bilan, défaillance d'entreprises. C'est d'ailleurs autant de capacités de production et de leviers de relance économique qui sont détruits.

Nous ne sommes pas les seuls à mener la bataille des idées, nos adversaires de classes ne restent pas inactifs. Pas un jour ne passe sans qu'ils s'efforcent d'expliquer aux salariés dans les entreprises et par le biais des médias que le problème de compétitivité de nos entreprises reposerait sur le niveau de nos salaires et le financement de la protection sociale. Pour les libéraux, les conquêtes sociales auraient pour conséquence l'augmentation du chômage de masse, le recul de l'industrie et des services.

Contrairement à ce que prône le patronat, ce ne sont ni les rémunérations du travail, ni les lois du marché du travail qui plombent la compétitivité des entreprises. Ce sont les salariés, par leur travail, qui

créent les richesses. L'enjeu porte donc sur la répartition des richesses entre le capital et le travail.

C'est ce que s'efforce de démontrer la CGT ; nous sommes donc à l'offensive pour mettre entre les mains des salariés les chiffres du coût du capital et livrer nos propositions alternatives pour sortir de la spirale infernale de l'austérité, pour leur donner des perspectives et agir. Car sortir de la crise systémique est possible. Cela passe par l'augmentation des salaires, la sécurisation des emplois, le partage du travail, l'investissement productif et, dans ce sens, la CGT fait des propositions précises que l'on souhaite mettre en débat avec les salariés. Nous ne sommes pas les seuls à la CGT à penser que des alternatives existent et que le combat est à mener avec les autres organisations syndicales en Europe par exemple et dans le monde.

La CES a lancé une campagne il y a quelques mois exigeant une nouvelle voie pour l'Europe avec une série de propositions dont celle qui consisterait à ce que les états consacrent 2 % de leur PIB pendant dix ans pour l'injecter dans des mesures sociales et industrielles. Cela correspondrait au total à 250 milliards d'euros par an.

Le 4 avril dernier à Bruxelles, des milliers de manifestants venus de toute l'Europe l'ont exigé. En effet, nous constatons chaque jour, et vos interventions pendant le congrès en témoignent, que le travail est dévalorisé. Les chiffres parlent d'eux-mêmes, la part de la richesse créée qui revient au travail ne cesse de diminuer. Aussi, comme vous pouvez le voir sur ce graphique, la part des salaires (salaires nets + cotisations sociales) dans la valeur ajoutée est nettement en deçà du niveau atteint dans les années 80 et quasiment au niveau d'après-guerre.

Concrètement, 100 milliards d'euros sont passés de la poche des salariés à celles des actionnaires et des banquiers au cours de ces trente dernières années.

En 1981, le coût du capital s'élevait à moins de 50 milliards d'euros, en 2012 il est de 300 milliards d'euros soit une augmentation de 600 %.

Pour illustrer cela, chaque salarié donne en moyenne quarante-cinq jours de travail à l'actionnaire de son entreprise contre dix jours en 1981. La France est le pays où l'on distribue le plus de dividendes.

Les entreprises de la Métallurgie ne sont pas en reste et loin s'en faut. Entre 2008 et 2012, plus de 37 milliards d'euros de bénéfices ont été réalisés. Le travail crée bien de la richesse contrairement à ce qu'on tente de nous faire croire. D'autant que le nombre de salariés de la Métallurgie ne cesse de diminuer. Mais, au cours de cette même période, 20 milliards d'euros ont été versés directement aux actionnaires.

La FTM a fait de la campagne contre le coût du capital un des axes centraux de son activité ces derniers mois.

Nous avons consacré un débat sur cette question avec les animateurs départementaux, les délégués syndicaux centraux et la direction fédérale en juin 2013.

Le débat a mis en exergue la nécessité de rendre accessible et compréhensible la notion de coût du capital à l'échelle de la branche et de l'entreprise. Pour cela, la FTM a édité un livret à plus de 20 000 exemplaires envoyés dans les syndicats, les groupes et les départements.

La FTM a également construit un module de formation pour l'organisation de journées d'études modulables à Montreuil et en province à

partir d'exemples et d'outils concrets spécifiques à la branche.

Déjà près de 700 militants ont été formés et envisagent de prendre des initiatives pour former à leur tour les syndiqués CGT dans leur territoire, groupes ou syndicats. Les appréciations des camarades qui ont suivi la journée d'étude sont particulièrement positives. Les camarades témoignent de l'apport de cette formation. Ils relèvent plusieurs choses.

- Des notions économiques, parfois complexes deviennent accessibles et compréhensibles.

- Le coût du capital ce n'est pas seulement valable pour les entreprises du CAC 40. Les PME bien souvent dépendantes d'un grand groupe participent à ce coût exorbitant. En clair, il faut faire du macroéconomique et du microéconomique pour pointer le coût du capital dans chacune de nos entreprises et mieux l'identifier

- Enfin, dénoncer le coût du capital c'est nécessaire, mais il faut compléter cet exercice avec nos propositions revendicatives notamment en matière de salaires, qualifications. En clair, réaffirmer notre démarche CGT : contester, proposer, négocier, lutter.

A la Fédération, nous mesurons de plus en plus la prise en compte par les syndicats de cette campagne CGT sur le coût du capital.

Régulièrement, les syndicats nous



font parvenir des tracts ou des supports revendicatifs sur cette question, parfois de l'aide nous est demandée pour préciser certaines explications, ou pour construire des argumentaires.



Plusieurs syndicats CGT ont réalisé des tracts ou des supports revendicatifs en direction des salariés sur le coût du capital à l'échelle de l'entreprise ou du groupe.

La CGT Airbus a été l'une des premières à faire un tract sur le versement des dividendes aux actionnaires, la taille du carnet de commandes et, en parallèle, la réduction des effectifs.

La CGT Altia, dans un quatre-pages, dénonce la stratégie calamiteuse du groupe, les gâchis opérés ces dernières années et le détournement de l'argent public par le groupe.

La CGT Renault, dans un tract, rappelle les milliards d'euros de profits réalisés par le groupe et dividendes versés aux actionnaires alors que dans la même période la modération salariale est imposée aux salariés et des milliers de postes supprimés ces dernières années.

Enfin, la CGT de STMicroelectronics a rappelé dans un de ses tracts que les dividendes ont augmenté environ trois fois plus que les sa-

lares en 8 ans et que sur les trois dernières années, ils ont représenté 1 milliard d'euros.

Voilà quelques exemples qui illustrent bien le coût du capital dans les groupes et bien entendu je vous laisserai le soin de les compléter ou préciser.

Ce que l'on vous propose ce matin ce n'est pas d'avoir un débat sur le coût du capital mais de faire ensemble un premier bilan de notre campagne. Quelles appréciations portez-vous sur le matériel fédéral, l'organisation des journées d'études, l'articulation de ce module avec nos propositions revendicatives ? Quelles dispositions peut-on prendre pour démultiplier les journées d'études dans les territoires, les groupes ? Ne peut-on pas prendre l'engagement au congrès de former tous nos élus et mandataires CGT Métallurgie, qui sont près de 20 000 ?

Laurent DUBETTIER, Staubli Faverges

Chez Staubli, nous avons décidé de sensibiliser l'ensemble des syndiqués à la question du coût du capital en invitant David Meyer à nous faire suivre une formation. Suite à cela, nous avons élaboré notre cahier de revendications, nous avons fait un tract sur le capital, avons recherché des éléments sur notre holding, montré comment se rémunéraient nos dirigeants et actionnaires, etc. Par la suite, notre direction nous a versé un troisième acompte d'intéressement pharaonique mais les salariés ont préféré boursicoter plutôt que porter les revendications de la CGT. Mais ce n'est que partie remise car nous ne lâcherons rien.

Laurent MONNIER, Altia La Souterraine

Nos patrons ont été très durs avec nous. Nous versons par exemple des loyers exorbitants à la SCI qui détient nos locaux (environ 45 000 euros par mois, soit 200 euros/m²), sans parler des frais de Siège.

J'aimerai les patrons quand ils seront dans l'humain. Quand je vois tout ce qui se passe aujourd'hui, je suis dégoûté. J'aimerais que les pa-

trons n'aient pas de paye pendant un mois et que leur salaire soit diminué de moitié pendant six mois. Etes-vous d'accord avec cette proposition ?

Je ne regarde plus le journal télévisé chez moi. J'en ai assez d'entendre parler d'emplois supprimés ni de montrer cette image à mes enfants et je pense qu'il y a beaucoup de choses à changer en France et dans le monde. Travaillons dans ce sens !

Gilles DONAZ, Tivoly Albeville

Chez Tivoly (550 salariés dont 230 en France), bien avant le début des NAO, nous avons décidé de nous approprier la campagne sur le coût du capital. Nous nous sommes armés du livret publié par la Fédération, suivi la journée d'études organisée par l'animation régionale et échangé avec les camarades de notre USTM.

Ensuite, nous avons construit nos revendications en consultant tous les salariés. A l'issue de la première journée de NAO, nous avons profité des assemblées de salariés pour leur présenter notre travail. Nous avons fait un parallèle entre dividendes, rémunération des dirigeants, NAO et évolution des effectifs (- 30 % en dix ans).

Alors que tous les salariés entendent dire du matin au soir, via les médias, que c'est le coût du travail qui plombe la compétitivité des entreprises en France, nous avons fait la démonstration que le travail ne pouvait en aucun cas être un coût, contrairement aux dividendes et à la rémunération des dirigeants. C'est le coût du capital qui plombe l'évolution des salaires et de l'investissement.

Après une nouvelle consultation des salariés, nous avons mené une lutte suivie avec près de 86 % d'entre eux, ce qui montre que nous avons été suivis.

Sébastien BOURDONNAIS, Dassault Argenteuil

Dire que c'est le coût du travail qui handicape le développement des entreprises est faux. Chez Dassault, en choisissant de mettre en

place des organisations de type lean manufacturing et d'augmenter leur recours à la sous-traitance, notre direction accentue chaque mois la casse des conquêtes sociales. Notre groupe a pourtant plus de 4,2 milliards de trésorerie disponible et a versé plus 45 millions d'euros de dividendes versés à Serge Dassault en 2013 (soit 123 800 euros par jour). D'où viennent ces résultats ? Du travail et compétences des hommes et des femmes qui travaillent pour le groupe Dassault. Où est donc le partage des richesses, créées par les salariés du groupe, alors que les effectifs chutent et que la formation professionnelle est en baisse ?

Dassault a aussi touché 5,1 millions d'euros au titre du CICE et bénéficié de 56 millions d'euros d'aides et exonérations diverses. Le pacte de responsabilité, financé par une nouvelle baisse des dépenses publiques de 50 milliards d'euros, est un coup supplémentaire porté à notre protection sociale et solidaire, et sur lesquels lorgne Denis Kessler, président de la Scor, grand groupe européen de réassurance privée, qui voulait détruire les conquêtes sociales et qui a vu sa rémunération au Conseil d'administration de Dassault augmenter de 10 % en 2013 (soit 5,13 millions d'euros). Ce pacte, présenté comme un acte majeur permettant de relancer l'économie par une politique exclusive de l'offre ignorant celle de la demande, n'est qu'un renoncement de plus, renforçant les exigences de Dassault et du Medef et conduisant la France dans le mur du chômage.

Nous devons continuer le combat dans nos entreprises pour remettre l'humain au centre de nos valeurs et faire vivre nos repères revendicatifs, en rappelant que c'est le capital qui a un coût.

Grégory KHIATI,

Renault Trucks Bourg en Bresse

Suite à la parution du livret sur le coût du capital, nous avons monté un groupe de travail pour évoluer le coût du capital de Renault Trucks. Il en est ressorti une conclusion

édifiante, à savoir que pour assurer un haut niveau de revenus à ses actionnaires, ce groupe va supprimer 4 400 emplois dans le monde, dont 1 300 en France. L'analyse des comptes nous démontre que ce plan de suppression d'emplois est avant tout un plan de licenciements boursiers. En effet, entre 2001 et 2013, notre groupe a dégagé plus de 10,94 milliards d'euros de bénéfices, dont 83 % (soit 9 milliards d'euros) ont été distribués aux actionnaires sous forme de dividendes. Ceux-ci se sont octroyés des dividendes de façon constante de 2011 à 2013.

Pire encore, en 2012 et en 2013, alors que le groupe était soi-disant en difficulté, les dividendes versés aux actionnaires se sont élevés à 700 millions d'euros chaque année. En 2014, le versement effectué au titre de l'année 2013 sera supérieur au résultat de 2013. En clair, le groupe s'endette pour rémunérer les actionnaires.

Comme on nous répond souvent que les actionnaires ont beaucoup investi dans le groupe AB Volvo, notre enquête a montré que cela était parfaitement faux. Les investissements industriels sur la même période se sont élevés à un peu plus de 19 milliards d'euros, dont 6,4 milliards d'euros pour les trois dernières années, mais les actionnaires n'ont pas donné un seul centime. En fait, les ressources ont été dégagées en interne. Notre groupe s'est endetté pour financer ses investissements industriels à hauteur de 8,4 milliards d'euros et la moitié de cet endettement a servi à financer les versements aux actionnaires de 2011 à 2013. La preuve : le résultat 2013 de l'entreprise a été de 441 millions d'euros et les dividendes versés aux actionnaires de 700 millions d'euros. Le président du Conseil d'administration s'est même octroyé une augmentation de plus de 44 %, pour un total d'un peu plus d'un million de couronnes. Ce n'est pas concevable pour ceux qui nous donnent des leçons en permanence.

Au final, ce qui coûte cher aux entreprises, particulièrement la nôtre,

c'est le capital. Chacun d'entre nous travaille quarante-cinq jours par an pour rémunérer ses actionnaires contre dix jours en 1981. Dans le même temps, la rentabilité du groupe a chuté et plusieurs millions d'emplois sont menacés à travers le monde.

Jean CAMONIN, Snecma Corbeil

Nos patrons sont des voyous qui pleurent la bouche pleine. Dans notre usine, nous avons utilisé les documents de la Fédération et constaté qu'ils impressionnaient les salariés, en particulier les nouveaux embauchés. Dans cette histoire, il faut être logique et conséquent jusqu'au bout. Le Medef dit au gouvernement que le budget de l'Etat doit baisser mais quand on voit les aides versées à nos patrons (22 millions d'euros pour la seule Snecma), cela est tout simplement scandaleux. Nos impôts vont dans la poche des patrons qui sont riches à millions. Quand on nous demande notre avis sur cette question en CE, nous devons nous prononcer contre, ce qui n'a malheureusement pas été le cas dans mon entreprise.





