



Le dossier

Décembre 2013



3 et 4 octobre 2013

Conseil National

Compte rendu des travaux





Introduction

Philippe MARTINEZ, secrétaire général de la Fédération

Je vous propose, comme prévu, d'engager le débat de ce Conseil National autour de deux points majeurs.

Premièrement, la situation économique et sociale et nos responsabilités dans la période. Deuxièmement, le lancement de la préparation de notre 40^{ème} congrès fédéral que nous évoquerons demain avec Boris PLAZZI.

Ce Conseil National se réunit un peu moins d'un mois après la journée nationale d'action interprofessionnelle du 10 septembre. C'est donc l'occasion pour chacun d'entre nous de donner son appréciation, son bilan des diverses initiatives qui ont eu lieu dans nos départements, régions ou groupes.

Il est toujours difficile d'avoir un recensement précis à la fédération de tout ce qui a eu lieu, mais nous avons estimé à plus de 600 appels à la grève dans les entreprises de la métallurgie. D'ailleurs, nous avons retrouvé cette diversité, certes sous forme de délégation, dans les nombreux cortèges qui ont défilé dans plus de cent villes françaises. Chacun s'accorde à dire qu'il a été positivement surpris par le niveau de mobilisation de la journée, que celle-ci contribue à la construction d'une dynamique.



Pour autant, nous sommes tous conscients que si cette première étape constitue un bon tremplin pour les indispensables mobilisations à venir, il y a besoin de faire plus et mieux pour la suite. Mais, j'y reviendrai, faites-moi confiance.

On ne peut résumer la mobilisation à la seule journée du 10 septembre. Pendant les congés et depuis la rentrée, il y a des mouvements dans de nombreuses entreprises ou groupes. Les camarades de CLESTRA ont été mobilisés tout l'été et le sont encore depuis la rentrée. Ce n'est pas un mince combat puisque l'entreprise est en redressement judiciaire depuis novembre 2012. Une issue positive semble possible dans les prochains jours. Ce conflit montre que, sur les questions d'emplois, nous pouvons obtenir des résultats. Vous savez que dans cette entreprise, le rapport de forces existe avec une CGT importante. Amar LADRAA pourra nous donner plus de précisions sur la situation.

Nous sommes confrontés à une accélération des négociations d'accords dits de compétitivité souvent inspirés de l'ANI du 11 janvier dernier et de la loi qui en a découlé.

C'est ainsi que les camarades de PSA sont confrontés à la négociation d'un accord intitulé pompeusement «Nouveau contrat social».

Les camarades l'ont déjà rebaptisé d'anti-social. On y retrouve la même logique qu'ailleurs. La direction impose son diagnostic qui n'est soi-disant pas discutable. Problèmes d'activités, coûts trop importants, manque d'argent dans les caisses...C'est la même musique que tout le monde connaît notamment dans l'automobile (Renault, aux VALEO, aux Bosch et bien d'autres...).

A partir de ce constat, la direction de PSA veut imposer un gel des salaires, une remise en cause du

niveau de paiement des heures supplémentaires, des samedis de travail obligatoires, des allongements d'horaires, des mobilités obligatoires... Il y a déjà eu plusieurs journées d'actions proposées par la seule CGT avec des niveaux de participation rarement vus chez PSA. Mais cela semble rester insuffisant pour arrêter le projet de la direction qui semble pressée d'en finir avec la bénédiction des autres syndicats. Les camarades nous donneront leur avis.

Chez ASCOMETAL, la direction tente depuis plusieurs mois de faire passer un accord là aussi de compétitivité, basé notamment sur une baisse des salaires et plus de flexibilité.

Dans cette entreprise, la CGT a la majorité absolue aux élections et peut faire prévaloir son droit d'opposition. C'est ce que les camarades ont fait en s'appuyant sur une consultation des salariés ayant rejeté ce projet d'accord à plus de 60%. Refusant la démocratie, la direction change de braquet en remettant à plat tous les accords d'entreprise et en expliquant, par courrier à chaque salarié, qu'il faut s'adresser à la CGT. Là aussi, le nombre de syndiqués et notre poids électoral ont joué en faveur du rapport de forces. Mais des questions restent posées sur les alternatives possibles. La pression est forte sur les camarades au moment où la direction remet en cause tous les accords du groupe pour les ramener au niveau des conventions collectives de la profession. Avec évidemment une communication interne pour mettre en avant la responsabilité de la CGT qualifiée de jusqu'au-boutiste. C'est une situation que nous retrouvons dans bien d'autres entreprises.

Je veux citer un dernier exemple qui me semble également significatif, mais il y en a d'autres, la discussion le montrera. C'est celui de REVIMA, sous-traitant aéronautique basé en

Seine Maritime. L'aéronautique qui, faut-il le rappeler, n'est pas considérée comme une filière industrielle en crise. Les salariés ont été confrontés à un chantage aux licenciements contre un accord prévoyant une remise en cause de jours de RTT et des heures de travail gratuit. Ce projet n'a pas été contesté par l'expert du comité d'entreprise.

Les camarades de la CGT avec l'aide de la fédération ont proposé un plan alternatif prévoyant notamment l'embauches de 90 personnes, moins coûteux et plus durable que les 50 à 80 intérimaires présents en permanence, ou les heures supplémentaires. Ces propositions ont été argumentées à partir du plan de charges mais également autour de mesures salariales offensives puisqu'il y a un gel des salaires depuis 4 ans à la REVIMA. La direction a tenté de nous couper l'herbe sous le pied en organisant un référendum avec la solennité que vous pouvez imaginer. Résultats, il y a eu 80% de participation et le projet de la direction a été rejeté par 52% des votants.

Je vous ai cité quelques exemples pour étayer les propos qui vont suivre et pousser la réflexion autour de notre démarche. On pourrait la résumer ainsi en reprenant des expressions sportives : la meilleure défense, c'est l'attaque. Sinon, faute d'arguments offensifs, faute de convaincre, nous en sommes trop souvent réduits à éviter le pire. Nous devons prolonger cette réflexion engagée depuis plusieurs mois dans l'équilibre à trouver entre protestation et propositions alternatives.

Ce débat prend tout son sens avec la bataille contre le projet de réforme des retraites du gouvernement. Je ne rentre pas dans le détail de celui-ci, je trouve qu'il y a eu suffisamment de tracts, de notes, de diaporamas pour expliquer ce projet de loi. On sait tous à quelle sauce ils veulent nous manger, ce que vont subir les jeunes générations, tant sur l'âge légal que sur le niveau de leur pension.

Nous passons du temps, beaucoup trop de temps, à expliquer le contenu des mauvais projets du camp d'en face, comme si leur propre argumentaire, c'est-à-dire celui du gouvernement, du patronat, de la

plupart des médias, voire des autres organisations syndicales ne suffisait pas. Et ce n'est pas spécifique aux questions de retraite. Prenons les accords de compétitivité, les plans de restructuration ou tout ce qui ressemble à ça. Evidemment que nous avons raison de les dénoncer, évidemment qu'il faut expliquer les méfaits de tels accords. Mais est-ce suffisant ? Quelles perspectives travaillons-nous avec les salariés pour sortir de la question du compromis acceptable que beaucoup de camarades se posent de façon résignée ? Il ne s'agit pas de culpabiliser qui que ce soit, mais d'aider à sortir d'une impasse. Trop souvent, et faute d'arguments offensifs, nous nous contentons de contester des stratégies patronales ou gouvernementales. Nous sommes cantonnés dans des calendriers patronaux d'où il est difficile de s'extraire. Et en général, ce sont eux qui fixent la fin des hostilités en provoquant la signature d'un accord ou en votant un texte de loi.

Nous avons quelques expériences intéressantes qui méritent d'être mises en avant même si cela ne se traduit par encore par des victoires ou des conquêtes.

Des initiatives sur l'emploi sont prises en territoires avec des propositions concrètes en matière d'emplois comme c'est le cas en MECANIC VALLEE.

Cela s'est traduit par un nouveau rassemblement mardi dernier à Brive, le contre-sommet social en présence de 120 à 150 camarades. C'est la poursuite d'un travail de longue date avec nos Camarades cheminots et électriciens.

C'est le cas aussi dans l'aéronautique où nos camarades ont chiffré à 500 000, le besoin d'emplois dans la filière pour répondre à la demande, tout en améliorant les conditions de travail et en favorisant les départs en retraite dès 60 ans.

Il faut pousser ce débat pour voir si nous sommes tous d'accord sur la démarche, à partir de notre désormais célèbre tryptique, salaires, emplois, protection sociale et donc retraites.

Nous échangerons cette après-midi sur une présentation faite sous forme de diaporama par nos économistes, Assia MEBBANI et David MEYER, autour du thème « le prix du travail » ce que dans le camp d'en face ils appellent « le coût du travail » et



« le coût du capital ». Nous avons besoin d'arguments concrets et à la portée de tous. Nous avons besoin que chaque militant s'approprie ces arguments dans son quotidien, dans sa propre boîte et qu'il soit en capacité de les traduire vis-à-vis des salariés. Je ne développe pas, vous aurez des exemples tout à l'heure.

Il faut polémiquer sur la notion de compétitivité en y opposant efficacité économique et sociale à partir d'expériences dans le travail.

Par exemple, le PDG d'EUROCOPTER, vient de dévoiler son projet d'entreprise dans une interview dans le journal Les échos pour faire passer le taux de rentabilité, c'est-à-dire la marge de l'entreprise, de 7 à 10%. Qu'en pensent les salariés, est-ce un projet industriel dans l'intérêt de tous ?

Quand compétitivité est synonyme de non qualité, de perte de savoir-faire, d'externalisation, est-ce efficace pour l'entreprise et les salariés qui la composent ?

Il y a urgence à reprendre l'offensive sur la question des salaires et du paiement des qualifications. Il y a urgence à retravailler l'idée que les salaires ne sont pas l'ennemi de l'emploi. Une idée qui, je vous le concède, est portée par énormément de monde notamment ceux qui façonnent l'opinion publique.

Comment crédibiliser nos propositions de SMIC à 1700 euros et de grille de classifications quand de nombreux salariés, mais également des militants, considèrent que l'on ne peut rien faire face aux salaires pratiqués dans d'autres pays de la planète ? Nous avons proposé de porter l'exigence d'une revalorisation du SMIC, des pensions de retraite et

de tous les minima sociaux au 1^{er} octobre. Elle a été formulée dans la déclaration de la confédération du 18 septembre dernier. Nous avons du mal à lui donner vie. Quelle traduction trouve-t-elle dans notre profession ou dans les entreprises ?

Voilà des choses très précises qui nécessitent des initiatives de notre part. Argumenter, convaincre, sont des questions essentielles pour élever le rapport de forces et le niveau de mobilisation.

Je ne crois pas à d'autres raccourcis simplistes, encore moins dans la situation de crise que nous vivons et qui frappe également de nombreux pays voisins. C'est à partir de ce contexte que nous devons réfléchir



sur notre stratégie de luttes, tant au niveau fédéral que confédéral, notre rapport au gouvernement et aux politiques en général.

Nous avons raison de dire que la Gauche et la Droite, ce n'est pas la même chose. L'histoire de ce pays nous l'a régulièrement démontré. C'est évidemment le cas pour de nombreuses questions sociétales. Cela a été vrai dans les années 70 où la gauche a soutenu une ministre de droite sur l'avortement, ce fut encore le cas pour l'abolition de la peine de mort ou encore le mariage pour tous. En ce qui concerne le social, la Gauche est plus sensible au rapport de forces, à condition évidemment qu'il existe.

Mais il est de notre responsabilité de dire que le gouvernement actuel, comme quelques-uns qui l'ont précédé, est plus sensible aux arguments du MEDEF qu'à ceux que nous portons. Pour ce qui concerne HOLLANDE et MONTEBOURG,

combien de promesses faites, perchés sur une camionnette ou un casque de chantier sur la tête et qui restent aujourd'hui sans suite ?

En disant cela, nous ne trahissons personne et nous ne faisons le jeu ou le lit d'aucun parti. A ceux qui nous reprocheraient de favoriser le Front National, nous rétorquons que nous sommes les pires ennemis du Front National. Et il nous le rend bien. A chaque période, cela a été vrai. C'est encore le cas aujourd'hui. Outre le racisme et le rejet de l'autre que ce parti prône au travers de son concept de préférence nationale, c'est aussi à partir d'un programme antisocial et antisyndical que se distingue ce parti d'extrême droite. On peut en juger à chaque mouvement social où les grèves et les manifestations sont critiquées par le FN, les fonctionnaires, les cheminots avec leur syndicat CGT, étant les premiers visés par ces critiques. On nage en plein populisme de caniveau. Ces privilèges sont souvent visés, mais les critiques envers le patronat sont beaucoup plus rares.

Par exemple, suite à la visite de HOLLANDE à Florange, LE PEN a mis en avant la responsabilité des syndicats et du PS dans la fermeture des hauts fourneaux sans jamais citer le nom du patron de MITTAL. Nous ne pouvons que nous féliciter que la confédération ait décidé de remettre à jour l'argumentaire contre les idées du FN et de mener campagne autour de ce thème avec d'autres syndicats comme la FSU et SOLIDAIRES.

Notre seule ambition est l'élévation du rapport de forces. De ce point de vue, le 10 septembre a constitué une bonne première marche. Pour autant, on ressent un certain flou dans notre stratégie depuis cette date. Une déclaration confédérale diffusée le 18 septembre dernier annonçait une semaine d'actions du 7 au 11 octobre avec une journée nationale d'actions interprofessionnelle.

Je n'oublie évidemment pas l'initiative de l'Union confédérale des retraités mais ce temps fort interpro n'a jamais été proposé par le Bureau confédéral. Pourquoi ?

La place et le rôle de FO dans cette construction revendicative, peuvent être posés. Je ne parle évidemment pas de notre profession où là, c'est très clair, ils sont non seulement aux abonnés absents dans les luttes mais très souvent en face de nous

au côté des directions d'entreprise. Pourquoi, dans ces conditions (en tous cas c'est notre perception à la fédération) avoir attendu les décisions du CCN de Force Ouvrière et leur intention d'initier un mouvement le 15 octobre pour décider, à notre tour, d'appeler à se mobiliser le même jour ?

Notre ambition unitaire autour de notre conception du syndicalisme rassemblé ne doit pas s'ériger en dogme ...

Cela a conduit notre fédération, comme d'autres d'ailleurs, à proposer un temps fort dès la semaine prochaine, conformément aux décisions prises et à l'attente, me semble-t-il, de nombreux camarades dans les syndicats. Evidemment, ces balbutiements, ce manque de visibilité dans notre démarche, peuvent jeter le trouble chez les militants, voire les syndiqués. Il faut donc faire de la semaine prochaine un temps fort d'actions.

Des initiatives sont déjà programmées dans des départements et des groupes. Nous avons déjà un nouveau rendez-vous le 15 octobre, dans un cadre unitaire même si nous pensons qu'on ne peut pas se limiter aux formes d'actions proposées par Force Ouvrière, c'est-à-dire un rassemblement national à Paris. Et après ?

Certes, il existe encore des rendez-vous :

- Le 18 octobre au salon des équipementiers pour les camarades de l'automobile,

- Le 5 novembre à Roanne, la manifestation nationale contre la répression et la criminalisation de l'action syndicale, autour du procès de nos 5 camarades. Nous avons toutes les raisons d'y être présents. Je pense à Maria ALVES, notre camarade de la direction fédérale, à Claudio CALFUQUIR, notre camarade de chez DASSAULT, qui nous montrent que l'UIMM a choisi la méthode dure pour éviter toutes formes de contestation.

Ce débat sur la construction du rapport de forces, sur notre efficacité revendicative, est essentiel. Les interrogations, voire les critiques que nous formulons, font partie du débat démocratique au sein de la CGT. Il faut maintenir cette culture du débat, de la confrontation d'idées qui nous permettent d'avancer ensemble. Il ne faut donc pas en avoir peur et

en même temps, ne pas en rajouter comme nous pouvons l'entendre ici ou là.

Nous reviendrons sur le congrès demain. Permettez-moi d'insister sur l'importance du congrès de notre UFICT qui se tiendra du 17 au 19 décembre à Metz. Il s'inscrit dans le cadre de la préparation du 40ème Congrès fédéral où nous prolongerons cette réflexion autour de notre activité dans le 2ème et 3ème collège.

J'aime à le dire, l'UFICT comme l'UFR d'ailleurs, ce n'est pas une république autonome au cinquième étage de l'immeuble de Montreuil.

Ce n'est pas une CGT bis ou une autre organisation syndicale. C'est un outil spécifique de convergence revendicative et de mobilisation en direction des ingénieurs, cadres et techniciens. Entendons-nous bien, l'outil spécifique, ce n'est pas réécrire le tract général dans un langage et avec des mots plus adaptés au phrasé de ces catégories. Non, le syndicalisme spécifique, c'est travailler la revendication autour de la Convention Collective Nationale des IC, du forfait jour etc. Les sujets ne manquent pas. Cette question ne doit pas uniquement se poser à la veille des élections, lorsque nous sommes en manque de candidats dans le troisième, voire le deuxième collège ; même si c'est important pour notre représentativité. Elle est un élément incontournable du rapport de forces.

Pour reprendre et détourner la formule un peu pompeuse de l'UGICT, c'est toute la CGT qui doit être la référence syndicale des salariés, ingénieurs et cadres compris. Ce congrès de l'UFICT, ses débats et sa réussite, est donc l'affaire de tous les militants de la fédération.

Je ne souhaite pas terminer cette introduction sans faire référence à la situation internationale. Il y avait évidemment les menaces de conflits armés, je pense principalement à la Syrie, mais aussi aux attentats meurtriers perpétrés au Kenya ou au Pakistan. Cela ne laisse personne indifférent mais cela doit nous permettre de rappeler nos principes et nos valeurs là où certains voudraient nous cantonner dans des pseudos considérations humanitaires pour éviter d'évoquer les vrais raisons, toujours d'intérêts économiques, des guerres. Nous avons eu un débat au

dernier Comité exécutif fédéral à ce sujet.

Pour ne pas rallonger le temps de mon intervention, je vous invite à relire et peut être pour certains à lire, l'édito de Christian PILICHOWSKI qui est dans vos dossiers. Il résulte de notre discussion, des réflexions et interrogations des uns et des autres mais il permet de repréciser nos idéaux pacifistes, nos valeurs internationalistes. Cela me permet également d'insister sur notre responsabilité à travailler dans nos groupes, nos entreprises, au sein de la fédération à ces échanges internationaux. Vous avez également dans vos pochettes, un compte rendu du séjour en Tunisie, fin août, de nos camarades d'AEROLIA et de deux camarades de la direction fédérale. Il est édifiant sur la nécessité du travail en commun pour repousser la haine et le racisme, mais également pour travailler à la mise en place de droits sociaux, de rémunérations évitant le dumping social.

