



Le dossier

Décembre 2014

22 mai 2014

Conseil national Compte rendu des travaux





Introduction

Bernard DEVERT, membre du Bureau fédéral

A quelques semaines de l'ouverture de notre congrès fédéral, notre conseil national se tient dans un contexte d'aggravation sociale, mais aussi de luttes portant les exigences d'augmentation de salaire, d'emplois, notamment dans la semaine du 12 au 16 mai, avec le temps fort du 15 mai.

Amar Ladraa abordera la préparation du congrès et la construction de la future direction fédérale.

Mais avant, quelques mots sur une actualité qui interroge et inquiète. Je veux parler de la situation en Ukraine qui se dégrade avec un risque de guerre civile aux portes de l'Europe avec des conséquences dramatiques pour les populations, les salariés, avec une économie qui s'écroule.

La CGT a apporté sa solidarité et son soutien aux syndicalistes qui sont la cible des groupes extrémistes, détruisant les locaux syndicaux symboles de solidarité et d'exigences sociales, dans un pays où sous l'impulsion du FMI, les mesures d'austérité ont aggravé les conditions de vie, tant pour les actifs que les retraités. C'est cette politique qui favorise ces tensions entre les pro-occidentaux et les pro-russes.

D'autre part les événements tragiques de la catastrophe minière en Turquie entraînant la mort de plus de 360 mineurs se sont traduits par des manifestations dans tout le pays. Au-delà de l'émotion que cela suscite, les syndicats turcs dénoncent les responsables et mettent en avant les raisons de cette catastrophe. Depuis leur privatisation, les investissements sont

en recul, la sécurité n'est plus assurée depuis des années. En 20 ans, plus de 3 000 mineurs sont morts dans les mines et 362 228 ont été blessés. Cette situation nous concerne bien sûr en y apportant toute notre solidarité, dans un pays où les droits syndicaux sont ignorés avec la complicité de la commission européenne.

De ce point de vue à l'occasion des élections européennes, la CGT appelle dans une déclaration « les salariés à peser pour une autre Europe sociale qui refuse la mise en concurrence, l'opposition des peuples, au lieu de la politique d'austérité qui favorise les inégalités sociales, l'abstention et le vote de l'extrême droite ». La journée internationale du travail du 1^{er} mai a rassemblé plus de manifestants que l'an dernier, ceci malgré la pluie et le long week-end. Néanmoins une certaine exigence sociale s'est exprimée parmi les manifestants. Il y a une certaine lucidité sur le niveau du rapport de forces qui reste à construire face aux politiques d'austérité et les mesures du patronat dans les entreprises.

Alors que le gouvernement tablait sur une croissance, la consommation des ménages chute, tout comme l'investissement des entreprises, la croissance économique est plate et le chômage continue à évoluer.

C'est bien la preuve, s'il en fallait encore une, que la politique d'austérité, le développement des aides publiques à coup de milliards pour favoriser la marge des entreprises et les dividendes ne sont pas les bonnes réponses pour relancer l'activité éco-

nomique, favoriser la création d'emplois et financer la protection sociale. Les mesures avancées de Walls pour réduire l'impôt pour 3 millions de contribuables sont certes une bonne nouvelle pour les salariés les plus modestes qui gagnent jusqu'à 1,1 smic. Comme le titre le journal Libération « Walls rend un milliard d'euros d'impôts, mais en gagne douze. » En effet, depuis le 1^{er} janvier, les salariés supportent l'augmentation de la TVA, les 20 milliards du CICE, les cotisations des mutuelles assujetties à l'impôt, tout comme pour les contributions patronales pour les complémentaires santé.

Mais cette annonce est un aveu de la part du gouvernement sur le fait que les salaires sont insuffisants et que le recul depuis des années du pouvoir d'achat est bien le vécu de plus en plus de salariés actifs et retraités.

Les 30 milliards de cadeaux supplémentaires aux entreprises et les 50 milliards d'économies dont 10 milliards en moins pour le financement de la protection sociale sont insupportables au regard de la réalité des salariés dans ce pays, de la précarité et du mal vivre dans les entreprises, 20% des SDF sont des salariés pauvres.

Ces mesures qui répondent aux exigences de Gattaz ne contribuent pas à la création d'emplois et au financement de l'investissement. Celui-ci en veut toujours plus. Baisser les salaires et créer un sous smic sont les nouvelles exigences du Medef. Ce qui ne l'empêche pas de s'octroyer une augmentation de 29%, alors que la





moyenne dans la métallurgie tourne entre 0,8 à 1,1 % et pour certain le gel des salaires.

Comme vous le savez, le pacte de responsabilité qui est en fait un relevé de conclusions entre le MEDEF, la CFDT et la CFTC, impose l'ouverture de négociations dans toutes les branches.

Une première réunion a eu lieu avec l'UIMM, qui comme le MEDEF, s'est refusée de s'engager dans d'éventuelles contreparties, comme la création d'emplois, la réduction de la précarité par exemple.

La CGT a fait la proposition d'embaucher 200 000 salariés en CDI, sachant qu'en moyenne 30 000 départs à la retraite par an sont prévus jusqu'en 2019. Egalement, il a été revendiqué que les minima conventionnels débutent au minimum au SMIC, que s'ouvrent des négociations sur les classifications, la pénibilité et l'égalité professionnelle.

La prochaine réunion est prévue le 10 juin, sachant que l'objectif est un texte d'ici fin juin, début juillet servant de base à la Conférence Sociale organisée par le gouvernement les 7 et 8 juillet prochains.

De ce point de vue, la décision du conseil national de faire du 12 au 16 mai une semaine d'actions, d'initiatives, de mobilisations avec un temps fort le 15 mai a permis que les syndicats de la métallurgie s'engagent un peu partout dans la tenue d'initiatives allant à la distribution de tract, à des appels, à des arrêts de travail, à la tenue de rassemblements devant les chambres patronales de l'UIMM, devant des entreprises menacées par des licenciements ou des fermetures.

Des initiatives, des luttes se sont exprimées et continuent comme à Steelcase, avec 1 000 manifestants devant le siège à l'appel de la CGT et de la CFDT. Même opération devant l'entreprise CADDIE faisant partie du groupe ALTIA avec une situation difficile pour les salariés et les militants issue d'un actionnaire truand. Les salariés Fonderies d'Ussel se battent pour exiger le maintien de l'activité, en demandant à Safran, principal donneur d'ordres, d'assurer la pérennité de l'établissement et des emplois.

Sans vouloir les nommer tous, ce qui

est parvenu à la fédération montre une réelle dynamique créée de la part de syndicats comme Peugeot Mulhouse qui ont débrayé avec la revendication d'une prime de 500€ et Peugeot Sochaux contre la flexibilité, le gel des salaires depuis deux ans, dénonçant le fait que 450 millions sont dépensés par la direction pour racheter les actions et faire remonter le coût de l'action.

Ceux de Renault Trucks mènent une bataille contre le plan de réduction des emplois et démontrent le poids de la financiarisation de la gestion de leur entreprise au détriment de l'emploi et des salaires. La question des salaires est aussi à l'origine de la mobilisation sur le site de Bourg en Bresse. Ce qui démontre qu'emploi et salaire ne peuvent être opposés comme le fait les directions d'entreprises.

Dans un contexte de relance de l'activité au Chantier Naval de Saint Nazaire avec plusieurs commandes de paquebots et de ferries, la CGT se bat pour l'embauche, la formation au regard de la perte de compétences issue de plusieurs mois de chômage et l'absence d'anticipation d'un redémarrage.

Aujourd'hui, beaucoup d'entreprises sous-traitantes ont fermé, les compétences et l'emploi font défaut. Et, dans le même temps, les salariés du chantier de Lorient viennent d'apprendre qu'ils vont être en chômage, alors que la CGT revendique une répartition des charges avec St Nazaire.