Elodie DELMONT,
ST Microelectronics Crolles

En 2013, le chiffre d'affaires de STMicroelectronics s'est élevé à 8 milliards de dollars, avec un résultat déficitaire de 500 millions de dollars, ce qui n'a pas empêché mon entreprise de verser 342 millions de dollars de dividendes. En huit ans, les dividendes ont augmenté en flèche et équivalent à trois fois nos salaires, et l'Assemblée générale des actionnaires a déjà décidé de verser le même montant cette année, quel que soit le résultat de l'année, au détriment de nos salaires et de l'investissement productif.

Concernant la rémunération annuelle totale de notre PDG en 2013, elle s'élève à 3 406 305 dollars, soit 36 % d'augmentation par rapport à 2012, et représente 192 fois le salaire minimum chez STMicroelectronics. En revanche, notre politique salariale à cette époque s'élevait à 2,1 % de la masse salariale.

De plus, un plan de retraite est prévu pour notre PDG et les autres dirigeants. Il s'élève à 1,7 million de dollars, qui ont déjà commencé à être versés en 2013.

Concernant le projet NAO 2017 signé avec l'Etat, STMicroelectronics va toucher des subventions publiques à hauteur de 1 milliard

de dollars et nous n'avons aucune garantie que ces fonds serviront à développer l'emploi et l'industrie. Nous avons donc dénoncé le coût du capital de notre entreprise de plusieurs façons. En distribuant tout d'abord le quatre-pages de la Confédération, mais il s'est avéré trop dense. Une camarade a donc rédigé un tract sur le coût du capital de STMicroelectronics, qui a été très apprécié des salariés. Des syndiqués ont également participé aux journées d'études organisées par l'USTM de l'Isère et l'animation régionale Rhône-Alpes. Cette communication a été très appréciée et a permis d'organiser des discussions avec les salariés, qui partagent souvent notre analyse mais ne sont pas toujours convaincus de leur capacité de mobilisation. Pour notre part, nous continuerons à dénoncer les aberrations et à les convaincre que c'est par la mobilisation que nous gagnerons.

Denis BREANT,
SC2N Valéo Mondeville

Le collectif Automobile a sollicité David et Assia pour qu'ils nous préparent un document spécifique, que j'ai ensuite présenté à notre collectif élargi. Nous avons voulu faire un support accessible à tous, dans le but qu'il se diffuse parmi les groupes automobiles mais il ne faut pas s'arrêter à cela car le but de notre travail est de convaincre les salariés. Il faut donc faire vivre ce document, qui présente l'avantage de pouvoir être adapté à chaque secteur d'activité. Ce support est vraiment à la portée de tout le monde et plus nous aurons de camarades en adéquation avec son contenu, plus nous pourrons convaincre de salariés et construire la lutte.

Noël NIOLA,
Schneider Electric Moirans

Les médias nous rabâchent toute la journée que le travail coûte cher. Depuis 2006, le chiffre d'affaires de Schneider Electric est passé de 11,7 à 24 milliards d'euros et le résultat net du groupe est passé de 994 à 1 840 millions d'euros. Dans le même

temps, Schneider a reçu 44 millions d'euros de crédit d'impôt en 2013, plus 150 millions d'euros de réductions diverses. En 2013, notre PDG s'est augmenté de 14,7 %, faisant passer sa rémunération de 4,1 à 4,7 millions d'euros. Son bras droit, lui, s'est augmenté de 27 %, sa rémunération passant de 1,9 à 2,4 millions d'euros. En assemblée générale, le montant des jetons de présence a été augmenté de 30 %, passant de 1 à 1,3 million d'euros. Dans le même temps, les salariés toucheront 0,7 % d'augmentation générale et 0,75 % d'augmentation individuelle.

Pour inverser la tendance, il est temps que les salariés prennent le pouvoir. Camarades, tous ensemble !

Marc MARTINEZ,
retraité PSA Sochaux

Je suis d'accord avec Boris Plazzi sur le fait que le capitalisme est en crise et que l'on essaye de faire payer les travailleurs. A Sochaux, Peugeot va « embaucher » mille intérimaires qui seront payés grâce à leurs indemnités de chômage et travailleront en « stage », et tout cela avec l'accord des pouvoirs publics. Nous sommes tous d'accord pour ne pas payer la crise des capitalistes, ainsi que sur leur capacité de nuisance. Je n'ai en revanche pas entendu de revendication sur le chômage et son éradication, qui pourraient être présentés de manière simple aux salariés. Cela permettrait, à défaut de déclencher un mouvement, de leur donner une cible « propre » et de les détourner du Front National.

Xavier PETRACHI,
Airbus Toulouse

En 2013, la direction d'Airbus a envoyé à chaque salarié du groupe un bilan social individualisé présentant le salaire et les cotisations versées par l'Entreprise pour chacun. Nous avons trouvé ce document ahurissant et avons repris la même présentation pour montrer que l'entreprise consacrait toujours plus aux dividendes et toujours moins aux salaires. Les salariés sont donc bien une richesse, pas un coût, mais ils

doivent aussi se réappropriier les collectifs de travail et combattre l'individualisation des salaires.

David MEYER, Conseiller fédéral

La campagne sur le coût du capital nous a permis de bien avancer car voici quelques mois encore, on passait pour un affreux «rouge» dès que l'on utilisait le mot «capital». Aujourd'hui, l'idée selon laquelle c'est le capital et non le travail qui coûte cher commence à se propager, même au-delà de notre organisation.

Par cette bataille idéologique, nous avons voulu revenir aux fondamentaux. C'est ce que nous avons essayé de faire au travers de notre livret et de nos différentes journées d'étude. Dans le livret, nous sommes reparti d'une idée simple, à savoir que c'est le travail qui crée de la richesse. Nous avons aussi voulu tordre le coup à certaines idées, comme celle selon laquelle les marges des entreprises doivent être restaurées pour qu'elles puissent investir. Tous les différents éléments que nous avons essayé de vous apporter concourent à démontrer que lorsque les entreprises ont des moyens, elles s'en servent pour verser des dividendes.

Depuis 2008, nous sommes entrés dans une phase encore plus destructrice en termes d'emploi et d'accumulation du capital. Derrière ces mots, nous avons essayé de mettre des éléments plus concrets, en rappelant que la crise a accéléré le processus de destruction d'emplois dans la Métallurgie, avec des salariés qui doivent travailler de plus en plus sans être forcément mieux payés.

Dans notre livret, nous avons aussi essayé d'apporter des éclaircissements sur la façon de mesurer le coût du capital pour votre entreprise. Vous pouvez tout d'abord poser des questions aux experts de votre CE. On peut aussi mesurer les exonérations de cotisations sociales dont bénéficient les entreprises, le CICE, le CIR, etc. Nous avons essayé de travailler sur ces différents éléments. Pour les mettre à votre disposition.

Nous avons aussi élaboré une journée d'études que nous avons testé devant le Conseil national, puis que nous avons adaptée aux besoins des différents syndicats. Nous sommes à votre disposition pour vous aider à en organiser.

**Tarik CHAIRA,
Soitec Bernin-Crolles**

Chez Soitec, il n'y a pas de dividendes mais nos administrateurs s'octroient des jetons de présence pouvant aller jusqu'à 72 000 euros par an, soit plus de quatre fois le montant moyen constaté par l'Union des administrateurs de France. Notre PDG s'est aussi fait accorder un parachute doré représentant dix-huit mois de salaire moyen, soit à peu près un million d'euros.

Je pense que la campagne sur le coût du capital est un outil revendicatif puissant mais qu'elle n'est pas une fin en soi et qu'elle doit être utilisée pour convaincre sur des questions sociétales beaucoup plus vastes et plus politiques. Elle doit amener à remettre en cause l'intégralité de notre modèle économique et le mode de gouvernance de nos Etats. Bientôt, une transition sera nécessaire et alors la CGT aura son rôle à jouer, un rôle majeur : celui de proposer et d'assurer une continuité industrielle et de l'emploi

en général, et ceci afin d'aboutir à la réappropriation de notre outil de travail par les travailleurs. Et nous y arriverons tous ensemble !

**Manuel SANCHEZ,
Snecma Gennevilliers**

Dans notre entreprise, nous avons publié plusieurs tracts sur le coût du capital qui ont ouvert les yeux aux salariés. Autrefois, la CGT élaborait son propre indice des prix, ce qui permettait de contredire la direction, ce qui était une bonne chose. Il faut continuer cette campagne car ses répercussions ne se feront ressentir que dans les prochains mois.

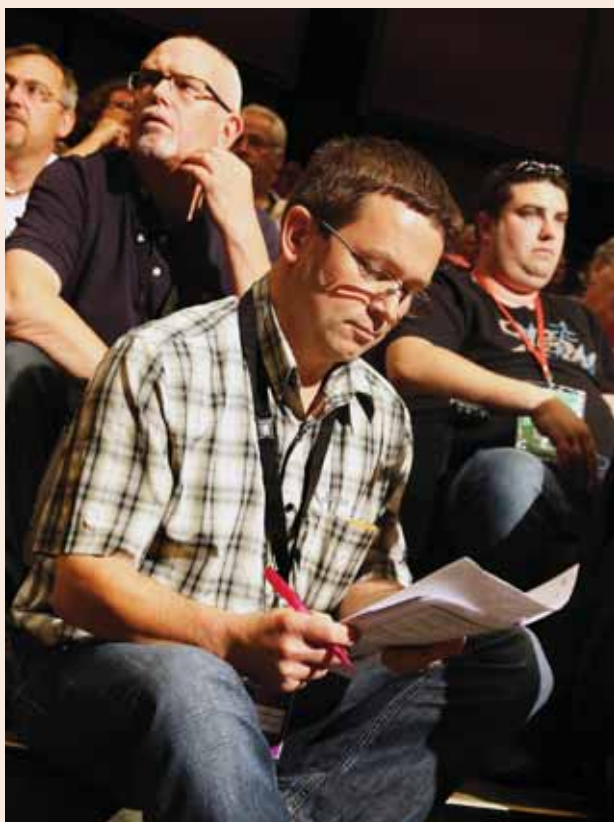
Yalcin NAIL, MBF Saint-Claude

J'ai assisté à plusieurs présentations sur le coût du capital lors des Assises des jeunes, de la réunion du collectif fédéral Automobile ou au CEF. Suite à cela, j'ai mis à profit l'expérience que j'en ai tirée afin d'organiser une demi-journée d'étude dans mon syndicat.

L'objectif que je m'étais fixé était clair : il fallait que tous nos élus soient en capacité de mener une bataille d'idées, en l'occurrence sur le coût du capital. J'avoue qu'au début, ce n'était pas évident parce que la majorité de nos élus ne comprenait pas ce qu'était le coût du capital. Je sentais l'endoctrinement



de nos élus sur la notion de coût du travail, ce qui montre que le matraquage médiatique, patronal et gouvernemental a eu ses effets. Nos élus utilisaient presque mot pour mot ce que les médias relayaient sur cette question.



Pour commencer, il fallait faire comprendre ce qu'est réellement le travail dans l'entreprise. Il fallait expliquer que ce n'est pas un coût mais une richesse, exercice très difficile – c'est ce que j'appelle la « bataille des idées ». Une fois que nous avons fait comprendre cette réalité, la suite était beaucoup plus simple. Il ne restait plus qu'à développer ce que nous coûte réellement le capital. Pour cela, nous nous sommes appuyés sur le livret réalisé par la Fédération, qui très facile à comprendre.

C'est un outil à la portée de tous les salariés, qui fait ressortir beaucoup de manœuvres financières que les patrons veulent cacher. Ainsi, nous avons pu questionner les experts de notre CE, à partir du compte de résultat de la société, sur des opérations telles que les « frais de holding », les « management fees », les prêts inter-groupe, les différentes provisions constituées, les dividendes versés, les exonérations de cotisation, le crédit d'impôt. Nous

avons remarqué que tous ces dispositifs étaient utilisés par la société et représentaient plusieurs millions d'euros.

Après cet exercice de recherche, cette démarche nous a permis d'avoir plus de légitimité pour convaincre et faire adhérer le personnel. Elle nous a aussi permis d'élaborer nos revendications pour les NAO. Elle nous a enfin permis de faire taire un grand nombre de « pourris » qui avaient pour habitude de dire que nos propositions étaient utopiques.

Telle est mon expérience dans mon syndicat. Ce livret vous aidera quoi qu'il en soit et je remercie les camarades qui ont contribué à son élaboration.

**Gérard MONTUELLE,
Snecma Corbeil**

Lors de la dernière assemblée générale des actionnaires de Safran, le 27 mai, je suis intervenu pour dénoncer le vote d'une retraite chapeau pour les très hauts cadres du groupe et réagir face à l'augmentation constante du versement de dividendes aux actionnaires, avec en parallèle, le versement au titre du CIR et du CICE de 170 millions d'euros. La représentante de l'Etat a baissé la tête et n'a pas répondu à ce scandale, alors que notre groupe n'a aucunement besoin de ces subventions, mais nombreux sont les participants à avoir applaudi mon intervention. Les dirigeants de Safran ont rougi mais n'ont pas réagi non plus.

Je sais bien que ce n'est pas dans ce genre de réunions qu'on fera la révolution alors pour le groupe Safran, nous organisons dès la semaine prochaine une coordination pour préparer l'élection au Conseil d'administration de deux représentants salariés et lancer une campagne sur le coût du capital qui sera notre fil rouge jusqu'au mois d'octobre.

**Jean-Luc PICARD,
Federal Mogul
Saint Jean de la Ruelle**

Ce qui m'horripile, c'est que mon groupe dilapide les deniers publics

des régions. En Poitou-Charentes, Jean-Pierre Raffarin a donné au groupe Federal Mogul sept millions d'euros qui ont servi à construire une ligne de production perfectionnée qui va maintenant être transférée vers la Turquie ou la Pologne. Je me demande donc si nous ne pourrions pas avoir un droit de regard sur l'utilisation de cet argent, et je conclurai en disant à mes patrons que ce sont des menteurs, des voleurs et des assassins car ce sont 240 personnes qui vont perdre leur travail.

**Denis COUBRONNE,
Deshors Brive-la-Gaillarde**

Crédit compétitivité en hausse, montée des bénéfiques, augmentation de la charge de travail avec moins de salariés, massacre de l'outil de travail, pression intense des chefs d'UPA pour le travail le samedi et les jours fériés... Durant les négociations, nous avons fait la démonstration de cet état de fait. Résultat : des syndicats félons signent avec le patronat pour 40 euros dès la deuxième réunion. Battons-nous et exigeons de nouveaux droits pour que les syndicats et les salariés puissent contrôler le partage des fruits de notre travail.