Les drames qui ont eu lieu au Bangladesh et en Inde, dans les ateliers de confection, montrent que leur conception de la rentabilité et de la compétitivité, n'a pas de limite.

Nous étions à Athènes en début de semaine avec des camarades de nombreux pays d'Europe pour soutenir notre camarade Yanis STEPHANOPOULOS, Secrétaire général de POEM.

Vous vous rappelez, il était présent à notre dernier Conseil National et est menacé de prison dans son pays à cause de la vitre cassée d'un bâti-

ment public lors d'une manifestation. A cette occasion, nous avons finalisé les indicateurs communs à plusieurs pays d'Europe déjà évoqués dans cette salle lors de ce même Conseil National. Ils vont nous permettre de mieux appréhender ensemble des questions revendicatives comme le salaire minimum, la protection sociale à l'échelle du Continent. Dans ce domaine également, nous essayons d'être à l'offensive. Nous sommes également fidèles à nos valeurs internationalistes et de solidarité.

Je vous remercie de votre attention et maintenant place à un débat franc et sans concession, je pourrais dire comme d'habitude.



Laurent TROMBINI, Thales Vélizy

Le 10 septembre, dans notre groupe, la mobilisation de nos militants a été forte, avec une vraie volonté de porter ce mouvement. Il y a eu de nombreux appels et même si le nombre de salariés qui y a participé est resté limité, j'ai vraiment senti une dynamique de mobilisation parmi nos syndicats. Le souci, ce sont les attermoissements qui ont suivi cette journée. FO a lancé des appels pour le 10 et le 15 octobre. Mais nous ne devons pas être à la traîne de ce syndicat car cela nous place en difficulté et je me demande comment nous allons pouvoir appeler à deux journées d'actions sur l'emploi et les retraites à cinq jours d'intervalle. Je vais donc me focaliser sur la journée du 10 octobre, en faisant en sorte que les salariés interviennent plus massivement que le 10 septembre. Je suis aussi d'accord pour dire que ces appels doivent intégrer notre triptyque à quatre pieds (salaires, emplois, retraite, conditions de travail). Sur les salaires, le mécontentement est énorme et lors des futures NAO, nous risquons d'être encore à la traîne du patronat. Nous avons donc intérêt à définir des revendications avec les salariés et à les porter dans les entreprises et les rassemblements nationaux. Nous devons être dynamiques et ne pas attendre que certains syndicats porteurs de division parlent avant de nous déterminer.

Cyril MONJE, Eurocopter La Courneuve, USTM 93

Une semaine pour préparer l'action du 10, c'est court. J'ai découvert le tract officiel ce matin à la Fédération et nous aurons peu de temps pour le distribuer, réunir les syndiqués et en débattre avec les salariés mais nous serons présents au rassemblement de jeudi prochain. Pour les prochaines actions, il faudrait nous prévenir au moins un mois à l'avance afin que nous puissions les préparer de manière sereine.

Alain HEBERT, Animateur Méca Vallée

Philippe a fait référence à la dernière initiative de lutte en Mecanic Vallée.



C'était la quatrième sur le thème de nos propositions pour l'emploi et le cinquième contre-sommet social depuis 2008. Malgré notre peur d'un essoufflement, force est de constater qu'avec 120 métallos rassemblés face aux 15^{èmes} rencontres d'affaires patronales, ce fut une réussite.

Ce qui m'a étonné lors de cette réunion, c'est qu'aucun camarade n'est intervenu sur la retraite ni sur la semaine d'action. C'est inquiétant mais il y a forcément des raisons à cela. Il y a pourtant des luttes sur le territoire de la Mécanic Vallée, comme à la SAM, où les salariés ont repoussé une première fois à 80 % l'accord de compétitivité qui leur était proposé, ou chez Ratier sur des questions de salaires. Il y a donc, d'un côté, un mécontentement, des mobilisations sur les salaires, l'emploi et les conditions de travail mais, d'un autre côté, j'ai l'impression que nous sommes passés à autre chose. Le manque de cohérence et de dynamisme qui a suivi la journée du 10 septembre fait que, pour nos camarades, la page est tournée, et je suis inquiet quant à notre capacité de mobilisation pour les journées des 10 et 15 octobre. Je pense donc que nous avons besoin de plus de cohérence et, surtout, de poursuivre la dynamique d'action lancée le 10 septembre.

Deuxième chose, nous devons donner des explications concrètes et être offensifs par rapport aux attaques que nous subissons et sur ces questions, nous avons besoin de partir de ce qui se fait dans les entreprises. A la SAM, nos camarades ont repoussé une première fois l'accord de compétitivité qui leur était proposé.

Cette entreprise a déjà perdu 25% de ses effectifs et réalisé, en 2012, 1,33 million d'euros de bénéfices que la direction a proposé de redistribuer intégralement sous forme de dividendes, en voulant y ajouter 1,6 million d'euros supplémentaires puisés dans la trésorerie. Or, on voudrait aujourd'hui lui imposer un accord de compétitivité au prétexte qu'elle n'aurait pas assez de trésorerie. Nous devons donc être à l'offensive et faire des propositions concrètes sur les investissements, l'emploi, les salaires et la réalité du coût du travail.

Dernier point, lors de notre contre-sommet social, nous avons beaucoup travaillé sur les questions d'emploi. Mais comment allons-nous pouvoir construire dans nos entreprises, à partir des propositions élaborées au niveau du territoire, des revendications qui colleront à la réalité des salariés ? Si nous ne les déclinons pas, entreprise par entreprise, et si nous ne faisons pas en sorte que les salariés s'en emparent, nous ne pourrons pas les imposer. La question est donc de savoir comment construire dans nos entreprises un rapport de forces qui obligera les directions à prendre en compte nos revendications, tout en créant des convergences sur notre territoire.

Jean-Pierre MERY, Frauenthal Douai

Je souhaiterais revenir sur la journée du 10 septembre qui a suscité une forte mobilisation. Malheureusement, nous n'avons pas eu d'informations de la part de la Fédération sur la suite du mouvement, ce qui

ne me semble pas normal. Dans les entreprises, cette journée a été très bien accueillie par les salariés, qui y ont vu une initiative de la CGT contre la réforme des retraites et en ont félicité ses élus. Nous avons donc besoin que la Fédération définisse une orientation beaucoup plus offensive, plus dynamique et qui réponde aux attentes des militants. Notre action est trop souvent en « dents de scie ». Or, pour construire un rapport de forces durable, il faut le préparer dans une perspective de long terme. Je pense donc que nous devrions nous fixer une date pour préparer, avec l'ensemble des fédérations CGT, une journée de mobilisation qui porterait sur l'ensemble des sujets qui nous tiennent à cœur (discrimination, conditions de travail, accords de compétitivité, retraites, protection sociale). C'est le seul moyen de construire un rapport de forces.

Xavier PETRACHI, Airbus Toulouse, animateur Midi Pyrannée

Je crois que nous sommes confrontés à un sérieux problème de dates. Beaucoup de nos camarades se demandent ce qu'attend la Confédération pour fixer une date pour une journée d'action sur les retraites, les salaires, l'emploi et les conditions de travail. Concernant les retraites, la date du 15 octobre nous semble trop éloignée parce que le débat sera déjà largement engagé à l'Assemblée nationale. Je suis également d'accord pour dire qu'il ne faut pas suivre FO, un syndicat qui trahit les salariés à longueur de journée en signant des accords de compétitivité. J'ajoute qu'outre la date du 15, des rassemblements sont aussi annoncés les 10 et 18 et les syndiqués ont du mal à y voir clair. Ce que les salariés attendent, c'est que nous instaurions, tous ensemble, un rapport de forces, avec l'aide de toutes les fédérations.

Pascale MONTEL, YKK Seclin, USTM 59

Le 10, dans notre département, nous avons recensé 5 000 métallos dans les manifestations de Lille, Douai ou Dunkerque, avec des arrêts de travail dans les entreprises, suivis par les travailleurs. Je fais partie de ceux qui ont combattu les orientations fédérales sur le syndicalisme rassemblé. Je pense que c'est un frein dans la construction du rapport de forces. On sait que

la CFDT est pro-gouvernementale et que FO n'est pas un syndicat révolutionnaire. Je ne dis cependant pas qu'il ne faut pas travailler à l'unité dans nos entreprises pour faire progresser le rapport de forces.

Je partage aussi l'idée selon laquelle la journée du 10 septembre n'a pas été suffisamment suivie d'effet. Il faut donc faire « redémarrer la machine » et discuter pendant des heures pour faire sortir les salariés de leur entreprise. Le 10, nous étions nombreux à attendre une suite qui n'est pas arrivée. On nous donne aujourd'hui des dates. Je ne veux pas être négative et je les prends telles qu'elles sont, en rappelant qu'il faudra saisir toutes les opportunités (interpeller par exemple les députés de tout bord), mais qu'il ne faudra surtout pas tirer un bilan négatif de cette semaine d'action au niveau confédéral. Même si l'Assemblée adopte la réforme des retraites, la bataille ne sera en effet pas finie. Je rappelle d'ailleurs que la meilleure façon d'obtenir une bonne retraite, c'est de se battre pour les salaires, l'emploi et les conditions de travail.

Il faut fédérer des luttes sur des points précis et je suis très critique sur la position confédérale aujourd'hui. Il faut pousser et, surtout, encourager la pratique syndicale, qui est indispensable si nous voulons élever le rapport de forces. Malheureusement, nous avons des camarades qui ne s'intéressent qu'aux aspects institutionnels de l'action syndicale (DP, CE, etc.). Il faut donc leur rappeler que ce sont aussi des militants.

Marie-Laure CORDINI, STMicroelectronics Crolles

Je suis d'accord pour dire que la gauche et la droite, ce n'est pas pareil, mais même si les socialistes ont fait de bonnes choses sur le plan sociétal, cela ne nous empêche pas de les interpeller. D'ailleurs, en Isère, nous organisons aujourd'hui un rassemblement devant le siège local du PS auquel participeront 200 militants.

Pour la journée du 10 septembre, nous avons tous été surpris par l'ampleur des manifestations. Je pense donc que nous aurions dû fixer une nouvelle date dès le lendemain. Il ne me semble, en effet, pas sérieux pour la CGT de ne pas organiser des luttes sur des thèmes tels que la protection sociale ou la retraite.

Entre hier et aujourd'hui, j'ai entendu parler de nombreuses dates : 8 (retraités), 9 (cheminots), 10 et 15 octobre et il me semble difficile de s'organiser en conséquence. Il faudrait coordonner nos luttes et le CCN, qui est un lieu de rencontre entre fédérations, me semble être le lieu adapté pour cela.

Je suis d'accord pour organiser une nouvelle journée le 10 octobre mais il faudra prévoir quelque chose ensuite, sous peine de nous essouffler. Il faut élaborer un véritable plan de travail et ne pas oublier non plus que le seul moyen de faire changer les choses, c'est d'arrêter l'outil de travail.

Concernant les salaires, je rappelle pour information que l'égalité professionnelle entre hommes et femmes rapporterait 5 milliards d'euros si nous y parvenions dès 2015 et 10 milliards d'euros en 2020. Ce n'est donc pas uniquement l'affaire des femmes mais de toute la CGT.

J'ajoute que nous avons un problème idéologique avec nos militants. Ils sont accaparés par les organisations patronales et n'ont plus de vision politique de l'avenir. Il faudrait donc leur dispenser des formations pour qu'ils en aient à nouveau une.

Alain MANARA, Aéroli St Nazaire, USTM 44

Je suis un peu surpris par ce qui vient d'être dit car dans mon département, l'USTM a appelé à des arrêts de travail dans toutes les entreprises. Il n'y avait donc pas de militants en délégation pendant que les autres manifestaient.

Sur la journée du 10, dans la Loire-Atlantique, nous l'avions préparée lors d'une assemblée de rentrée et malgré nos craintes, les manifestations ont rencontré un certain suc-





cès, même s'il y a eu beaucoup plus de grévistes que de manifestants. A la suite de cette journée, nous avons eu un nouveau rassemblement afin de réfléchir aux suites à lui donner. La Fédération et la Confédération ont diffusé beaucoup de matériel entre juin et septembre mais dont seule la moitié a été utilisée. Nous avons donc lancé l'idée de continuer à travailler dans toutes les entreprises pour se mobiliser en faveur de la prochaine journée d'action. Nous pensons que la journée du 10 lancerait une certaine dynamique et nous espérons qu'une nouvelle date serait proposée plus tôt.

J'en ai entendu certains accuser la Confédération, d'autres regretter de ne pas avoir assez de temps de préparation. Je crois, pour ma part, que cela revient à se chercher des excuses. Certains pensent aussi que la CGT doit appeler à manifester seule mais je crois que nous ne sommes pas assez nombreux pour cela. A chaque fois que nous avons appelé à manifester avec d'autres syndicats, nous avons eu du monde avec nous. Dire que les autres syndicats sont «pourris» ne nous apporte donc rien. Je ne pense pas non plus que nous soyons à leur remorque. L'important est de lutter avec les salariés en sachant que la CGT n'arrivera jamais à faire évoluer les choses seule.

**Jean-Pierre MERCIER,
DSC adjoint PSA**

Chez PSA, le site d'Aulnay n'est toujours pas fermé bien que la production soit arrêtée depuis le 16 janvier dernier. L'application du PSE se passe de manière catastrophique : il reste encore 1 300 salariés inscrits à l'effectif qui n'ont toujours pas de solution de reclassement interne ou externe et il devrait en rester encore

800 ou 900 au 31 décembre 2013, date de fin de la période de volontariat. Nous restons donc présents et continuons à organiser des assemblées générales et des débrayages pour forcer la direction à appliquer loyalement le PSE.

Concernant le groupe PSA, Philippe Varin avait pris l'engagement d'appliquer un accord de compétitivité meilleur que celui de Renault. Il essaye de le tenir et son objectif est d'en faire la référence pour l'ensemble de la filière, en matière de mobilité forcée notamment, et au-delà en attaquant les salariés.

Concernant la mobilisation des salariés, nous nous sommes emparés de la journée du 10 septembre pour élargir nos revendications aux salaires et à l'emploi. Cette journée a réuni 1 300 salariés dans la grève et, pour la première fois, nous avons organisé, le 18 septembre, une journée d'action groupe qui a réuni 2 500 salariés. Nous avons lancé une nouvelle journée d'action pour aujourd'hui mais je ne peux pas encore vous dire quels seront ses résultats. Nous sommes bien conscients que la bataille se joue au niveau du groupe et que les salariés devront se mobiliser plus fortement pour faire reculer la direction de Peugeot. Néanmoins, nous avons déjà réussi à repousser certaines de ses attaques sur la suppression de la prime d'ancienneté au-delà de vingt ans, la suppression de la prime de rentrée ou la baisse de la prime de nuit. Elle a en revanche réussi à maintenir les samedis gratuits, l'over-time ou le chômage à l'heure. Nous ne savons pas jusqu'où nous pourrions la faire reculer mais ce qui est positif, c'est que nous avons pu coordonner plusieurs journées d'actions au niveau du groupe et que toutes les équipes syndicales se mobilisent, militent et font l'apprentissage de la bagarre. Nous sommes aussi le syndicat qui refuse catégoriquement le moindre recul social et nous restons déterminés sur ce point.

En matière de compétitivité, Philippe Varin a pris un seul engagement, même s'il ne l'a pas annoncé dans la presse : réduire l'emploi en France grâce à de nouveaux PSE et plans de départs volontaires. De graves attaques sont donc à craindre pour l'avenir des sites de Rennes, de Mulhouse et de Poissy. Nous avons réussi à faire venir la CFDT dans certaines usines, ce qui constitue

une bonne nouvelle car quand il y a plus de syndicats dans une usine, les salariés sont plus enclins à se bagarrer. Il faut donc mener une politique de main tendue mais consciemment, sur le terrain de la lutte, et tenir un discours clair en faveur de l'unité des travailleurs. J'ajoute que si la journée d'action du 10 septembre a bien marché, il aurait fallu proposer une nouvelle date avant cette journée, ce que nous ne faisons jamais.

Concernant nos rapports avec le gouvernement, je pense que nous sommes frileux et que notre langage n'est pas assez clair. Le gouvernement socialiste cherche certes à se distinguer de la droite par des mesures sociétales mais il nous fait la guerre sur le terrain social et économique. Même Sarkozy n'aurait pas transformé l'ANI, qui autorise la baisse de nos salaires de base, en Loi. Et que dire du discours de Manuel Valls sur les Roms – ces pauvres parmi les pauvres – et que personne n'a contesté au sein du parti socialiste ? Que dire encore de l'amnistie sociale, qui n'aurait rien coûté au gouvernement ? Il faut donc dire clairement que ce gouvernement nous fait la guerre, qu'il est notre ennemi et qu'il ne vaut pas mieux que les autres car quand on tient un discours clair, cela donne des armes aux salariés pour se battre et avoir davantage confiance en eux.

**Jacques BAUQUIER,
animateur régional Franche-Comté**

Dans son introduction, Philippe Martinez a évoqué trois enjeux : les retraites, l'emploi/compétitivité et l'austérité. Toutes ces questions ont un fil conducteur : l'emploi, les salaires, les conditions de travail, la protection sociale et la retraite. Je suis également d'accord pour dire que les mobilisations du 10 septembre ne suffiront pas à changer cela et qu'il faut passer à l'offensive.

Nous avons tenu, le 1^{er} octobre dernier, des assises régionales de l'automobile auxquelles ont participé 82 camarades de 26 syndicats et durant lesquelles nous avons longuement débattu de l'accord compétitivité/emploi de PSA. Or, force est de constater que les discours n'ont pas été très offensifs, notamment sur les questions de salaires, d'emploi ou de politique industrielle. Pourtant, les luttes engagées chez PSA et ses sous-traitants ont imposé des reculs

à la direction. Le problème, c'est que nos camarades ont du mal à les valoriser. Nous avons donc besoin de valoriser nos luttes et, surtout, de les faire converger ce qui suppose de gagner en coordination. Nous avons en effet des propositions sur tous les sujets mais nous avons du mal à les porter dans les entreprises.

Passer de la résistance à la conquête de nouveaux droits passe par une vraie qualité de vie syndicale en entreprise et des modes d'organisation territoriaux qui permettent de mieux travailler ensemble. Ainsi, pour la prochaine journée d'action, nous allons essayer de coordonner nos initiatives, y compris chez nos sous-traitants. Nous avons aussi besoin de travailler sur nos contenus revendicatifs et à la convergence de nos luttes.