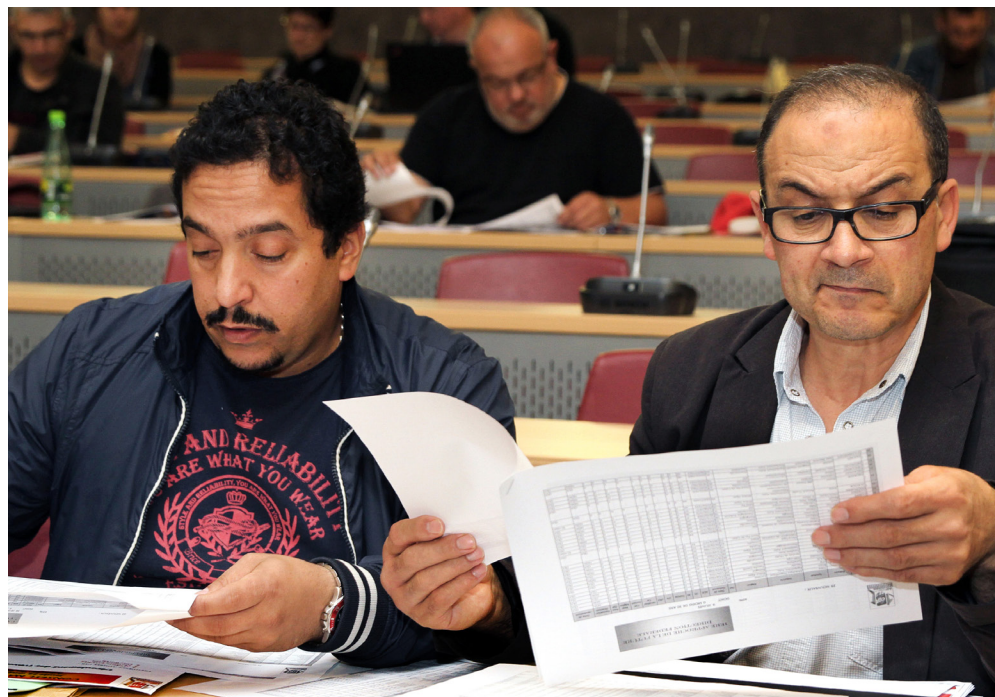
Des initiatives se sont tenues à Fédéral Mogul à Poitiers, Altia, GMD, Renault, Cassidian, Fagor Brandt, STIL à Lyon, Nexans à Lyon, LISI Automotive dans l'Orne, Messier à Bidos, SAM dans l'Aveyron et d'autres avec des mobilisations soit pour les salaires, l'emploi, la pérennité de l'entreprise, la remise en cause des libertés syndicales.

Dans beaucoup de départements, des rassemblements se sont également tenus, interpellant l'UIMM dans ses responsabilités, avec dépôt de cahiers revendicatifs autour des minima conventionnels, des augmentations de salaire et de la situation de l'emploi dans les entreprises.

En Mécanic Vallée, des rassemblements ont porté sur l'exigence de relancer l'activité et l'emploi industriel, autour de deux projets que sont les draines pour la SNC, la station de pompage pour EDF et le stockage d'énergie.

Dans le groupe Arcelor-Mittal, les syndicats CGT ont dénoncé l'accord avec Mittal et le gouvernement, il y a un an, mettant en avant le bilan catastrophique, avec 780 emplois de supprimés, perte de compétences et savoir-faire, augmentation de la non qualité et de la précarité de l'emploi et dégradation des conditions de travail.

Aujourd'hui, Arcelor-Mittal importe de Pologne, d'Allemagne, voire des concurrents, démontrant le besoin de





relancer les hauts fourneaux de Florange.

Les sites de Mardyck, de Montataire sont en rupture de métal pour répondre aux commandes. C'est un contre-sens économique.

Il nous faut encore recenser tout ce qui s'est fait durant cette semaine et autour du 15 mai, mais on peut considérer qu'une nouvelle étape a été franchie dans la construction d'expressions revendicatives et la coordination des luttes sur les territoires.

Certes, cela reste disparate dans la prise en compte de cette mobilisation, nous en avons conscience. Nous sommes conscients que tous les salariés n'ont pas cette appréciation. Comment faire partager ce qui évolue et qui donne confiance ?

Un élément peu néanmoins être mis en avant, c'est le lien avec la qualité de la vie syndicale et la capacité de décider des initiatives pour un certain nombre de syndicats. Pas de préparation, difficulté à se réunir où l'activité repose sur quelques-uns, repli sur son entreprise. Travailler des initiatives convergentes, des revendications et des rassemblements nécessite de prendre du recul vis-à-vis de l'activité dans les institutions représentatives. Le lien avec les salariés est souvent la principale difficulté rencontrée.

Toutes ces luttes, initiatives, débats qui sont engagés, sont des réponses à la question que peuvent se poser les salariés, « peut-on faire autrement dans ce contexte de crise » que nous rabâchent le gouvernement et le patronat.

La campagne que nous avons engagée sur le thème du coût du capital intéresse et permet de donner les éléments aux syndiqués, aux salariés sur la réalité de cette crise sociale et d'emploi industriel à partir de leur entreprise. Cela ouvre des portes pour construire les revendications et donne confiance dans la capacité de la CGT à argumenter, débattre avec les salariés et donner confiance.

La situation faite dans bon nombre d'entreprises confirme que la stratégie

financière au détriment du développement industriel reste un enjeu majeur. C'est le cas pour les salariés de SAM qui s'inquiètent sur leur avenir. Ceux du groupe d'Altia, comme ceux du groupe GMD où le risque de vente par « appartement » se précise. La CGT reste mobilisée avec les salariés et plusieurs initiatives sont prévues. Ceux de Constellium viennent d'apprendre que leur groupe, déjà fragilisé par plusieurs restructurations, devrait être de nouveau coupé en deux activités facilitant de futures ventes ou fusions.

Deux dossiers font l'actualité au regard de leur importance et surtout ce qu'ils représentent pour l'activité économique et l'emploi.

Depuis plusieurs semaines, nos camarades d'Ascométal sont confrontés à une situation de redressement avec plusieurs repreneurs mettant à mal la pérennité de plusieurs sites, certaines activités et l'emploi. Le tribunal devant rendre le jugement ce matin, nos camarades sont en lutte depuis plusieurs jours sur les sites de Fos et au Cheylas. La CGT estime que l'ensemble des sites doit être maintenu et pérennisé, tout comme l'emploi. Ce n'est pas aux salariés de payer les erreurs de gestion et l'irresponsabilité des actionnaires financiers.

Il y a bien-sûr le dossier Alstom qui a fait actualité et une sensibilisation dans le pays. Pourquoi faut-il vendre 63% du groupe ? Alors que celui-ci à 53 milliards de carnets de commandes et ses activités répondent à des projets d'avenir dans le domaine du transport ferroviaire et de l'énergie.

Ni la solution GE avec la vente de l'énergie, ni la proposition de Siemens défendue par le gouvernement ne répondent aux besoins d'emplois, de formation et de financement.

La Fédération avec les syndicats CGT du groupe revendiquent le maintien du groupe, une prise de participation de l'Etat dans le capital, un rééchelonnement de la dette, un plan d'investissements et d'emplois.

Un travail en commun avec la fédération du transport, des cheminots et

de l'énergie permet d'avancer, avec l'exigence de coopérations entre EDF, SNCF, RATP, AREVA pour les projets d'avenir.

Hier à l'appel de la CFDT-FO-CGC et CGT un rassemblement a lieu devant Bercy, avec débrayages dans l'ensemble des sites du groupe. Hier soir on recensait plus de 1 500 salariés qui se sont mobilisés, avec la participation significative d'ingénieurs.

Depuis le début, la direction refuse de réunir les instances représentatives, considérant qu'elle le fera lors du conseil d'administration du 2 juin, elle aura décidé des choix pris.

L'abandon de ce fleuron industriel est emblématique des dérives résultant de stratégies financières. Cela met encore en évidence cette absence de vision et de politiques industrielles de la part du gouvernement. Avec Alstom ce sont les filières stratégiques de l'énergie et du ferroviaire qui est en jeu en lien avec les entreprises publiques, que sont la SNCF, EDF, AREVA, RATP. C'est un vaste Monopole qui se dessine chaque jour et rien n'est encore figé au regard de la complexité et des conséquences que cela va engendrer pour les mois à venir, où les rebondissements sont à prévoir, sachant que cela concerne beaucoup d'acteurs et les enjeux du ferroviaire et de l'énergie posent la question de la maîtrise nationale de ses activités stratégiques pour l'avenir.

En lien avec la campagne lancée par la confédération sur la bataille industrielle avec des initiatives en région et la perspective d'une mobilisation fin octobre début novembre. La fédération a décidé de mener une vaste campagne pour la reconquête industrielle des capacités productives en lien avec l'ingénierie et la recherche autour de projets industriels en territoire et dans le cadre de coopération entre les fédérations et les structures régionales de la CGT.

A partir de différentes propositions de projets dans les filières, nous avons l'ambition de travailler à des propositions concrètes sur le niveau de l'emploi à créer, les filières de formation et d'école à ouvrir, les investissements



nécessaires le lien avec les centres de recherche, également la question du financement.

Si nous recensons plus de disponibilité de la part des militants, plus de luttes, il nous faut réfléchir à comment donner une suite au 15 mai, qui permette de poursuivre cette dynamique. Cela passe par la visite de syndicats, de débats avec les syndiqués et les salariés. Comme vous le savez le CCN a décidé du principe d'une journée nationale d'actions d'ici fin juin. La CE confédérale se réunira le 27 mai pour en décider le contenu, les modalités et fixer la date. Pour information les cheminots sont dans la perspective d'une nouvelle mobilisation jeudi et une autre pour le 16 juin.

Les fonctionnaires après leur mobilisation du 15, envisagent également une nouvelle journée de grève pour juin dans l'unité. Le CCN a aussi décidé de maintenir le journal NVO en support papier avec une sortie tous les mois. Une mutualisation des moyens entre les structures de la CGT.

Le 40^e congrès fédéral se prépare dans un contexte de développement de luttes avec notamment la mobilisation des retraités le 3 juin à laquelle l'UFR métaux est pleinement engagée. Les échos montrent une très bonne prise en compte de cette initiative et une participation importante à Paris.