**Elisabeth MATHIS,
Sotralentz Packaging
Dossenheim sur Zinsel**

Notre entreprise a fait l'objet d'une LBO en 2008 et s'est endettée de 25 millions d'euros. Par la suite, elle a contracté un CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi), qui se traduira par un allègement de charges salariales de 4 % cette année et 6 %. L'année prochaine. Il s'agit donc d'une information importante pour les NAO, d'autant plus que nous avons perdu des acquis sociaux (jours de fractionnement et de congés). Même s'ils ont reçu une participation et intéressement, on se moque bien des salariés. Notre entreprise a par exemple un parc de soixante véhicules Audi pour ses dirigeants alors que les salariés doivent faire des sacrifices. Voilà où passe le capital de notre entreprise.

**Mickaël MOREL,
BorgWarner Eyrein**

Le 9 juin, ce sera le lundi de Pentecôte. Petit rappel : sous couvert de canicule, le capital a volé un jour de repos aux travailleurs. Depuis ce jour, la Métallurgie de la Corrèze appelle tous les ans les salariés à résister en faisant grève. Cette année, nous avons décidé de réaliser un nouveau tract départemental qui deviendra régional, en croisant l'historique de cette attaque et le coût du capital.

Camarades, si vous travaillez ce jour-là ou si vous sacrifiez un jour de congé ou de RTT, non seulement vous travaillez gratis mais votre taulier va en plus toucher des aides publiques. Résistons tous ensemble à cette attaque du capital en étant tous en grève lundi prochain !

**Un délégué de Frauenthal
Automotive**

Dans notre entreprise, nous avons distribué le livret sur le coût du capital à l'ensemble des salariés afin d'élever leur niveau de conscience. Nous leur avons ensuite proposé de participer à des réunions afin d'échanger sur leur fiche de paye et les exonérations dont bénéficient les entreprises. Embarrassée, la direction a elle aussi décidé d'organiser une réunion d'information et dit aux salariés que leurs élus ne communiquaient pas suffisamment sur les coûts de l'entreprise. Elle a même demandé l'appui de l'UIMM pour faire une synthèse des salaires moyens sur l'ensemble du département. Finalement, les NAO nous ont permis de maintenir le rapport de force que les salariés souhaitent conserver, avec l'aide de la CGT. Je pense que si nous arrivons à élever l'ensemble des consciences par l'échange et le dialogue, nous pourrions créer un rapport de force suffisant.

Franck DUBOIS, Altia Bessines

Altia (4 000 salariés dont 500 dans le Limousin) a été repris en 2009 par trois associés, avec 10 000 euros de capital social. L'ex-Sonas a été rachetée en 2009 pour 700 000 euros, avec un stock de 7 millions,

tout cela avec l'aval des donneurs d'ordres et de l'Etat.

Le FNEA et le FSI sont entrés dans notre capital à hauteur de 5 millions chacun. Depuis quatre ans, 1,8 million d'euros d'argent public ont été versés au site de la Souterraine et 1 million pour Bessines. Dans le même temps, ces sites ont fait remonter respectivement 9 et 5 millions d'euros à leur groupe, tout cela pour en arriver aujourd'hui à un redressement judiciaire.

Notre avenir se jouera avant la fin du mois de juin. Nous continuons la lutte. Une réunion publique est organisée le 13 juin pour dénoncer le coût du capital et porter nos propositions. Nous remercions la Fédération pour l'aide qu'elle nous a apportée. La campagne sur le coût du capital est utile à la compréhension des salariés et donc à la mobilisation.

**Boris PLAZZI,
Valfond Saint-Priest**

Merci pour vos interventions qui ont vraiment enrichi notre débat. Pouvons-nous simplement prendre l'engagement de ne plus parler de « coût du travail », de « charges » et de « compétitivité » mais d'employer les termes de la CGT tels que « cotisations sociales » ou « salaires socialisés » ?

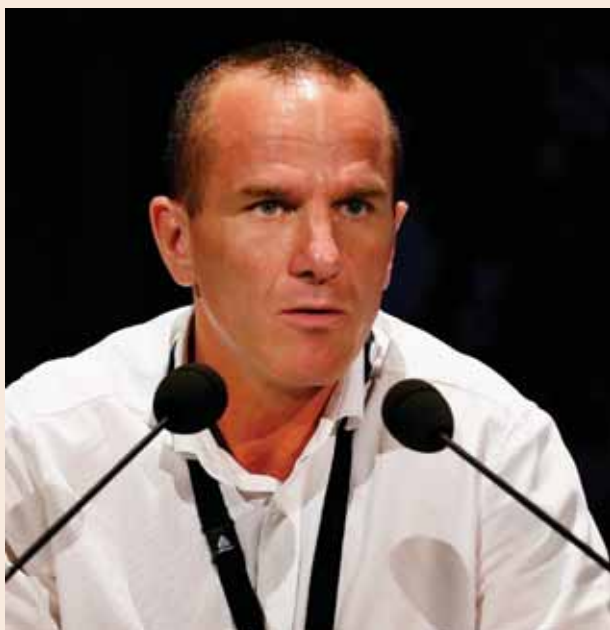
Nous sommes bien engagés dans une bataille des idées et nous pouvons prendre aujourd'hui l'engagement d'amplifier notre campagne sur le coût du capital. 700 de nos 70 000 syndiqués y ont été formés. Nous pouvons donc prendre l'engagement de démultiplier les journées d'étude dans les départements et les groupes, les supports revendicatifs et de prendre des initiatives. Nous voulons élever les consciences pour élever le rapport de force. J'ajoute que si nous dénonçons le coût du capital, nous avons aussi des propositions revendicatives. Il faut maintenir cette articulation car elle fait partie de la démarche de la CGT.

Je donnerai enfin un chiffre parlant : en trente ans, 100 milliards d'euros sont passés des poches des salariés à celles du capital. Cet argent,

c'est le nôtre et nous devons le récupérer de gré ou de force. Le système est en crise mais celle-ci ne touche pas tout le monde. Les plus assistés ne sont pas ceux que l'on croit : ce ne sont pas les chômeurs mais les patrons, qui touchent 230 milliards d'euros chaque année. N'hésitons pas à le dire !



DÉBAT SUR LE DOCUMENT D'ORIENTATION ET D'ENGAGEMENTS



Boris PLAZZI
membre du secrétariat fédéral

La deuxième séance de ce matin est consacrée à la présentation du document d'orientation et d'engagements du 40ème congrès et à l'organisation du débat au sujet de celui-ci.

Nous sommes toutes et tous très investis dans l'activité syndicale quotidienne, consistant à répondre aux problématiques concrètes des salariés et des syndiqués, ne laissant pas un millimètre de terrain au patronat, mais pour être plus efficaces, plus précis, mieux coordonnés et encore plus utiles, nous avons pris le temps nécessaire à la préparation du congrès fédéral à partir des réalités et du vécu. Vous avez tous accompli un travail remarquable pour cette préparation.

Notre démarche volontariste visant à faire en sorte que les syndiqués soient acteurs – décideurs au sein de notre organisation syndicale nous a permis de préparer le congrès avec eux, à partir des sujets qu'ils souhaitent mettre en débat et les enjeux auxquels ils sont

confrontés ; dans ce cadre, les assemblées générales nationales sur les jeunes, l'égalité professionnelle et le congrès de notre UFICT ont largement contribué à nourrir les discussions et la préparation du 40ème congrès.

Pour être factuel, je vous rappelle que notre congrès s'est préparé et construit au fil de ces derniers mois avec la tenue de plus de mille assemblées générales ou congrès de syndicats, réunissant près de 20 000 syndiqués CGT. Cet investissement démocratique fait partie de notre identité.

Cette démarche initiée par la fédération il y a maintenant plusieurs congrès, est un mode de vie permanent, à développer dans l'avenir pour améliorer encore notre qualité de vie syndicale, donner envie aux syndiqués de s'investir dans l'organisation.

Le document préparatoire au 40e congrès, que l'on nommera document d'orientation et d'engagements, a été précédé de quelques semaines par un quatre-pages adressé aux syndicats et syndiqués dont nous avons l'adresse.

J'en profite pour rappeler que certes nous progressons sur la connaissance des syndiqués dans Cogitiel mais encore plusieurs milliers de camarades ne reçoivent pas les documents fédéraux. Prenons ici l'engagement de poursuivre ce travail de connaissance des syndiqués pour que tout le monde soit informé et participe à la vie fédérale de la même manière.

Le quatre-pages a donc eu pour vocation de susciter les premiers débats dans les syndicats, s'approprier ou se réapproprier ce qu'est la métallurgie, la CGT et nos propositions.

Le quatre-pages a traité la réalité du

salariat de la métallurgie, les grands secteurs et filières ainsi que celles rattachées à notre industrie. Au total, les effectifs s'élèvent à plus de 1 900 000 salariés en CDI.

Le quatre-pages a rappelé également que les industries de la métallurgie étaient créatrices de richesses, qu'elles représentaient un poids économique, industriel et social particulièrement élevé dans le pays.

Le quatre-pages pointait nos forces syndicales, la représentativité de la CGT dans l'ensemble des industries de la métallurgie, son évolution positive depuis plusieurs mois, mais aussi la nécessité de renforcer l'organisation pour élever un rapport de forces durable.

Le quatre-pages faisait référence aux trois résolutions du 50ème congrès de la CGT.

Ces résolutions sont notre bien commun à toute la CGT, elles sont mises en œuvre dans nos organisations et notamment pour ce qui nous concerne par le prisme professionnel.

Enfin, le quatre-pages a traité de deux autres grands thèmes qui ont fait l'objet des débats hier avec les tables rondes :

- notre travail interfédéral sur les questions industrielles ;
- l'enjeu de la syndicalisation des ICT.

Ces deux grands thèmes ont été plus particulièrement traités dans le document préparatoire, enrichi par les amendements déposés par les syndicats, qu'il nous faut adopter aujourd'hui et qui est donc, comme indiqué plus haut, un document d'orientation et d'engagements.

Nous avons fait le choix pour ce congrès mais comme les précédents, d'un document plus ramassé qui ne soit pas un catalogue reven-

dicatif, mais plutôt un document qui pointe nos forces et nos faiblesses dans la situation économique, industrielle et sociale actuelle.

Les grands axes du document d'orientation portent sur la situation de crise systémique dans laquelle nous sommes placés, le coût du capital et donc des inégalités sociales qui s'exacerbent.

Dans le document, nous avons souhaité rappeler nos propositions en matière de salaires et qualifications notamment avec notre projet de grille qui est la colonne vertébrale de notre projet de convention collective nationale dont nous faisons également référence en rappelant aussi ce que nous avons construit dans les régions en matière de journées d'études avec les syndiqués.

A propos de notre projet de convention collective nationale, permettez-moi d'en rappeler brièvement les objectifs.

Rassemblez les salariés des industries de la Métallurgie et lutttez pour gagner des garanties collectives, c'est notre démarche.

La nécessité d'unifier l'ensemble des salariés de la métallurgie nous a conduits il y a quelques années à proposer une convention collective nationale des salariés de la Métallurgie.

Pour parvenir à cet objectif revendicatif, le précédent congrès fédéral avait décidé d'une étape régionale à la construction de conventions collectives.

Dans toutes les régions, au cours du précédent mandat, la construction de projet de convention collective régionale a fait l'objet soit de journées d'étude avec les syndiqués CGT pour s'en approprier le contenu ou de supports revendicatifs, de tracts en direction des salariés.

Nous avons donc commencé à mettre dans les mains des salariés ces projets revendicatifs nationaux ou régionaux pour qu'ils puissent en débattre, les amender et les faire vivre dans les luttes.

Notre projet de convention collective nationale est un axe revendicatif fort de la fédération, il méritait d'être rappelé dans le document d'orientations et d'engagements.

Dans le document, nous avons souhaité consacrer une partie sur la réduction du temps de travail, à la semaine, l'année et la carrière professionnelle, en lien avec l'amélioration des conditions de travail.

En effet, et cela a été dit à plusieurs reprises au cours des travaux du 40ème congrès fédéral, avec un taux de chômage d'un tel niveau, le partage du temps de travail entre tous est une nécessité économique et sociale urgente.

La réduction du temps de travail est une lutte syndicale que mène la CGT depuis la révolution industrielle et le patronat notamment dans la Métallurgie a toujours eu l'obsession de lutter contre et de ne pas rémunérer le temps de travail à sa juste valeur.

La réduction du temps de travail pour tous est une bataille des idées à mener dans les entreprises, auprès des salariés, comme celle sur le capital pour les amener à se déculpabiliser d'une part et d'autre part à revendiquer une diminution de leur temps de travail.

Enfin la réduction du temps de travail, à la semaine, l'année ou sur la carrière professionnelle est un moyen efficace et durable pour supprimer le chômage qui ronge notre société et crée de la misère.

La réduction du temps de travail pour l'ensemble des salariés des in-

dustries de la Métallurgie est un axe revendicatif fort pour la Fédération.

Nous avons reçu au total 44 amendements au document d'orientation et d'engagements. Cet après-midi, la commission amendements du 40ème congrès fera des propositions pour chacun d'entre eux.

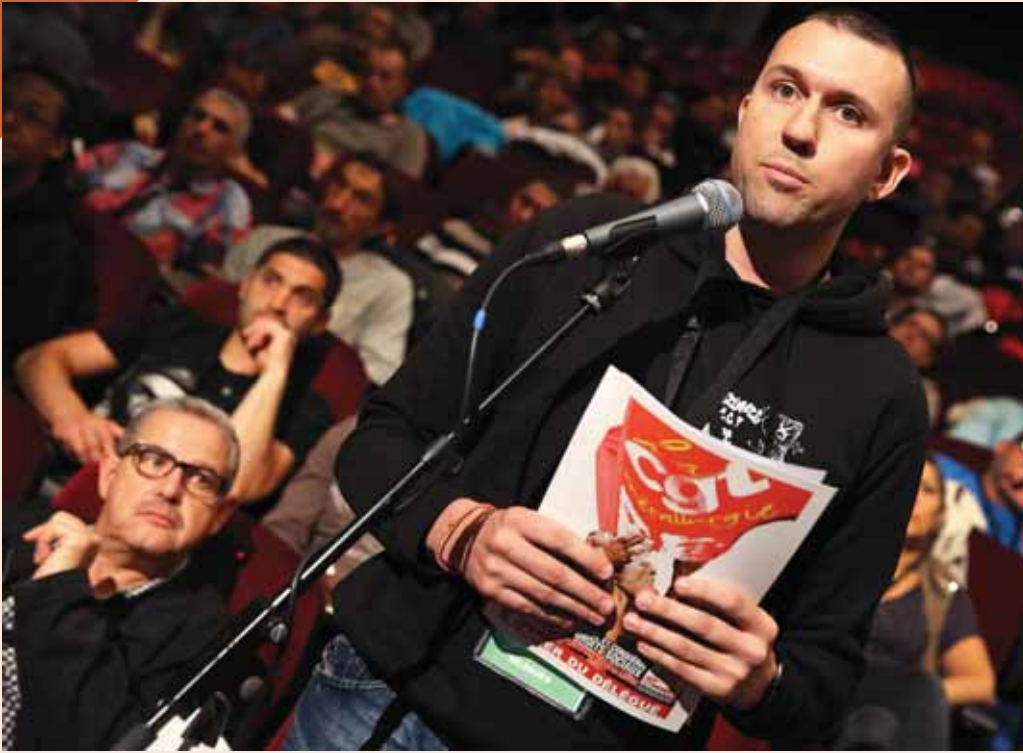
Quelques amendements traitent de sujets d'ordre général sur le document et plusieurs sur le temps de travail, son aménagement et de nouvelles organisations du travail.