En matière de syndicalisation, en Franche-Comté, nous comptons 76 bases organisées et 1 800 syndiqués mais lors des dernières élections professionnelles, nous avons recueilli 8 000 voix. Cela nous laisse un potentiel mais montre la faiblesse de notre organisation pour instaurer un rapport de forces.

Concernant les journées des 10, 15 et 18, il est vrai que leur organisation semble compliquée mais je ne pense pas que nous avons besoin d'inscrire notre mobilisation dans la durée. Nous devons y travailler sur nos territoires et décider des initiatives que nous mettons en place. Il faudra que la journée du 10 soit un tremplin pour celle du 15. Quant à celle du 18 octobre, il faut y travailler à partir des entreprises et des syndicats.

Sylvain WERNER, SEW Usocome Haguenau, USTM du Bas-Rhin

Pour les syndicats de notre USTM, nos journées d'actions manquent un peu de vigueur et semblent trop espacées. En revanche, nous sommes d'accord pour dire qu'il ne faut pas lâcher la pression et essayer de mobiliser les salariés sur les thèmes qui les intéressent (salaires, retraite, conditions de travail, travail du dimanche, etc.). Nous sommes touchés de plein fouet de tous les côtés et je pense que nous avons le potentiel pour y parvenir.

Dans le Bas-Rhin, nous avons décidé de lancer des actions toute la semaine. Chez Usocome par exemple, nous avons décidé d'ouvrir les négociations salariales dès le 8 octobre.

Des actions auront lieu le 9 chez les cheminots, le 10 chez Clestra puis le 15 avec l'UD et les UL. Nous appellerons aussi au renforcement en encourageant nos militants à proposer la syndicalisation.

Concernant le congrès de l'UFICT, nous avons désigné, lors de notre assemblée générale de rentrée, les deux camarades qui y participeront. Concernant le gouvernement actuel, il ne s'agit certes pas de la gauche que nous attendions mais je la préfère encore à la droite. C'est à nous de montrer aux salariés qu'il ne faut rien attendre des partis politiques et que seule la mobilisation peut faire changer les choses.

J'ajoute que si l'on présente souvent l'Allemagne comme un exemple, il faut savoir que si le chômage y baisse, la précarité, elle, y est en forte augmentation et la qualité de vie s'y dégrade. Je ne pense donc pas que l'Allemagne soit l'exemple à suivre.

Marc BASTIDE, animateur région Languedoc-Roussillon

Je partage totalement l'introduction de Philippe Martinez, notamment sa conception de la stratégie de lutte. Si nous avons besoin de débats avec les syndicats, nous devons aussi en avoir au sein de nos différentes organisations et c'est ce qui nous a manqué dans la période récente. Il y avait, en effet, une attente mais il a manqué une véritable impulsion, même s'il y a eu un nombre intéressant d'arrêts de travail et de grévistes.

En matière de stratégie de lutte, notre fédération fait office d'aiguillon, en parlant notamment du triptyque à quatre branches (salaires, emploi, protection sociale et retraite). Malheureusement, il existe une tendance à ne parler que du dernier de ces sujets. Sur les salaires, de plus en plus de salariés se demandent s'il est vraiment possible de les augmenter et manquent d'informations sur ce sujet. Il faut donc aider nos militants à leur dire que la notion de salaire peut être inversée, qu'il n'est plus possible des les tirer vers le bas si on veut créer de l'emploi et maintenir notre protection sociale. Nous devons faire d'autres propositions qui permettront de contredire ce que tout le monde affirme, en particulier les médias.

La journée du 10 a été un marché-pied. Celle du 10 peut relancer ce

que nous avons engagé, en donnant encore plus de contenu à notre action, par exemple sur la question du coût du travail. Et si nous donnons du corps à la journée du 10, celle du 15 pourra apparaître d'une autre manière.

Dernier élément : la Fédération a proposé une journée d'action autour du triptyque. Au-delà des dates proposées par la Confédération, je crois que nous avons besoin de réfléchir à une action dans notre profession avant la fin de l'année, sur les thèmes de l'emploi, des salaires et de la protection sociale, d'autant plus que les NAO commenceront bientôt. Certains syndicats pensent d'ailleurs que les NAO bornent le début et l'arrêt des négociations. Il faut donc leur rappeler que la négociation sur les salaires peut se développer tout au long de l'année.

Dernier point : ne soyons pas « timides ». Notre triptyque peut aider les militants et les salariés à avoir une vision claire du Front National, qui est un parti antisocial et antisémite.

Patrick MASSON, Riva Montereau, USTM 77

Je crois que nous avons besoin de davantage de cohérence sur notre triptyque que de dates fixées à l'avance. Le mois d'août a été terrible, avec beaucoup de fermetures



et des reprises tardives ; pourtant, les camarades étaient présents le 10 septembre. Les arrêts de travail ont été peu suivis, il y a eu des débats – pas assez – avec les salariés mais quand on regarde les discussions qui ont été engagées autour des salaires de l'emploi et de la pénibilité, on s'aperçoit que les camarades n'ont pas fait fructifier ce travail dans

leur entreprise. Ils ont discuté de pé-
nibilité mais n'ont pas inscrit à l'ordre
du jour de leur syndicat la négocia-
tion d'un accord sur ce thème. Ils
n'ont pas fait preuve de beaucoup
de suite dans les idées. Nous avons
donc besoin d'une réelle campagne,
ce qui suppose d'être tous persua-
dés de la faisabilité de nos proposi-
tions.



Beaucoup de camarades ont posé
la question des salaires. Un travail a
été enclenché autour de la fiche de
paye, en lien avec les minima garan-
tis, que beaucoup ne connaissent
plus. Tout le monde connaît la der-
nière ligne de sa fiche de paye mais
il faut peut-être poser la question de
la qualification, de la classification,
du travail réellement fait et de la
contribution de chacun à la richesse
créée par son entreprise. Dans mon
groupe par exemple, malgré une trésor-
erie hallucinante, les salaires ne
bougent pas, et je ne pense pas que
ce soit une exception. Il faut donc
dire aux salariés qu'il est possible
d'augmenter les salaires car sinon,
nous n'arriverons pas à les mobili-
ser.

Pour ce qui est du positionnement
des autres organisations syndicales,
notamment sur les retraites et l'ANI,
la CFDT ne semble douter de rien.
Elle dit aux salariés avoir gagné des
choses au profit des salariés grâce à
sa force de persuasion, en gommant
tout le côté négatif de la réforme des
retraites. Nous avons donc tout inté-
rêt à démontrer que notre syndica-
lisme est différent et à contredire ce
que disent les journaux.

Enfin, pour ce qui concerne le temps
fort fédéral, je crois que notre Fé-
dération a deux revendications à
porter : les salaires et l'avenir de l'in-

dustrie. Sur ce point, il me semblerait
intéressant de ressortir tous les pro-
jets alternatifs qui ont été élaborés
par nos camarades de la Camiva ou
d'Arcelor.

Bernard DEVERT,
membre du Bureau fédéral, EADS

Je crois que nous devons resserrer
nos rangs dans la situation écono-
mique et sociale actuelle, qui est
marquée par une remise en cause
profonde, sous la pression du pa-
tronat et avec la complicité des
pouvoirs publics. Il faut revaloriser
nos militants car on observe une
tentative de marginaliser notre or-
ganisation syndicale, alors que les
salariés doutent, de plus en plus, de
la crédibilité de l'action collective. Je
pense que nous n'avons pas digéré
l'année 2010, que nous ne parlons
pas suffisamment de l'enjeu de la
retraite et cela m'inquiète. Je pense
néanmoins que nous avons raison
d'asseoir la bataille en faveur de la
protection sociale sur la question
des salaires et de l'emploi car le pa-
tronat veut nous amener à considé-
rer que les salaires doivent être liés
aux résultats économiques des en-
treprises et du pays. Or, notre pays
a de l'argent ; le problème, c'est qu'il
est accaparé par quelques-uns. Il
faut donc traduire cette préoccupa-
tion dans nos entreprises.

Je suis très inquiet quant à la capa-
cité de la CGT à mobiliser car j'ai
l'impression qu'elle ne donne pas
assez de visibilité à ses militants, ce
qui ne fait qu'aggraver la situation
marginalisation de la CGT. On voit
bien que nos militants sont victimes,
dans leur entreprise, d'opérations
d'intimidation et qu'une offensive
patronale est en cours contre nos
élus et mandatés. Je trouve donc
que notre situation mérite réflexion.
Il faut certes mener des luttes dans
les entreprises à partir de leurs réa-
lités mais il faut aussi les inscrire
dans une perspective convergente.
Ainsi, pour la journée du 10, il me
semblerait bon de nous polariser
sur des rassemblements devant les
chambres patronales (en particulier
l'UIMM), en demandant la réouver-
ture urgente des négociations sur
les salaires, l'emploi et la stratégie
des entreprises.

Je fais parti de ceux qui pensent qu'il
faut mettre au débat une perspective
de mobilisation dans la Métallurgie,
qui serait construite à partir des ter-
ritoires. La Métallurgie a, en effet,

toute sa place dans la construction
du rapport de forces dans notre pays
et l'expérience a toujours démon-
tré que quand elle savait mobiliser,
elle faisait bouger les autres fédé-
rations. La question est maintenant
de savoir comment passer de luttes
défensives à des propositions (sur la
retraite à 60 ans, l'égalité hommes/
femmes, l'emploi, les salaires, etc.)
car quand on se bat sur ses propres
revendications, on peut parvenir à
déplacer le curseur.

En matière d'industrie, le gouverne-
ment a lancé 34 projets – qui se tra-
duiront par le versement de 12 mil-
liards d'euros à des grands groupes
qui n'en ont pas besoin – mais ils
n'auront aucun impact sur l'emploi
ni sur les capacités de production
de la France. D'ailleurs, on ne se
cache plus dans ce pays pour parler
de « vieille industrie » et de « future
industrie ». Or, nous ne créerons
pas une politique industrielle sur des
friches sociales et industrielles. Il ne
faut abandonner aucune filière mais,
au contraire, lier industrie et bureaux
d'études.

Notre Conseil national a besoin de
travailler à toutes ces questions.
L'enjeu est de mettre nos équipes
syndicales en capacité de faire des
propositions et d'être revendicatifs.

Jean-Paul MACE, SNR Argonay

Nos débats de ce matin remettent
en évidence la nécessité de dé-
finir un plan d'action. Dans notre
département, nous menons une
campagne sur les retraites depuis
le mois de juin. Le 10, nous avons
réuni 1 500 manifestants à Annecy,
dont au moins la moitié de métallos
mais n'avoir fixé aucune perspective
ensuite a été dramatique. On peut
toujours fixer une date mais il faut
vraiment définir un calendrier de mo-
bilisation sous peine de « couper les
pattes » de nos militants.

Il faut ensuite tenir un langage clair,
en particulier sur nos revendications.
Il ne faut pas dire, par exemple, que
nous ne réclamons pas le retrait de
la réforme des retraites. Il s'agit, en
effet, de l'énième réforme qui se tra-
duira par une régression sociale ; il
faut donc demander son retrait.

Il faut aussi tenir un langage clair
aussi sur le gouvernement, en
rappelant que toutes les grandes
conquêtes sociales ont été obte-
nues grâce à l'arrêt de la production.
Un nombre grandissant de salariés
disent qu'il vont voter pour le Front

National, qui est le pire ennemi du mouvement ouvrier. Nous devons donc dire clairement que c'est un gouvernement supposé de gauche qui fait passer les pires réformes anti-ouvrières comme l'ANI, la réforme des retraites ou le crédit d'impôt accordé aux entreprises car par désarroi, beaucoup de salariés nous mettent dans le même sac que les autres. Il faut tenir un langage clair et montrer que nous avons des perspectives de reconquête sociale. Si nous ne le faisons pas, personne d'autre ne le fera.

Philippe VERBEKE,
ArcelorMittal Mardyck

La mobilisation sur les retraites revêt un enjeu majeur chez ArcelorMittal, dont le salariat est vieillissant. Pourtant, la journée du 10 septembre fut un échec. Malgré cet échec, nous avons la possibilité de rebondir sur des sujets qui nous concernent tous les jours : conditions de travail, dignité au travail, temps de travail (qui feront prochainement l'ouverture de négociations chez ArcelorMittal) ou salaires. Nous avons là des portes d'entrée pour remobiliser les salariés, y compris sur la question des retraites.

Concernant la sidérurgie, il faut lancer une mobilisation sur les enjeux industriels car nous sommes menacés par la mainmise étrangère et des politiques financières qui n'ont rien de politiques industrielles. Nous essayons de regarder comment nous appuyer sur les conclusions du rapport de la commission d'enquête parlementaire sur la sidérurgie qui ont été dévoilées en juillet dernier et qui s'avèrent très intéressantes. A la fin de notre dossier sur la sidérurgie, nous avons en effet formulé dix propositions dont huit ont été reprises dans les vingt-six recommandations émises par les Parlementaires (sur l'emploi et la problématique des compétences, la politique salariale, la formation, les investissements et la R&D, l'adéquation entre production et besoins, une réorientation des aides publiques avec une contrepartie exigée des entreprises, la prise de participation des Etats dans les groupes à dominante étrangère – où se développe à outrance une logique financière – et la mise en place de comités stratégiques de filière). Le rapport préconise même la création d'une aciérie électrique dans l'Est de la France, projet que la CGT déve-

loppe depuis quelques années sur le site de Gandrange.

Nous sommes donc en train de regarder comment nous organiser par rapport à cela et nous réfléchissons à une mobilisation de notre filière, dans le but que ces recommandations soient suivies d'effets. Nous avons d'ailleurs commencé à en parler avec le président Hollande lorsqu'il est venu récemment à Florange, en dénonçant notamment l'incohérence du projet industriel élaboré par le gouvernement avec Mittal.

Michel DUCRET,
membre du secrétariat fédéral

En Normandie, cela fait six mois que nous préparons la journée du 10 octobre puisque nous aurons, ce jour-là, une conférence régionale de la Métallurgie qui rassemblera un peu plus de cent camarades.

Pour revenir sur le secteur automobile, les Assises de l'Automobile ont eu lieu les 5 et 6 juin derniers et ont réuni 270 camarades. Ces deux journées ont été riches en débats et nous en sommes ressortis avec l'idée de mener une action avec les salariés de la filière Automobile à l'occasion du salon des équipementiers, le vendredi 18 octobre, avec non seulement un rassemblement à Villepinte mais aussi des débrayages dans les entreprises. Or lors de la réunion du collectif Automobile du 4 septembre, nous nous sommes aperçus que cette journée suscitait une faible participation de la part des DSC. Le collectif a néanmoins maintenu l'idée d'une action le 18 octobre et la dynamique de la journée du 10 septembre nous a donné confiance. Il faut donc que nous arrivions à débattre entre nous de la conduite des luttes, et ce à tous les niveaux (interpro, groupes, syndicats, etc.). On voit bien, en effet, que des choses se font, que des salariés se mettent en grève, mais nous suivons encore trop le calendrier patronal et avons des difficultés à appréhender les accords de compétitivité présentés dans les entreprises. J'espère donc que le débat de cet après-midi sur le coût du capital nous donnera des arguments.

Les salariés de PSA se battent actuellement contre l'accord de compétitivité qui leur est proposé, ceux de Renault ont organisé des débrayages avant les congés, ceux de Faurécia ou de Valeo se battent

contre les accords de compétitivité qui leur sont proposés mais nous avons du mal à faire converger leur luttes. L'idée de l'action du 18 octobre est donc d'organiser des grèves et des débrayages dans toutes les entreprises, sur les mêmes revendications. Il faudra notamment montrer que l'accord de compétitivité de PSA aura des conséquences directes sur toutes les entreprises sous-traitantes de la filière automobile. C'est comme cela que nous parviendrons à avoir des actions dures dans les régions.

Pour en finir sur la journée du 18 octobre, ce qui remonte des assemblées générales et des congrès de la filière Automobile, c'est que la Fédération n'est pas en capacité d'appeler à une journée de grève ce jour-là. C'est donc en travaillant en région et par filière que nous arriverons à faire changer la situation actuelle.

Gérard MONTUELLE,
Snecma Corbeil

Chez Safran, la journée du 10 septembre a été marquée par une bonne participation, même si elle a été essentiellement le fait des militants plus que des salariés. Nous avons eu du mal à les faire descendre dans la rue pour protester contre un gouvernement qu'ils ont pourtant contribué à mettre en place. Nous avons donc tout intérêt à leur expliquer



que, contrairement à ce que disent les médias, ce gouvernement ne propose pas une « réformette », que la vraie gauche se bat pour la retraite à 60 ans et qu'il existe des moyens pour la financer.

Le gouvernement semble considérer que la protection sociale doit être financée grâce à une enveloppe et des cotisations définies à l'avance. Pour notre part, notre raisonnement est inverse : il faut d'abord définir des prestations puis financer le système en conséquence. La Confédération a créé une commission de travail sur la protection sociale pour mettre en avant la question de son financement et je pense qu'une campagne sera lancée rapidement sur ce thème. Il faut aussi informer les salariés des méfaits que produira cette réforme sur les retraites, ainsi que les autres mesures qui affecteront le financement de la protection sociale – thème sur lequel je pense nous devrions organiser une journée d'étude – et il faudra profiter des journées des 10 et 15 octobre pour le faire.

**Régine DELABASSE,
DSC IBM France**

Dans notre entreprise, il est très difficile de mobiliser les salariés. Le 10 septembre, ce sont surtout les délégués qui sont sortis dans la rue.

Pour ce qui concerne l'unité syndicale, chacun fait ce qu'il peut dans le contexte où il évolue mais chez IBM, elle est une condition indispen-

sable à la mobilisation des salariés. Or, force est de constater que, dans notre entreprise, nous ne pouvons plus la faire. Nous ne pouvons pas non plus bloquer l'activité de notre entreprise car celle-ci est désormais mondialisée.

Si nous ne pouvons plus faire l'unité syndicale, c'est parce que nous sommes en plein PSE et que deux organisations représentatives (la CGC et l'UNSA) ont signé au printemps dernier un accord de méthode. La CGT ne l'a pas signé et a exercé son droit d'opposition. La CFDT ne l'a pas non plus signé mais elle n'a pas exercé son droit d'opposition. Nous sommes donc les seuls à nous battre contre ce PSE. Il aurait fallu que le CCE aille devant le tribunal pour contester sa légitimité économique mais comme la CGC et l'UNSA y sont majoritaires, il ne l'a pas fait. La CGT va en revanche déposer devant le tribunal une demande d'annulation.

