

Document d'orientation et d'engagements



Septembre 2014

Edito



• Aux syndiqués et syndicats CGT de la métallurgie

Le futur nous appartient

Vous avez entre les mains le document d'orientation et d'engagements adopté très majoritairement au 40^{ème} congrès de la FTM-CGT.

En effet, les congressistes ont voté à 93% le document d'orientation et d'engagements, à 94% le bilan d'activité, à 95,5% le bilan financier et à 98% la nouvelle direction fédérale. Ces résultats sont le fruit de l'engagement de tous les syndiqués CGT de la métallurgie.

Le document d'orientation et d'engagements qui sont au nombre de 5, vise à conquérir de nouvelles garanties collectives de haut niveau pour une industrie de progrès.

Nous avons collectivement fait le choix que ce document du 40^{ème} congrès, ne soit pas un catalogue revendicatif, mais d'engagements forts à porter dans la prochaine période, des syndicats à la Fédération. Les repères revendicatifs de la CGT et les résolutions du 50^{ème} congrès confédéral sont naturellement les nôtres dans la métallurgie, nous devons tout mettre en œuvre pour les faire vivre et les appliquer dans notre activité syndicale.

Les amendements ainsi que les débats avant et pendant le 40^{ème} congrès avec les nombreux syndiqués qui ont été réunis ont permis véritablement d'enrichir le document d'orientation.

L'engagement des syndiqués CGT de la métallurgie a été à nouveau remarquable.

Le changement est urgent

Notre 40^e congrès s'ouvrira le 2 juin prochain au Mans, dans un contexte social et économique particulièrement lourd. Il se tiendra un peu plus d'un an après le 50^e congrès de la CGT qui a défini des orientations et des résolutions que nous faisons nôtres dans notre profession.

Nous sommes plongés au cœur d'une crise dont la seule origine est un système capitaliste spéculatif et improductif, qui s'oppose aux besoins des salariés et des entreprises. Cette crise est un outil du capitalisme, destiné à exercer une pression sans relâche sur les salariés pour geler les salaires, dégrader les conditions de travail et, au final, saboter l'outil de travail.

Le changement de gouvernement, s'il a pu susciter de l'espoir chez des millions de salariés, n'a rien apporté. Des centaines de milliards d'argent public continuent d'être attribuées aux entreprises sans aucune contrepartie, ni sur les salaires, ni sur les emplois.

Le transfert du financement de la protection sociale, en particulier celui de la branche famille vers l'impôt comme la TVA, fragilise le système de la Sécurité Sociale.

L'issue à cette crise systémique naîtra de la force organisée des salariés et de leur volonté d'obtenir la satisfaction de leurs revendications. Seul le rapport de forces pèsera et nous fera gagner avec les salariés. C'est un moyen de contraindre les gouvernements de mettre en œuvre d'autres mesures économiques, politiques et sociales, attendues et demandées par les salariés.

Mobiliser pour gagner

C'est là toute la responsabilité de la CGT : la mobilisation démocratique des salariés, pour obtenir enfin une répartition des richesses juste, qui privilégie l'emploi, les salaires, notre protection sociale et l'investissement des profits dans l'outil industriel.

La conférence sociale gouvernementale de 2012, dont les salariés étaient en droit d'attendre tout autre chose, aura finalement accouché de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) le 11/01/2013. Ce condensé de régressions sociales subies par les salariés depuis des années, a été approuvé par d'autres organisations syndicales. Il est décliné dans les entreprises, sous le nom d'accord compétitivité. La CGT continue de le combattre dans les entreprises.

Comme à REVIMA, en Normandie, où les salariés ont mené la lutte et ont refusé l'accord que la direction tentait d'imposer ou encore à la SAM, dans l'Aveyron où la démarche d'information et de consultation des salariés menée par la CGT a fait reculer la direction.

Les mobilisations de 2013, pour défendre notre système de retraite, et au-delà, pour les salaires, ont témoigné du refus des salariés face à ces réformes injustes. Mais elles ont également pointé les difficultés que nous rencontrons pour élargir le mouvement, pour mobiliser durablement les salariés et organiser la lutte avec eux.

Nous avons pourtant les moyens de faire reculer le patronat.

Notre qualité de vie syndicale, dans nos structures, est la clef pour que les syndiqués soient totalement impliqués dans la construction des propositions revendicatives de la CGT, et dans la décision de mener des luttes sous différentes formes.

Nous avons les outils : la formation syndicale est un élément essentiel dans l'amélioration de notre qualité de vie syndicale, pour construire le rapport de forces dont nous avons besoin.

Nous avons les moyens et le potentiel

La constante progression du nombre de nos adhérents démontre l'intérêt des salariés pour notre organisation. Les calculs de représentativité, suite à la loi de 2008, démontrent que la CGT, avec 26,77% des suffrages, est la première organisation du pays, y compris dans les Très Petites Entreprises (TPE).