Les amendements viennent préciser et enrichir le document et il me semble que ceux sur l'aménagement du temps de travail et son organisation sont particulièrement révélateurs de la dégradation des conditions de travail dans nos industries d'une part et d'autre part que les syndicats et les syndiqués sont forces de propositions pour dépasser cette situation.

Les salariés sont de plus en plus demandeurs que l'on porte avec eux leurs exigences en matière d'organisation du travail à partir de leur vécu et des réalités auxquelles ils sont confrontés.

La Fédération devra poursuivre ses efforts sur ces questions de conditions de travail et aider les syndicats à affiner leurs propositions revendicatives.





Enfin, le document d'orientation prévoit que, des syndicats à la Fédération, la CGT Métallurgie prend cinq engagements. Il nous a semblé que le terme « engagement » était approprié à ce que l'on veut faire.

Je vous rappelle ces cinq engagements :

- Poursuivre le travail interfédéral sur les enjeux liés au développement industriel au niveau national, européen et mondial. Le débat hier lors de la table ronde sur ce thème a confirmé cet objectif et les moyens pour y parvenir avec les autres fédérations CGT.

- Franchir une étape dans cette démarche de coopération dans les territoires, pour rendre toute sa place à l'industrie dans la création et la répartition des richesses.

- Poursuivre et amplifier la construction de propositions de conventions collectives régionales avec les syndiqués dans le but d'obtenir avec la mobilisation des salariés une convention collective nationale.

- Maintenir la progression annuelle du nombre de syndiqués, en améliorant de partout notre qualité de vie syndicale notamment en consacrant au moins 50% de notre temps CGT à cet objectif. Il est nécessaire également de franchir une étape dans la syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens pour porter plus et mieux avec eux leurs reven-

dications et être la CGT de tous. Le débat d'hier lors de la table ronde a permis également de confirmer cet objectif et de définir les moyens pour y parvenir.

- Poursuivre et amplifier la campagne CGT sur le coût du capital, pour proposer aux salariés des alternatives à son dépassement et réorienter les richesses créées par le travail en direction des salaires, de l'investissement dans l'appareil productif et des emplois. Le débat interactif de ce matin a dans ce sens permis de faire le bilan de la campagne de la fédération sur le coût du capital, l'utilisation du matériel mis à la disposition de syndicats et les moyens que l'on se donne pour franchir un cap dans la prise en compte concrète par tous les syndicats de cette campagne.

Voilà, chers camarades, ce que j'étais chargé de vous présenter, à vous la parole.

**Norbert BOULANGER,
USTM de l'Oise**

Le document du Congrès traite de la réduction du temps de travail pour mieux le répartir et améliorer les conditions de travail mais je pense qu'il ne va pas assez loin. Dans les conditions d'informatisation, de robotisation, d'augmentation de la productivité de notre époque et des années futures, peut-on encore pen-

ser que si nous gardons la même durée et la même organisation de travail, nous allons retrouver le plein emploi ? Les travaux des champs, la transformation des matières premières, la manufacture des biens, le traitement des dossiers requéraient tous une main d'œuvre abondante. Cela a cessé d'être le cas. La machine a remplacé le travail humain dans les tâches dangereuses, fastidieuses et abrutissantes, mais la machinisation est devenue « ordinarisation ». Le robot remplace les salariés dans les tâches manuelles, le logiciel dans les tâches intellectuelles et cela va aller de plus en plus vite dans ces domaines.

Ainsi, sur les marchés financiers, les traders sont remplacés dans 50% à 60% des transactions par des logiciels qui peuvent effectuer 2 000 opérations à la seconde. Dans l'Automobile, on parle d'humanoïdes sur les chaînes de montage, de voitures pilotées par des robots, etc. Depuis plusieurs années, on observe une baisse tendancielle du temps de travail ayant pour cause la quantité de travail accumulé sous forme de capital, en constante augmentation, et la quantité de travail effective dans la production qui, elle, est en baisse constante.

Dans les années 60, le progrès nous faisait tous rêver. Aujourd'hui, il effraie car il ressemble à un rouleau compresseur qui pousse devant lui des milliers d'humains dont il n'a que faire. En 1990, on produisait trois à quatre fois plus de richesses que trente-cinq ans auparavant sans que cela nécessite trois fois plus de temps. Aujourd'hui, c'est au moins sept fois plus de richesses qui sont créées avec encore moins de temps nécessaire à leur production. Le résultat, c'est une réduction du temps de travail au seul bénéfice du capital, avec 5 millions de sans emploi en France.

Compte tenu des avancées technologiques, informatiques, robotiques, se pose la question économique du temps de travail socialement nécessaire pour satisfaire les besoins de la population et donner du travail à tous sans perte de pouvoir d'achat. Si nous ne militons pas dans ce

sens, notre système de protection sociale solidaire, qui repose sur le travail, les salaires et l'emploi, sera en très grand danger de disparition au profit du système assurantiel pour celles et ceux qui en auront les moyens.

Jean-Pierre MERCIER,
PSA Aulnay

Après l'avoir délocalisée à Poissy, la direction de Peugeot envisage maintenant de délocaliser la production de la C3 en Slovaquie, dans son usine de Trnava. Comment prendre en main la question des délocalisations sans tomber dans le piège de la «préférence nationale économique», qui n'est qu'une autre version du «produisons français». Si nous nous battons contre la délocalisation de la C3, nous nous battons contre nos camarades slovaques. Se battre pour le patriotisme économique ne peut donc que faire le jeu de nos patrons, qui veulent instaurer une concurrence entre travailleurs. Il n'y a pas de bon nationalisme. Les travailleurs en sont toujours victimes. Ce sont toujours les patrons qui en ressortent gagnants. La revendication pour laquelle nous devrions nous battre n'est donc pas le maintien de la production mais des emplois, en interdisant les licenciements. Quant à la répartition du travail entre tous les travailleurs, elle pourrait être un objectif palpable que l'on pourrait imposer pour sauver notre peau.

Pascal DELOUCHE,
Thales Radiologie Moirans

Le paragraphe 58 du document d'orientation me gêne vraiment : le fait d'exiger que les gains de productivité réalisés par les entreprises donnent lieu à une revalorisation salariale. Or le lean management est anxiogène et pathogène. Peut-on mettre un prix sur des suicides liés à l'intensification de la charge de travail, comme chez Orange par exemple ? Cette revendication ne me semble pas bonne.

Par ailleurs, je ne comprends pas que le document n'évoque pas la retraite. Sur quel nombre d'années nous basons-nous pour la retraite à

60 ans ? De la même manière, les pensions de retraite doivent-elles être indexées sur les prix ou sur les salaires ? Le document d'orientation n'y fait pas référence. Je mets au défi quiconque dans cette salle de répondre aux interrogations des travailleurs sur la base de ce seul document d'orientation.

Jérémie GABRYS, SNWM Douai

Nous ne pouvons nous satisfaire de l'ensemble du document d'orientation. La souffrance salariale est beaucoup trop grande aujourd'hui. Il est impératif de construire le rapport de force, avec des orientations qui nous permettent de le faire. Il n'y a pas de crise contrairement à ce que l'on veut nous faire croire. La seule crise que nous subissons, c'est celle des capitalistes, qui se sont attribués un RSA à travers l'ensemble des exonérations fiscales.

Notre combat au sein de SNWM nous a permis d'obtenir ces derniers mois des volumes de production pour les dix ans à venir. Si nous ne nous étions pas battus pour gagner ces productions, d'ici deux ans, l'entreprise aurait été en péril.

Nous avons aussi, voici vingt ans, mis en place une grille évolutive qui a permis aux ouvriers et techniciens d'obtenir une rémunération et une qualification supérieures à celles des cadres. En effet, cette grille

démontre au coefficient 170 et va jusqu'au coefficient 600. La CGT de l'entreprise va donc mettre en place une grille pour les cadres afin qu'ils puissent bénéficier d'un salaire supérieur à ceux du patronat. En effet, les salariés à qui l'on propose de passer cadre refusent car ils auraient un salaire inférieur à leur salaire actuel.

Ensemble, construisons des orientations efficaces et objectives, à l'image d'une CGT de lutte de classes. A ce jour, la remise en cause de la convention collective nationale et régionale engagée par la Fédération sans avoir au préalable créé le rapport de force nécessaire pour gagner une convention collective de haut niveau est une hérésie et un non-sens. Construisons ensemble le rapport de force pour gagner nos revendications sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail, les conventions collectives... Cela doit être notre principale orientation.

Federico MONTOYA,
centre Jean-Pierre Timbaud,
Montreuil-sous-Bois

Depuis lundi, j'entends de nombreux témoignages sur la dégradation des conditions de travail, qui risque de générer des handicaps physiques ou sociaux et donc, d'augmenter les besoins de réinsertion. Le centre



Jean-Pierre Timbaud et les autres centres de l'association Ambroise Croizat ont une expérience méconnue en matière de réinsertion professionnelle. Malheureusement, comme les autres acteurs économiques, ils sont eux aussi victimes d'attaques. Pourquoi en effet, comme le pensent certains, remettre sur le marché du travail des personnes en situation de handicap alors que l'on est incapable de donner du travail à tous les valides ? D'où une réduction de leur financement, de la rémunération de leurs stagiaires, etc.

L'Afpa, qui était un formidable outil de formation pour l'ensemble des travailleurs, a été cassée et la filière de formation a été privatisée. La CCN 51 a elle aussi été dénoncée par la Fehap (fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne).

L'année dernière, nous avons mené avec l'hôpital Pierre-Rouquès-Les Bluets une bataille exemplaire grâce à laquelle nous avons fait reculer l'ARS. Aujourd'hui, c'est le centre Suzanne Masson qui est l'objet d'attaques de l'ARS, qui lui demande de fonctionner avec trois millions d'euros de moins, et je salue mes camarades qui manifestent aujourd'hui devant le ministère de la Santé pour défendre l'action de la CGT dans ce domaine.

Michel PERRAUD,
retraité Montpellier

Notre syndicat a retenu deux choses fondamentales du rapport d'orientation. La première, c'est que seul le travail crée de la valeur ajoutée. Toute nouvelle richesse relève du travail et le profit n'est qu'une forme d'appropriation de ce travail. Dans ces conditions, parler du «coût du travail» est particulièrement scandaleux et les travailleurs ont la possibilité de le démontrer. En cas d'arrêt de travail, il n'y a pas de valeur créée, et donc pas de plus-value. C'est bien la preuve déterminante que seul le travail crée la valeur ajoutée.

Nous sommes tous en attente d'un mouvement social puissant qui ne se résumerait pas simplement à une succession de journées d'action nationale mais qui permettrait de renouer avec la stratégie de la grève avec occupation car c'est par son intermédiaire que l'on crée un véritable rapport de force. Mais si on regarde les expériences historiques de 1936 ou de mai 68, il n'y jamais eu de mot d'ordre confédéral. Le mouvement est parti de la base, notamment des entreprises de la Métallurgie. Nous sommes tous d'accord pour la coordination des luttes mais notre problématique aujourd'hui est de créer des luttes dans chacune des entreprises, puis

la coordination viendra naturellement, mais lorsque les travailleurs seront sur le pied de guerre et pas simplement dans l'attente d'un mot d'ordre fédéral ou confédéral dont ils prendraient connaissance par la télévision.

Boris PLAZZI,
Valfond Saint-Priest

Le congrès confédéral de mars 2013 a donné lieu à des orientations et des résolutions qui sont le bien commun de toute la CGT. La Fédération n'a pas souhaité les reprendre dans leur intégralité dans la mesure où elles ont été validées par les syndiqués et les syndicats, y compris ceux de la Métallurgie. Je rappelle également que la CGT a publié trente-trois fiches repères revendicatives qu'il serait inutile de réécrire.

Nous avons raison de prôner le « tous ensemble » mais cela commence aussi en notre sein, avec nos orientations, nos résolutions et nos repères revendicatifs. L'idée du document d'orientation est donc de pointer les sujets sur lesquels nous avons besoin de travailler plus et mieux : conventions collectives régionales et nationales, réduction du temps de travail, syndicalisation – notamment des ICT – et questions industrielles.

Sur la question des gains de productivité, nous considérons que les machines permettent aujourd'hui d'en réaliser et qu'ils doivent être utilisés pour améliorer les conditions de travail et réduire le temps de travail.

Dernier point sur les conventions collectives nationale ou régionales : il s'agit de perspectives destinées à mobiliser les salariés et à les faire lutter à partir de leur vécu au travail.





INTERVENTION DE L'IHS



Claude VEN
président de l'IHS métallurgie

Notre fédération a sollicité son institut d'histoire sociale pour évoquer un moment fondateur de notre société : la création du Conseil National de la Résistance et l'élaboration de son programme.

Pourquoi évoquer, 70 ans après, ce que certains considèrent comme un épisode appartenant à l'histoire et devant y rester ? Si Philippe Martinez, dans son rapport introductif aux débats, y a fait référence, c'est bien parce que ce texte et ses implications continuent d'être une référence fondamentale et un enjeu majeur.

Dans l'éditorial du magazine *Challenges* d'octobre 2007, Denis KESSLER, alors vice-président du MEDEF, déclarait : « Le modèle social français est le pur produit du Conseil National de la Résistance. Un compromis entre gaullistes et communistes. Il est grand temps de le réformer, et le gouvernement s'y emploie. La liste des réformes ? C'est simple, prenez tout ce qui a été mis en place entre 1944 et 1952, sans exception. Elle est là. Il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945, et

de défaire méthodiquement le programme du Conseil National de la Résistance ! » On ne peut pas être plus clair.