Ce PSE prévoit la suppression de 689 postes (1 200 sur deux ans) alors que notre entreprise enregistre des résultats incommensurables. Ces suppressions de postes ne sont donc pas justifiées. De plus, notre direction y a ajouté 129 mobilités géographiques contraintes et nous savons que la grande majorité des salariés concernés les refuseront. Ils seront donc licenciés pour motif personnel et n'auront pas droit à des mesures d'accompagnement.

Nous avons donc déposé devant le tribunal de Nanterre une demande d'annulation du PSE, en soulignant que ses mesures d'accompagnement ne sont pas à la hauteur des moyens du groupe IBM – l'Inspecteur du travail nous a d'ailleurs dit que c'était le pire plan d'accompagnement qu'il ait vu à Nanterre. L'audience aura lieu le 28 novembre et sera précédée par une audience en référé le 22 octobre pour demander la suspension du PSE. Nous ne sommes pas forcément opposés à un plan de départs volontaires avec d'excellentes mesures d'accompagnement pour permettre aux salariés qui le souhaitent de partir ; ce que nous voulons, c'est qu'il n'y ait pas de licenciements et que les départs soient compensés par des embauches. Nous avons rencontré par deux fois Gilles Rabin, conseiller d'Arnaud Montebourg, qui nous a dit qu'il allait essayer de faire pression sur la direction d'IBM mais, pour le

moment, c'est toujours le statu quo et nous mettons plus d'espoir dans l'action que nous avons engagée devant le tribunal.

Parallèlement à ce PSE, nous sommes également en désaccord avec le projet d'implantation d'un centre de service IBM à Lille où seront créés jusqu'à 700 emplois selon notre président. Il s'agira en effet d'une filiale américaine « low cost », dont le siège social se trouvera en Hollande, qui n'aura rien à voir avec IBM France, qui bénéficiera du crédit d'impôt innovation et de l'aide de la région Nord-Pas-de-Calais pour la formation de ses salariés.

Sur le plan des salaires, les négociations sont au point mort (1,1 % de la masse salariale). La nouveauté de 2013, c'est que le plan salaires s'appliquera au 1^{er} octobre et sera exclusivement orienté vers les jeunes compétences.

Quant à Christian Agon, son audience devant le tribunal de Paris a eu lieu le 30 septembre et le jugement est attendu pour le 12 décembre. Il est toujours en arrêt maladie et ne pourra pas reprendre son ancien poste.

**Michel PERRAUD,
USTM de l'Hérault**

Je tiens à excuser les camarades ingénieurs et techniciens du syndicat des métaux CGT de Montpellier qui ne participeront pas au congrès de l'UFICT en raison du plan de sauvegarde – ou plutôt de destruction – de l'emploi en cours chez IBM.

Par ailleurs, nous avons eu la surprise de lire une manchette du Midi Libre annonçant un milliard d'euros d'investissement sur le site de Montpellier afin d'y développer un centre de compétences Linux. En réalité, cette information était totalement fautive mais le directeur de ce site ne l'a pas démentie. Il s'agissait en effet d'un budget mondial et ce centre ne comptera que quatre ou cinq personnes.

Il y a, dans les entreprises de mon département, une succession de plans de licenciements qui fait que les militants sont tous focalisés sur la défense de leur emploi, ce qui gêne le fonctionnement des sections syndicales, la mobilisation des militants et des salariés. Il est pourtant sûr qu'en augmentant les salaires et en assurant l'égalité professionnelle, on arriverait facilement à financer la protection sociale mais la priorité



des travailleurs, c'est leur emploi, qu'ils ont peur de perdre. Par ailleurs, je suis gêné qu'il n'y ait pas eu immédiatement après la journée du 10 septembre un mot d'ordre pour des nouvelles actions. Ce qui a gêné la mobilisation des travailleurs en 2010, c'est qu'il y avait entre chaque manifestation des intervalles assez longs. Ne pas avoir d'action continue est en effet considéré par certains camarades comme une forme d'affaiblissement.

Bernard GRAND, Renault Trucks Vénissieux, animateur région Rhône Alpes

Dans le Rhône, nous avons la même appréciation de la journée du 10 septembre : ce n'était pas si mal, malgré une situation économique, sociale et politique difficile à vivre, et même s'il a été compliqué de faire distribuer le tract dans toutes les entreprises et de recueillir toutes les informations utiles.

Dans son introduction, Philippe Martinez a dit que la gauche était différente de la droite. Je fais partie des militants qui pensent que ce n'est effectivement pas tout à fait la même chose. Pendant la dernière campagne électorale, nous avons aussi dit que les choses devraient être moins difficiles avec la gauche au pouvoir plutôt que la droite, à condition toutefois que le rapport de forces nous soit favorable. Pour l'instant, le rapport de forces ne nous est pas favorable car les socialistes écoutent davantage les revendications du patronat que du monde du travail. Heureusement, à la CGT, nous n'avons pas basculé vers le Front national mais je pense que la Confédération devrait quand même republier le document qu'elle avait diffusé sur ce sujet car certains de nos syndiqués s'interrogent.

Je pense par ailleurs que notre emploi du temps et nos actes ne sont pas en conformité avec nos priorités syndicales. Nous n'avons déjà pas assez de militants ; ne pas les utiliser à bon escient est un luxe que nous ne pouvons pas nous permettre. Nous cherchons trop souvent à éviter le pire, nos militants passent beaucoup de temps en réunion avec leur patron, nous n'arrivons pas à avoir des réunions préparatoires à nos réunions syndicales. Il faut relancer constamment les camarades pour qu'ils comprennent que nous devons passer du temps ensemble

pour réfléchir à des propositions alternatives. Nous faisons des tracts, nous faisons signer des pétitions, parfois avec d'autres syndicats, pour dire que nous sommes tous contre les projets patronaux mais il faut que nous nous mettions d'accord sur ce à quoi nous sommes favorables. C'est un problème de qualité de vie syndicale et, pourtant, quand nous arrivons à organiser une réunion pour discuter des repères revendicatifs de la CGT avec des militants, ils se montrent très intéressés. Faisons aussi attention à l'effet de « balancier » : ne reportons pas toutes les fautes sur FO ou la CFDT et n'évacuons pas nos responsabilités.

Stéphane LOVISA, secrétaire général de l'UFICT

A propos de la réforme des retraites, il faut savoir qu'elle impactera particulièrement les jeunes ICT qui, en moyenne, ne trouvent leur premier emploi stable qu'à 27 ans. Avec la prolongation de la durée de cotisation (43 ans), cela veut dire qu'ils devront attendre d'avoir 70 ans pour toucher une retraite à taux plein. De plus, la réforme va mécaniquement faire baisser le montant des pensions puisqu'elle fera augmenter le nombre de personnes qui ne pourront pas toucher une retraite à taux plein.

Le rapport de forces avec le gouvernement, le Medef, l'UIMM et les directions de nos groupes est insuffisant. Si nous n'arrivons pas à instaurer ce rapport de forces, ce n'est pas de la faute des autres organisations syndicales mais parce que nous ne sommes pas assez forts, c'est-à-dire pas assez nombreux, ce qui pose la question de la syndicalisation, particulièrement chez les ICT des entreprises de notre fédération.

Dans la perspective de notre déploiement vers ces ICT, des moyens sont alloués à l'UFict pour travailler sur les questions professionnelles spécifiques aux ICT. Dans le cadre de ce travail, une brochure de vingt pages, baptisée Salaires/qualifications des ingénieurs, cadres et techniciens, sortira prochainement. Il s'agira d'une déclinaison du livret publié l'année dernière par la Fédération mais à destination spécifique des ICT car ceux-ci sont très ignorants de leurs droits. Il était donc utile de faire un document facile à lire pour leur permettre de s'informer sur les salaires minimums, la retraite,



etc. Cette brochure est à votre disposition ; n'hésitez pas à envoyer un courrier électronique à l'UFict pour la commander. Elle vous aidera à aller à la rencontre et à la discussion avec les ICT car nous avons conscience que le déploiement de notre fédération vers ces catégories ne doit pas seulement reposer sur les ICT syndiqués mais sur tous les syndiqués. Je rappelle par ailleurs que le congrès de l'UFict aura lieu du 17 au 19 décembre à Metz. Ce sera un moment fort pour préparer le quarantième congrès fédéral et aider les syndicats à travailler à la question des ICT. Nous sommes audibles des salariés quand nous avons quelque chose de concret à leur proposer et à défendre. Or, pour pouvoir le faire, il faut comprendre les problématiques et les préoccupations des ICT. C'est au congrès de l'UFict que nous pourrions débattre de ces questions. Il faut donc le voir comme un moment de formation et je vous invite à poursuivre votre travail de mandatement.

Je rappelle que les ICT représentent la moitié des salariés de la Métallurgie. Il est donc urgent que notre fédération renforce sa présence dans les deuxième et troisième collèges car le salariat de la Branche va continuer à évoluer dans ce sens.



« Coût du capital coût du travail »

Qui coûte vraiment le plus cher à la société ?

David MEYER, conseiller fédéral et Assia MEBBANI, stagiaire économiste

Pour la CGT, le travail n'est pas un coût

On parle constamment du « coût du travail ». Pour la CGT, le travail n'est pas un coût. Il est au cœur de tous les processus de création de richesse.

Pour produire des marchandises, il faut accumuler plusieurs facteurs dans lesquels le travail est présent. Pour produire par exemple une voiture, il faut des matières premières (marchandises consommables ou modifiables), des moyens de production et, surtout, la force de travail des salariés. C'est la combinaison de ces facteurs qui fait le travail, processus à travers lequel se crée la richesse.

Pour sa part, le coût du capital ne se résume pas aux dividendes versés aux actionnaires. Il nous est apparu important de revenir sur certaines données qui témoignent d'une part de l'impact de la crise, d'autre part des exigences de rentabilité des actionnaires.

En France, pour la première fois depuis 1984, le pouvoir d'achat des ménages a reculé de 1 %, la pauvreté touche 14 % de la population,

50 % des Français touchent moins de 1 675 euros par mois, 2,3 millions d'entre eux touchent le SMIC, les femmes gagnent en moyenne 20 % à 25 % de moins que les hommes, et de plus en plus de Français ne partent pas en vacances.

L'exigence liée au coût du capital a une autre conséquence : la casse de l'emploi. Ainsi, depuis la crise des subprimes (2008), 500 000 emplois ont été détruits dans le secteur marchand en France et 200 000 dans la Métallurgie, ce qui montre bien que l'emploi a été utilisé comme une variable d'ajustement.

Pour se plier aux exigences du capital et garantir ses profits, les inégalités se creusent. Ainsi, les dépenses préengagées des ménages (loyers, crédits, assurance) ont augmenté de 25 % dans leur budget. Les plus modestes consacrent d'ailleurs un tiers de leur revenu à leur loyer et pour beaucoup, la fin du mois arrive de plus en plus tôt.

Parallèlement, les inégalités de revenus et de patrimoine se creusent. En 2006, les 20 % de ménages les plus riches gagnaient 4 fois plus que les 20 % de ménages les plus pauvres. Aujourd'hui, ce facteur est passé à 4,6. En France, les 10 % de ménages les plus riches détiennent 48 % du patrimoine quand les 50 % de ménages les moins riches n'en possèdent que 7 %.

personnes renoncent déjà à se soigner faute de moyens. On peut donc imaginer ce qui se passerait si le système de santé était privatisé.

Le coût du capital ne se mesure pas qu'au travers des dividendes

Le coût du capital a des conséquences sociétales. L'entreprise Wal-Mart, leader mondial de la grande distribution (2 millions de salariés, 350 milliards de dollars de chiffre d'affaires), a par exemple inventé le concept du « travailler plus pour gagner moins ». Chez Wal-Mart, il n'y a pas de syndicat et les salariés sont payés au minimum. Une étude publiée en 2009 a même montré que dès qu'un magasin Wal-Mart s'installait quelque part, les salaires baissaient mécaniquement de 5,4 % dans le bassin d'emploi local. Wal-Mart est également responsable d'un grand nombre de délocalisations puisque 80 % des produits vendus dans ses magasins sont fabriqués en Chine et qu'il demande chaque année à ses fournisseurs de baisser leurs coûts de 10 %. Si l'on tient compte des aides sociales versées à ses salariés et des emplois qu'elle conduit à détruire, cette entreprise coûte donc de l'argent au contribuable américain.

Autre exemple : celui de l'industrie textile, qui a massivement délocalisé ces dernières années – même si nous ne payons pas nos vêtements moins chers pour autant. Ainsi, la première fortune d'Europe est l'Espagnol Amancio Ortega Gaona, du groupe textile Zara, dont le patrimoine atteint 40,9 milliards d'euros. Parmi ces plus grandes fortunes se trouvent aussi les fondateurs de H&M et C&A.

Troisième exemple : celui d'Apple. Selon l'ONG China Labor Watch, les sous-traitants d'Apple violent les règles chinoises et internationales

Capital et dépenses de santé

A l'heure où le Medef voudrait transférer les cotisations de la branche famille vers la TVA ou la CSG, il nous paraît utile de rappeler que le modèle social français représente 680 milliards d'euros chaque année (à comparer au 2 000 milliards d'euros de PIB), soit un « pactole » que les groupes d'assurance cherchent à faire passer dans le giron du privé. Parallèlement, des études montrent qu'en France, de plus en plus de



en matière de droit du travail. Leurs ouvriers de Shanghai travailleraient en moyenne douze par jour pour 1,30 dollar de l'heure. Des mineurs travailleraient également sur les chaînes d'assemblage et China Labor Watch dénonce aussi les conditions d'hygiène, de sécurité, ainsi que la pollution générée par ces usines.

Pourquoi les groupes délocalisent-ils leur production dans des pays low-cost ? Sur les sites tunisiens d'Aréolia, les salaires tournent aux alentours de 160 euros par mois, les conditions de travail sont très dures et les salariés reçoivent une « prime de lait » en réponse à leur exposition à la poussière et aux produits toxiques. De son côté, pour s'installer au Maroc, Renault a obtenu du royaume une zone franche pour son usine, un accord de libre échange avec l'Union européenne, pas d'impôt sur les bénéfices pendant cinq ans, la construction d'une route, d'une ligne de chemin de fer et une aide de 60 millions d'euros.

Ce phénomène n'est pourtant pas aussi important qu'il y paraît. Ainsi, une étude de l'Insee a montré qu'entre 2009 et 2011, 4,2 % des sociétés françaises ont délocalisé au moins une activité. Elles se sont tournées d'abord vers l'Union européenne et non vers les pays émergents, contrairement à certaines idées reçues.

De plus, la France est le quatrième pays au Monde pour les investissements directs étrangers, en raison de la qualité de la formation et de la qualification de ses salariés, de ses infrastructures et de sa qualité de vie. Investir en France est donc rentable, contrairement à ce que disent ceux qui voudraient faire croire que les salariés français coûtent trop cher et ne travaillent pas assez.

Dernièrement, on a beaucoup parlé de l'étude réalisée récemment par des chercheurs de Lille sur le coût du capital. Ce qui nous semble intéressant dans cette étude, c'est que l'impact du surcoût du capital est évalué à 94,4 milliards d'euros chaque année, soit 70 % de l'investissement de notre pays.

Les exigences de surcoût du capital ont aussi des conséquences directes sur les choix des entreprises. Ainsi, si certains grands groupes accumulent des milliards d'euros, certaines PME ont du mal à se finan-



cer. En raison du surcoût du capital, certaines entreprises abandonnent en effet des projets jugés pas assez rentables pour les actionnaires.

Nos impôts financent également les grands groupes pour qu'ils jouent au Monopoly. On dit souvent qu'il n'y a pas assez de capitaux mais il y en a beaucoup. Les entreprises européennes disposent en effet de 750 milliards d'euros pour financer des opérations de fusion et d'acquisition. Aux Etats-Unis, les opérations de fusion/acquisition se sont élevées à près de 510 milliards de dollars au 1er semestre de 2013. Pourtant, environ 10 % de la richesse créée dans notre pays, soit 200 milliards d'euros, sert à aider les entreprises à travers les exonérations d'impôt ou de cotisation sociale, le crédit impôt/recherche, etc.

Quelques données chiffrées

Entre 2007 et 2013, les bénéfices provenant des groupes du CAC 40 sont passés de 106,3 à 80,6 milliards d'euros. Parallèlement, les dividendes qu'elles ont versés à leurs actionnaires sont passés de 41,2 à 39,9 milliards d'euros. Autrement dit, même lorsque les résultats de ces entreprises baissent, le niveau des dividendes qu'elles versent à leurs actionnaires reste élevé.

Pour leur part, entre 2008 et 2012, les entreprises de la métallurgie ont réalisé 37 milliards d'euros de bénéfices et ont versé 20 milliards d'euros de dividendes, soit environ 4 milliards par an et 2 667 euros par salarié et par an. Si tous ces dividendes étaient versés aux salariés, ces derniers toucheraient donc 222 euros de plus par mois.

A titre de comparaison, dans le groupe Legrand, la rémunération du PDG a été multipliée par deux entre 2009 et 2011, pour atteindre plus de 4 millions d'euros en 2012. Pour sa part, Carlos Ghosn, touche 2,2 millions d'euros de Renault et 7,7 millions d'euros de Nissan, Thierry-Morin a touché un parachute doré de 70 millions d'euros pour quitter Valéo, et Antoine Zacharias, ex-PDG de Vinci, 80 millions d'euros. Cela vous donne une idée des écarts de rémunération entre salariés et dirigeants.

Les experts sont-ils une aide ou comment le patron n'a pas toujours raison...

Les directions n'ont pas toujours raison. Celle de PSA affirme par exemple qu'une heure de travail coûte 36,84 euros par heure en France contre 36,24 en Allemagne. Or d'après l'UIMM, ce coût est de 35,30 euros en France et de 32,30 euros en Allemagne. Et selon le cabinet Co-Rexecode, il est de 36,58 euros en France et de 37,24 euros en Allemagne. Trois sources différentes aboutissant à trois écarts différents, la question est de savoir qui croire. Ce qui est sûr, c'est que votre direction est capable de vous donner des chiffres qui ne sont pas toujours vrais.

Outre ses profits et ses dividendes, il faut aussi apprécier le cours de la Bourse d'une entreprise. On peut constater que celui des principaux équipementiers français a fortement progressé depuis le début de 2013 ce qui montre que, malgré le discours ambiant, les performances de ces groupes continuent à intéresser les actionnaires. Cette évolution

constitue aussi une source de revenus pour les actionnaires, comme le montre l'exemple de Wendel et de KKR qui ont encaissé 4,6 milliards d'euros en revendant progressivement leurs actions Legrand.