Nous sommes donc bien inscrits dans une stratégie de lutte, qu'il nous faut élargir et nourrir par la convergence et l'expression revendicative du plus grand nombre de salariés. Le congrès fédéral va permettre d'impulser cette dynamique. Voici les éléments qui je livre à nos travaux.



Discussion

Patrick BERNARD, USTM de l'Isère

Si nous devons juger positivement toutes nos actions, nous devons constater quand même que les salariés pensent que le syndicalisme est utile dans leur boîte mais peu crédible pour modifier les choix actuels par nos mobilisations nationales. La démarche confédérale sur les prises de décisions de journées d'actions se réalise de façon délégataire et, comme dans une entreprise où le syndicat décide à la place du salarié, cela ne marche plus.

Cela fait quelque temps que nous constatons que nous rassemblons les militants avec plus ou moins de réussite, sans vraiment réussir à faire participer largement les salariés. Si je partage en partie l'analyse du CCN, je ne partage pas les remèdes. Je continue à penser que la Confédération reste, comme le reste de la société, sur une démarche délégataire. Je pense que le rôle de la Confédération est, comme toutes les structures de la CGT, d'impulser, d'organiser, d'argumenter et de former mais plus de décider. Cela est vrai aussi pour nos USTM lorsque nous négocions les minima garantis. Toutes nos USTM consultent-elles les syndicats avant de se prononcer ? Nous devrions avoir un tableau fédéral sur ce sujet. Certes, il n'est pas évident de passer d'un rôle attentiste à celui d'acteur et

cela est vrai pour tous. En Isère, quand nous consultions, nous obtenions cinq ou six réponses les premières années, la moitié seulement aujourd'hui. Il en est souvent de même dans les boîtes où certains de nos camarades, justifient la non consultation sur le constat réel d'une faible participation. Oui, la démocratie participative s'apprend parce que nous sommes bercés depuis longtemps dans le schéma du «quelqu'un doit décider à ta place». Nous sommes en 2014 et les nouvelles technologies nous permettent de communiquer et de consulter rapidement. La Confédération peut proposer une journée d'actions suite à un débat au CCN mais elle doit ensuite demander à tous les syndicats de réunir rapidement leurs adhérents et élus afin qu'ils se prononcent, par le biais d'un questionnaire, sur les suites à lui donner. Cela obligera nos syndicats à débattre et décider plutôt que de critiquer et d'attendre la position de la Confédération.

Cela réglerait aussi les problèmes d'unité. Comme dans une entreprise, quand les salariés décident de poursuivre une lutte, les organisations syndicales qui ne suivent pas sont sanctionnées lors des élections qui suivent. Continuer de décider «à la place de» sans impulser de réelle démocratie à tous les étages de la CGT, c'est nous condamner à de fortes déceptions.

Oui, cette démarche reviendrait à enlever du pouvoir à la Confédération. Et alors ? Certains délégués syndicaux, dans beaucoup d'entreprises, ont eu eux aussi un peu de mal à admettre qu'ils devaient consulter les salariés sur leurs actions, leurs décisions, la signature d'accords, etc. Ils s'en sont très bien remis, surtout quand ils ont vu les salariés se mobiliser.

Laurent TROMBINI, Thales

Concernant la journée du 15 mai, chez Thales (60 établissements en France), la mobilisation a été quasiment inexistante. Une partie de nos syndicats n'a même pas fait connaître cette journée aux salariés et l'autre partie a essentiellement envoyé des délégations de militants. Plutôt que d'en ressortir dynamisés, nos syndicats subissent ce type de journée. La question de journées d'actions à répétition est

donc posée. Elles devraient être des points d'ancrage pour l'action, mais essentiellement là où des luttes sont en cours. Nous devons en débattre et voir comment construire une dynamique de lutte.

Il faudrait aussi présenter à tous nos syndicats le rapport d'introduction de ce Conseil national. Aujourd'hui, on ne donne pas aux salariés les moyens de comprendre la situation ni de voir comment la changer. Comme l'a dit Bernard Devert, il faut revenir sur notre vie syndicale car nous n'en avons plus beaucoup dans nos syndicats. Quasiment aucun syndicat ne discute de l'Ukraine, de la Turquie, des élections européennes, etc., ce qui me semble vraiment préjudiciable pour la réflexion de nos militants, puis pour l'action. Nous devons reconstruire notre vie syndicale si nous voulons avancer. C'est comme cela que renaîtra la nécessité de la lutte, de son unification et des journées d'actions.

**Sylvain WERNER,
USTM du Bas-Rhin**

La société Steelcase est dans une situation très délicate et plusieurs de ses sites ont fermé. Après consultation des salariés, son syndicat CGT a décidé de travailler avec le syndicat CFDT car quand il s'agit de maintenir des emplois, il faut se battre tous ensemble, en essayant de sensibiliser la population et les salariés au fait que si nous sommes unis, nous arriverons à faire avancer les choses.

Une action est également en cours chez Caddie, une entreprise qui se porte très mal, comme toutes celles du groupe Altia. Nous devons donc

là aussi nous battre dans l'unité pour faire comprendre au gouvernement et au patronat que nous voulons garder l'ensemble de ce groupe.

Chez Usocom, lors de nos négociations salariales, nous avons consulté les 1 300 salariés et reçu environ 500 réponses, dont plus d'une centaine de salariés du deuxième collègue. Après discussion avec notre direction, nous avons obtenu une augmentation générale de 2,1 % (avec un talon de 50 euros minimum) et aucune augmentation individuelle car les salariés n'en voulaient pas.

On constate qu'en consultant les salariés, on les incite à rejoindre la CGT. Il faut aussi faire un lien avec la formation, ce que nous faisons dans notre USTM en consultant les salariés, en allant dans les entreprises et les sections syndicales, en créant des collectifs, etc. Chaque membre de l'USTM a d'ailleurs pour obligation d'aller à la rencontre d'au moins une ou deux sections syndicales dans le mois, ce qui permet d'y apprécier la qualité de vie syndicale, les besoins de formations, d'outils, etc.

Nous prévoyons l'organisation en juin prochain d'une journée d'études sur la qualité de vie syndicale et la syndicalisation. Nous faisons aussi régulièrement, lors de nos formations, un point sur la continuité syndicale, un sujet qui nous ne tient pas assez à cœur. Enfin, nous aurons une assemblée générale de rentrée en septembre prochain, durant laquelle nous validerons l'organisation d'une quinzaine de syndicalisation, en lien avec la journée d'action en préparation.

**Alain HEBERT,
collectif de la Mecanic Vallée**

Le climat social sur le territoire de la Mecanic Vallée est plus que tendu : les salariés de Figeac Aéro sont en lutte sur les salaires depuis quinze jours, ceux des fonderies d'Ussel se battent depuis plus d'un an pour la pérennité de leur site – essentiel pour la construction aéronautique européenne –, ceux de la SAM bloquent leur site depuis deux jours pour protester contre les délocalisations annoncées par la direction du groupe Arche, etc.

Le 15 mai, nous n'avons certes pas fait de miracle mais quand on voit ce que nous avons réussi à faire autour des projets industriels de la STEP de Redenat et des draisines, cette journée m'a semblée intéressante dans le processus de construction du rapport de forces. L'idée de cette journée n'était pas de faire la révolution mais de construire des éléments qui permettront, d'une part d'alimenter les journées d'actions, mais surtout de mettre en avant l'idée de véritables projets industriels. Nous sommes en train de gagner l'opinion publique à l'idée que l'on peut faire autrement qu'en cassant les entreprises et que l'on peut diversifier l'emploi industriel. Nous avons d'ailleurs eu un rendez-vous avec le préfet de Corrèze et les représentants du Medef à qui nous avons montré le film que nous avons réalisé sur la Mecanic Vallée, ce qui les a obligés à reconnaître que nous étions une force de proposition. Le soir même, nous avons également organisé un rassemblement avec nos camarades cheminots et d'EDF et nous prévoyons maintenant trois nouvelles initiatives communes.

Concernant la réunion des animateurs régionaux et du collectif Industrie d'hier, où 17 régions et 10 filières industrielles étaient représentées, elle m'a semblé intéressante. Nous avons eu un débat sur la manière de construire des initiatives concrètes dans les territoires. La conclusion qui en est ressortie, c'est que nous devons être en capacité, dans toutes les régions, de travailler à des projets industriels alternatifs, dans la perspective de créer deux millions d'emplois industriels dans notre pays. Dans les prochaines semaines, nous interpellons nos camarades des régions, des



entreprises et de l'interprofessionnel pour construire à la rentrée prochaine une grande initiative autour de la reconquête de l'emploi industriel, voire un grand rendez-vous national fin octobre ou début novembre.

Pascal LENOGUE, Dassault

L'ensemble du syndicalisme international est confronté à une offensive sans précédent des marchés financiers. L'une de leurs armes est le traité transatlantique, dont nous avons du mal à parler. Nous avons combattu l'AMI en 1998 mais il revient quinze ans après avec les mêmes éléments, ce qui risque de cadenciser les choses. J'ai vu circuler certains documents de la Confédération et de la Fédération mais je trouve que nous ne sommes pas du tout à la hauteur des enjeux. Nous n'expliquons sans doute pas assez ce qu'entraînera ce traité.