Il semble bien que la petite plaquette qui vous a été diffusée et qui porte le merveilleux nom des « Jours heureux par le CNR » suscite encore l'acharnement et la haine de certains, tant ce programme demeure porteur d'avenir.

Parler du CNR nécessite de replacer ce grand moment de notre histoire de France dans son environnement, son contexte historique ; mais les raisons qui motivent cette évocation supposent de relier ces événements aux réalités de notre temps.

Il y a quelques jours, un parti d'extrême-droite sortait premier des urnes. On peut rappeler les 60 % d'abstention et les conditions particulières qui ont entouré ce scrutin, il n'en demeure pas moins qu'une organisation politique fondamentalement opposée à nos valeurs et à nos principes a été portée en tête des élections européennes dans notre pays.

Nombreux sont ceux qui refusent de considérer les électeurs du front national comme des fascistes en puissance et qu'il faut désormais respecter leur choix et arrêter de les diaboliser. L'ensemble des médias le fait déjà depuis longtemps en leur offrant une tribune permanente.

Le 21 avril 2002, le maintien au second tour de l'élection présidentielle de Jean Marie LE PEN avait vu un vaste rassemblement dénoncer le danger et défendre les valeurs de la république. Réaction salutaire. Il est d'autant plus regrettable de constater qu'il y a quelques jours le représentant d'une organisation syndicale de salariés, tenant son congrès cette même semaine, dénonçait le comportement de la CGT qui conduirait les salariés à la désespérance et alimenterait le front national.

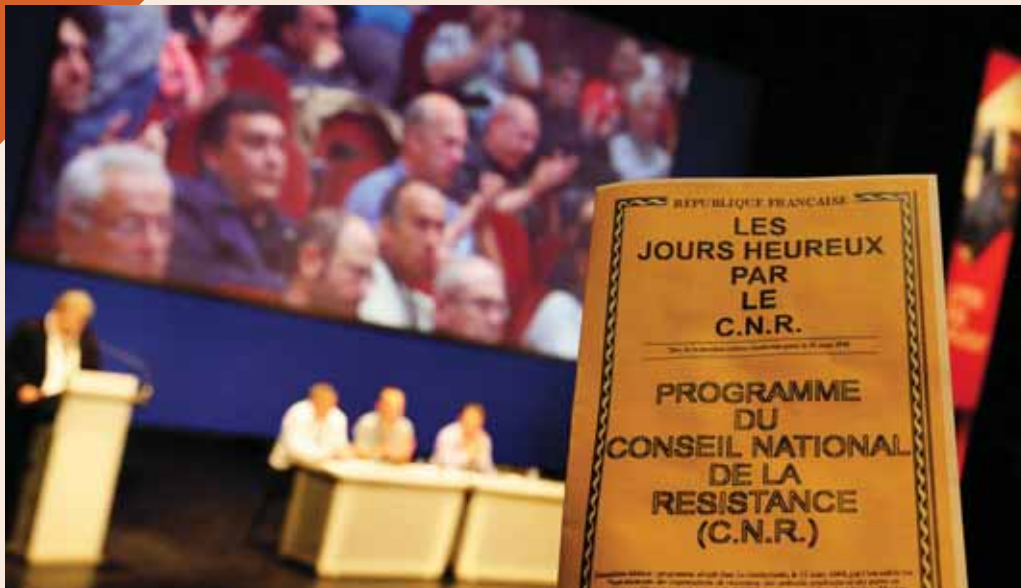
Il revient à notre institut d'histoire sociale de rappeler quelques vérités et les enseignements d'un passé pas si lointain. C'est notre mission ; celle que nous a assigné la Fédération lors de notre création et telle que définie dans nos statuts : témoigner, sauvegarder, analyser, transmettre. Quel meilleur sujet que le programme du Conseil National de la Résistance pour replacer ces éléments en perspective ?

Ce texte est le fruit d'un long processus et le témoignage d'une volonté farouche de quelques acteurs, de dépasser leurs différences, leurs oppositions parfois, pour se rassembler, regagner la dignité de notre pays et construire une ambition pour l'ensemble de ses citoyens.

Revenons en arrière : la victoire du front populaire en 1936 et les acquis de la lutte des salariés avaient suscité au sein des milieux réactionnaires un esprit revanchard et une haine qui s'était traduite par ce cri du patronat : « Plutôt Hitler que le front populaire ».

Après l'étrange défaite de 1940 comme la qualifiait l'historien Marc BLOCH, c'est PÉTAIN, maréchal de France, qui obtient les pleins pouvoirs du Parlement et signera avec Hitler le pacte de la collaboration (déjà un pacte avec le diable). Mais le vainqueur de Verdun est un homme d'un autre temps, d'un autre siècle. Il va pourtant apparaître, à 84 ans, comme le sauveur suprême. Pétain, cet ami de Franco.

S'il fait don de sa personne à la France, c'est pour mieux se défouler contre la populace du front populaire. Ainsi il entérine la partition du pays en plusieurs zones, instaure aussitôt l'état Français : « travail, famille, patrie », les lois d'exception, les sections spéciales (ces tribunaux arbitraires chargés de condamner toute opposition), la charte du travail avec un syndicat unique et obligatoire, le Service du



Travail Obligatoire (STO), les lois anti-juives, la collaboration avec l'ennemi par le pillage du pays, puis viendront les milices, les auxiliaires de la gestapo et cette hâte ignoble à vouloir devancer les exigences de l'occupant nazi.

La France est battue, occupée. Le pays est sonné. La population frappée de stupeur. Il lui faudra du temps pour se réveiller et pouvoir se remettre à réfléchir, à penser, à prendre conscience. L'exception et la censure sévissent déjà depuis de longs mois. Le parti communiste est interdit depuis 1939, comme la diffusion du journal l'Humanité et la Vie ouvrière. Les élus et militants sont pourchassés, arrêtés. Les forces vives de la nation, celles qui lui rendront son honneur sont traquées, niées, incarcérées et bientôt assassinées.

Dès l'automne 1940, la police française arrête les militants. Emprisonnés, passant de prisons en camps d'internement, ils seront nombreux les Guy MOQUET, Charles MICHELS ou Jean-Pierre TIMBAUD à finir sous les balles des fusils allemands, livrés comme otages par le gouvernement français et son ministre Pucheux, ancien collaborateur de Louis Renault.

Mais d'autres sont déjà dans l'action à l'image de Suzanne MASSON engagée dans la résistance à l'occupant dès juin 1940. Principalement des femmes qui participent comme Cécile ROL-TANGUY à la mise en place des comités populaires. Ce sont elles qui permettront aux mi-

litants démobilisés de renouer les contacts et de rentrer dans l'action clandestine.

Des voix se font entendre. Le général de Gaulle et son appel du 18 juin, Jacques DUCLOS et Benoît FRA-CHON appelant, le 10 juillet, à combattre le gouvernement illégitime des forces réactionnaires. Elles sont peu entendues et ils sont bien peu à y répondre. Mais le mouvement est lancé et ne fera que se développer.

Le parti communiste bénéficiant d'une redoutable expérience se met aussitôt en action dans le domaine de la propagande, du renseignement et de l'aide aux évadés. Décidés à développer la lutte armée au cœur du territoire national, ses Francs tireurs et partisans vont rapidement contraindre la France combattante de Londres et les autres mouvements de résistance à modifier leur position attentiste devant les exactions nazies et la complicité de Vichy.

En octobre 1942, De GAULLE donne mission à Jean MOULIN d'unifier uniquement les mouvements de résistance intérieure. Il tente ainsi de les rassembler sous sa seule autorité tout en écartant les anciens partis politiques et principalement le PCF. Mais il échoue à vouloir écartier cette force majeure de la résistance.

La présence des partis dans une institution clandestine représentative de la nation devenant incontournable, on en reconstitue certains, pour les besoins de la cause. Les débats sont vifs, houleux, les

ruptures fréquentes, les personnalités s'affrontent. C'est cette délicate tâche à la fois de diplomatie et d'autorité que Jean MOULIN doit conduire dans la clandestinité. L'objectif est d'établir la prééminence du général dans la direction des résistances et d'affirmer symboliquement une nation reconstituée.

Le 2 février 1943, c'est la victoire de Stalingrad. Dès lors, chacun sait que les jours du régime hitlérien sont comptés.

L'évolution rapide de la situation impose un rapport de force d'une autre dimension pour libérer le territoire national et préserver l'indépendance du pays. En effet, le président des états unis, Franklin Roosevelt a plusieurs projets : la dissolution de l'empire colonial français au bénéfice de la libre entreprise américaine, la prise de contrôle de l'administration française par ce qui s'appellera l'AMGOT (le gouvernement militaire allié des territoires occupés) qui imprimera bientôt ses propres billets en francs et la partition d'une partie du territoire national pour y inclure de larges enclaves militaires américaines.

La question de la relation entre résistance intérieure et extérieure est posée et avec elle l'unité d'action des différents mouvements. Il faut pouvoir mettre en place des institutions capables de diriger le pays avant même l'avancée des forces alliées.

Mais la majorité des mouvements de résistances sont opposés à toute résurgence des partis politiques. N'oublions pas que les socialistes ont voté massivement les pleins pouvoirs à Pétain, avant de sombrer dans la collaboration et, hormis quelques individus, le parti socialiste n'a créé aucune organisation de résistance ; les radicaux, les groupes démocrates-chrétiens et la droite parlementaire ont quasiment disparu. Seul le parti communiste a construit une organisation puissante et efficace contre l'occupant.

Mars 1943. Jean MOULIN est envoyé en France pour constituer un « conseil de la résistance » unique pour tout le territoire regroupant 16 composantes dont 5 partis.

La CGT, encore divisée quelques mois plus tôt entre ex-confédérés et ex-unitaires est parvenue à se réunifier avec les accords du Perreux du 17 avril 1943.

Mesurons ce qu'il a fallu de conviction et de volonté à ces camarades pour parvenir à dépasser les haines et les ressentiments et permettre par la présence des deux centrales syndicales de l'époque, CGT et CFTC, la constitution de ce conseil national.

Le parti socialiste y accède avec nombre de grincements de dents, on y adjoint les radicaux et deux composantes de droite pour figurer une représentation nationale.

Le 27 mai 1943, le texte constitutif du conseil national est adopté à l'unanimité, ce qui restera une règle de son fonctionnement. Ainsi les principales composantes de la résistance intérieure sont organisées dans l'unité et sous l'autorité du général De GAULLE.

C'est cette date du 27 mai qui a été retenue pour devenir, depuis cette année, jour de commémoration et de mémoire de la résistance.

Mais quelques semaines après sa constitution, le CNR voit disparaître son premier président. Le 21 juin 1943, Jean MOULIN est arrêté, torturé et meurt des suites de ses blessures.

Prenons un instant pour rappeler les conditions dans lesquels le CNR s'est formé, réuni et a élaboré ses orientations et son programme. La clandestinité permanente, la difficulté des liaisons, le danger des contacts directs, les faux rendez-vous, les faux messages, la presse clandestine parfois détournée, autant de pièges et de périls vécus au quotidien.

Le CNR va rapidement affirmer ses fonctions : organe clandestin, il va adopter le 15 mars 1944 un programme qui définira la nécessité du développement de la lutte armée et la préparation de l'insurrection nationale. C'est par le biais de celui-ci : « Les Jours heureux » qu'il se fera connaître de la population et rentrera dans la mémoire collective à la Libération.

Ambroise CROIZAT, ancien se-

crétaire général de la fédération des métaux, en avait déjà fixé les grandes ambitions dès le 25 mars 1943, sur les ondes de Radio Alger : « Redonner à la France et aux travailleurs la place qu'ils méritent par leur effort et leur sang versé, tel sera notre priorité. Les larmes et la mort n'auront pas été vaines. Elles accoucheront d'une France nouvelle, celle des nationalisations et de la sécurité sociale. »

Ce texte, divisé en deux parties, appelle dans un premier temps au développement de l'action armée et sera l'objet d'un affrontement entre socialistes et communistes les premiers favorables à une simple coordination avec les forces alliés les autres partisans de l'insurrection. La deuxième partie, le programme politique, deviendra à la Libération le texte de référence connu sous le nom de « programme du CNR ».

Il y est inscrit tout d'abord le châtiement des traîtres et l'éviction des collaborateurs dans tous les domaines puis les mesures sur la démocratie, le suffrage universel, la liberté de la presse, la démocratie économique et sociale (avec notamment les nationalisations), les mesures sociales (dont l'ajustement des salaires), le rétablissement du syndicalisme indépendant, un plan de sécurité sociale, etc.

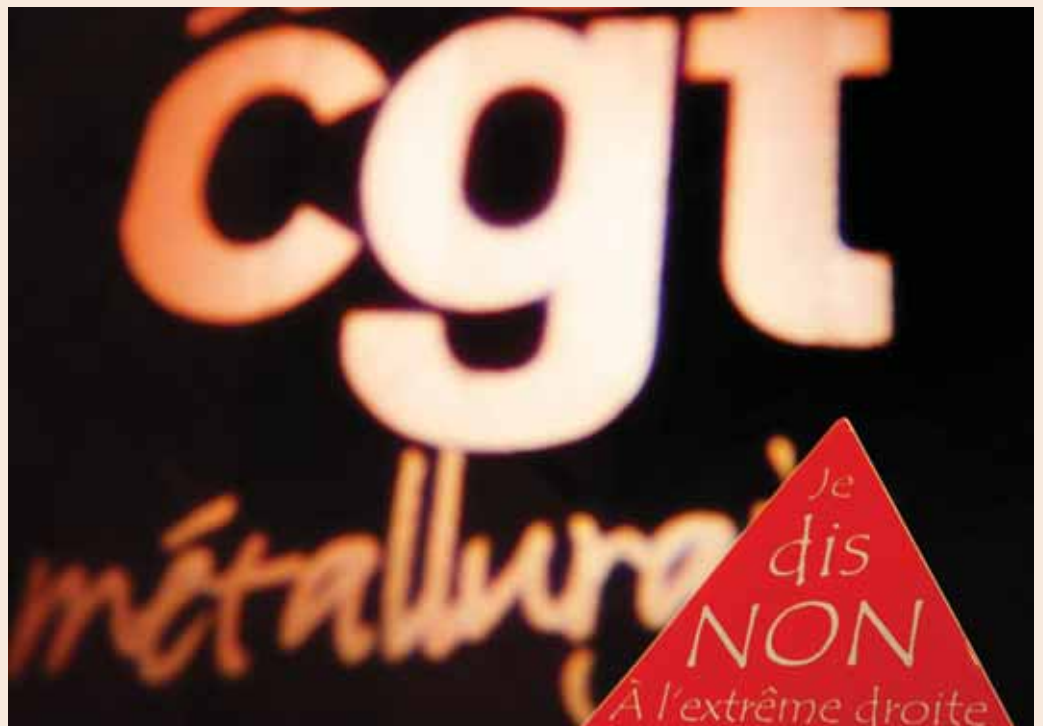
Deux questions semblent ignorées

par le CNR : le droit de vote des femmes et le droit à l'indépendance des peuples colonisés. La raison : le principe d'unanimité. Pour les radicaux, il était inacceptable de laisser voter les femmes demeurées sous l'influence de l'église catholique ; quant aux peuples colonisés, la vision républicaine paternaliste restait persistante à leur égard.