La FTM-CGT n'est pas en reste. Dans le champ de la métallurgie, nous réalisons 31,27%, dans les services de l'automobile 27,02%, dans le machinisme agricole 26,14%, dans la bijouterie-joaillerie 43,92% et dans l'aérotechnique (le froid) 22,43%. Ce sont plus de 250 000 salariés qui ont voté pour nous, pour 65 000 syndiqués. Une formidable marge de progression s'offre à nous !

Dans le champ des ingénieurs et cadres, la FTM recueille 8,69%. Nous devons travailler sur la syndicalisation dans ces catégories, pour porter plus haut et plus fort leurs revendications et gagner des avancées avec l'ensemble des salariés.

Les difficultés dans le processus des élections dans les TPE sont la preuve de la volonté patronale de maintenir ces salariés loin du syndicat. 725 000 salariés de la métallurgie travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés. Nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une situation où les salariés sont bien souvent seuls face aux patrons.

Nous avons les moyens, nous avons le potentiel, et nous avons l'énergie et la volonté pour avancer ensemble ! Nul doute que les débats de notre 40^e congrès insuffleront les idées nouvelles dont nous avons besoin et renforceront notre détermination à gagner des droits nouveaux partout où les salariés décideront de mener la lutte avec la CGT.

Contre les discriminations de toutes sortes

La responsabilité du patronat vis-à-vis des discriminations est édulcorée par le renvoi de responsabilité sur les organisations politiques et plus particulièrement l'extrême droite.

Certes l'extrême droite et d'autres organisations politiques portent la responsabilité d'exploiter le mal être des salariés pour les dresser les uns contre les autres, mais dans les entreprises, le patronat est le premier responsable des discriminations commises.

Plus de 20% des effectifs de la métallurgie sont des femmes. Celles-ci perçoivent des salaires inférieurs de 27%, en moyenne, à ceux des hommes à qualification équivalente. En 10 ans, les maladies professionnelles reconnues, ont augmenté de 179,5 % chez les femmes et de 91,9 % chez les hommes. En 2010, les maladies professionnelles des femmes dépassaient celles des hommes. Les syndicats doivent se saisir de cette injustice qui balaie toutes les catégories.

Les jeunes aussi sont victimes de discriminations dans les entreprises. L'entrée dans la vie active est semée d'embûches avec des répercussions sur leurs droits sociaux, des salaires revus à la baisse, des qualifications non reconnues, plus de précarité,...

Dans ses statuts, la CGT se prononce clairement contre toutes les discriminations, que ce soit par le sexe (et particulièrement pour les femmes au moment de la maternité et après), l'origine, l'âge, la culture... Il est bon de le rappeler, particulièrement à l'heure où des organisations politiques exploitent le mal-être des salariés pour les dresser les uns contre les autres.

Dans une période de crise comme celle que nous traversons, l'extrême droite cherche des boucs émissaires à accuser de tous les maux de la société. Il est de la responsabilité du syndicalisme, en particulier de la CGT, de combattre la stratégie de ceux qui cultivent le rejet de l'autre et la division des salariés, pour mieux cacher leurs incapacités à tracer des perspectives d'avenir et de justice sociale. La FTM-CGT et les syndicats doivent tout mettre en oeuvre pour dénoncer l'imposture sociale de l'extrême droite et défendre tous les salariés quelle que soit leur nationalité.

Le coût du capital, ça fait mal

La campagne coût du capital, initiée par la CGT, s'inscrit pleinement dans la mise en oeuvre de nos orientations du congrès visant à revaloriser la place, le contenu et la rémunération du travail.

Elle s'inscrit également dans le combat que nous menons avec les autres organisations syndicales en Europe qui luttent contre les plans d'austérité néfastes pour la sortie de crise, la croissance et l'emploi.

Nous le savons tous, la crise économique, sociale et politique est la conséquence de la conjugaison de plusieurs facteurs imposés par le système capitaliste aux populations et en particulier aux salariés.

Ces facteurs se caractérisent par une accumulation de capitaux pour quelques-uns et une course effrénée à la spéculation et l'évasion fiscale. Celle-ci est évaluée actuellement entre 36 et 50 milliards d'euros. A l'échelle mondiale, la fraude s'élève à 2 000 milliards d'euros, pratiquement le Produit Intérieur Brut (PIB) de la France.

La CGT mène donc cette campagne coût du capital pour participer à stopper cette course infernale à la rentabilité financière à n'importe quel prix.

La campagne a pour objectif de rétablir les faits sur ce que coûte le capital aux salariés et globalement à la société, contrairement aux libéraux qui veulent faire des salariés les

coupables du déclin industriel, du manque de compétitivité, des dettes sociales du pays.