Nous menons aussi une bataille sur le coût du capital et nous avons besoin de la faire vivre à partir de la réalité de nos entreprises. Ainsi, chez Dassault Aviation, le CICE a représenté 5,3 millions d'euros. Or dans le même temps, nous avons perdu 500 emplois et la formation professionnelle a chuté de 25 % en 2013 et 2014. Le CICE a donc servi à augmenter les dividendes versés aux actionnaires.

Autres éléments à savoir : les 250 milliards d'euros, qui sont aujourd'hui donnés sans aucun contrôle au patronat, représentent neuf fois le déficit du régime général de la Sécurité sociale et trente fois celui de l'AGIRC/ARCO. Denis Kessler, qui voulait défaire les réalisations du Conseil national de la Résistance, a augmenté de 10 % son salaire annuel, qui est déjà de 5 millions d'euros. Les dix plus gros salaires de Dassault Aviation, eux, se sont accordés une augmentation de 7,3 %.

Dans le même temps, il n'y a pas eu de suppressions de postes chez Dassault Aviation mais l'emploi s'est modifié. Comme l'ensemble de notre industrie, Dassault recourt de plus en plus à la sous-traitance, multipliant les PME et les TPE. Notre département compte ainsi 35 000 métallos et 18 000 salariés des garages qui travaillent dans mille établissements dont 80 % comptent moins de 50 salariés. Or La CGT est présente dans seulement 90 éta-

blissements et ne touche que 10 000 à 12 000 de ces salariés. Cela donne la dimension du syndicalisme nécessaire dans une bataille de communication sans précédent.

Pour notre part, nous avons décidé de faire le tour de nos bases. 70 % comptent trois syndiqués ou moins. Nous sommes donc bien obligés de réfléchir à notre structuration et à la possibilité de leur donner des lieux où construire collectivement. Plus globalement, alors que nous allons bientôt tenir notre congrès, je crois que nous avons besoin de réfléchir à la politique syndicale que nous menons, dans le but de regagner du terrain. Je pense en effet que la qualité de vie syndicale sera déterminante, dans une période où nous verrons s'accroître la PMSI et la sous-traitance, ce qui renforcera l'idée de syndicats de zone. Je crois également que nous devons travailler à un module de formation qui serait destiné aux animateurs de département, de région et aux délégués syndicaux centraux, et qui les aiderait à bien prendre conscience de la dimension de leur fonction.

Vincent LABROUSSE, groupe Altia

La branche emboutissage du groupe Altia (800 salariés) vient d'être vendue pour un euro symbolique au fond d'investissement Transatlantic Industry, ce qui a permis à Altia de se dédouaner de sa responsabilité dans la situation de cette branche dont la trésorerie a été pillée et qui cumule aujourd'hui au moins 30 millions d'euros de dettes malgré une activité très forte. Cinq sites (La Souterraine, Bessines, Beaucourt, Meaux et Besançon) ont ainsi été vendus à la sauvette. Suite à cela, nous avons essayé de réagir et même si la direction a tout fait pour casser l'image de la CGT, nous avons travaillé en intersyndicale avec les autres syndicats de ces sites.

Nous sommes en phase de redressement judiciaire pour une période d'observation de deux mois. Une data room a été ouverte vendredi dernier et nous avons de fortes interrogations sur notre futur, d'autant que nous avons demandé une période d'observation de six mois afin de porter nos propositions et de discuter avec un repreneur sérieux. Nous n'avons pas été entendus par le tribunal qui semble vouloir



aller dans le sens d'une restructuration de la filière emboutissage.

Nous avons pourtant élaboré pour cette filière des propositions industrielles et nous sommes en train de les consolider avec nos camarades des autres sites. Nous voulons également démontrer, avec l'aide d'un avocat et de la Fédération, que notre site a fait l'objet d'une vente frauduleuse et que sa situation est due à la gestion financière de notre groupe, sûrement pas à ses salariés. Nous avons aussi lancé avec l'interpro une pétition que nous présenterons à l'audience intermédiaire du tribunal qui aura lieu le 16 juin prochain.

Plus globalement, cela fait plus d'un an que nous dénonçons la situation du groupe Altia auprès du ministère du Redressement productif, de la BPI et du FMEA, mais nous n'avons jamais été pris au sérieux. Or nous venons d'apprendre que le reste du groupe (1 500 salariés répartis sur 13 sites en France) était placé sous mandat ad'hoc afin de trouver une solution avec ses créanciers. La situation est donc très difficile et résulte de la gestion de nos patrons voyous. Pour notre part, ce qui nous intéresse, c'est de construire pour l'avenir. La difficulté, c'est de se coordonner mais nous commençons à y arriver. Nous essayons d'élaborer ensemble des propositions, d'avancer ensemble et nous ne lâcherons pas le morceau.



**Jean-Marie LIRON,
SNWM (groupe FSD)**

Chez SNWM, nous considérons que s'il faut consulter les salariés, il ne faut pas non plus négliger nos syndiqués. Il faut donc trouver une bonne articulation entre les deux.

Cela fait plusieurs semaines que nous avons interpellé les constructeurs, le gouvernement et les élus locaux sur la situation du groupe FSD (15 sites en France). Nous mettons la pression sur les constructeurs pour avoir du travail. Mais si nous devons nous battre entre entreprises de la même filière pour obtenir des marchés, cela ne règlera rien. Ce qu'il faut obtenir, c'est de produire plus de véhicules en France.

Parallèlement, nous sommes en train de préparer nos négociations annuelles obligatoires durant lesquelles nous essayerons de faire le lien entre évolution de nos salaires et pérennité de nos emplois et établissements.

Je voulais aussi faire un lien avec ce que vivent nos camarades d'Altia. Lors d'une récente réunion du CCE de SNWM, puis lors de la réunion de notre comité d'entreprise européen, nous avons posé la question du positionnement de notre groupe face à Altia, sous-traitant du groupe FSD. Comment faire pour pérenniser les emplois dans la filière emboutissage ? En effet, si seuls les plus forts obtiennent des marchés, cela se fera au détriment des autres. Tant que nous n'arriverons pas à mettre la pression sur les constructeurs pour qu'ils localisent des productions en France, nous serons en opposition les uns les autres. Nous avons donc besoin de travailler à ces questions.

Il faut aussi que nous ayons un peu

plus de fraternité au sein de nos filières industrielles.

Thomas BAUDOJIN, PSA

Sur les journées d'action, je partage totalement l'avis de Patrick Bernard. Il arrive en effet un moment où il faut se poser les vraies questions.

Concernant le groupe PSA, la prime de 500 euros dont a parlé Bernard Devert est prévue dans l'accord de compétitivité, qui conditionnait son versement à un retour aux bénéfices d'ici à 2015. Or cet accord est tellement mal passé dans le groupe que la direction cherche un moyen pour éviter que la CGT remporte les élections qui auront lieu dans la moitié des usines du groupe entre septembre et décembre prochains. Nous avons donc communiqué sur le fait que cette prime – dont la direction cherche d'ailleurs à accélérer le versement – était totalement électorale.

Quant aux suppressions d'emplois, elles continuent. Notre direction souhaite à présent réunir les deux usines de Metz et Borny en fermant la deuxième, ce qui entraînerait 160 suppressions d'emplois pour commencer. Il faut savoir que si nous en sommes arrivés là, c'est à cause de l'accord de compétitivité qui prévoit des pôles régionaux. La fonderie de Sept-Fons est elle aussi menacée car elle fabrique des carters en fonte alors que notre direction a fait le choix de ne plus équiper ses voitures d'ici à 2020. Nous nous mobilisons donc pour l'obliger à s'expliquer et à lui donner du travail.

Enfin, en termes de vie syndicale, je pense que si nous commençons par suivre des formations, le reste coulera de source.

**Frédéric ROUSSEL,
IBM, USTM des Alpes-Maritimes**

Le 15 mai, nous avons eu dans les Alpes-Maritimes des négociations sur les minima des ouvriers, employés et techniciens. Nous avons essayé d'organiser une mobilisation pour l'occasion mais, au final, ce sont deux cadres qui ont mené ces négociations. Je ne pense pas que cela soit la meilleure façon de montrer que nous sommes sensibles à cette question. Ce n'est pas non plus un bon signal vis-à-vis des autres syndicats. Cela montre aussi que de plus en plus de syndiqués manquent de perspectives. Je pense donc qu'il faut organiser des formations pour les sensibiliser à ce qu'ils doivent faire. Il faut aussi leur donner des perspectives à moyen et long terme, en mettant en œuvre un véritable plan d'action fédéral et confédéral pour leur permettre de se prendre en main.

Hier, lors de la réunion du CCE d'IBM, notre direction nous a annoncé de nouvelles cessions, en particulier celle du service Ressources humaines à une SSI (Sopra), dans le but d'augmenter sa trésorerie. IBM a en effet décidé de créer une nouvelle filiale européenne, de droit hollandais, qui ferait office de banque pour les autres filiales du groupe mais, surtout, pour IBM Global Financing, la banque interne du groupe. L'idée derrière tout cela est de pressurer les entités du groupe pour qu'elles réalisent le meilleur résultat possible, qui est ensuite utilisé pour spéculer. La conséquence de tout cela, ce sont d'importants frais de restructuration, qui se sont élevés à 100 millions d'euros en 2013 et qui ont faussé le calcul de la prime de participation.