Les investisseurs s'intéressent aussi aux provisions pour dépréciation d'actifs et restructurations, qui permettent de jouer sur le résultat d'une entreprise à leur profit. A ce titre, les groupes du CAC 40 ont provisionné un total de 17 milliards d'euros en 2012. Pour sa part, PSA a annoncé une perte de 5 milliards d'euros mais il faut aussi bien voir que les provisions pour restructurations et dépréciations d'actifs ont représenté 4,7 milliards d'euros.

Part sociale du travail

Que représente le coût du travail dans les produits de la Métallurgie ? D'après des estimations, la part sociale dans le prix de vente des produits fabriqués en France serait de 5% dans un navire, 10% dans une voiture, 24% dans un avion, 6% dans l'industrie électronique, 19% dans un appareil médical et 3% à 4% dans un téléphone portable. Cette part est donc relativement faible ; en revanche, les exigences de rentabilité des actionnaires restent très importantes. Nous pourrions donc, avec nos experts, évaluer le niveau de la part sociale dans chacune de nos entreprises et montrer que ce n'est pas là qu'il y a le plus d'argent en jeu.

Depuis quelques années, nous avons travaillé – avec toutes les structures de la CGT et avec l'aide d'experts – à des projets alternatifs, par exemple chez Camiva ou pour le site PSA d'Aulnay-sous-Bois. Vos experts peuvent aussi vous aider à trouver des chiffres qui montreront l'impact du coût du capital sur votre entreprise : management fees, frais de structures ou de holding, redevances, prêts intra-groupes, loyers remontés à une holding, etc. Tous cela permet de montrer que le travail crée de la richesse même si les résultats d'une entreprise sont proches de zéro.

Il faut enfin rappeler qu'augmenter les salaires ne serait pas seulement bon pour le moral mais permettrait également de sortir de la crise. Ainsi, l'égalité salariale entre sexes rapporterait 10 milliards d'euros aux

caisses de retraite. 100 000 emplois de plus, ce serait 1,3 milliard d'euros supplémentaires pour financer la Sécurité sociale. Et 1 % de salaire en plus, ce seraient 2,5 milliards d'euros supplémentaires pour alimenter la croissance.



Claudi MENARD, Bull Angers

L'article R. 2323-7-1 du Code du Travail dit que le Comité d'entreprise est informé et consulté après notification à l'entreprise de l'attribution directe par une personne publique de subventions, prêts ou avances remboursables (à partir de 200 000 euros pour les subventions et 1,5 million d'euros pour les prêts et avances remboursables). Normalement, lorsque les entreprises perçoivent des aides de ce niveau-là, la consultation du CE est donc obligatoire.

J'ajoute que chaque personne physique ou morale peut s'adresser à une administration qui attribue des subventions pour en connaître le montant et le destinataire.

Thierry CHANTERAUD, Legrand Limoges

Je n'ai pas compris la démonstration de David Meyer sur le coût du capital. Pour moi, tout ce qui est versé en dividendes sort de l'économie « vraie » et vient en déduction des investissements, de la recherche et des salaires des entreprises. Ce qui me gêne, c'est que j'ai l'impression que nous restons encore trop axés sur la croissance alors que nous devrions aussi nous poser la question de sa finalité.

David MEYER, Conseiller fédéral

Le concept de croissance mériterait effectivement un débat à lui seul mais le PIB reste la seule mesure dont nous disposons pour évaluer la richesse d'un pays. Ce que nous disons, c'est que pour un pays dont la population active s'accroît, la croissance est l'un des moyens de juguler le chômage.

Jean-Pierre, Onetel

Pour illustrer les propos de David Meyer sur les fees, notre groupe a créé une centrale d'achat et une centrale de vente. La première prend une marge de 5% et la seconde, une marge de 7%, ce qui fait que nous n'avons plus aucune vision sur les résultats de notre entreprise. Nous avons donc déclenché notre droit d'alerte en CCE pour obtenir ces chiffres et je rappellerais à tous qu'il ne faut pas hésiter à les demander, au besoin avec l'aide d'un cabinet d'experts.



Michel PERRAUD, USTM Hérault

Ce qui m'a interpellé dans votre présentation, ce sont les graphiques qui montrent l'évolution du cours des actions. Il faut bien retenir que les marchés d'action sont des marchés de l'occasion. Les titres ont déjà été vendus par l'entreprise et l'argent de leur vente ne lui reviendra pas. Autrement dit, si des actions montent, c'est que des actionnaires se sont laissés prendre à la spéculation.

David MEYER, conseiller fédéral

Les actions montent et descendent et si des actionnaires gagnent de l'argent, cela veut effectivement dire que d'autres en perdent. Le problème, c'est que des entreprises mènent une stratégie pour faire évoluer le cours de l'action dans le sens qui leur est favorable, ce qui a des conséquences sur nous et sur notre travail. Or il n'y a pas de logique économique derrière tout cela à part la course à la rentabilité.

Thomas BAUDOUIN, PSA Dompierre sur Besbre

Je souhaiterais poser une question sur la dépréciation annoncée en début d'année par PSA pour justifier la fermeture d'Aulnay. Elle aura sûrement un impact sur les cinq ou six prochaines années car PSA se retrouvera avec du plus plutôt que du moins. Comment pourrions-nous défendre l'idée que ce « plus » n'est que du vent ?

David MEYER, conseiller fédéral

Sur la première question, je n'ai pas vraiment de réponse à cette question. Bien souvent, nous sommes confrontés à des salariés qui n'ont pas accès aux

informations ou qui, s'ils y ont accès, ne savent pas les traiter. Ce qui est sûr, c'est que l'évaluation des actifs permet des jeux d'écriture comptable pour orienter les résultats dans un sens ou dans un autre.

De la salle

Une fois que l'on a réussi à démontrer qu'une holding a aspiré les résultats d'une entreprise, si celle-ci est liquidée, existe-t-il un recours pour faire en sorte que la holding rétrocède ce qu'elle lui a pris ?

Assia MEBBANI, Conseillère fédérale

L'étude de Lille a montré qu'il existait deux coûts du capital : le coût productif et le surcoût du capital. C'est le deuxième qui nous intéresse le plus car depuis l'introduction des normes IFRS, la comptabilité a totalement changé. Autrefois, l'entreprise commençait par la productivité et distribuait les profits aux personnes apportant la richesse. Aujourd'hui, on commence par la profitabilité des investisseurs avant d'en arriver à la production. Pour prendre un exemple, un investisseur qui apporte 100 millions d'euros exige avant tout 170 millions. Autrement dit, ces 70 % correspondent au surcoût du capital et pour les atteindre, l'entreprise utilise des écritures comptables.

Eric ROBILLOT, EADS France Suresnes

EADS France est le siège social des petites filiales d'EADS en France. Il est intéressant de constater que, chaque année, ses résultats financiers lui rapportent plus que ses activités de R&D ou ses fonctions support. On peut éga-



lement noter qu'en 2008, les NTIP s'élevaient à 45 millions d'euros pour 160 personnes, soit 280 000 euros par personne.

Au sein du groupe EADS, les actionnaires ne se versent pas beaucoup de dividendes mais ils demandent des rachats d'actions pour faire monter le cours de leurs titres. Je voudrais donc savoir s'il serait possible de rédiger un guide méthodologique qui permettrait à chaque syndicat de calculer le coût du capital pour son entreprise.

Reprise des débats

Marie-Laure CORDINI,
STMicroelectronics Crolles

Je crois moi aussi que nous allons devoir réfléchir à la croissance que nous voulons car nous ne pourrions pas continuer à produire tout et n'importe quoi et à voir des salariés se tuer au travail alors que d'autres sont dans la misère.

Concernant la richesse du travail et le coût du capital, je ne connais aucune entreprise qui marche sans travailleurs. En revanche, une entreprise peut-être dirigée de différentes façons (entreprise nationalisée, société anonyme, SCOPE).

Le capital est effectivement un coût et le travail une richesse. Si le gouvernement aide les entreprises, c'est parce que nous sommes dans un système de concurrence libre et non faussée mais cela ne les empêche pas de délocaliser puisque leur objectif est de faire toujours plus de profits. Il est très bien de faire comprendre aux salariés que c'est nous qui faisons la richesse d'une entreprise mais cela ne me semble pas encore assez ; il faut aussi apporter une réponse politique aux

problèmes. Il faut donc voir comment faire sur le plan politique pour que le travail retrouve toute sa place dans la société et pour que nous reprenions l'outil qui nous appartient, ce qui suppose d'avoir une réflexion qui aille au-delà du coût du capital et de la richesse du travail.

Jacques BHUGON,
CGTR Auto-Moto, La Réunion

La présentation de David est un bon support pour nos stages. A La Réunion, la situation sociale est très préoccupante, avec un taux de chômage de 37 %. Dans la branche automobile, nous avons perdu plus d'un millier d'emplois directs et indirects à cause de la crise. En ce moment, 62 emplois d'une concession BMW sont menacés car ils sont pris en otage par son repreneur et son propriétaire actuel.

Lors des dernières assises de l'Automobile, nous avons organisé une manifestation devant le CNPA, qui a conduit à l'ouverture de négociations sur une nouvelle convention collective régionale. Nous avons abouti à un projet de convention collective qui, grâce à l'aide technique de nos camarades de la Fédération, sera presque un copier/coller de la convention collective nationale, certaines questions ayant été renvoyées à une commission technique paritaire.

Je terminerai par une bonne nouvelle. Sur nos deux camarades menacés par un licenciement, nous avons reçu la certitude qu'au moins un d'entre eux serait maintenu à son poste. Merci donc à la Fédération pour son aide.

Patrick MASSON, USTM 77

Le collectif d'aide aux départements s'est réuni ce matin et a accordé deux aides aux départements du Haut-Rhin et de la Meuse. Ce dispositif a été mis en place l'année dernière et, pour l'instant, il a permis d'attribuer 14 000 euros sur un budget de 80 000 euros. Très peu de départements ont demandé une aide alors que nous savons qu'ils ont des besoins. Je vous rappelle donc l'existence de ce dispositif et nous vous renverrons par e-mail un fascicule qui vous aidera à formuler vos demandes.

Je vous informe, par ailleurs, de la tenue, le 17 octobre prochain, d'une journée débat sur la reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles dans cette même salle. A l'heure où l'on discute de protection sociale et des retraites, il me semble utile d'y participer.

Michel PERRAUD, USTM Hérault

La présentation de David Meyer me semble globalement positive. Je voudrais simplement dire que le choix du terme « coût du capital » me semble dangereux car il accrédite la thèse selon laquelle il s'agirait d'un facteur de production au même titre que le travail. La question qui me paraît déterminante, c'est que 35 % de la valeur ajoutée est appropriée par les propriétaires du capital. Il faudrait donc que l'on clarifie ce point. Surtout, il ne faut pas commettre l'erreur de laisser croire que le capital est un facteur de production et rappeler que pour nous, le travail est le seul facteur de production.

Jean-Pierre MERY, Frauenthal Douai

Le coût du travail n'est pas prohibitif puisque c'est lui qui crée les richesses mais dans les petites entreprises, les salariés n'en ont pas conscience. Je pense donc qu'il faudrait faire un petit guide simplifié à leur intention. Il faut aussi faire savoir que l'Etat accorde 200 millions d'euros d'aide aux entreprises et se demander ce qu'il fait pour les salariés.

Le capital est de plus en plus dangereux. Il mène une course effrénée à la rentabilité mais ce qui est étonnant, c'est lorsque que des salariés voient leur emploi menacé, ils augmentent leur productivité, dans l'espoir de ne pas perdre leur emploi.

Philippe MARTINEZ, secrétaire général de la Fédération

Nous sommes tous d'accord pour dresser le constat que, d'une part, la situation du monde du travail est catastrophique et, d'autre part, qu'il existe un potentiel pour les luttes. La proposition pour une journée d'action, le 10 septembre, résulte d'un débat que nous avons eu au sein de notre Fédération, en juin dernier. C'est la première fois que nous avons eu une journée interprofessionnelle aussi tôt après la rentrée. Nous sommes tous d'accord pour dire qu'il existe un terreau pour le mécontentement et pour organiser une nouvelle journée, le 10 octobre. Comment aller au-delà de la dénonciation de ce constat ? Nous pourrions passer du temps à expliquer ce qui nous attend mais cela ne serait pas suffisant. Il faut aussi proposer des alternatives de mobilisations fédératrices et mobilisatrices, en imposant notre calendrier et nos sujets de débat. Pour l'instant, ce sont les patrons qui choisissent ces sujets et qui les développent dans un sens opposé aux valeurs que nous portons. Il faut donc mettre quelques points en avant pour aider nos camarades à construire leurs revendications et c'est que nous avons essayé de faire à travers ce débat.

Nous avons besoin de développer ces questions-là et ce que nous proposons, c'est que chaque syndicat ait sa propre expression vis-à-vis des salariés de son entreprise. Je suis donc favorable à ce que nous élaborions un petit guide qui pourrait être mis à la disposition des syndicats afin qu'ils construisent leurs revendications dans leur entreprise. Nous avons également besoin de travailler, avec la Confédération, à l'organisation de journées de formation. C'est en tout cas l'objectif que nous nous fixons.

Je suis également d'accord pour prolonger le débat sur l'industrie. Certains nous disent en effet qu'il y aurait, d'une part, l'industrie d'hier, sale et polluante, et, d'autre part, celle de demain. Or je pense que l'on ne peut pas construire l'avenir d'un pays sur cette base. On ne peut pas non plus occulter le fait qu'un tiers des habitants de la planète n'a pas accès à des services aussi essentiels que l'électricité ou l'eau. J'aimerais donc bien que tous ceux qui nous font la leçon soient davantage à l'écoute des besoins de la popula-

tion. En tout cas, c'est un débat qu'il faut avoir et nous avons des compétences en interne pour cela.

Concernant les mobilisations à venir et le rapport à la politique, je n'ai pas le temps d'écouter tout ce que disent les dirigeants de la CGT dans les médias et certains d'entre eux disent parfois des choses qu'ils n'auraient pas dû dire, mais la CGT est composée d'hommes et de femmes aux pensées politiques, philosophiques et religieuses très différentes. Certains considèrent par exemple que le gouvernement fait ce qu'il peut et que les mesures annoncées ne sont pas si mauvaises que cela. Pour ma part, je suis convaincu que nous ne revivons pas ce que nous avons vécu pendant les cinq dernières années sous la présidence de Nicolas Sarkozy mais je crois que nous devons critiquer plus fortement le gouvernement sur les questions sociales. D'ailleurs, la déclaration confédérale du 18 septembre est sans ambiguïté puisqu'elle exige le retour à une retraite à 60 ans, avec un taux de remplacement de 75 %, et des départs anticipés pour les travaux pénibles. Tout le monde n'est pas d'accord avec cela au sein de la CGT mais c'est la règle du débat démocratique. Il n'y a donc pas lieu de polémiquer. La CGT est diverse et variée. Il ne faut donc pas avoir peur du débat et discuter.

Pour en revenir à la mobilisation, il existe un débat sur la façon de la construire, en particulier sur l'utilité de l'unité syndicale, mais il convient là aussi de ne pas se faire de « nœuds au cerveau ». A chaque

fois que les organisations syndicales se mettent d'accord pour mobiliser, il y a plus de monde dans la rue que quand elles défilent séparément. Nous devons donc avoir des débats sur la question unitaire, en sachant que notre Fédération n'est pas une référence en la matière. Chez les cheminots par exemple, presque toutes les mobilisations sont unitaires. Nous devons donc avoir une démarche unitaire mais rien ne nous empêche de proposer des journées d'action spécifiques à la CGT pour faire perdurer la dynamique que nous avons construite.

Nous avons fixé des dates. Il y a toujours eu une multiplication des appels lancés par les fédérations ou dans les groupes et cela n'a rien de gênant. Il faut que ce bouillonnement de luttes se retrouve régulièrement dans des journées interprofessionnelles de mobilisation pour faire pression sur le gouvernement et le patronat. Pour l'instant, nous avons trois rendez-vous prévus et nous devons les préparer. Sur ce point, il me semble que la déclaration était assez claire : « la CGT s'engage dans la construction d'une semaine d'action du 7 au 11 octobre, avec la perspective d'une journée nationale interprofessionnelle ». Nous avons raté cet objectif. Nous devons donc nous demander pourquoi.





Présentation du livre Citroën par ceux qui l'on fait

Claude VEN, président de l'IHS métallurgie

L'IHS de la Fédération de la métallurgie a été créé en 2000 sur une idée de Georges Séguy remontant aux années 80, à savoir la création d'un Institut d'histoire sociale pour la CGT. Son but est de témoigner de la réalité du mouvement social, de notre passé, de sauvegarder des documents, des témoignages et des archives et de conserver tout ce que nous possédons (tracts, documents, affiches, photos, vidéos, enregistrements audio, etc.). L'autre mission de l'IHS est d'analyser ces documents et de les transmettre aux syndicats d'actifs afin qu'ils disposent d'outils issus du passé pour affronter le présent et l'avenir.

L'IHS a des adhérents individuels et collectifs, en particulier des syndicats et des associations issues d'entreprises. Certaines d'entre elles ont d'ailleurs publié des ouvrages, en particulier celles de la Snecma et de Dassault. C'est aussi ce qu'a fait l'association des anciens de Citroën,

en proposant à l'IHS d'écrire un ouvrage de référence sur l'histoire de cette entreprise et de ses grandes productions comme la traction avant, la 2CV ou la DS. Pour ce faire, il était important de donner la parole à ses salariés – actifs et retraités – et de brasser un siècle de l'histoire de cette entreprise.

Il s'agit d'un ouvrage collectif, rédigé par dix-sept auteurs. Ce travail a également représenté un investissement important. Nous avons fait appel à une maison d'édition professionnelle et ce livre est diffusé dans les librairies. C'est un projet important qui nous a permis de travailler différemment puisque pour la première fois, les camarades de Citroën ont mis en place un plan de financement pour assumer cet enjeu financier important. Je tenais donc à les en remercier.

Ce livre est de plain-pied dans la CGT. Thierry Lepaon, le secrétaire général de la Confédération, a ac-

cepté d'en écrire la préface et Philippe Martinez la postface. Nous voulions dire que c'était le premier siècle de l'histoire Citroën, en montrant que ce livre n'en marquait pas la fin mais simplement l'achèvement d'une première étape.

Moi aussi, j'avais des doutes sur ce projet mais en tant que président de l'Institut d'histoire sociale de la métallurgie, je suis très fier que nous en soyons arrivés au bout. J'espère que cela donnera des idées à d'autres.

Pour conclure cette introduction, je rappellerais simplement cette phrase de Louis Aragon que nos camarades de Dassault ont mise en exergue de leur ouvrage : « la parole n'a pas été donnée à l'Homme ; il l'a prise ». C'est ce qu'on fait nos camarades de Citroën et j'espère que d'autres parmi vous prendront la parole et se réapproprient leur histoire.