Il faut déculpabiliser les salariés, premières victimes du dogme libéral fortement médiatisé. Le coût du capital est exorbitant et empêche le nécessaire développement de l'industrie et des services publics.

Nous voulons une justice sociale

La part des salaires dans les richesses créées par le travail en France est nettement en-deçà du niveau atteint au début des années 80. Concrètement, cela veut dire que plusieurs milliards d'euros sont captés chaque année par le capital pour rémunérer les actionnaires et les banques.

En 1981, le coût du capital s'élevait à moins de 50 milliards d'euros. En 2012, il était de 300 milliards d'euros soit 600 % d'augmentation. Aujourd'hui, chaque salarié donne en moyenne 45 jours de travail à l'actionnaire de son entreprise contre 10 jours en 1981. La France est le 3^e pays où l'on distribue le plus de dividendes aux actionnaires.

Dans la métallurgie, au cours de la période 2008 à 2012, plus de 37 milliards d'euros de bénéfices ont été réalisés, 20,5 milliards d'euros de dividendes versés, cela correspond à 54 % des bénéfices versés directement aux actionnaires.

L'écart entre les plus pauvres et les plus riches ne fait que se développer au niveau mondial. Les campagnes et les actions menées par les «99%» dans un grand nombre de pays témoignent de l'inégalité croissante des revenus et des droits.

Le capital n'ayant pas de frontière, la FTM-CGT entreprendra de faire partager sa démarche et son analyse avec les organisations syndicales européennes et internationales.

L'Etat subventionne les entreprises

Le capital est donc bien un surcoût imposé aux salariés. A cela s'ajoutent également les subventions publiques accordées aux entreprises privées, sans cesse augmentées depuis des années. Celles-ci n'ont aucun impact positif sur l'emploi industriel, ni les garanties collectives comme les salaires.

Pire encore, on peut dire que ces aides fiscales et sociales n'incitent pas les entreprises à créer de l'emploi, à investir dans la recherche ou à produire en France, pas plus qu'elles n'incitent les banques à financer l'économie réelle notamment pour des projets technologiques innovants.

Pour les entreprises de la métallurgie, qui comptabilisent environ 1 450 000 salariés, ces aides publiques s'élevaient à plus de 20 milliards d'euros par an.

Les exonérations sur les cotisations sociales, appelées Loi Fillon et avant Loi Aubry, ont la particularité de créer une véritable trappe à bas salaires, puisque le montant maximal de l'aide publique pour l'entreprise est plus élevé si le salaire est au SMIC.

La crise est économique, sociale et politique. Elle creuse les inégalités sociales déjà existantes dans le pays. Alors que les 500 familles les plus riches ont gagné 59 milliards d'euros de plus en un an, (+25%), passant de 271 milliards

d'euros à 330 milliards d'euros, la population française ne cesse de s'appauvrir.

En France, 1 personne sur 7 est pauvre. 8,7 millions de personnes vivent avec moins de 977 euros par mois. La moitié d'entre elles vit avec moins de 790 euros par mois. Le nombre de salariés payés au smic s'élève à 3,1 millions en 2013. La pauvreté progresse surtout parmi les chômeurs et les jeunes âgés de 18 à 29 ans, elle n'épargne cependant pas les salariés.

Le pouvoir d'achat est une préoccupation majeure des salariés avec un SMIC qui n'a pas bénéficié de coup de pouce depuis 6 ans, les salaires stagnent.

La situation est grave, elle débouche sur une croissance du pays en panne, puisque 57% de la structure de la croissance reposent sur la consommation des ménages.

Il faut d'urgence revaloriser le travail avec, en premier lieu, l'augmentation des salaires pour redonner du pouvoir d'achat, l'amélioration et l'encouragement de l'élévation des qualifications.

Répondre aux revendications pour sortir de la crise

Pour cela, la FTM-CGT revendique un départ de grille salariale à 1 700 euros pour un salarié sans qualification recon nue, sans diplôme et sans expérience.

Dans la même démarche, la FTM-CGT œuvre afin qu'IndustriAll Europe débattre et aboutisse sur les critères communs permettant de définir un salaire minimum dans tous les pays d'Europe.

Notre projet de grille fédérale a la particularité de s'adres ser à tous les salariés, de l'ouvrier à l'ingénieur, de lutter contre toutes les formes de discriminations qu'elles soient liées au sexe ou aux origines ainsi que l'inégalité du rapport entre les salariés et les employeurs.

Notre projet de grille permet, dans ce sens, de reconnaître la qualification des salariés, tout au long de leur carrière professionnelle notamment avec un changement de coeffi cient tous les 4 ans.