Il n'en demeure pas moins, au regard de la composition élargie de ce conseil national, qu'il est surprenant que l'unanimité ait pu être obtenue sur un texte aux dimensions aussi progressistes. Pour autant, jusqu'à la Libération, il sera peu diffusé.

Même si le gouvernement provisoire refuse de s'y référer et qu'il n'est pas remis officiellement au général de Gaulle qui se garde bien d'en mentionner l'existence, c'est bien son contenu qui se met en place entre août 1944 et octobre 1945 : organisation de la presse et interdiction des concentrations, institution des houillères du Pas-de-Calais, contrôle de l'État sur la marine marchande, relèvement des cotisations de l'assurance maladie, nationalisation des usines Renault, institution des comités d'entreprise, transfert à l'État des actions des sociétés Gnome et Rhône, Air France et Air Bleu, ordonnance de base de la sécurité sociale, statut des fermages et du métayage, etc.

Il s'agit de reconstruire un pays en



repensant tous les rouages de la société.

Dans un pays dévasté, ruiné, exsangue, frappé de douleur et de stupeur à l'ouverture des camps et au retour des survivants, le rapport de force issu du combat de tout un peuple pour sa liberté et sa dignité impose des décisions d'une ambition jamais égalée. On va se donner, dans une telle situation, les moyens de créer la sécurité sociale, de rénover les pensions de retraite, l'assurance maladie, les allocations familiales. Et pour cela, on confisque, on nationalise, on va chercher l'argent là où il est et on impose des productions pour le bien commun et non plus pour l'intérêt de quelques-uns.

Le Conseil National de la Résistance, au-delà de l'image d'unité et de détermination qu'il a su donner, a également fourni par son programme, une ambition sociale et économique qui fait cruellement défaut de nos jours. Les perspectives qu'il trace pour la société demeurent un point d'appui pour les salariés et un objet de critiques et d'attaques de la part du capital.

Car ce programme fait aujourd'hui encore l'objet de la haine du patronat. Comment en serait-il autrement ? Si celui-ci est absent du Conseil National de la Résistance, c'est parce que les dirigeants d'entreprises ont été, pour l'essentiel, partie prenante du gouvernement de Vichy, vautrés dans une collaboration zélée, avide et ô combien rentable. De Gaulle leur dira à la Libération : « Messieurs, je n'ai pas vu beaucoup d'entre vous à Londres, soyez satisfaits de ne pas être pas en prison ».

La voilà, la réalité. Le voilà l'objectif permanent de ces soi-disants entrepreneurs qui aujourd'hui ont poussé à l'extrême la recherche du profit immédiat. Comment ne pactiseraient-ils pas avec le diable, eux qui l'ont enfanté ?

Nous avons le devoir de rappeler, d'informer, d'aider nos concitoyens à prendre conscience que les alternatives chimériques qui échapperaient aux conflits droite-gauche, ne sont que les relents d'une période horrible, ignoble, de notre histoire com-

mune. Cette droite extrême et réactionnaire dont on tente de repeindre la façade à coups de bleu marine est bien la même qui a déshonoré notre pays et voué à la torture et à la mort tant de ses enfants.

Le CNR aura assumé l'image, la représentation et le rôle d'une nation recomposée, déterminée et ambitieuse, il aura édicté des principes démocratiques et sociaux, tracé des pistes et installé des rails pour les années de reconstruction et de développement économiques et sociaux de notre pays.

Il restera un moment de notre histoire où la souffrance, la haine, la mort, le sang et la peur se sont montrés incapables d'écraser toute humanité. Il sera ce moment d'un peuple retrouvé et qui sait que son avenir lui appartient.

Robert CHAMBEIRON, dernier survivant du CNR, ancien bras droit de Jean MOULIN a écrit : « La remise en cause de ce que l'on appelle aujourd'hui les acquis économiques et sociaux de la résistance, ne peut qu'être perçue comme un recul historique au combat du peuple français pour se débarrasser du régime rétrograde et anti-démocratique de Vichy... Tourner le dos à l'esprit du programme du CNR, c'est tourner le dos au progrès. »

Il me revient maintenant l'honneur d'évoquer un témoin et un acteur de ces terribles années. Il s'agit d'une femme, et quelle femme ! Il y a quelques semaines, la nation toute entière lui a témoigné sa reconnaissance et son admiration en la personne du président de la république. Madame Cécile ROL-TANGUY, notre camarade Cécile, a été élevée au rang de Grand Officier de la légion d'honneur.

Née LEBIHAN, Cécile a été embauchée en 1937, comme dactylo au syndicat des métaux de la région parisienne par le camarade Jean-Pierre TIMBAUD. Elle y fait la connaissance d'un autre militant métallo, Henri Tanguy, dont elle sera la marraine de guerre lorsqu'il partira rejoindre les brigades internationales en Espagne. Henri reviendra blessé de cette lutte au côté des

républicains avec le souvenir d'un camarade de combat : ROL, dont il prendra le nom dans la résistance. Ils se marient en avril 1939, conscients que la guerre est proche. Une petite fille naît bientôt. Henri mobilisé, Cécile est seule quand la petite Françoise, âgée de quelques mois, tombe malade et décède. Elle enterre son enfant le jour de l'entrée des allemands dans Paris. Dès le lendemain elle s'engage dans les comités populaires, prémices des réseaux de résistance.

Elle dira : « Je n'avais plus rien à perdre, je suis entrée dedans sans état d'âme... C'était mon chagrin, c'était aussi ma façon d'y faire face... »

Désormais, elle tape des tracts, assure des liaisons, devenant tour à tour dans la clandestinité, Jeanne, Yvette ou Lucie.

Quand Henri est démobilisé, c'est Cécile qui lui fait reprendre contact avec les camarades, c'est par elle qu'il entrera dans la résistance. Désormais ils vivent dans la précarité. Elle craint en permanence d'être suivie, découverte, trahie. Elle prend l'habitude de guetter les reflets dans les vitrines. Elle apprend à être attentive à tout. Malgré la clandestinité, ils ne renonceront jamais à leur vie de couple et le 28 mai 1941, naît la petite Hélène.

Cet été là on retrouve Cécile dans une mansarde du XIV^e arrondissement, assise sur un petit banc, la machine à écrire posée sur une chaise, les parois de la pièce isolées par des couvertures, le bébé dormant tant bien que mal tandis que la radio marche pour amortir le bruit de la machine. Elle assure des liaisons, des rendez-vous. Les promenades servent souvent, à transporter du matériel, des armes, dans le landau. Avec Henri, ils n'ont jamais été vraiment séparés. Elle se rappelle avoir traversé Paris dans le métro en 1942, avec Henri comme éclaireur et la petite Hélène sous le bras... Elle transportait dans un innocent sac de couches, un engin à retardement, fabriqué par son époux. Cela pour se retrouver dans un terrain vague, porte de Clignancourt, où, l'enfant jouant à leurs pieds, Henri expliquait

à celui qui aurait à l'utiliser le manie-
ment de l'engin... « Non, je n'avais
pas peur, dit-elle. C'était évidem-
ment un peu osé, mais nécessaire...
Alors... »

Elle tape sur sa machine des ordres,
des instructions pour la Libération,
mais aussi pour l'emploi du maté-
riel comme le plastic, les crayons
détonateurs, le cordeau Bickford...
Toutes ces pratiques n'ont plus de
secrets pour elle, bien qu'elle avoue
n'avoir jamais eu l'occasion de les
utiliser personnellement.

Le 14 août 1944, Cécile part pour
Montrouge rejoindre ROL qui est
devenu chef des FFI de la région Île-
de-France.

Elle emporte sur son vélo la pré-
cieuse machine à écrire... et une
mitrailleuse pour Henri. Puis elle sera
emmenée au PC de Denfert-Roche-
reau, dans les catacombes, avec
la consigne de son mari : « surtout
n'oublie pas la machine ». C'est là
qu'elle tapera l'ordre de l'insurrec-
tion qui lancera le soulèvement des
parisiens et la libération de Paris.

Cécile dira : « Quatre ans, jour pour
jour, après le retour d'Henri, nous
pouvions enfin nous battre au grand
jour, chasser l'envahisseur, voir re-
venir une vie normale. Quand les ar-
mées alliées sont entrées dans Pa-
ris, bien sûr nous triomphions, mais,
malgré moi, j'évoquais le très long
cortège de ceux qui étaient tombés
en route et qui ne voyaient pas, avec
nous, le succès de notre combat... »
Henri, devenu le colonel ROL, signe
avec Leclerc, la capitulation du gé-
néral allemand, commandant de Pa-
ris. Puis la victoire acquise, la vie a
repris. Une autre fille est née, Cécile
s'est occupée de ses enfants. « Au
début j'ai eu du mal à m'y faire »,
avoue-t-elle.

C'est au nom des femmes, pour la
plupart anonymes, qui se sont en-
gagées dans la résistance, se sont
battues, sont mortes, disparues, ou
pour quelques-unes rentrées chez
elles à la Libération sans aucune re-
connaissance, que Cécile a accepté
l'hommage de la nation.

Cette grande dame n'a jamais eu,
tout comme son mari, pour seule
ambition que de travailler au service
des autres et n'a pas le sentiment



d'avoir eu une vie ou un comporte-
ment exceptionnel.

Ne pouvant être présente parmi
nous aujourd'hui c'est par le biais de
cet écran qu'elle adresse un salut à
l'ensemble du congrès...

Je ne m'avance pas beaucoup
en déclarant au nom de tous les
congressistes que cette attitude tou-
jours simple, évidente, naturelle ne
peut que susciter notre admiration,
notre reconnaissance, notre amitié
et notre affection. Et pour avoir pas-
sé quelques heures avec elle la se-
maine dernière, je peux vous confir-
mer son émotion et le trouble de ces
yeux humides lorsqu'elle évoque sa
longue histoire avec les métallos.

Permettez-moi d'évoquer à cet ins-
tant un autre camarade que Cécile a
très bien connu. Militant de la métal-
lurgie, il était l'époux de Jacqueline,
la fille de Jean-Pierre TIMBAUD.
Pierre OLLIVIER s'est éteint avant-
hier et sera inhumé cette après-midi.
Jacqueline était toujours présente
lors de nos congrès. Aujourd'hui nos
pensées l'accompagnent.

Dans le combat quotidien, les diffi-
cultés, les luttes, nous avons parfois
le sentiment de faire bien peu face à

de si grands enjeux. Alors rappelons-
nous ces combattants de l'ombre,
anonymes, qui ont donné leur vie
et que Jean PAULHAN évoque dans
Les Cahiers de la libération, en fé-
vrier 1943 : « Je sais qu'il y en a qui
disent : Ils sont morts pour peu de
choses. Un simple renseignement
(pas toujours très précis) ne va-
lait pas ça, ni un tract, ni même un
journal clandestin (parfois mal com-
posé). À ceux-là, il faut répondre
: C'est qu'ils étaient du côté de la
vie. C'est qu'ils aimaient des choses
aussi insignifiantes qu'une chanson,
un claquement de doigts, un sourire.
Tu peux serrer dans ta main une
abeille jusqu'à ce qu'elle étouffe.
Elle n'étouffe pas sans t'avoir piqué.
C'est peu de chose. Mais si elle ne
te piquait pas, il y a longtemps qu'il
n'y aurait plus d'abeilles. »

Pour ma part, à l'écoute des dé-
bats et des interventions dans ce
congrès, je sais que notre fédéra-
tion ne se contentera pas de piqûres
d'abeille.

Merci de votre attention.

Vive le 40^{ème} congrès ! Vive la CGT !

Election de la présidence de la septième séance

Christine CIOL (Sidel Octeville-sur-Mer, 76),

Abdelaziz BOUABDELLAH, (Alpaci Imbsheim, 67), Pascal GUINET.



EXAMEN DES AMENDEMENTS DEPOSES PAR LES SYNDICATS



Boris PLAZZI
membre du secrétariat fédéral

Les syndicats ont proposé quarante quatre amendements au document préparatoire avant l'ouverture du Congrès. Ce document n'est pas un catalogue revendicatif de la CGT ni de la Fédération mais reprend simplement quelques idées à porter dans la période à venir. Nous faisons également nôtres les orientations et les résolutions du 50ème congrès confédéral.

Une commission a examiné tous les amendements et proposé, pour chacun d'entre eux, de le retenir ou pas. Au total, vingt-cinq des quarante-quatre amendements ont été soit intégralement, soit partiellement retenus. Enfin, on peut noter qu'un certain nombre d'amendements portent sur des questions d'organisation, d'aménagement et de conditions de travail, avec des propositions précises des syndicats.

Ces questions sont le reflet d'un mal-être grandissant dans les entreprises de la Métallurgie, mais aussi d'une recherche des syndicats CGT pour dépasser ces mauvaises

conditions de travail. D'ailleurs, la Fédération aura sans aucun doute à prendre en compte dans son activité, encore plus et mieux, la question des conditions de travail, de l'aménagement du temps de travail et de la santé au travail.

Encore merci pour vos contributions. La commission est à votre disposition pour commenter ses propositions.

Mathieu RUSTIN,
Airbus Toulouse

Mon syndicat avait proposé un amendement (n°27) portant sur les conventions collectives nationale et régionales pour ne pas les limiter à la filière Métallurgie mais les élargir aux salariés des SSII. La commission a choisi de ne pas le retenir, ce que nous comprenons, mais je tiens quand même à le commenter. Aujourd'hui, un véritable système de dumping social est en train de se mettre en place dans l'ingénierie d'Airbus avec une externalisation du cœur de métier vers des SSII. Le patronat justifie ce recours en disant que ces sociétés ont un savoir-faire mais c'est un intérim déguisé, ce que nous devons remettre en cause. C'est un système très efficace pour casser le collectif de travail car les salariés qui travaillent sur les mêmes projets sont employés par des sociétés différentes, rendant très difficile de fédérer les luttes. Les conventions collectives ne sont peut-être pas un moyen d'y remédier mais elles sont au moins un bon vecteur pour fédérer les salariés.