Allain MALHERBE, IHS métaux

Beaucoup de livres sur l'automobile sont des livres techniques. Celui-ci est un livre humain. C'est aussi un livre collectif et militant : les cinquante membres de l'association des anciens de Citroën ont en effet milité pour l'écrire et pour le financer. Enfin, c'est un livre actuel qui, s'il parle de l'Histoire, lui donne un sens : il fait l'apologie du militantisme syndical, en particulier de la CGT. Au fur et à mesure que nous travaillions sur l'histoire de Citroën, nous avons en effet découvert plusieurs événements marquants.

Dès 1912, les militants CGT de Mors obtinrent la semaine anglaise, avec le samedi après-midi non travaillé, et des délégués d'ateliers.

En 1917, alors que beaucoup de femmes travaillaient dans les usines, elles se mirent en grève et obtinrent des augmentations de salaire et des délégués d'ateliers.

En 1933, il y eut cinq semaines de grève à l'usine du quai de Javel.



Alors qu'il n'y avait que 80 syndiqués de la CGTU sur 5 000 salariés, des comités de grève ouverts à tous furent créés qui occupèrent l'entreprise de manière assez sporadique. Cette stratégie, défendue par Jean-Pierre Timbaud, Ambroise Croizat et Benoît Frachon et mise en œuvre en 1933 porta ses fruits en 1936.

1937 fut l'année des brigades internationales. Certains salariés de Citroën (dont Henri Rol-Tanguy) demandèrent un congé sans solde pour pouvoir s'y engager et soutenir ainsi le peuple espagnol.

Nous avons ensuite retrouvé un cahier de revendications adressé à la direction des usines Citroën en août 1941 par le comité populaire des salariés des usines Citroën. Ceux qui l'ont déposé ont ensuite été licenciés et signalés à la préfecture de police. En 1968, toutes les usines franciliennes de Citroën se mirent en grève et furent occupées. Cette année vit la reconnaissance de la section syndicale de l'entreprise. Face à ce mouvement, la direction créa donc un syndicat maison : la CSL.

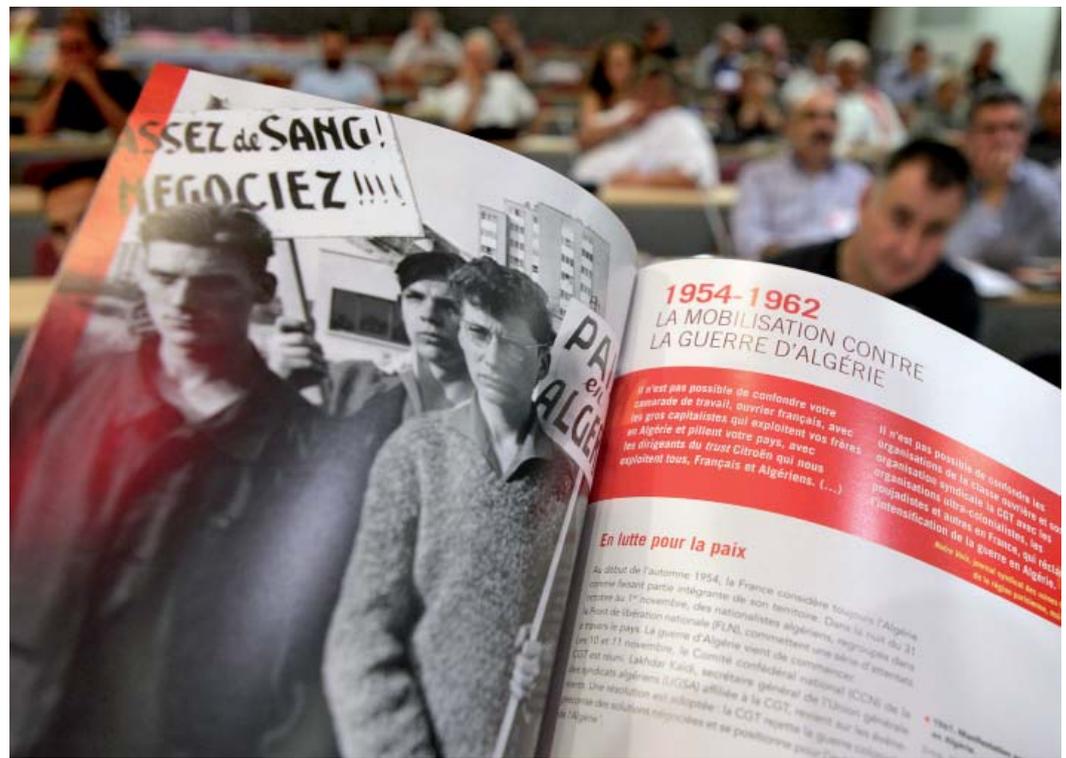
1977 vit l'assassinat de Pierre Maître par des hommes de main du SAC. Ce fut un tournant dans l'histoire de notre syndicat.

Dans notre livre, nous avons aussi tenu à rendre hommage aux avocats des salariés qui luttèrent pour le droit syndical et contre les licenciements comme Henri Ducot, qui fut aussi l'avocat de la Fédération, Jacques Grincenire ou Tiannot Grumbach.

1982 fut l'année de la victoire à Aulnay-sous-Bois, mais il y eut aussi des grèves à Saint-Ouen, Levallois ou Nanterre. Ce fut aussi l'année de la visite d'un ministre communiste, Anicet Le Pors, à l'usine de Rennes, pour la première fois depuis sa création en 1951.

Il y eut un nouveau mouvement en 2009, avec la venue des salariés d'Aulnay à Saint-Ouen.

L'année 2011 fut marquée par l'annonce du plan Varin et la riposte de la CGT avec l'annonce d'un plan B. Enfin, à la fin du livre, nous faisons une présentation de quelques-uns des responsables actuels de la CGT chez Citroën, accompagnée d'une photo d'une salariée d'une usine chinoise qui témoigne bien de la tendance actuelle de PSA à la délocalisation.



Bernard DEVERT, membre du Bureau fédéral

Comment les salariés de Citroën ont-ils vécu l'occupation ? Quel a été le rôle de la direction de Citroën vis-à-vis de l'occupant ?

Roger GAUVRY, IHS métaux

Avant la guerre, nous avons recensé beaucoup de brigadistes qui venaient de Citroën. Après juin 1940, le maréchal Pétain a mis en place le comité d'organisation de l'Automobile qui était totalement encadré par le gouvernement de Vichy et l'occupant allemand. Durant cette période, la direction de Citroën a recherché le compromis sans compromission. Elle s'est alignée sur les exigences formulées par ce comité mais on ne trouve pas trace d'une éventuelle approbation ou désapprobation.

Nous évoquons aussi dans notre livre les frères Heckler, deux jeunes militants communistes de Lunéville qui furent embauchés par Citroën en 1943, puis recrutés par le STO en Sarre. A la première occasion, ils s'évadèrent et rallièrent Tulle où ils furent parmi les 99 personnes pendues le 9 juin 1943.

Bernard AMIOT

Je tiens à rappeler qu'André Citroën est mort en 1935 alors que Louis Renault était toujours vivant pendant la guerre.

Allain MALHERBE

Parmi les résistants gaullistes, on peut citer André Binjen, un beau-

frère d'André Citroën qui avait rejoint le général de Gaulle à Londres, qui revient en France après l'arrestation de Jean-Moulin, qui fut lui-même arrêté puis préféra avaler une pilule de cyanure plutôt que de parler. Il y avait également parmi la famille Citroën des résistants gaullistes. Il faut aussi se rappeler que l'usine du XV^{ème} arrondissement fut bombardée plusieurs fois, en 1940 par les Allemands, puis en 1943 et 1944 par les alliés, et que sa production était assez faible. Cela dit, pendant ce temps, l'usine de Clichy tournait toujours et fabriquait des chenillettes. C'est une période extrêmement intéressante car nous nous sommes toujours demandés pourquoi Citroën n'avait pas été nationalisé, contrairement à Renault.

Il y avait aussi une forte solidarité avec nos autres camarades de l'Union locale du XV^{ème} arrondissement, ainsi qu'avec ceux de Renault-Billancourt. Ces derniers avaient compris qu'en aidant les camarades de Citroën, ils s'aidaient eux-mêmes. Cette solidarité a été réelle pour tout le monde. Sans elle, nous n'aurions jamais pu mener toutes ces luttes.

Philippe MARTINEZ

Merci à tous. J'espère que ces témoignages vous donneront envie de lire ce livre.



40^e congrès Perspectives

Boris PLAZZI, secrétaire fédéral

Les débats d'hier sur l'actualité sociale et économique montrent évidemment une période difficile pour les salariés confrontés aux remises en cause de leurs garanties collectives mais aussi leur volonté de ne pas se laisser faire, de se battre ensemble pour faire reculer les prétentions du patronat, pour améliorer durablement leurs conditions de travail et de vie.

Nous entrons dans la préparation de notre 40^e congrès fédéral qui se réunira du 2 au 6 juin 2014 au Mans. La préparation de ce congrès, l'établissement des documents qui vont être débattus, le mandatement des délégués doivent s'imbriquer dans l'actualité sociale et l'activité syndicale des syndicats jusqu'à la Fédération.

La préparation du congrès fédéral est un moment privilégié et une étape majeure de notre vie démocratique. C'est pour cela que nous souhaitons que les syndiqués CGT donnent leur avis, expriment une opinion sur l'activité mise en œuvre ces 3 dernières années et sur ce qu'ils attendent de la Fédération.



Chaque syndiqué doit être en mesure de participer à la préparation du congrès à partir de son vécu, celui de son entreprise, celui de son syndicat.

Le rôle de la CGT est donc déterminant pour créer les conditions d'une convergence des luttes, une élévation durable du rapport de forces, avec pour cela un développement nécessaire de notre force organisée aussi bien où l'on est déjà présent et dans l'absolu là où on ne l'est pas encore.

Certes, nous sommes très investis dans l'activité syndicale quotidienne, celle qui consiste à répondre aux problématiques concrètes des salariés et des syndiqués pour ne pas laisser un millimètre de terrain au patronat. Mais si nous voulons être plus efficaces, plus précis, mieux coordonnés et encore plus utiles pour les salariés, nous devons nécessairement prendre du temps pour préparer le 40^e congrès fédéral à partir des réalités et du vécu.

Dans ce sens, le congrès, de sa préparation jusqu'à sa tenue, ne doit pas être apprécié comme une pièce rajoutée dans l'activité mais comme un élément déterminant dans le rapport de forces.

Pour que nous ayons tous le même niveau d'informations, permettez moi de vous indiquer que le CEF propose la mise à disposition d'un premier document, sous forme de 4 pages, en direction des syndiqués dans les tous prochains jours, pour lancer la préparation du congrès, donner de la visibilité à nos objectifs revendicatifs et d'organisation mais aussi bien entendu susciter les premiers débats avec les syndiqués à son sujet.

Ce 4 pages est sur votre table.

Justement, les premiers débats avec les syndiqués concernant le contenu du 4 pages permettront de compléter tous ceux que nous avons très régulièrement avec eux.

En effet, comme vous le savez depuis le printemps et plus précisément au lendemain du 50^e congrès de la CGT, la fédération a entrepris d'impulser plus de 1 000 AG et congrès de syndicats.

Pour parvenir à cet objectif, il reste encore à impulser ce type de rencontre avec les syndiqués ici et là mais d'ores et déjà on peut se satisfaire d'avoir réuni 5 000 syndiqués depuis la rentrée, c'est dire combien la nécessité d'échanger et de décider est grande mais aussi que le dispositif fédéral pour impulser cette mise en œuvre nous permet d'y parvenir.

Ces AG ou congrès sont des moments démocratiques importants dans l'organisation syndicale, elles concourent à améliorer notre qualité de vie syndicale et à donner du sens à notre volonté de voir les syndiqués être, auteurs, acteurs et décideurs dans leur organisation syndicale et leur entreprise.

Dans les AG ou congrès, on débat parfois de manière contradictoire mais on recherche toujours le meilleur moyen pour aller de l'avant. Un 1^{er} bilan des AG et congrès est en cours d'élaboration par la vie syndicale et il vous parviendra prochainement.

Le premier 4 pages sera suivi en décembre prochain d'un document d'orientation et de résolutions conformément à nos statuts, plus complets et précis, sur les thèmes que l'on veut voir débattre au congrès.

Ce document d'orientation sera envoyé à tous les syndicats et les syndiqués pour qu'il soit discuté et amendé.

Le rôle de la direction fédérale sera

important et par expérience nécessaire pour dynamiser et impulser les débats.

Tout au long des débats, nous proposons de favoriser des contributions de syndiqués sur des thèmes bien précis mais en rapport bien entendu avec ceux ayant trait au congrès. Notre Courrier fédéral pourra restituer ces contributions pour une appropriation la plus collective possible et prolonger les débats dans les syndicats. Ces contributions pourront être individuelles ou collectives.

Le projet de 4 pages que vous avez entre les mains a pour vocation comme je le disais plus haut de susciter les premiers débats, s'approprier ou se réapproprier ce qu'est la métallurgie au sens large et la CGT.

Vous trouverez, par exemple, la réalité du salariat de la métallurgie, les grands secteurs et filières de la métallurgie ainsi que celles rattachées à notre industrie.

Cette présentation des industries de la métallurgie ainsi que les éléments lapidaires sur les profits réalisés par quelques grands du CAC 40 mettent en évidence le poids économique, industriel et social que représente pour le pays la métallurgie. Même si l'on est en recul d'emplois et des capacités de productions, de recherches et d'ingénierie, notre industrie concourt toujours au développement économique du pays.

Nos forces syndicales, notre représentativité CGT dans l'ensemble des industries de la métallurgie soulignent notre implantation syndicale, son évolution positive depuis plusieurs années grâce à notre démarche, notre opiniâtreté à vouloir élever le rapport de forces avec les salariés mais nous invite également à réfléchir aux potentialités qui s'offrent à nous pour être encore plus nombreux et plus forts pour peser dans la satisfaction des revendications.

Aussi, le CEF souhaite mettre en débat deux grands thèmes qui sont d'actualité bien entendu.

Il s'agit du travail interfédéral sur les questions industrielles et les suites à donner sur les initiatives entre professions.

Le 2^e grand thème porte sur les enjeux de syndicalisation des ICT et

d'un plan de travail à engager dans leur direction.

Sur les suites à donner aux initiatives entre professions, sur le travail interfédéral, il nous faut apprécier ce que nous avons réussi à faire bouger, identifier les problématiques que nous avons rencontrées pour mettre en œuvre la résolution du 39^e congrès fédéral mais aussi celle du 49^e congrès confédéral et pointer quelques questions des perspectives de travail pour gagner en efficacité, des syndicats jusqu'à la fédération :

- Comment notre travail en commun est poursuivi, amplifié pour qu'il soit plus et mieux porté dans les filières et dans les territoires ?

- Comment on sort de l'intoxication libérale qui consiste à culpabiliser les salariés pour leur faire baisser la tête dans le but de protéger les dividendes pour les actionnaires ?

- Comment on replace l'industrie au cœur du développement économique du pays et la réponse aux besoins de la population ?

Concernant la syndicalisation des ICT, comme tout le monde le sait, notre UFICT tiendra son 11^e congrès du 17 au 19 décembre 2013 à Metz et aura bien entendu à traiter cet enjeu dans les débats.

Les revendications des ICT, leur place dans la CGT, notre capacité d'être la CGT de l'ouvrier à l'ingénieur sont autant de questions sur lesquelles nous devons prendre le temps de débattre, de décider de plans d'action et de moyens pour y parvenir.

La réalité professionnelle et sociale des ICT nécessite une approche spécifique permettant de travailler les convergences à partir des constructions revendicatives.

En effet, le salariat dans la métallurgie s'est fortement modifié ces dernières années, en même temps que les formes et l'organisation du travail dont les conséquences poussent à l'individualisation et à la parcellisation des tâches.

Cette situation n'est pas une fatalité, de nombreux ICT n'en veulent pas et comptent sur la CGT pour porter leurs revendications, avec celles de l'ensemble des catégories professionnelles.



Cela nécessite de construire une CGT plus présente chez les ICT et le niveau de représentativité de notre organisation syndicale dans ces catégories doit nous amener à mettre en place des outils coordonnés pour gagner une véritable progression aux élections professionnelles et notamment en assurant la présentation de candidats CGT de manière plus forte dans les 2^e et 3^e collèges.

Enfin, le projet de 4 pages fait référence aux 3 résolutions du 50^e congrès de la CGT.

Ces résolutions sont notre bien commun à toute la CGT, elles sont à mettre en œuvre dans nos organisations et notamment par les prismes professionnels.

Pour ne pas être trop long, les 3 résolutions sont synthétisées.

Le projet de 4 pages n'a pas pour vocation de reprendre l'intégralité des repères revendicatifs de la CGT et de la fédération, notamment notre projet de convention collective nationale ou d'établir un nouveau cahier revendicatif.

Les débats au congrès viendront sans nul doute préciser nos repères et les moyens que l'on se donne pour les mettre en débat avec les salariés afin de construire la revendication et les mobilisations nécessaires.

Le 4 pages est donc bien à prendre comme un premier document, pour amorcer les débats que l'on aura au congrès.

Pour conclure, concernant le document d'orientation et de résolutions, il sera disponible pour les syndicats

à la fin de l'année, son contenu apportera des précisions au 4 pages d'une part et d'autre part sera nourri des discussions que nous avons dans les syndicats.

Pour rédiger le document d'orientation et de résolutions, le CEF mettra en place un collectif de travail composé à la fois par des camarades du CEF mais pas seulement. L'idée est d'avoir un collectif de rédaction hétéroclite, qui tienne compte de la diversité qui constitue notre profession et la fédération.

Depuis quelques congrès maintenant les documents d'orientations et de résolutions sont d'une part précédé d'un 4 ou 6 pages et d'autre part sont plus ramassés et ne sont pas un catalogue revendicatif.

On vous propose de maintenir cette forme de document qui semble-t-il correspond aux demandes des syndiqués.

Le mandatement pour le 40^e congrès

Le comité exécutif fédéral du 5 septembre dernier a validé la conception du mandatement pour le 40^e congrès.

ment porteurs des réflexions, des propositions et décisions des syndicats.

Pour qu'il en soit ainsi, les délégués devront être désignés bien en amont du congrès de manière à favoriser leur participation aux réunions de syndiqués.

La tenue d'assemblées générales de syndicats ainsi que le document préparatoire sont des outils permettant à tous d'aborder de façon offensive la préparation du congrès fédéral.