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

Notre mobilisation ne se résume pas à quelques journées d'actions. Il y a en effet une multitude de mobilisations dans les entreprises. Il faut donc trouver un équilibre entre ces deux formes d'actions et mieux faire connaître les luttes en cours dans les entreprises car chacun d'entre nous peut s'y identifier.

Les questions internationales pèsent dans la tête des salariés pour qui « tout est de la faute de la mondialisation ».





Pour moi, la question qui nous est posée est de faire en sorte que ce que nous portons soit porté par le plus grand nombre. Notre problématique est de consacrer plus d'efforts à ce que nous voulons faire plutôt qu'à dénoncer. De ce point de vue, nous devons tous rééquilibrer notre activité car je pense à ce que nous pouvons faire bouger les choses quand nous prenons le temps de discuter, de faire connaître nos arguments et d'y convertir toujours plus de salariés. Je prendrais trois exemples.

Chez Alstom, en quelques semaines, nous avons réussi à mieux faire travailler les camarades du groupe avec leurs homologues des donneurs d'ordres (EDF, Areva, SNCF, RATP). Nous avons aussi réussi à obtenir qu'une troisième solution soit étudiée pour Alstom, en l'occurrence celle d'une prise de participation de l'Etat. Chez Ascométal, qui est en redressement judiciaire depuis un an, nos camarades se battent. Ils ont essayé de forcer les repreneurs potentiels à mettre le social au cœur du débat et l'un d'entre eux – même s'il a peut-être les mêmes arrière-pensées que les autres – a proposé une offre qui conduirait à ne fermer aucun site et à conserver 97 % du personnel. Connaissez-vous beaucoup de projets de reprise de ce type ? C'est le rapport de forces et le débat avec les salariés qui ont permis de l'obtenir.

Dernier exemple : celui de la SAM, dont le directeur remporte sans doute la palme des « patrons voyous ». Après avoir dit aux salariés qu'il fermerait leur boîte s'ils n'acceptaient pas le plan de compétitivité, il menace maintenant de ne plus faire d'investissement et de délocaliser. La direction de Renault elle-même ne veut plus parler avec lui mais préfère dialoguer avec la CGT. Ne faudrait-il pas faire connaître ces exemples ailleurs ?

La conception de l'organisation des luttes diffère peut-être d'un syndicat à l'autre mais elles ont toutes un dénominateur commun : la vie syndicale, c'est-à-dire le lien que nous avons avec les syndiqués, quelle que soit leur entreprise. C'est là qu'est l'urgence car même si nous avons les meilleurs arguments, nous n'arriverons pas à les porter si nous ne sommes que cent. Notre démarche

est donc plus longue que notre volonté de faire plier les patrons, mais il faut bien commencer par là. Or de ce point de vue, beaucoup de camarades considèrent encore que passer du temps avec les syndiqués est du temps perdu – et ce problème se pose à tous les niveaux de la CGT. Il faut donc bien rappeler que le lien avec les syndiqués est la priorité des priorités. Quand nous sommes capables de construire ce lien, nous avançons plus vite. Nous avons des projets qu'il faut faire connaître plus largement. Dès que nous en parlons, ils suscitent l'adhésion ; pourquoi alors ne pas en parler tout le temps ? Cette question est au cœur du problème et nous n'avons pas à choisir entre notre lien avec les syndiqués et notre lien avec les salariés : ce sont deux choses différentes qu'il ne faut pas opposer mais concilier – même s'il faut donner la priorité aux syndiqués – pour que la voix de la CGT soit portée le plus largement possible.

Quant aux mobilisations, je pense qu'elles doivent être impulsées par la direction confédérale et la direction fédérale, mais c'est aux syndicats de les valider. J'ajoute que les journées d'actions servent aussi à nous compter, pour savoir où nous en sommes dans notre rapport avec les salariés et pour éviter les oppositions. C'est de cela que nous devons discuter lors de notre prochain congrès plutôt que de nos petites « misères ».

Jean-Marie SCHAPMAN,
secrétaire général de l'UFR

La qualité de vie syndicale concerne aussi les retraités car nous avons encore des sections qui ne tiennent qu'une seule assemblée générale par an, bien que leurs adhérents ne soient pas débordés par les réunions patronales. Il faut faire en sorte, à tous les niveaux de la CGT, que l'on décide avec les syndiqués.

Concernant l'introduction de Bernard Devert, les retraités – nouveaux et anciens – sont très attentifs à ce qui se passe dans la Métallurgie, en particulier à l'avenir de l'emploi, qui a un lien direct avec le financement de notre système de protection sociale. Quand la Fédération s'exprime sur cette question, ils suivent ses propos avec intérêt. Sur la question de l'emploi, les



retraités ne sont donc pas de simples spectateurs.

Pour les retraités de toutes les professions confondues, la prochaine mobilisation importante sera celle du 3 juin. Plus de 80 cars monteront à Paris ce jour-là et il faut bien voir ce que ce nombre a supposé d'activité, de lien et de solidarité financière avec les syndiqués retraités. Il faut aussi bien voir que le niveau d'exaspération des retraités est très élevé et que le gel des retraites pendant vingt-et-un mois n'a pas été un cadeau, bien que les retraités ne soient pas des nantis et malgré les « petits gestes » du gouvernement. Ce n'est pas de petits gestes dont les retraités ont besoin mais d'une autre politique sociale, d'une augmentation forte de leurs pensions, et donc d'une augmentation des salaires dans les entreprises. Le gel des retraites participe en effet de la bataille sur le coût du capital.

Autre élément important de cette bataille : neuf organisations de retraités, y compris FO et la CGC, appellent à la mobilisation le 3 juin. C'est un élément susceptible de leur redonner confiance. Et comme cette manifestation se tiendra pendant le congrès fédéral, nous proposons que tous les congressistes portent un foulard rouge ce jour-là en signe de solidarité.



Vie syndicale 1^{ère} approche

Amar LADRAA, secrétaire fédéral

Avant d'aborder la préparation du congrès fédéral, je vous propose de commencer cette introduction par un élément important de notre qualité de vie syndicale, qui est notre conception d'aller vers un syndicalisme d'adhérents ou le syndiqué demeure « le pilier central » de l'activité. Durant cette mandature une de nos priorités a été d'impulser et d'apporter les aides nécessaires aux syndicats pour qu'ils tiennent régulièrement des congrès ou des assemblées générales de syndiqués.

En effet, il est important de prendre le temps de réunir nos syndicats, nos syndiqués pour débattre de la situation, partager les expériences, les difficultés que chacun rencontre dans son activité et de la construction revendicative... Des rencontres pour trouver des solutions et définir collectivement des plans d'actions et d'informations pour toucher le maximum de salariés.

C'est d'autant plus important dans un contexte marqué par une crise économique et sociale qui perdure et qui pose de manière forte, la question d'un autre partage des richesses. Nous avons donc fait le choix de mener une campagne offensive pour que se tiennent partout des assemblées de militants et des visites de syndicats pour écouter et définir nos revendications.

Malgré les difficultés dans la mise en œuvre, pour que cette pratique devienne un mode de vie permanent dans les syndicats, mais aussi pour réunir les syndiqués, en fonction des horaires décalés, du chômage par-

tiel... On constate une évolution intéressante et une prise en compte de la démarche. Depuis le lancement de la préparation du congrès, ce sont + 20.000 syndiqués qui se sont réunis lors d'Assemblées Générales de syndicat, d'USTM, de CCM, de groupe ou encore lors d'Assises fédérales.

Une démarche qui est appréciée par les militants et les syndiqués. Comme nous le constatons, lors des nombreux échanges avec les syndicats, mais aussi par :

- les comptes rendus qui nous sont parvenus (dont le nombre reste encore insuffisant),
- les enseignements tirés lors des réunions à la fédération.

En effet, lors des rencontres avec les syndiqués, il se dégage des moments forts d'échanges, parfois aussi de critique, mais toujours avec la volonté de construire, de débattre de la vie CGT, de nos activités et des évolutions nécessaires pour être davantage efficaces dans nos actions collectives.

Brièvement quelques expériences de débats aux A.G que je souhaite vous faire partager :

- Souvent les camarades sont revenus sur le climat dans les entreprises et les conséquences de la crise qui pèsent dans la construction de l'action collective, notamment sur les questions d'emplois, de projet industriel et de perspectives. Il est donc important de dépasser le fatalisme ambiant en mettant en débat nos propositions et nos argumentaires, comme la campagne que nous menons sur le coût du capital.

- Certains camarades ont également pointé le conflit des retraites qui reste marqué dans les esprits, parfois de façon critique mais toujours de façon constructive. La multiplication des appels dans les professions, les territoires ou à l'échelle nationale sur une même période ne favorise pas forcément le « tous ensemble ».