Stéphane LOVISA,
Alcatel Lucent Nozay,
secrétaire général de l'UFICT

La commission a décidé de ne pas retenir cet amendement car il pose un problème de forme vis-à-vis des salariés relevant d'une autre

convention collective que celle de la Métallurgie. Néanmoins, l'analyse posée par cet amendement est très pertinente. Cette problématique concerne essentiellement des ingénieurs et techniciens et nous en avons déjà débattu au sein de la CE de l'Ufict. La loi du 20 août 2008 reconnaît la notion de collectif de travail en permettant à un sous-traitant de devenir électeur après douze mois de présence au sein d'une entreprise donneuse d'ordre et y être élu délégué du personnel après deux ans. La CE de l'Ufict a donc décidé de s'occuper de cette question et d'en parler avec nos camarades des bureaux d'étude, qui relèvent de la convention collective Syntec, ainsi que de l'Urssaf, car l'abus de sous-traitance est considéré comme une fraude. Les syndiqués Airbus sont invités à participer à ce travail car votre expérience nous sera utile.

*L'amendement n°27
n'est pas retenu.*



MOTION DU 40^{ÈME} CONGRÈS DE LA FTM CGT

Présentée par Christine CIOL

A l'issue de nos débats, je sou mets au vote du congrès la motion suivante.

«Les libertés syndicales sont fondamentales pour les salariés. Les syndicats CGT de la Métallurgie, réunis en congrès cette semaine, dénoncent et condamnent les actes de répression patronale dont sont victimes de nombreux militants et syndiqués CGT dans les entreprises, et cela au mépris des droits et des libertés syndicales élémentaires.

Cet acharnement du patronat à vouloir faire taire celles et ceux qui lui résistent, qui proposent des alternatives au déclin industriel, qui revendiquent de nouveaux droits, de meilleures conditions de travail et de salaire pour les salariés est totalement inacceptable et doit prendre fin immédiatement. La liste est longue des militants CGT de la Métallurgie victimes de la répression patronale parce qu'ils ont contesté des décisions de directions d'entreprise ou permis aux salariés de s'organiser à la CGT.

Dans des entreprises comme Toyota, GFF, Renault Grasser, Dassault ou Naja, des militants ou syndiqués CGT font l'objet d'attaques incessantes de la part de leur direction. Cette attitude inqualifiable ne grandit pas le patronat de la Métallurgie, déjà largement entaché par des années de discrimination syndicale, de caisses anti-grève et d'actes répréhensibles de tout ordre. Ce patronat devrait plutôt consacrer son temps et son énergie à développer l'activité dans les entreprises, à créer des emplois et permettre au pays de sortir durablement de la crise.

Les délégués du 40^{ème} congrès de la Fédération des travailleurs de la Métallurgie CGT appellent le gouvernement et les pouvoirs publics à prendre toutes les mesures pour condamner tous les actes de discrimination syndicale et de répression en faisant par exemple adopter une loi d'amnistie pour les militants syndicaux.

La récente condamnation de la direction de Ratier Figeac, qui a réparé des années de discrimination vis-à-vis de plusieurs militants CGT de l'entreprise, démontre que militer à la CGT est un droit et que le bafouer est lourdement condamné.

Le Mans, le 5 juin 2014.»

La motion est adoptée.





ELECTION DE LA DIRECTION FEDERALE



Amar LADRAA
membre du secrétariat fédéral

Le Conseil national s'est réuni hier soir pour finaliser la liste soumise au vote des délégués pour l'élection du Comité exécutif fédéral et de la Commission financière et de contrôle.

La construction de la future direction fédérale a été collective et vivante. A chaque étape, des évolutions et des modifications concrètes ont pu être apportées, tout en respectant les critères qui ont été retenus.

Pour chacun d'entre-nous, et particulièrement pour la direction fédérale sortante, nous nous sommes enrichis pendant ces douze derniers mois de réflexions et c'est ce que nous allons essayer de vous faire partager cet après-midi.

La conception d'un mandatement de proximité et son résultat ont permis d'intéresser beaucoup de syndicats à la préparation du congrès et à la construction de la future direction.

Le mode de vie de la direction fédérale de ces dernières années avec les multiples rencontres de travail « en direct » avec les syndicats, notamment autour de la tenue des AG et congrès de syndicat a cer-

tainement contribué à ce mandatement et a suscité cet intérêt pour le congrès. La direction fédérale sortante a joué un rôle important dans l'animation et la réflexion de cette conception et évidemment dans la réalisation de la proposition.

Avec l'apport des syndicats, nous pouvons aujourd'hui présenter une proposition collective. Celle-ci a débuté lors du Comité exécutif fédéral de décembre 2013, qui s'est doté d'un collectif pour être l'outil de travail de la direction fédérale. En février 2014, nous avons retenu la conception de la future direction fédérale, son mode de vie, ainsi que les critères de construction.

En mai dernier, une première approche a été proposée au Conseil national du 22 mai. A partir de là, une seconde approche a été élaborée et proposée au Conseil national d'hier. Dans cette chronologie de travail, notre intention première a été de tirer des enseignements du mandat écoulé sur l'activité et son mode de vie. Nous avons ainsi tiré un bilan de fonctionnement de chacune de nos instances : Comité exécutif, Conseil national, Bureau fédéral, Secrétariat fédéral.

Les rencontres avec les syndicats nous ont donné des indications fortes sur les activités fédérales à développer. Ces débats nous ont permis d'être critiques et constructifs pour l'avenir, notamment pour :

- être une fédération qui va contribuer à la construction de repères revendicatifs utiles au rassemblement des métallos et au plus près des entreprises, des repères semblables à la campagne que nous menons sur le coût du capital ;
- être une fédération qui permette l'expression des syndiqués et des salariés par la démocratie et le développement des assemblées générales et congrès de syndicat ;
- être une fédération qui élargit la syndicalisation pour permettre l'expression d'un rapport de force

durable, d'où l'importance du débat sur les ICT, par exemple ;

- être une fédération dans laquelle les syndiqués, les syndicats, s'investissent et apportent l'essentiel, c'est-à-dire, leurs contributions.

Les camarades élus au CEF sortant ont eux aussi été mis à contribution lors de discussions individuelles afin de tirer des enseignements à partir d'expériences diverses. Les membres de la direction fédérale ont pu exprimer leurs points de vue, leur vécu au comité exécutif et au Bureau fédéral ainsi que leurs attentes et aspirations pour l'avenir. Globalement, l'ensemble des discussions montre une satisfaction générale sur la tenue et le contenu des réunions de la direction fédérale. Elles représentent un élément de référence dans notre construction pour la direction fédérale et son « futur » mode de vie.

Fin février, un appel à candidatures a été envoyé à tous les syndicats, avec les critères suivants :

- maintenir un Comité Exécutif Fédéral avec environ soixante-quinze camarades ;
- renforcer l'animation de la Vie fédérale, notamment dans l'implication de chaque membre dans les collectifs fédéraux ;
- prévoir une formation d'accueil des futurs dirigeants pour permettre à chacun d'exercer au plus vite et d'assumer ses nouvelles responsabilités dans les meilleures conditions ;
- poursuivre notre travail sur la place des femmes et des jeunes, mais aussi avoir une représentation plus large des filières rattachées à la Métallurgie ;
- il en est de même pour notre activité en direction des ingénieurs, cadres et techniciens et des retraités. Il y a besoin de renforcer les convergences avec nos organisations spécifiques.

Ces critères de construction devraient nous permettre de poursuivre et de renforcer l'activité fédérale en lien direct avec nos syndicats. Être à l'écoute de leurs besoins, voir anticiper leurs attentes nous paraît fondamental, mais également les impliquer dans nos décisions et dans leur mise en œuvre. Concernant les candidatures parvenues à la Fédération, je tiens tout d'abord à remercier et à valoriser les 94 camarades qui se sont inscrits pour représenter la future direction fédérale. Il est intéressant de remarquer que près de 60 % des membres de la direction fédérale sortante ont renouvelé leur proposition de candidature.

Dans l'ensemble, les candidatures semblent être beaucoup plus réfléchies, confrontées aux critères de discussions que nous avons retenus. Nous pensons que la construction de la direction fédérale s'est faite beaucoup plus en amont. Les syndicats ont proposé des candidats qui apportent une réelle diversité. Il ne s'agit pas de sollicitations volontaristes mais d'un engagement, avec le risque bien évidemment que leur candidature puisse être retenue ou non.

Pendant cette période d'investigations et de débat, le collectif a constaté, malgré les éléments positifs évoqués, des difficultés pour concerner plus de monde encore dans les actes de candidatures, du fait notamment de :

- la sous-estimation de pouvoir être acteur dans la direction fédérale ou la surestimation de la responsabilité ;
- l'absence de disponibilité et de droits syndicaux dans nos syndicats issus de petites entreprises. A ce sujet, la fédération n'a pas lésiné sur les moyens (de détachement) pour permettre à plusieurs camarades d'assumer leur mandat à la direction fédérale ;
- la pression patronale dans le rapport « boulot professionnel » et l'acte militant, qui a également des conséquences dans la vie familiale. Nul doute que la direction fédérale qui sera élue devra s'intéresser à ces handicaps et relever ces défis ! Le fait d'avoir décidé cette conception, en lien avec les critères, a

conduit le comité exécutif fédéral à mieux tenter de cerner chaque candidature. Des discussions ont été engagées afin de mieux connaître leurs motivations personnelles et celles des syndicats.

Leurs réponses ont représenté une aide importante pour réaliser les propositions d'approche de la direction fédérale. Cela permet également de vraiment associer le syndicat à l'acte de candidature et à la réflexion collective de la conception.

La direction fédérale sortante a aussi réfléchi sur le « travailler ensemble » dans un collectif avec des idées et des points de vue qui peuvent être différents. En effet, le débat contradictoire et la diversité d'opinion sont des atouts pour une réflexion collective.

Concernant la proposition de la future direction fédérale, celle-ci s'est construite dans le respect de nos statuts. Le comité exécutif fédéral travaille pour le Conseil national et il appartient à ce dernier de finaliser la liste qui est proposée au vote des délégués.

Les membres du Conseil national ont approuvé largement la proposition de la future direction qui vous est soumise (132 pour, 4 abstentions et 6 contre).

Nous avons, avec cette proposition, un Comité exécutif fédéral de soixante-dix camarades et une Commission financière et de contrôle de cinq camarades.

Cette deuxième approche se composerait de :

- 44 camarades reconduits dans leur mandat, soit 59 % ;
- 31 nouveaux élus, ce qui représenterait un renouvellement de 41% ;
- 9 jeunes de moins de 35 ans ;
- 19 femmes, soit 25 % ;
- moyenne d'âge : 44 ans (45 ans au 39ème congrès) ;
- concernant les filières rattachées à la métallurgie, la majorité est représentée, notamment au niveau des services de l'automobile et de la sidérurgie.

Le Conseil national a voté pour une

liste qui vous a été remise avec comme principe de vous en tenir à celle-ci.

Vous pouvez donc voter la liste telle quelle, mais la conception du bulletin de vote vous donne aussi la possibilité d'exprimer votre choix de candidatures non retenues, ou bien d'ajouter le nom de camarades qui n'ont pas proposé leur candidature. La proposition du Conseil national consiste à vous soumettre une équipe qui aura pour objectif de développer des activités fédérales en lien direct avec nos syndicats.

Philippe NALEWAJEK, SNWM Douai

Lors de la réunion du Conseil national d'hier, certains camarades se sont étonnés que les délégués du Douai ne se soient pas exprimés sur leur décision de revenir au sein de la direction fédérale. Depuis quelques années, les syndicats de la Métallurgie du Nord-Pas-de-Calais ont exprimé leurs divergences vis-à-vis de la confédération, qui se sont traduites, dans le Douaisis, par la mise en place d'une deuxième union locale et d'un deuxième syndicat chez Renault Douai. Depuis, nous avons pris des décisions visant à régler cette situation. Nous avons notamment réunifié les deux syndicats CGT de Renault Douai car nous y avons perdu notre représentativité. Cette semaine, nous avons eu des élections dont le résultat nous a permis d'être à nouveau représentatifs, avec 12 % des voix.

Nous avons encore beaucoup de travail. Cela étant, beaucoup de camarades de notre région sont intervenus dans nos débats. Nous avons décidé de ne plus appliquer la politique de la chaise vide et de revenir dans la direction fédérale, non pas pour renier ce que nous avons dit mais pour participer au débat d'idées.

La liste de candidats soumise au congrès est adoptée.

Election de la présidence de la huitième séance

Bernard DEVERT (EADS France Ugict Suresnes, 92), Laure BUCHHEIT (Merck Millipore Molsheim, 67) et Catherine DELAUNAY.

PRÉSENTATION DU NOUVEAU BUREAU FÉDÉRAL ÉLU



Nouvellement élu

Lamia BEGIN
(SNWM FSD Gérardmer)



Ouria BELAZIZ
(Calor Pont Eveque)



Elise BOYER
(Cartier Sucy en Brie)



Laure BUCHHEIT
(Millipore Molsheim)



Christine CIOL
(Sidel Octeville sur Mer)



J.-Jacques DESVIGNES
(EADS Elancourt)



Michel DUCRET
(Magneti Marelli Argentan)



Nouvellement élu

Stéphane FLEGEAU
(Lanester ind. mtx Lanester)



Nouvellement élu

Isabelle HERAULT
(Extelia Nanterre)



Amar LADRAA
(Clestra Strasbourg)



Denis LEBLANC
(Renault Retail Toulouse)



Nouvellement élu

Stéphane LOVISA
(Alcatel Lucent Nozay)



Nouvellement élu

Gérard MONTUELLE
(Snecma Corbeil UFICT)



Daniel PELLET-ROBERT
(Renault Trucks Vénissieux)



Boris PLAZZI
(Valfond Saint Priest)



Nouvellement élu

Philippe VERBEKE
(ArcelorMittal Mardyck)



Frédéric SANCHEZ
(Dura France La Talaudière)
secrétaire général adjoint



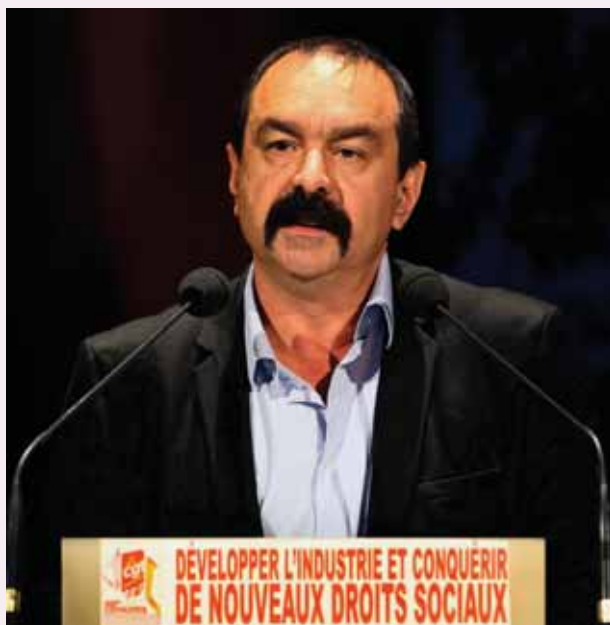
Philippe MARTINEZ
(Renault Rueil)
secrétaire général

Composition du secrétariat fédéral

- Michel DUCRET,
- Amar LADRAA,
- Frédéric SANCHEZ,
- Philippe MARTINEZ.