Les principaux critères retenus sont :

- L'attribution d'un délégué direct pour 30 FNI réglés en 2012 à Co-gétise,
- Des délégués supplémentaires pour 250, 400 et 550 FNI réglés en 2012,
- L'attribution d'un délégué groupé pour 50 FNI réglés au niveau du département,
- La possibilité également de mettre à disposition de la région un mandat issu des délégués groupés.

Cette nouvelle disposition s'inscrit dans la continuité des congrès fédéraux précédents qui prévoyaient un élargissement de la recherche d'un délégué au niveau de la région en cas de défaillance dans le département concerné.

refléter réellement les forces CGT de la métallurgie.

Nous avons donc une responsabilité collective pour parvenir à cet objectif de solde de l'année 2012.

D'autres critères ont été définis par le CEF à partir de la diversité du salariat de la métallurgie :

- Il s'agit de la place des jeunes, des femmes et des ICT ainsi que la diversité des filières des industries de la métallurgie.

Au total, cela représente environ 600 délégués avec la participation du Conseil national, nous pourrions parvenir à un congrès de plus de 1 000 participants ;

Cet objectif ambitieux mais réaliste doit être celui de chacune et chacun d'entre nous.

Enfin, pour finir, concernant la construction de la future direction fédérale, le CEF aura à définir prochainement les critères puis à lancer un appel à candidatures en début d'année 2014.

Notre ambition pour ce 40^e congrès fédéral est de gagner l'engagement de tous les syndicats et syndiqués dans la préparation du congrès, notamment à partir de notre expérience du 39^e congrès pour lequel nous avons réuni plus de 20 000 syndiqués.

Les assemblées générales ou congrès sont des moments privilégiés pour débattre et décider avec les syndiqués des luttes, de l'activité et de l'orientation du syndicat mais aussi d'impulser une grande campagne de syndicalisation pour ensemble atteindre dans un premier temps les 70 000 adhérents.

Voilà ce dont j'étais chargé de vous présenter ce matin, préparons donc notre 40^e congrès fédéral dans les luttes et les victoires collectives.



Le Courier fédéral spécial mandatement vous a été remis et sera envoyé à l'ensemble des bases dans les prochains jours.

Cette construction du mandatement a pour principal objectif que les délégués au congrès soient véritable-

L'exercice 2012 n'est pas encore soldé, il reste à ce jour 5 124 FNI en retard, dont 350 syndicats qui n'ont rien réglé.

Si nous parvenons très rapidement à solder 2012, cela nous permettrait d'obtenir plus de délégués au congrès d'une part et d'autre part de

Isabelle HERAULT,
Extelia Nanterre, USTM 92

Je voudrais revenir sur la proposition d'une journée d'action fédérale. Je pense que la Fédération devrait lancer l'impulsion auprès des syndicats et profiter du Salon des équipementiers de Villepinte pour faire descendre la métallurgie dans la rue. Concernant le mandatement au prochain congrès fédéral, je ne suis toujours pas d'accord. Je vois que le nombre de mandants du département des Hauts-de-Seine régresse mais nous essayerons d'atteindre les objectifs présentés par la Fédération. Par contre, je vois que certains syndicats font de l'impulsion dans notre département et cela me pose problème. Il y aura des mandatements pour le congrès de l'Ufict mais si nous voulons avoir un temps fort sur les ICT lors du congrès fédéral, il faudra aussi que ces camarades y participent.

Pascale MONTEL, YKK Seclin,
USTM 59

Chez nous, nous avons pas mal de mandatements mais il est difficile de trouver des camarades pour participer au congrès de l'Ufict. Il faut donc regarder cette question car nous avons du mal dans nos entreprises à nous implanter dans les 2^e et 3^e collèges. Pour autant, je ne crois pas que nous puissions parler de «spécificités» pour les ICT car les problèmes sont les mêmes pour tous. Gagner cette catégorie, c'est gagner la bataille de la liberté. Quand ils ont un problème, les ICT viennent voir la CGT. Pourtant, nous avons du mal à trouver des candidats pour le deuxième collège. Il faudrait donc que les camarades en charge de cette question viennent chez nous et organisent une réunion pour encourager la participation au congrès.

Sur les questions d'industrie, nous ne sommes pas en retard mais il faudrait aussi qu'elles soient prises en main au niveau confédéral. Cela étant dit, nous devons aussi revenir sur la notion de capitalisme et de combat de classes qui, pour nous, est beaucoup plus violent aujourd'hui qu'hier. Si nous voulons donner du poids à la CGT, nous devons démontrer que nous avons raison sur certaines questions et les mettre au centre de notre activité syndicale.



Concernant l'idée d'une convention collective nationale, cette question fait débat dans le Nord-Pas-de-Calais où nous comptons sept conventions collectives. Il faut voir comment prendre cette question car le patronat est sans doute lui aussi favorable à une convention collective nationale mais «alignée» vers le bas. Il ne faut donc pas dénoncer toutes les conventions collectives actuelles sous peine de remettre en cause nos acquis.

Marie-Laure CORDINI,
STMicroelectronics Crolles

Concernant la journée du 15 octobre, je ne suis pas forcément favorable à l'idée de suivre FO mais il faudrait que nous commencions par nous mettre d'accord sur ce que nous allons faire les 10 et 18 octobre. Personnellement, j'aurais proposé de faire une grande action de déploiement le 10 octobre, avec une forte mobilisation des militants, pour avoir des manifestations départementales le 15 octobre.

Concernant les congrès, la syndicalisation des ICT constitue selon moi un enjeu essentiel. Il est vrai qu'il est plus compliqué pour nos militants ICT de faire le tour des bureaux que pour nos militants ouvriers de faire le tour des ateliers mais il faut quand même le faire.

Pour ce qui concerne les critères pour être délégué, je me félicite que la Fédération ait fixé pour impératif d'avoir 30 % de femmes parmi les participants au congrès. Je rappelle que les violences conjugales représentent la première cause de mortalité des femmes en Europe et qu'il y a dans les entreprises des viols, du harcèlement sexuel et des

écarts salariaux qui entraînent de la souffrance au travail. Il est donc important que des femmes puissent s'exprimer durant le Congrès.

J'ajoute que le collectif femme/mixité organisera ses prochaines assises le 25 février prochain et je vous invite à y participer nombreux.

Vincent LABROUSSE,
Altia La Souterraine, animateur
région Limousin

J'ai trouvé le diaporama de David Meyer intéressant, même s'il était peut-être un peu long. J'ai bien aimé sa démonstration sur les dividendes qui représenteraient 222 euros de plus par salarié et par mois. Nous avons besoin de messages simples comme celui-là. Il ne faut donc pas seulement placer ce diaporama sur le site de la Fédération mais aussi le faire connaître.

Concernant les mobilisations, je pense qu'il sera compliqué d'arriver à mobiliser pour le 10 octobre. Il faudrait commencer par remobiliser nos militants et peut-être distribuer des tracts. Participer à la journée du 15 ne me pose pas de problème à condition que l'on réfléchisse à ce que nous ferons après. Quant à la journée du 18, je ne comprends pas pourquoi elle ne mobilise pas davantage.

Concernant le congrès, nous avons parlé lors de notre dernière assemblée régionale du rôle nos délégués. L'idée de désigner des délégués régionaux me semble bonne et je pense qu'il faut la conserver mais il faut aussi bien définir leur rôle.

Amar LADRAA, secrétaire fédéral
Sur la préparation du 40^{ème} congrès, je pense que nous aurons besoin de prendre du temps lors de nos AG



préparatoires pour faire le bilan de nos activités, à partir de la feuille de route validée par le 39^{ème} congrès, en pointant non seulement nos difficultés mais également nos évolutions. En matière de vie syndicale, j'ai retenu plusieurs éléments qui me paraissent intéressants. Le premier est un événement puisque notre fédération a franchi la barre des 65 000 adhérents, ce qui fait 3 000 adhérents de plus sur la durée du mandat. Dans une période très compliquée pour l'emploi dans notre profession, ce résultat est encourageant et démontre les potentialités et l'intérêt porté par les salariés à la CGT.

Un autre travail a été engagé durant le mandat écoulé sur la qualité de vie syndicale, en particulier sur la tenue des congrès, des AG de syndicats, pour permettre aux syndiqués de s'exprimer et de participer à la vie de notre Fédération et de nos outils professionnels de proximité. On recense beaucoup d'AG et de congrès de syndicats (environ un millier par an) et nous commençons même à en avoir des comptes-rendus, ce qui s'avère très intéressant. Quoi qu'il en soit, ces AG seront très importantes pour la préparation du 40^{ème} congrès.

Autre point positif : la formation syndicale, thème sur lequel nous avons eu des assises très intéressantes. Nous y avons notamment abordé la question de la formation des DSC, pour les aider à aborder les questions de qualité de vie syndicale, d'animation d'un collectif, etc. Une formation est disponible et j'invite tous les DSC présents aujourd'hui à y participer.

Au chapitre des difficultés, nous avons toujours un problème récurrent de règlement. 350 syndicats n'ont à ce jour rien réglé au titre de l'exercice 2012 et les convaincre de le faire nous prend beaucoup de temps et d'énergie que nous ne consacrons pas à des actions de syndicalisation. Nous avons éga-

lement besoin, pour l'animation de nos organisations, que s'y créent des collectifs de vie syndicale et de renforcement.

Au-delà du bilan de notre activité, nous avons aussi besoin de tracer des perspectives. Plusieurs chantiers sont en cours, sur la connaissance et l'état des lieux notamment. Avec l'UFR et l'UFICT, nous travaillons aussi à des initiatives de déploiement en direction de ces catégories. Nous avons encore beaucoup de travail mais aussi et surtout des signes encourageants.

Concernant la société Clestra, elle est en dépôt de bilan depuis janvier 2012 et sa situation financière est très compliquée, avec un passif de 51 millions d'euros pour un chiffre d'affaires de 70 millions d'euros en 2013. Nous avons reçu une offre de reprise qui devrait se concrétiser. La dernière audience devant le tribunal est prévue pour le 14 octobre et nous avons prévu des initiatives d'ici là. L'enseignement que l'on peut tirer de cette lutte, c'est que c'est dans les moments difficiles que l'on peut mesurer l'importance de la mobilisation des salariés car sans ce rapport de forces, nous aurions été liquidés depuis longtemps. J'ajoute que malgré cette situation difficile, nous avons quand même réussi à obtenir en 2013 une augmentation générale de 80 euros. Tout cela montre que le rapport de forces paye et que la syndicalisation est incontournable pour peser sur ce rapport de forces.

Jean-Marie SCHAPMAN, secrétaire général de l'UFR

Quatre organisations confédérales (CGT, FO, FSU et SUD) de retraités ont décidé de mener une action unitaire le 8 octobre prochain. Ils sont en effet touchés par les dernières mesures gouvernementales qui ne feront qu'aggraver la situation. Ce qui les touche le plus est la question du pouvoir d'achat puisque l'accord du 13 mars sur les retraites complémentaires a conduit à désindexer ces dernières. De nouvelles mesures se précisent dans la Loi qui touchent au calendrier de revalorisation des retraites et à la fiscalisation des retraités ayant eu trois enfants ou plus. Cette accumulation ne fait qu'aggraver la baisse de leur niveau de vie. Que peuvent faire les retraités pour modifier cette Loi ? Les quatre organisations ont défini les bases d'un accord commun et lanceront le 8 octobre des initiatives à destination des Parlementaires, dans les villes et devant les préfetures. Nous participerons bien sûr aussi à

des actions avec les actifs mais que les retraités mènent une action spécifique sur un sujet qui les concerne eux seuls est important. Nous le ferons en mettant en avant nos exigences, sans oublier les convergences (défense du droit à une retraite solidaire, âge du départ en retraite, financement du système, etc.).

Concernant la préparation du prochain congrès, qui constitue un élément important de la vie de notre fédération, la question pour nous est de savoir comment les retraités y participeront ? Ils n'y viendront pas simplement pour donner leur avis sur les retraités mais sur la vie de la Fédération. A Reims, ce sont quatre mille syndiqués qui ont participé aux débats. Il faut donc que les retraités trouvent dans le document préparatoire des raisons de participer aux débats du prochain congrès. Sur ce point, le mot d'ordre «développer l'industrie et conquérir des droits nouveaux» nous convient, mais il faudrait que l'on situe bien la place des retraités dans la vie fédérale. La question de l'emploi intéresse en effet les retraités.

Stéphane GAUGET, Deshors Brive **La Gaillarde, USTM 19**

Je voudrais revenir sur la journée du 10, que je découvre aujourd'hui. Il me paraît difficile d'y participer et une journée de déploiement me semblerait peut-être plus adaptée. Par ailleurs, une proposition a été faite pour le 18 octobre. Pourquoi ne pas en profiter pour en faire un temps fort de toute la métallurgie et pas seulement des salariés des équipementiers ?

Je voudrais ensuite revenir sur le slogan du 40^{ème} congrès : «développer l'industrie et conquérir de nouveaux droits sociaux». Pourquoi se contenter de conquérir « des droits nouveaux » ? Pourquoi ne pas simplement écrire « conquérir » ?

Autre problème, les délégués groupés. Dans le Limousin, nous avons voulu faire en sorte que chaque salarié ne soit pas isolé. Nous avons donc créé des syndicats des métaux. Celui de mon département compte 77 adhérents mais ne compte qu'un délégué pour plus de vingt entreprises. Il y a aussi des syndicats, comme celui des fonderies d'Ussel, qui ne peuvent pas envoyer de délégué – direct ou groupé – au Congrès. Cela pose problème et mériterait d'être regardé car je suis sûr que cette situation concerne beaucoup de régions.

Gérald VEIRIER,
retraité Thalès Toulouse

Comment prendre en compte les enjeux du syndicalisme retraité dans la préparation du congrès fédéral ? Il me semble que ce n'est pas une question de date mais qu'il faut y travailler dans un processus et au quotidien. Je me souviens que le mouvement de 2010 s'est construit à partir de temps forts. Il me semble que nous sommes un peu dans la même situation et que nous devons travailler sur nos revendications entre deux temps forts.

Je partage par ailleurs les idées exprimées dans le quatre-pages sur les aspects revendicatifs. Nous devons voir comment nous pouvons travailler, à travers les conventions collectives régionales et la convention collective nationale, sur les revendications des retraités, qu'elles soient spécifiques ou convergentes. Il y a aussi des enjeux régionaux et je partage tout à fait l'idée qu'il faut travailler au niveau des filières et des territoires. Malheureusement, en Midi-Pyrénées, nous sommes un peu en recul sur ce travail commun, notamment au sein des comités régionaux. Nous devons donc y travailler. Troisième aspect : on attend 30 000 départs en retraite, soit 25 % des effectifs de la métallurgie, dans les deux années à venir. La question est de savoir comment s'adresser à ces futurs retraités et je crois que le module de continuité syndicale, de la Fédération et de l'UFR, mis à la disposition offre un moyen d'y travailler concrètement. Les USTM et les animations régionales commencent à prendre des initiatives, pour voir comment nous pouvons travailler ensemble concrètement sur ce sujet. En tout cas, l'UFR s'est fixé pour objectif d'atteindre les 10 000 adhérents d'ici au prochain congrès fédéral.

Enfin, concernant les mandats, nous avons commencé à réfléchir à ce qui nous est proposé, pour avoir parmi nos délégués un tiers de femmes, avec une moitié de membres du Conseil national et une moitié de délégués ayant participé au dernier congrès de l'UFR.

Dernière question : comment peut-on intégrer l'UFR aux collectifs chargés de préparer ce congrès ?

Marc BASTIDE, animateur région Languedoc Roussillon

Hier, Philippe Martinez a donné un certain nombre d'éléments sur les journées des 10 et 15 octobre et sur la perspective d'une journée d'action

fédérale. Il me semble que la journée du 10 nous offrira la possibilité d'engager avec les syndiqués et les salariés un débat autour de questions telles que l'emploi, la pénibilité ou les NAO.

Cette journée du 10 octobre peut-elle être un marchepied pour celle du 15 ? L'idée d'une action fédérale a aussi été avancée et cela me semble être un élément important. Si je fais le lien entre ce que nous avons besoin de développer et le quatre-pages intitulé «Développer l'industrie et conquérir de droits nouveaux», je ne suis pas sûr que l'industrie ait la même connotation dans les autres fédérations que la nôtre. Nous jouons depuis plusieurs années le rôle d'aiguillon en faveur du maintien et du développement de l'industrie, en considérant qu'il n'y a pas, d'un côté, la nouvelle Métallurgie et, de l'autre, l'ancienne Métallurgie.

Malheureusement, nous avons du mal à faire reculer le patronat, en particulier sur la question de la pénibilité. Je crois donc que nous avons besoin de réfléchir à une action spécifique à la Métallurgie, d'autant plus que nous pourrions nous appuyer sur les 650 actions et arrêts dénombrés dans la métallurgie, le 10 octobre dernier.

Concernant le prochain congrès, je pense que nous devons continuer à travailler sur la notion de développement de l'industrie et, surtout, à être offensifs car nous avons besoin de droits nouveaux.

Concernant les mandats, je pense que nous avons besoin de continuer à faire ce que nous avons fait pour les derniers congrès, à savoir prendre le temps de débattre de la désignation des délégués. Cela fait partie de nos orientations et a donné des résultats. Se tourner vers les syndicats et travailler avec eux nous a permis d'avoir des congrès de haut niveau et cela s'est ressenti dans toutes les fédérations. Continuer à aller dans ce sens, c'est donner une nouvelle dimension au 40^{ème} congrès fédéral.

Dernier point : je faisais partie de ceux qui avaient mal compris la logique des délégués régionaux mais on m'a expliqué que cela reviendrait à officialiser ce que nous faisons auparavant. Je comprends donc mieux la proposition qui nous est faite.

Bernard GRAND, Renault Trucks Vénissieux, animateur région Rhône Alpes

Le diaporama d'hier est intéressant. C'est un outil supplémentaire dont il

faudra se servir dans les territoires et qu'il faudra faire connaître aux syndicats.

Concernant la préparation du congrès, nous nous améliorons constamment, nous avons par exemple banni les «bêtes à congrès», et nous devons continuer sur cette lancée. Nous devons notamment nous améliorer sur le mandatement pour que chaque délégué soit vraiment porteur de la réflexion collective des syndicats qu'il représentera. Quant à la proposition de délégués régionaux, faisons attention à ce qu'elle n'entraîne pas un retour en arrière et ne soit pas une solution de facilité pour trouver des délégués.