- Ce qui revient également ce sont les difficultés dans l'activité syndicale : par les multiplications des réunions avec les directions, certains cumulent plusieurs mandats... Ces difficultés d'organisation représentent un frein pour la construction des luttes, y compris dans les mobilisations à l'échelle locale ou nationale... Cela soulève la problématique de la qualité de vie syndicale, le besoin de sortir des murs de l'entreprise, la gestion du temps et des priorités, du renouvellement, l'importance de la formation syndicale et du travail collectif...

- Dans d'autres bases, telles que AMCOR, BEHR Lorraine, MAGNA ou encore CLESTRA, les débats ont permis de revenir sur leurs luttes exemplaires et de faire partager les expériences. Les camarades ont souligné l'importance de la démarche de consultation, des campagnes de syndicalisation, du rôle et le nombre de syndiqués : ça pèse dans le rapport de forces !

- Dans plusieurs assemblées départementales des syndicats, les élections professionnelles et l'enjeu du déploiement vers les I.C.T. a fait l'objet de débat et de plan de travail, notamment sur l'approche et l'offre de syndicalisation en direction de ces catégories. Nous aurons l'occasion de débattre de la question au congrès.

- Enfin le matériel qu'envoie la Féd-





ration est apprécié, par exemple le dossier sur les NAO, l'Emploi, le Trésorier... mais il n'est pas suffisamment lu et partagé dans les réunions des syndicats, pour mener une réflexion ou pour prendre une décision collective...

Voilà brièvement quelques enseignements de rencontres qui bien évidemment seront au cœur des débats du congrès.

Ce qui m'amène à la préparation du congrès.

Concernant le mandatement :

L'état de désignation des délégués à ce jour, nous indique une désignation de date à date du même niveau qu'au précédent congrès, voire un peu plus, nous pensons pouvoir encore gagner la présence des délégués dits « directs » dans les départements suivants : Meurthe et Moselle, Haut-Rhin, Loire-Atlantique, le Nord, l'Oise et l'Ain...

Nous pouvons également aller vers un mandatement à 100 % des délégués dits « groupés ». A ce jour, il en manque encore 13.

Au total, cela fait 434 délégués (73%) qui sont désignés dont :

- 323 délégués directs,
- 68 délégués groupés,
- 28 délégués retraités,
- 48 femmes (c'est plus qu'au 39^e mais on est loin des 30%).

Parmi eux, 65% participeront à leur premier congrès, sachant que de nombreuses fiches du délégué n'ont pas encore été remplies.

Un dernier élément qui nous permet de vérifier que nous allons bien vers l'orientation que nous avons fixée aux conditions du mandatement : 2030 syndicats sont à ce jour directement représentés au congrès, soit + 79% de nos syndiqués.

J'en viens maintenant à la proposition de candidatures pour la future Direction fédérale.

Nous devons aujourd'hui donner notre avis sur la première approche proposée par le CEF et son collectif « Politique des Cadres » concernant la proposition nominative de la future Direction fédérale qui sera faite aux congressistes.

Pour construire la nouvelle direction fédérale, nous avons retenu comme critères :

- Maintenir un Comité Exécutif Fédéral avec environ 75 Camarades.
- Renforcer l'animation de la Vie fédérale, notamment dans l'implication de chaque membre dans les Collectifs fédéraux.
- Une formation d'accueil des futurs dirigeants : pour permettre à chacun d'exercer au plus vite ses nouvelles fonctions et d'assumer ses responsabilités dans les meilleures conditions.
- Concernant la composition et la diversité de la future Direction fédérale : poursuivre notre travail sur la place des femmes et des jeunes, ainsi qu'une représentation plus importante des filières rattachées à la Métallurgie.
- Une prise en compte renforcée des Ingénieurs, Cadres et Techniciens, ainsi que du syndicalisme retraité.

Nous avons donc enregistré 94 candidatures dont 52 de la direction sortante qui se déclinent par :

- 22 femmes,
- 10 jeunes de moins de 35 ans,
- 35 ingénieurs, cadres ou techniciens.
- 57 ouvriers, employés,
- 2 retraités.

Le collectif tient à apporter quelques éléments de réflexions.

Les candidatures semblent être beaucoup plus réfléchies et confrontées aux critères de discussion que nous avons retenus. Cette construction de la Direction fédérale se fait beaucoup plus en amont, car elle est notamment liée aux critères définis et non pas à de seules sollicitations individuelles.

Le CEF comme le Bureau Fédéral, considèrent cette donnée comme un élément intéressant, aidant et confortant l'objectif que nous nous sommes fixé, c'est-à-dire : une Direction fédérale plus diversifiée, motivée, engagée et disponible.

Donc au total, 52 camarades soit 55%, ont proposé de renouveler leur candidature, ce qui est intéressant. Pour les camarades qui ne souhaitent plus participer au futur CEF, c'est pour beaucoup d'entre eux, dans un souci de renouvellement, de rajeunissement, de départs en retraite ou encore d'évolution professionnelle et syndicale.

Voilà quelques éléments d'appréciations qui constituent certainement une aide pour construire la Direction fédérale et son mode de vie.

Je vous propose donc de poursuivre cette construction et de la mettre dans les mains des congressistes.

Dans le même temps, le CEF et son collectif ont travaillé à ce que chaque candidature soit mise en rapport avec les critères retenus et notre conception de disponibilités et de mise en œuvre.

Par ce travail, nous sommes aujourd'hui en capacité de vous faire une proposition qui n'est pas sans défaut, avec certainement des insuffisances, mais représentative, il nous semble, de notre force syndicale et du mandat décidé par le CEF.

Vous avez en votre possession la liste des candidatures enregistrées et la première approche proposée. Sur les 70 camarades retenus en termes de propositions pour le CEF et les 3 pour la CFC :

- 44 sont issus de la direction fédérale sortante (8 camarades de la direction fédérale sortante n'ont pas été retenus dans cette première approche. Ils n'ont pas démérité dans leur engagement fédéral et ils ont toute leur place dans les collectifs),
- 29 seraient de nouveaux élus, soit un renouvellement de 44 %,
- 9 seraient des jeunes de -35 ans,
- 20 femmes (+2 par rapport au 39^e congrès),
- Moyenne d'âge 44 ans (45 ans au 39^e congrès),
- La majorité des filières est représentée sauf les bijoux, le Machinisme Agricole et le Froid,
- Nous avons 5 candidatures pour les services de l'automobile et 3 de la sidérurgie.

Pour la CFC, pour l'instant, nous proposons 3 candidatures sachant que nous allons tenir compte de la discussion d'aujourd'hui pour faire d'autres propositions pour la deuxième approche.

Pour ce qui concerne le Bureau fédéral

Sur les 18 membres du BF, il y a eu malheureusement le décès de notre



ami Marc BLAIN. Sur les 17 membres actuels, 5 ne se représenteraient plus :

- Blandine BERNARBA,IA,
- Nicole CAMBLAN,
- Anna POISSY,
- Bernard DEVERT,
- Christian PILICHOWSKI.

Se rajouteront 6 nouvelles propositions :

- Lamia BEGIN,
- Isabelle HERAULT,
- Stéphane FLEGEAU,
- Gérard MONTUELLE,
- Philippe VERBEKE,
- Stéphane LOVISA.

Cela fait une proposition de 18 membres pour le Bureau Fédéral.

Enfin, au poste de Secrétaire Général, le CEF propose la candidature de Philippe Martinez.

Comme vous pouvez le constater, nous sommes engagés dans une démarche de construction en respectant les règles qui ont été définies, mais en prenant en compte les discussions et les avis formulés dans chaque instance.

Voilà les éléments du débat.

L'opinion que donnera aujourd'hui le Conseil National sur cette première approche et sur la validation des candidatures enregistrées sera ensuite publiée et ventilée à nos syndicats.

Le collectif mandaté par le CEF va se réunir à nouveau. Elle tentera de prendre en compte le travail et la réflexion du Conseil National. Lors de la prochaine rencontre du CN durant le congrès, elle fera la proposition d'une deuxième approche qui s'appuiera évidemment sur le fondement de la première.

Et donc le Conseil National décidera de la proposition qui sera faite aux congressistes.

Voilà Chers Camarades, la réflexion du CEF que j'étais chargé de vous présenter.

A vous la parole !

Discussion

Bernard GRAND

Pour revenir sur la journée du 15 mai, nous avons décidé lors de l'Assemblée générale de notre USTM, d'organiser un rassemblement devant l'entreprise GFF sur deux thèmes : les libertés syndicales (le délégué syndical de GFF fait pour la deuxième fois l'objet d'une procédure de licenciement, refusée par l'Inspecteur du travail) et le «tous ensemble», sur la base du constat que le bilan des NAO a été catastrophique. Dans les entreprises du Rhône, les augmentations générales ont en effet été de plus en plus souvent remplacées par des augmentations individuelles et les patrons organisent le «chacun chez soi» en programmant des négociations sur toute l'année. Lors de notre dernière assemblée générale, nous avons donc décidé d'exiger que les négociations annuelles de 2015 se déroulent toutes en même temps, en l'occurrence en décembre 2014, pour être plus forts au moment des négociations.