RAPPORT DE CLOTURE



Philippe MARTINEZ
secrétaire général de la FTM-CGT

Chers camarades, nous avons souhaité avoir un congrès où l'on se dirait les choses, où nous aurions un débat franc, direct et fraternel, à l'image de ce que nous sommes. Pour ce congrès, je crois que nous avons atteint des sommets et je tiens à féliciter l'ensemble des congressistes pour la qualité de vos débats et la chaleur de vos interventions. Nous avons eu des débats contradictoires, des échanges vifs mais, en finalité, des résultats qui nous permettent de nous rassembler et de nous lancer dès mardi dans la bataille revendicative. Nous avons une direction soudée et une Fédération rassemblée.

Nous avons souhaité, durant ce congrès, faire le point sur la situation, notre activité, nos campagnes revendicatives. J'ai entendu plusieurs camarades dire qu'il fallait résister aux attaques du patronat et du gouvernement. Oui, il nous faut résister et combattre les mauvais coups du camp d'en face car ces attaques ont un caractère insupportable. Il faut que les salariés expriment leur colère.

Mais nous avons aussi besoin de

travailler à des perspectives car certains récupèrent cette colère pour mieux la dévoyer. De nombreuses interventions ont montré du doigt l'ennemi de la classe ouvrière qui, à travers des déclarations populistes, veut nous opposer les uns aux autres. La soirée internationale leur montre qui nous sommes : des syndicalistes internationalistes, qui ne voient pas en l'étranger un ennemi mais un allié. Le problème ne vient pas des salariés des autres pays, ni même des salariés étrangers qui travaillent à nos côtés tous les jours. Le problème, c'est le patronat qui exploite cette misère pour mieux rabaisser tous nos acquis sociaux. Nous devons mettre en évidence cette responsabilité et ne pas laisser passer les idées du Front National.

Pour cela, il nous faut travailler à des perspectives alternatives. Le débat que nous avons eu avec les camarades d'autres fédérations sur notre campagne de reconquête industrielle en est le meilleur exemple. Deux millions d'emplois : c'est ce que nous proposons de créer dans l'ensemble des industries de ce pays, pour offrir aux jeunes et au moins jeunes la possibilité d'intégrer une société qui les rejette. C'est un projet très ambitieux et nous avons des défis à relever. Travailler à des projets, c'est de notre responsabilité et pas celle du patronat car quand celui-ci s'occupe de nous, cela fait cinq millions de chômeurs et de pauvres. Oui, il nous faut donc travailler à des perspectives et des projets industriels. Mais, contrairement au patronat, nous ne travaillons pas sur des projets sans contenu social. Les salariés sont fiers de leur travail quand on leur donne la possibilité de le faire correctement. Nous voulons donc, avec notre campagne sur l'industrie, travailler à des questions sociales. Quand on travaille, on doit avoir un salaire décent, correspon-

dant à sa qualification. Il faut aussi pouvoir travailler dans de bonnes conditions – j'ai d'ailleurs bien entendu votre volonté de construire une nouvelle campagne sur la réduction du temps de travail. Travailler moins en étant payés plus est possible et il faut insister sur ce point dans nos tracts et nos cahiers de revendication.

Nous voulons que cette campagne soit menée partout, entreprise par entreprise, atelier par atelier, service par service. Nous avons déjà quelques initiatives en perspective chez Alstom ou dans la Mecanic Vallée. Il faut que, dans chaque région, chaque territoire, nous construisions des initiatives pour identifier, entreprise par entreprise, les deux millions d'emploi que nous voulons créer.

Nous avons des outils pour montrer que cela est possible car l'argent existe, mais il n'est pas dans les poches de ceux qui devraient l'avoir. La campagne sur le coût du capital lancée par la Confédération rencontre un bon écho comme l'ont montré nos débats. Cette question n'est pas uniquement l'affaire d'économistes. Il faut donc se saisir plus fermement de cette campagne afin que, dans chaque entreprise, les salariés aient la connaissance du coût du capital.

Vous avez d'ailleurs rappelé la complicité des pouvoirs publics à qui le patronat demande de plus en plus d'aides et d'exonérations. Mes chers camarades, nous devons être plus exigeants quant à l'utilisation des aides publiques versées par les entreprises. Quand elles ne se traduisent pas par des investissements ou des créations d'emplois, il faut les dénoncer. L'argent public doit servir à l'emploi, pas au capital. Nous sommes tous d'accord pour dire que pour trouver une issue à cette crise, il y a besoin de lutte et de mobilisation. Il faut d'abord valoriser l'expérience de nos camarades qui

gagnent pour donner confiance à nos militants. Je tiens donc à saluer toutes les victoires que nous avons obtenues dans la période récente à la SAM, chez Ascométal ou Fralib. Nous avons besoin de cet ancrage dans l'entreprise et de discuter avec les salariés pour leur montrer que la seule issue, c'est qu'ils interviennent. Il faut valoriser les différentes initiatives car elles méritent toutes d'être soulignées, mais cet ancrage doit aussi se traduire par des mobilisations générales interprofessionnelles. C'est à tous les niveaux de la CGT que chacun doit prendre ses responsabilités pour que cette mobilisation puisse se construire et pour que nous soyons enfin entendus.

Il ne s'agit pas de culpabiliser nos camarades sur le temps passé en réunion avec les patrons pour y discuter des revendications des salariés. Cette question ne s'arrête pas à l'entreprise. C'est à tous les niveaux de CGT que l'on doit passer plus de temps avec les salariés et les syndiqués.

Nous nous interrogeons par ailleurs sur la participation de la CGT à la prochaine conférence sociale, au vu des résultats obtenus lors des deux précédentes. Nous avons besoin de mobilisation. Il nous faut des messages clairs à tous les niveaux. C'est pourquoi nous nous félicitons de la tenue d'une journée d'action interprofessionnelle de grève et de manifestation le 26 juin prochain. C'est un vrai défi pour nous tous que de saisir cette opportunité pour mettre beaucoup de monde dans la rue et travailler à une suite. Nous avons besoin de renforcer notre démocratie interne pour que dès le 26 juin au soir, des assemblées générales de syndiqués dressent le bilan de cette journée et décident de la poursuite éventuelle du mouvement. C'est un vrai défi, qui n'est pas gagné, mais compte tenu de la teneur de nos débats, je suis sûr que nous pouvons y arriver et je compte sur vous pour cela. Nous avons besoin que la mobilisation s'amplifie dès les prochains jours. Dans la continuité de notre cam-

pagne sur l'industrie, une manifestation nationale aura lieu à Paris fin octobre ou début novembre. Mais nous avons besoin d'occuper le terrain entre le 26 juin et cette initiative nationale.

Nous avons eu quelques débats sur le syndicalisme rassemblé. Sur cette question, il y a la réalité dans les boîtes et la volonté des salariés à créer un mouvement le plus large possible. Dans les entreprises, ce sont en effet les salariés qui décident de faire ou pas l'unité syndicale. Le syndicalisme rassemblé n'est donc pas un dogme ni un concept mais une réalité qu'il faut orienter vers des contenus revendicatifs dans lesquels les salariés se reconnaissent. Les retraités nous ont montré la voie à suivre puisqu'ils ont réunis 25 000 camarades dans les rues de Paris mardi dernier dans l'unité syndicale. Nous avons besoin de rassemblement ; construisons le ensemble.

Nous avons fait le pari de discuter des ICT dans un congrès général. Nous voulons en effet être le

Syndex
Pour comprendre et agir

Métallurgie

Une équipe d'**experts spécialisés**

Des pôles de **ressources nationaux**

Un accompagnement **de proximité** des élus de CE

« SIDÉRURGIE BIENS
INFORMATIQUE D'ÉQUIPEMENT NUCLÉAIRE
DÉFENSE AUTOMOBILE
ÉLECTRONIQUE CONSTRUCTION ÉLECTRIQUE
TÉLÉCOMS »

syndicat de tous les salariés. La qualité de nos débats avec nos camarades, la qualité des outils dont s'est dotée notre Fédération avec l'Ufict montre que nous avons besoin d'ouvrir les portes des bureaux d'étude car tout le monde a sa place à la CGT. Elargissons donc notre champ d'intervention à toutes les catégories de salariés, comme nous devons le faire pour les retraités, comme nous l'avons fait pour les jeunes et comme nous continuons à le faire pour les femmes. Nous n'avons certes pas totalement réussi notre pari de faire participer 30 % de femmes à notre congrès mais quand on leur laisse la parole, elles ont des choses à dire et on les entend.

A l'issue de ce congrès, nous avons donc une fédération, unie, rassemblée, en état de marche, une direction fédérale rajeunie et féminisée. Nous avons tout pour réussir dans nos démarches et nos ambitions. Nous avons tous été émus par le message de Cécile Rol-Tanguy, cette grande dame chère au cœur



des métallos. Ce message ne nous rend pas nostalgique. C'est au contraire un message porteur d'espoir et d'ambition. Cécile Rol-Tanguy et ses camarades avaient vingt ans et voulaient changer le monde avec un programme novateur ré-

volutionnaire : celui du Conseil National de la Résistance. Alors tous ensemble, agissons, luttons et renforçons la CGT car l'avenir nous appartient.

xerox



PARTENAIRE DE NOMBREUSES FEDERATIONS

Solutions d'impression de Production Monochrome et couleur

Technologie Couleur Encre Solide Unique

Services personnalisés et Suivi technique sur mesure

Solutions de Numérisation et d'Archivage de Documents



open

7, cité Paradis - 75010 Paris

contact@open-xerox.com

<http://www.open-xerox.com>

01 40 22 08 80

06 10 25 26 17



INTERVENTIONS NON PRONONCEES

Dimitri CHAPPERON, **Atos Glos**

Notre société fabrique des serveurs informatiques différents, coffrets pour la téléphonie ADSL. Nous fabriquons aussi des baies d'intégration pour Thalès, Alstom, des bornes pour les McDo, KFC et pour les drives de grands centres commerciaux.

Notre société est composée de trois sites, un à Glos qui est le siège social avec 300 salariés, un à Trappe composé de commerciaux et d'assistantes commerciales (une dizaine) et enfin pour finir le site de Carros, situé dans les Alpes-Maritimes avec 80 salariés.

La section syndicale CGT de notre société a été créée en 2011 par moi-même et deux autres camarades.

Nous avons démarré en nous présentant aux élections partielles suite à la démission des élus DP. Nous avons été élus avec deux postes titulaires et un poste suppléant jusque fin décembre 2013.

Depuis janvier 2014, nous avons été élus avec un poste titulaire et un poste suppléant en CE, un poste titulaire et deux suppléants en DP.

Etre présent pendant ces cinq jours, débattre des orientations de la fédération est pour moi une première et j'espère que cette expérience m'apportera dans mon militantisme au quotidien. Vive le 40^e congrès et vive la CGT.

JuvénaL TURPIN, **Renault Trucks Bourg en Bresse**

Chez Renault, la CGT a un peu de recul sur le sujet. En effet, nous sommes actuellement impliqués dans la négociation d'un PSE «financier», nous nous sommes d'emblée positionnés en force de proposition industrielle et développement durable et non en chasseur de prime au départ. Nous défendons les possibilités de développer les technologies gaz/hybride/électrique... En effet, l'avenir de la livraison passera par ces technologies.

Pour l'instant, nous essayons des fins de non recevoir, mais force est de constater qu'à persister à ferrailler sur le développement, avec des dossiers concrets, l'opinion des salariés, des syndiqués et même l'opinion publique découvrent des valeurs insoupçonnées à notre syndicat CGT. Ce n'est pas un travail court-termiste que de proposer des voies de développement nouvelles à nos industriels, mais bien une action de longue haleine. Même si on avance trop lentement, ne nous laissons pas aller à la déprime, soyons toujours optimistes même si le résultat n'est pas immédiat. Une seule voie : unissons nos capacités à construire, intégrons nos syndiqués pour développer nos dossiers, communiquons sans cesse, rencontrons nous entre entreprise de tous secteurs confondus.

Sauver l'emploi et l'économie locale ne se fera pas par la finance ou les gains de productivité, mais bien par le développement de nouvelles industries issues des compétences du tissu local.

Jean-Luc PICARD, **Fédéral Mogul** **Saint Jean de la Ruelle**

C'est la dernière usine, en France, à fabriquer les pistons. Elle a obtenu 7 millions d'euros d'aide publique par Raffarin et la région Charente Poitou. Une ligne super perfectionnée qui va partir à l'Est avec le financement public Charente Poitou. Il faudrait influencer des tripartites pour le droit de regard de cet argent public. 240 emplois par terre.

Stéphane MERIODEAU, **Thalès Toulouse**

Nous voulons attirer l'attention sur quelques points importants :

- l'utilité de syndicats de sites face aux tactiques de division des directions,
- la lutte contre les licenciements «low cost» comme les 600 salariés Thalès Services BUS, vendus à

GFI. Démissions, dépressions, suicide «externalisés» hors du groupe, - la fierté et le bonheur de Thalès Services d'avoir rejoint la métallurgie (et quitté Syntec). Mais les besoins d'aller plus loin dans les solidarités et les luttes.

Pour attirer les jeunes et les ICT :

- communiquer, notamment sur internet et réseaux sociaux,
- améliorer l'image, être force de proposition et pas seulement d'opposition,

- être présents dans les écoles et universités, salons étudiants. Informer sur la vie sociale en entreprise avant l'embauche.

Trop de jeunes votent CGC à l'embauche faute d'information, pensant que la CGT c'est pour les ouvriers.



SOIREE FRATERNELLE