Comme l'a dit Jean-Marie Schapman, les retraités veulent s'intéresser à la vie fédérale. A l'inverse, la Fédération doit s'intéresser à la vie de nos structures spécifiques. Or, dans mon syndicat, nous avons un problème avec ces structures, comme le montre la faiblesse de notre activité à destination des ICT. Mais comme la syndicalisation de ces catégories est un enjeu considérable – elle sera d'ailleurs à l'ordre du jour du congrès fédéral – il ne faut pas que nous en restions là. Le congrès fédéral sera de meilleure tenue si celui de l'Ufict est réussi, ce qui suppose que sa préparation se déroule mieux qu'actuellement.

Je crois enfin qu'il faut dépasser les slogans qui s'adressent spécifiquement aux jeunes, aux femmes ou aux ICT. Ce n'est pas la première fois que nous mettrons l'accent sur ces populations et ce n'est pas uniquement lors de notre congrès que nous devons nous intéresser à elles.

Jean-Pierre MERY,
Frauenthal Douai

Il risque effectivement d'être très difficile de remobiliser pour le 10 octobre. Pour la journée du 10 septembre, nous avons en effet commencé à y travailler en juillet. Le délai est donc court mais il y aura quand même des actions, notamment dans





le Douais où nous allons tracter et organiser des mini-meetings devant les lycées. Nous allons également continuer à préparer la journée d'action du 15 octobre.

Concernant l'organisation d'une journée d'action fédérale, cela me semble être une très bonne idée mais je pense qu'il faut la prévoir à une échéance plus lointaine que le 18 octobre pour que nous puissions la préparer sur la base des revendications de la CGT : conditions de travail, salaires, retraite, souffrance au travail. Et pour que nos militants n'aient pas seulement l'impression de se «promener» dans la rue, je pense que nous pourrions organiser quatre ou huit heures de débrayage, avec des meetings dans les entreprises avant de sortir dans la rue.

Concernant les retraités, l'échec de la stratégie de lutte de la Confédération n'est plus à démontrer. L'ensemble des bases en a ras-le-bol que nous soyons autant divisés au sein de la CGT. Il faut que la Confédération en prenne conscience et qu'elle construise elle-même le rapport de forces qu'elle nous demande de construire au quotidien. Nous avons besoin d'une Confédération forte et réactive sous peine de continuer à subir la dégradation de nos acquis sociaux. Il faut une véritable prise de conscience car beaucoup de salariés s'interrogent. Ce qui est sûr, c'est que la journée d'action fédérale serait une bonne chose pour démontrer que la Métallurgie reste une unité syndicale forte et revendicative au sein de la CGT.

J'ajouterais pour conclure que, pour ce qui concerne la syndicalisation des ICT, nous avons besoin de travailler tous ensemble et d'échanger entre nous des idées nouvelles.

Jean Philippe QUINVEROS,
Otis Le Mans

Notre syndicat ne bénéficiera pas de délégué direct au 40^e congrès bien

qu'il compte 130 syndiqués. Bien que situé à Courbevoie, il n'apparaît pas dans les fichiers des Hauts-de-Seine qui, malgré notre travail de recensement, ne sont toujours pas à jour. Nous souhaiterions pourtant que nos camarades soient représentés lors du 40^e congrès.

Je rappelle par ailleurs que la branche ascenseurs compte environ 12 000 salariés sur le territoire français. Je souhaiterais donc connaître le secteur d'activité auquel elle est rattachée.

Alain MANARA, Aéroli St Nazaire, USTM 44

Dans notre département, nous souhaiterions que soit évoqué, durant le prochain congrès, le thème de l'utilisation abusive de l'intérim. Voici quelques mois, le syndicat Airbus de Nantes a mené, avec l'Inspection du travail, une action qui a abouti à la requalification de cent contrats d'intérim. Suite à cette action, nous nous sommes penchés sur ce problème et avons constaté qu'il y avait des intérimaires à temps complet dans pratiquement toutes les entreprises de notre département. J'aimerais donc qu'un temps soit consacré à ce thème pendant notre prochain congrès.

Jacques BAUQUIER,
animateur régional Franche-Comté

Le congrès est toujours un moment important de la vie démocratique d'une organisation. Il faut donc le préparer mais nous savons que faire lire des documents d'orientation est un exercice difficile. Le travail par fiche me semble donc être une bonne chose car cela allège la lecture et les thèmes qui nous ont été présentés dans le quatre-pages me conviennent.

Le congrès sera un moment fort pour travailler à la qualité de vie syndicale dans nos syndicats, pour les renforcer et pour passer à l'offensive, notamment sur la question des salaires, sachant que les NAO commenceront prochainement. Je me demande d'ailleurs s'il ne faudrait pas profiter de la préparation du congrès pour dessiner la perspective d'une journée d'action sur la question des salaires fin 2013 ou début 2014.

Concernant les journées d'actions à venir, nous sommes confrontés à des difficultés, à commencer par celle du 10 octobre, que nous n'aurons que trois jours pour préparer. Pour les autres, la meilleure méthode est sans doute de se consulter avec les territoires pour choisir la date la

plus appropriée à chaque région. L'essentiel dans tout cela, ce sont les revendications qui seront ensuite définies avec les salariés puis portées dans chaque entreprise.

Michel PERRAUD, USTM Hérault

Concernant les difficultés rencontrées dans la planification des journées d'action et autres actions fédérales et confédérales, je rappelle que la structure de la CGT est fédérale et territoriale et que chacune de ses organisations a son autonomie. Cette structure n'est sans doute pas si mauvaise puisque toutes les organisations syndicales qui se sont constituées après la CGT l'ont reprise.

Elle a l'avantage de permettre à chaque branche et chaque territoire d'établir ses plans d'intervention de façon autonome et je pense qu'il ne faut pas y revenir. Je crois en revanche qu'il manque une articulation entre toutes ces organisations confédérées et que la préparation du 50^{ème} congrès confédéral a créé un certain trouble entre les fédérations et les UD au niveau du Comité exécutif confédéral et du Comité confédéral national.

Concernant la convention collective nationale, elle me semble absolument indispensable, notamment pour les départements qui disposent d'une convention collective territoriale complètement nulle. Il me paraît donc important nécessaire de créer un rapport de forces au niveau national pour obtenir une convention collective qui apporte des avantages concrets à l'ensemble des salariés, ce qui ne veut pas forcément dire que les acquis obtenus dans certains départements devront être abandonnés. Je rappelle en effet qu'il reste possible de signer des accords collectifs au niveau départemental.

Concernant le mandatement, le syndicat CGT des métaux de Montpellier que je représente est un syndicat inter-entreprises. La section syndicale d'IBM, qui représente 25 % de ses adhérents, est essentiellement composée de techniciens et cadres mais nous n'avons pas jugé utile de créer un syndicat UFICT pour cette population car les positions exprimées par notre syndicat sont collectives et recouvrent les préoccupations de l'ensemble du personnel. Pour le congrès de l'UFICT, nous devrions avoir droit à dix délégués mais il n'a matériellement pas été possible de tous les désigner. Mais puisque le mandatement n'est pas terminé, nous allons réessayer.

Enfin, pour ce qui concerne le congrès fédéral, environ 15 % des adhérents de notre syndicat font partie de la section retraités et sont partie prenante de son activité. Nous sommes donc d'accord pour dire qu'il faut donner la priorité aux jeunes et aux femmes mais si l'on veut que notre délégation reflète vraiment notre syndicat, on ne peut pas refuser qu'il désigne aussi des délégués retraités pour le représenter au Congrès.

Bernard DEVERT,
membre du Bureau fédéral

Nous devons nous servir de la journée du 10 octobre pour réamorcer et élargir le mouvement. Or je trouve que nous parlons trop de dates et pas assez de ce processus. La vraie question que nous devons nous poser est de savoir comment nous permettrons à nos militants et à nos syndicats de se tourner vers le calendrier revendicatif par rapport à ce que vivent les salariés toutes catégories confondues (salaires, emploi, liberté syndicale, pérennité des sites), puis d'interpeller le patronat sur ces questions.

Je pense que notre fédération a aussi la responsabilité de dessiner des perspectives pour les salariés de la Métallurgie. Nous sommes en effet confrontés actuellement à une précarisation de l'emploi et à une remise en cause des salaires. Nous avons donc besoin de conventions collectives de haut niveau et je pense que nous devrions mener une vraie campagne sur ce thème.

Pour ce qui concerne la préparation du congrès, nous voulons qu'il soit porteur des propositions de la CGT et ne se contente pas de dresser un constat. Or, il me semble que le quatre-pages qui nous a été proposé n'accorde pas suffisamment de place aux aspects revendicatifs, sur des thèmes tels que les conventions collectives régionales, le temps de travail, les salaires, l'organisation du travail, etc. Il faut donc que nous soyons plus exigeants dans ce quatre-pages car c'est lui qui donnera le ton de la préparation du congrès.

Je précise enfin que le taux de 30 % de femmes parmi les participants au prochain congrès n'est pas un souhait mais un objectif politique fixé par le Conseil exécutif fédéral. Nous devons donc tous nous engager dans ce sens même s'il est vrai que les femmes sont peu nombreuses parmi les syndiqués de la Métallurgie de certains départements.

Thomas BAUDOUIN,
PSA Dompierre sur Besbre

Le 25 septembre a eu lieu pour la première fois une mobilisation au sein du groupe PSA pour protester contre l'accord de compétitivité. Nous en avons organisé une nouvelle hier et 2 300 salariés y ont participé, comme la semaine dernière, parfois dans des entreprises qui n'avaient jamais connu de débrayage dans leur histoire comme à la fonderie de Sept Fons. Certes, notre coordination n'est pas encore parfaite mais nous y travaillons car la direction de PSA a peur d'un embrasement dans ses usines. Elle a aussi eu un effet en termes de syndicalisation puisque nous avons recensé une centaine de syndiqués supplémentaires.

Concernant le 40^{ème} congrès, dans mon département, nous avons eu déjà eu des difficultés à trouver un délégué pour le congrès confédéral. A l'heure actuelle, nous sommes donc en train de nous demander comment se passeront les choses pour le prochain congrès fédéral car nous avons peu de volontaires.

Enfin, nous craignons de rencontrer des difficultés pour rassembler le 10 octobre prochain. Nous pensons qu'il aurait fallu fixer une date avant la journée du 10 septembre pour pouvoir y travailler correctement car avec seulement six journées pour préparer la journée du 10 octobre, il risque d'être difficile de faire descendre du monde dans les rues. J'ajoute que si nous n'avons rien contre l'unité syndicale, il ne faut pas oublier que la CGT reste le premier syndicat de France et qu'elle a déjà montré qu'elle était capable de faire des choses seules, comme elle l'a fait le 9 octobre 2012.

Eric ROBILLOT,
EADS France Suresnes

Lors de la dernière AG des syndicats d'EADS, nous avons parlé du développement de la CGT au sein de la Métallurgie. Nous avons notamment évoqué la formation économique, sociale et syndicale, domaine dans lequel il reste des droits à acquérir puisqu'à l'heure actuelle, seuls 80 euros y sont consacrés par tranche de 1 million d'euros de masse salariale. J'ajoute que si seuls 4,5 % des salariés de la Métallurgie sont syndiqués à la CGT, nous enregistrons 31% des voix aux élections professionnelles. Autrement dit, chaque syndiqué ramène déjà entre 1,5 et 4 voix à la CGT et la formation économique, sociale et syndicale peut

nous aider à améliorer encore ce ratio. Elle peut aussi nous aider à nous implanter dans les entreprises ou parmi les catégories dans lesquelles nous ne sommes pas présents aujourd'hui, en particulier les administratifs et les ICT. Elle peut enfin nous aider à remplir nos listes avec des syndiqués qui ont choisi d'élever leur niveau de qualification par le biais de la formation ou de la validation des acquis de l'expérience syndicale. Pour trouver de nouveaux syndiqués, il faut aussi avoir une vie syndicale démocratique et participative. Quant les syndiqués sont impliqués dans la vie de leur syndicat, cela leur donne, en effet, envie d'y participer. Cela permet aussi à nos syndiqués de tenir un discours économique alternatif et crédible dans leur entreprise et d'attirer ainsi des salariés.



Un autre sujet dont il me paraît important de débattre est le droit au savoir économique, pour que les syndicats disposent de vraies informations et pas seulement de celles que veut bien leur accorder leur direction. Le pouvoir économique est également une question très importante car nous voulons changer les choses et impliquer les salariés. Il faut donc que nous ayons les moyens de bloquer les accaparements financiers lorsqu'ils s'avèrent néfastes à une entreprise. Il faut proposer des stratégies de gestion alternatives et plus durables. Il faut enfin que nous puissions intervenir dans les choix d'organisation de l'entreprise.

Enfin, concernant les ingénieurs cadres et techniciens, certains semblent choqués lorsqu'on dit que ces salariés ont des spécificités, mais c'est oublier que les ouvriers ont eux aussi leurs spécificités.

Alain DERVIEUX, Thales Limours

Je rappelle que l'Ufict vous propose plusieurs outils pour vous aider à aller vers les ingénieurs, cadres et

techniciens. On peut par exemple citer Le Courrier de l'Ufict, qui propose des dossiers détaillés sur différentes thématiques, ou La Lettre de l'Ufict, qui peut être diffusée en l'état aux salariés. L'Ufict propose également des formations de niveau 1 à Courcelles et en Province spécifiquement consacrées aux problématiques des ingénieurs, cadres et techniciens, ainsi qu'un module de deux ou trois jours que nous pouvons organiser chez les syndicats qui en font la demande. En résumé, tous ceux qui souhaitent se renforcer parmi les ICT peuvent contacter l'UFICT. Nous pourrions venir chez vous pour vous aider.

Christine FAGE, Anovo Brive

En Limousin, nous n'avons pas trop de problèmes pour trouver des délégués au prochain congrès. Malheureusement, mon syndicat des métaux, qui s'est bien renforcé en 2012 et 2013, n'aura qu'un seul délégué. Or pour l'avoir expérimenté moi-même, je trouve que la participation à un congrès donne vraiment envie de s'investir. Je sais qu'il y aura beaucoup de mandatés mais je trouve dommage de ne pas avoir un délégué de plus.

Concernant le délégué groupé, je ne sais pas quel mandat il portera. Je me demande également comment vous avez calculé votre proposition en faveur de la diversité. Notre région n'aura en effet que huit délégués mais il nous est demandé de désigner trois femmes, trois jeunes et trois ICT. Même si je sais que certains délégués peuvent être à la fois femme, jeune et ingénieur, cadre ou technicien, il faudra quand même

que vous m'expliquiez votre mode de calcul.

Concernant enfin la journée du 10 octobre, il risque d'être compliqué de mobiliser, d'autant plus que l'UL et l'UD ont commencé à lancer des appels pour celle du 15 octobre. Nous avons donc décidé d'organiser une conférence de presse à l'issue de la réunion de la CPREFP afin de rappeler nos propositions en matière d'emploi, de formation professionnelle, etc. Par la suite, nous proposerons aux délégués syndicaux de notre région de faire une conférence de presse par semaine et par entreprise pour expliquer la situation de celle-ci et présenter les propositions de son syndicat.

Boris PLAZZI, membre du secrétariat fédéral

Concernant le quatre-pages préparatoire au 40^{ème} congrès, il ne s'agit encore que d'un projet sur lequel nous avons souhaité recueillir votre avis. Nous prendrons donc en compte les propositions de modifications suggérées par certains d'entre vous mais j'attire votre attention sur le fait que ce document ne comptera que quatre pages, mais il sera complété ensuite par le document d'orientation et de résolutions.

Concernant la préparation de ce congrès, plus il y aura d'assemblées générales, de réunions de syndicats et de départements, et plus le mandatement reflétera la composition de notre fédération. Nous avons donc intérêt à impulser ces réunions et AG et le futur quatre-pages me semble être l'outil le mieux adapté à cela.

Parmi les critères retenus pour construire le mandatement, nous visons effectivement une forte participation des femmes, des jeunes et des ICT. C'est un impératif. Plus les femmes, les jeunes et les ICT seront nombreux à notre congrès et plus nos débats refléteront la diversité du salariat.

Trois temps forts nous attendent maintenant : les Assises de la jeunesse le 6 février prochain, les Assises des femmes le 25 février et le congrès de l'Ufict du 17 au 19 décembre. Ce sont autant d'initiatives qui prépareront et contribueront à la réussite du 40^{ème} congrès.

Concernant le délégué régional, il permettra d'officialiser une situation qui existait déjà. En outre, il nous a semblé important de prendre en compte l'activité en région, notamment le fait que des syndicats participent à l'activité régionale de la Métallurgie. Ils doivent donc pouvoir

se retrouver dans le congrès de la Fédération. Notre activité dans les territoires évolue ; il faut la prendre en compte et la valoriser.

Avant-dernier élément : nous misons sur la jeunesse. Nous proposons donc qu'il y ait dans chaque délégation un jeune de moins de 25 ans qui ne sera pas comptabilisé parmi les délégués.

J'attire également votre attention sur le fait que si tous les zéro réglés sont réglés d'ici lundi prochain, nous aurons trente mandats supplémentaires au congrès.

Ce que l'on peut retenir en conclusion de nos débats, c'est la multitude des journées d'actions, qu'elles soient professionnelles, territoriales, par filière ou interprofessionnelles, et je pense qu'il faut s'en féliciter dans la situation actuelle. La journée d'action du 10 octobre doit bien être vue comme un élément susceptible d'élever le rapport de forces, de faire converger les luttes et de mobiliser les salariés. Si cette journée a été organisée, c'est parce que la CGT a considéré, à l'issue de la journée du 10 septembre, qu'il fallait continuer à mobiliser. C'est pour cela que nous avons proposé une semaine d'initiatives revendicatives entre le 7 et le 11 octobre, avec un temps fort le 10 octobre. Et comme certaines fédérations ont appelé à la mobilisation cette même semaine, cela concourra au foisonnement des luttes dans l'ensemble des professions.

Il y aura donc des initiatives de différentes sortes et sur différents thèmes le 8, le 10, le 15 et le 18 octobre. Elles devront contribuer à la construction d'un grand mouvement d'ensemble interprofessionnel et unitaire. Nous sommes engagés dans un rapport de forces et nous avons raison de penser tout de suite à l'après 15 octobre car quelle que soit la décision du gouvernement sur la réforme des retraites, il nous faudra toujours proposer des actions au niveau national pour faire converger les luttes. Nous vous proposons donc de nous fixer pour objectif d'organiser un grand temps fort dans la Métallurgie et de donner mandat au Comité exécutif fédéral pour qu'il poursuive la réflexion sur ce sujet et impulse un processus revendicatif sur la base de notre triptyque emploi/salaires/conditions de travail/protection sociale.



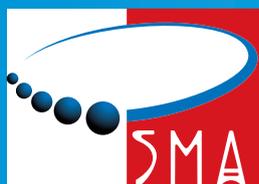
SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS

*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

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
ACTION SOCIALE