Par ailleurs, nous avons eu un débat au sein du bureau de la Métallurgie de Rhône-Alpes sur la préparation du 15 mai. Le problème n'est en effet pas de décider d'une journée d'actions mais de la réussir. Pour cela, il faut s'en donner les moyens. Or on a l'impression que nous nous fixons des priorités mais que nous ne mettons pas notre agenda à leur service, ce qui constitue un vrai problème. Pour notre part, du moment où une journée d'actions a été décidée pour le 15 mai, nous avons rayé ce qui était prévu

dans nos agendas et qui ne faisait pas partie des priorités que nous nous étions fixées.

La réussite d'une journée d'actions dépend aussi de la motivation de tous. Pour être efficaces, nos militants doivent être persuadés que nous pouvons faire bouger les choses. Or en ce moment, nos militants pensent que ce n'est pas au niveau national que l'on peut faire bouger les choses. Ils pensent qu'ils sont plus efficaces dans leur boîte qu'à un autre niveau. Nous avons donc besoin de préparer le débat que nous aurons sur ce thème au congrès pour déboucher sur des décisions et des orientations collectives. Et il ne faut pas lâcher le thème du coût du capital, qui est la cause de bien des problèmes.

Concernant les propositions de candidatures à la direction fédérale, j'ai l'impression que l'on est plus exigeant avec certains camarades qu'avec d'autres. Je pense donc qu'il faudrait avoir un minimum d'exigence pour tous. Je soutiens également la candidature de David Boisset, qui est une candidature d'avenir. Nous pensons que sa participation à la direction fédérale serait intéressante d'abord pour la Fédération, ensuite pour son activité d'animation en région Rhône-Alpes.

Florent TRINQUART, Eurocast Chateauroux

Comme Altia, le groupe GMD est lui aussi en cours de démantèlement puisqu'il a cédé ses branches emboutissage et plastique industrie, ce qui le fera passer de 50 à 30 entreprises et de 5 000 à 3 000 salariés sur le territoire français. Ce qui est étonnant, c'est que GMD est intéressé pour reprendre la société CF2R qui fabrique des jantes aluminium. Est-ce une opération financière destinée à reprendre une société à l'euro symbolique puis à vivre sur ses stocks, comme le fait régulièrement GMD ? Quoi qu'il en soit, nous avons constitué une intersyndicale et publié un tract pour prévenir les salariés de ce qui se passe au sein du groupe. Nous organiserons même une conférence de presse lundi prochain afin d'alerter les médias et les pouvoirs publics de ce qui se passe au sein de GMD. Nous craignons en fait que notre groupe ne fasse comme





à l'époque de Legrand-Valfond, en reprenant des entreprises pour récupérer leur trésorerie avant de tout brader. Concernant la journée du 15 mai dernier, nous avons appelé les salariés de la Métallurgie de l'Indre à débrayer. Nous avons envoyé une délégation d'élus à l'UIMM de l'Indre, ainsi qu'à l'UIMM d'Orléans, où nous avons déposé un projet convention collective régionale, mais nous avons encore été reçus par une secrétaire, ce qui montre bien le courage des patrons. Pour ce qui est de la mobilisation, elle a été inégale d'une entreprise à une autre mais les salariés en redemandent. A nous de poursuivre cette bataille idéologique pour faire comprendre à nos camarades que rien n'est inéluctable. J'ai aussi entendu dire que la CE confédérale se réunirait pour fixer la date d'une journée d'action interprofessionnelle et je voudrais savoir ce qu'il en est.

Frédéric SANCHEZ,
secrétaire général adjoint

La CE confédérale se réunira effectivement le 27 mai et proposera sans doute un temps fort de mobilisation courant juin.

Michel MERIGEON,
Zodiac Aerospace

Le 15 mai, il y avait 1 300 manifestants à Orléans. Il faut voir le côté positif de cette journée, même si elle n'a rassemblé que 500 personnes à Châteauroux alors qu'il y en avait jusqu'à 15 000 contre la réforme des retraites. Nous avons également rencontré des difficultés sur le plan médiatique car l'accent a été mis sur les fonctionnaires, sans parler de l'accompagnement de la Métallurgie, ce que l'on peut déplorer.

Je souhaiterais par ailleurs vous donner deux informations sur notre groupe. La première, c'est que suite à la signature de l'ANI, les entreprises doivent élire un représentant salarié à leur conseil de surveillance. Chez Zodiac, les élections auront lieu le 17 juin prochain et la CGT pourra y présenter deux candidats. La deuxième, c'est que capital.fr a annoncé récemment la vente de l'activité intérieurs cabine (sièges). A ce jour, la direction Zodiac reste muette mais l'un de nos



concurrents (Recaro) se dit intéressé. Il faudra donc suivre cette affaire de très près.

En matière de vie syndicale, la campagne sur le coût du capital est très bien perçue par les salariés, ce qui est très important pour les responsables de formation syndicale.

Concernant la volonté des directions, qui cherche à nous « engluer » en multipliant les réunions, comment concilier notre activité syndicale et notre présence dans l'entreprise ? Nous ne pouvons en effet pas nous permettre de laisser la place aux autres organisations syndicales

Je souhaiterais enfin poser une question : suite au départ de cinq camarades du bureau fédéral, la Fédération a-t-elle réfléchi à la répartition des tâches et des territoires entre ses futurs membres ?

Stéphane GAUGET,
USTM de Corrèze

En Corrèze, nous avons décidé de faire de la syndicalisation et de la vie syndicale une priorité. Pour y parvenir, nous avons pris plusieurs décisions, la première étant d'organiser des formations à la syndicalisation. Une première session a eu lieu ce mois-ci et a été très bien perçue. Elle a suscité une véritable remise en cause car nous nous sommes rendu compte qu'il n'y avait plus du tout de vie syndicale dans nos syndicats et nos sections alors qu'elle est l'un des fondamentaux de la CGT.

Nous avons également décidé que chaque syndicat et chaque section syndicale devrait avoir un animateur dédié à la vie syndicale car c'est souvent le délégué syndical qui s'en oc-

cupe quand il en a le temps. Nous en avons déjà nommé quelques uns, en partant de l'expérience du syndicat BWA, dont nous avons décidé de faire un syndicat pilote pour l'ensemble du département.

Je suis d'accord avec Philippe Martinez pour dire que nous devons nous poser la question de notre lien avec les syndiqués et que nous devons passer du temps avec eux. D'ailleurs, lorsque je visite des syndicats ou des sections syndicales, je demande toujours à leurs adhérents de se poser la question suivante : qu'est-ce que les syndiqués ont de plus que les salariés dans votre entreprise ? Ils ont souvent bien du mal à répondre, ce qui les fait réfléchir. Si nous voulons que les choses changent, que la CGT soit un syndicat de masse et que nos syndiqués soient aussi des acteurs, il faut les informer et les former, ce qui passe par la qualité de vie syndicale, qui est un pilier central de notre activité.

Je pense aussi que nos délégués syndicaux et secrétaires de syndicats suivent trop souvent l'agenda des patrons. Nous devons nous réapproprier notre agenda et fixer nous mêmes nos priorités.

Pour finir, je rappellerai que lors d'un récent Conseil national, nous avons dit que 50 % de notre temps syndical devrait être consacré à la construction CGT. Je crois en effet qu'il faut le rappeler régulièrement.

Isabelle CROIX,
MBDA France (groupe Airbus)

Quand j'entends mes camarades parler de démantèlement de leur groupe ou de suppressions d'emplois, je me dis que notre groupe est relativement





épargné. Aucun plan social n'est en cours et les salariés estiment leur salaire relativement correct. Cette impression d'être épargnés rend donc la mobilisation des salariés difficile. Nous tentons néanmoins de relancer notre vie syndicale à travers des visites de secteurs car nos syndicats sont un peu vieillissants et n'ont pas anticipé leur renouvellement. Les résultats se font attendre mais des pistes existent. Le 15 mai, nous avons programmé une journée sur le coût du capital au sein de notre groupe, ce qui fait que notre participation aux manifestations a ressemblé davantage à des délégations qu'à un vrai appel aux salariés. Sur notre site du Plessis-Robinson, nous nous usons actuellement la santé pour essayer de défendre celle des salariés du CE qui sont en butte à un secrétaire de CE (CFDT) qui les sanctionne à tout va et les harcèle, ce qui nous prend beaucoup de temps. Pour finir, je précise que si je ne me représenterai pas au CEF, c'est parce qu'après dix ans de mandat à temps plein, je vais essayer de reprendre un poste de travail, d'abord pour des raisons de santé, ensuite pour retrouver un environnement de travail et des collègues et pour voir si cela sera efficace en termes de syndicalisation. J'ajouterai que si les candidatures retenues ont été plus « réfléchies », comme l'a dit Amar Ladraa, il faudra vraiment bien expliquer aux autres pourquoi leur candidature n'a pas été retenue.

Je souligne enfin que la réunion du CEF de début juillet sera une véritable formation d'accueil pour ses nouveaux membres ; je les invite donc fortement à y participer.

Jean-Marie SCHAPMAN

A l'heure actuelle, nous avons mandaté vingt-huit délégués, dont six femmes. Nous allons également essayer d'organiser des réunions préparatoires au Congrès fédéral, en lien avec les USTM.

Concernant la direction fédérale, je rappelle que les camarades retraités qui y siègent ne sont pas là pour représenter l'UFR mais pour participer à l'activité fédérale. Leur participation doit être basée sur leur vécu et leur activité, sur leur place et leur rôle dans les mobilisations revendicatives et dans la syndicalisation. Comment faire en sorte que les retraités portent leurs propres exigences revendicatives et travaillent à une convergence d'intérêts entre actifs et retraités ? La direction confédérale est en effet un lieu important de convergence. Or s'il n'y a plus qu'un retraité dans la nouvelle direction confédérale contre deux dans la précédente, nous serons en dessous des exigences des retraités et des moyens nécessaires à cette convergence. Je demande donc que la proposition qui nous est soumise aujourd'hui soit revue car j'estime que l'on peut faire mieux.

Jean-Marie LIRON

Dans le cadre de la préparation du congrès, nous nous sommes aperçus qu'en Lorraine, nous avons des difficultés à désigner des délégués, en particulier en Meurthe-et-Moselle où la qualité de vie syndicale n'est pas la meilleure. En revanche, en Moselle, les deux tiers des délégués possibles ont été désignés et dans les Vosges, nous en sommes à trois sur quatre.

Sur la composition de la direction, je me réjouis que la candidature d'Ahmed Aboulmajd ait été retenue, ainsi que celles de Catherine Delaunay et de Jérémie Gabrys car nous avons besoin que nos camarades du Nord soient représentés à la direction fédérale.

Lors de la dernière assemblée générale du syndicat SNWM de Gérardmer, en janvier dernier, il n'y a eu aucun

candidat pour être délégué groupé au Congrès ni pour participer à la direction fédérale. Nous avons par ailleurs un courrier du secrétariat fédéral nous sollicitant sur la candidature de Lamia Bégin et la commission exécutive de notre syndicat a pris la décision, par 8 voix sur 9, de ne pas la soutenir. Nous voulions donc porter cet élément à la connaissance du Conseil national sans esprit polémique.

Didier TRIQUET, groupe Gestamp

Je suis content qu'un salarié de Gestamp ait présenté sa candidature au CEF. Je me demande simplement quelle formation sera donnée aux nouveaux arrivants car il faudra que leur présence dure dans le temps. J'espère aussi que le taux de participation aux réunions du CEF sera suffisamment élevé pour pouvoir songer à l'élargir.

Une autre question est de trouver les moyens de permettre aux nouveaux et aux anciens de participer. Nommer des gens est une bonne chose mais si on les laisse seuls face aux difficultés de la délégation, ils risquent de se lasser. Il faut donc une vraie volonté d'un mandat de détachement pour la fédération, afin d'avoir le temps nécessaire pour pouvoir travailler correctement.

Autre point : la Seine-et-Marne n'aura qu'un représentant alors que les Hauts-de-Seine en auront cinq. Il faut à la direction fédérale des représentants de petites entreprises pour nous rappeler la réalité. Je souhaiterais donc que soit désigné un autre représentant de Seine-et-Marne, de préférence issu d'une petite entreprise.

La dernière question est celle du « cochon payeur ». J'en entends parler depuis des années et je peux vous dire qu'elle est toujours d'actualité. Je dirai simplement que c'est la volonté d'être au plus près qui permet de gagner des points.

Laurent LE GODEC

Comme nos camarades des autres régions, nous nous sommes investis dans la préparation du Congrès par le biais de réunions, de visites de syndicats, etc., et nous avons noté chez nos camarades une certaine fierté d'ouvrir leurs portes à la Fédération.

En termes de participation au Congrès, 80 % de nos mandats devraient être honorés.



Sur la construction de la direction fédérale, nous avons discuté de la future équipe d'animation et des mises à disposition de camarades pour construire cette équipe. Je suis d'accord avec Amar Ladræa pour dire que les candidatures retenues ont été bien réfléchies. De ce point de vue, la situation s'améliore de congrès en congrès. On note en effet chez nos camarades une volonté de se mettre à la disposition de la Fédération et pas seulement de représenter leur entreprise.

Renouveler la direction fédérale, c'est préparer l'avenir. Il faut créer les conditions pour que les camarades amenés à prendre des responsabilités soient nos futurs dirigeants. De ce point de vue, j'ai souvent souligné l'apport des camarades élus en territoire. Je trouve donc dommage que la candidature de David Picot n'ait pas été retenue car nous pensons qu'il pourrait devenir un futur cadre de la CGT. Je pense donc qu'il faudrait se réserver la possibilité de le faire entrer dans la future équipe dirigeante.

Philippe MARTINEZ

Concernant notre future direction fédérale, je précise qu'il ne s'agit encore que d'une première discussion et que nous en aurons une autre lors de la réunion du Conseil national du 4 juin prochain.

Je précise par ailleurs qu'il n'y a jamais eu de candidature « non réfléchie » mais dans le cas présent, nous avons fait beaucoup plus attention à la mise à disposition des candidats. Les camarades considèrent qu'un tel engagement ne se prend pas à la légère. L'idée était qu'ils sachent exactement ce que l'on attendra d'eux, pour qu'ils puissent concilier leur engagement syndical et leur vie personnelle. Ils y ont donc bien réfléchi, ce qui explique que certains d'entre eux aient fait parvenir leur candidature hors délai. Et puisque 97 d'entre eux se sont montrés motivés, je peux dire qu'il y aura du boulot pour tout le monde.

Il ne s'agit d'ailleurs pas d'un concours. Nous sommes là pour construire une direction fédérale et je me félicite qu'encore plus de camarades se soient dit disponibles pour travailler dans les collectifs, donner un coup de main aux territoires, etc. La

direction fédérale devra en effet animer la Fédération dans le sens le plus large du terme durant les trois années à venir – et nous commençons déjà à réfléchir aux trois années suivantes. J'ajoute qu'il y aura pour la première fois une formation d'accueil (de deux jours) pour les nouveaux dirigeants fédéraux, dans l'idée de les mettre immédiatement à l'aise.

Deuxième aspect : cela fait des années que nous travaillons pour que les mandats d'entreprises soient préservés. 37 camarades seront donc détachés le temps nécessaire pour participer à la vie fédérale et leur détachement sera pris en charge par la Fédération.

Enfin, pour être dirigeant, il faut avoir une dimension fédérale. Les dirigeants fédéraux ne sont pas là pour être les porte-parole de leur département ou de leur entreprise mais pour impulser l'activité de la Fédération.

J'ajoute que tous les camarades qui, à l'issue de ce processus démocratique, ne feront pas partie de la direction fédérale, seront reçus et auront du travail fédéral.

Je souhaiterais par ailleurs faire quelques précisions. Si nous essayons de construire une direction fédérale représentative de toutes les filières et les territoires, ce ne sera pas non plus un lieu de représentativité.

Nous devons aussi faire de la préparation du congrès un moment de réflexion sur le renouvellement de nos équipes syndicales. Sur ce point, et pour répondre à Jean-Marie Schapman, vous pourrez noter que six camarades du CEF ont 58 ou 59 ans et s'ils ne sont pas encore en retraite, ils en sont proches. Nous discuterons donc avec l'Union fédérale des retraités pour qu'ils viennent renouveler sa direction, d'autant que son congrès arrivera bientôt. Cela témoigne là aussi de notre volonté d'impulser un renouvellement dans l'ensemble de notre fédération et de travailler de façon homogène avec l'UFICT et l'UFR. Pour répondre à Jean-Marie Liron, je rappellerai que les animateurs régionaux ne représentent pas forcément l'opinion de l'ensemble des adhérents de leur région. Chacun doit en effet avoir l'occasion de s'exprimer. En tout cas, notre souci est de rassembler et de veiller à ce que ce que nous décide-

rons soit mis en œuvre et je n'ai aucun doute sur le fait que nos camarades du Nord-Pas-de-Calais qui seront retenus à la direction fédérale appliqueront les orientations décidées par le Congrès.

Concernant l'interrogation soulevée sur une candidature, la Fédération respecte les statuts votés par le congrès qui prévoient que les syndicats doivent donner leur avis sur les candidatures proposées à la direction fédérale. Nous avons donc sollicité le syndicat concerné par cette candidature et celui-ci nous a donné son avis. De manière générale, nous devons réfléchir aux moyens de mettre en concordance nos paroles et nos actes. De ce point de vue, nous devons faire un effort sur la place des femmes dans la CGT car si nous en parlons souvent, nous ne mettons pas toujours nos paroles en pratique. « Syndiqués acteurs et décideurs » peut s'écrire au féminin. Ne décidons donc pas à la place des autres de ce qu'ils peuvent faire ou ne pas faire. C'est l'un des chantiers les plus considérables auquel nous avons à faire et je place tout le monde face à ses responsabilités pour que nos paroles se traduisent enfin par des actes.



ASSURER **60 BRANCHES** DE MÉTIERS, C'EST UN **MÉTIER**

—
AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise.

Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS -
Direction des Accords Collectifs - Tél. : 01 76 60 85 32 -
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE

le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ENGAGEMENT SOCIAL