L'obsolescence des grilles de la métallurgie, de 1972, 1975 et 2000, nécessite d'urgence d'ouvrir des négociations dans la branche et pour cela le rapport de forces doit s'éle ver.

Notre proposition de grille fédérale n'est pas à prendre ou à laisser par les salariés, mais doit nourrir le débat avec eux sur les lieux de travail et favoriser leur intervention.

Pour les jeunes salariés, parfois fortement diplômés ou qualifiés, notre grille peut ouvrir des perspectives.

D'ailleurs, de plus en plus de salariés s'expriment dans les luttes ou les consultations réalisées par les syndicats pour une reconnaissance de leur travail rémunéré à sa juste va leur. Ils exigent que les gains de productivité réalisés dans les entreprises ou groupes donnent lieu à une revalorisa tion salariale, au-delà du maintien du pouvoir d'achat, en particulier celui calculé par l'INSEE qui nous est opposé chaque année en négociation salariale.

En effet, cet indice des prix à la consommation n'est pas un indice du coût de la vie. Ainsi, la FTM-CGT, en collabo

ration avec des syndiqués CGT de l'INSEE, a travaillé un rectificatif à cet indice. Il a été évalué à 1,5% par an. Donc, à chaque fois que l'indice INSEE est pris comme repère par les entreprises ou administrations pour réévaluer les salaires ou les minima sociaux, il faut y ajouter au moins 1,5%.

Diminuer le temps de travail pour mieux le répartir

Le besoin d'améliorer durablement les conditions de travail dans le secteur industriel pose inévitablement la question de la réduction du temps de travail à la semaine et sur la carrière professionnelle.

Avec un taux de chômage d'un tel niveau comme partout en Europe, le partage du travail entre tous est une néces sité économique et sociale urgente.

C'est d'ailleurs dans ce sens que la CGT revendique le droit à la retraite à 60 ans et une préretraite prenant en compte la pénibilité du travail ainsi que l'espérance de vie toujours réduite d'au moins 7 ans pour les ouvriers de l'in dustrie par rapport aux cadres des professions libérales. De plus, l'espérance de vie en bonne santé recule depuis plusieurs années notamment chez les femmes.

La FTM-CGT et ses syndicats continuent d'exiger l'ouver ture des négociations au niveau national et dans les entre prises suite à celles échouées en 2012 pour reconnaître, réparer efficacement et durablement les mauvaises condi tions de travail dans la métallurgie.

Dans le même sens, la FTM-CGT et ses syndicats deman dent l'ouverture de négociations sur la durée et l'organisa tion du temps de travail à la semaine.

Alors que les 35h existent dans le pays depuis 15 ans, la durée hebdomadaire du travail à temps complet est de 39h50 ; les différentes lois depuis les années 2000 sur le temps de travail n'ont fait que détériorer la réglementation du travail.

Les progrès technologiques et les gains de productivité dans les industries de la métallurgie permettent de ré duire le temps de travail en dessous de 35h par semaine sans perte de salaire. Cette mesure appliquée dans notre profession permettrait d'une part d'améliorer de manière conséquente les conditions de travail, d'autre part de ré duire considérablement la précarité massive dans notre profession en particulier dans les catégories ouvriers.

La CGT revendique le droit pour tous les salariés à un temps de repos de qualité et l'accès aux vacances, à la culture et aux loisirs au même titre que le droit au travail, l'accès à la santé et au logement.

Diminuer le temps de travail à la semaine et sur la carrière, c'est une justice sociale et économique.

L'ouverture d'un débat sur ce sujet au sein d'IndustriAll Eu rope démontre que la question se pose partout en Europe et nous encourage dans notre analyse.

C'est également une manière efficace de remettre en cause l'ANI, la loi soi-disant de «sécurisation de l'emploi», et ses accords d'entreprises qui visent l'augmentation du temps de travail, la baisse des rémunérations et qui ont pour conséquence le recul de l'emploi industriel.

En parallèle à la réduction du temps de travail sur la semaine et sur la carrière des salariés, la FTM-CGT et ses syndicats portent de vraies alternatives aux organisations du travail pour le transformer et ainsi gagner une amélioration des conditions de travail et de vie des salariés.

La mise en place par le patronat du Lean en tant qu'organisation du travail a comme conséquence une dégradation importante des conditions de travail et en particulier accroît fortement les risques psychosociaux.

L'objectif patronal via cette méthode est d'accroître encore plus la rentabilité des sociétés en réduisant les coûts fixes via la généralisation des open-space, en généralisant les 5S permettant de réduire les surfaces, en supprimant les temps de pause (dit mort), en développant à outrance la polyvalence, en retirant toute référence aux horaires de travail en imposant comme seule référence la charge de travail, etc. Un des outils pour mettre en œuvre cette stratégie est les entretiens individuels d'évaluation (EAA).

Cette nouvelle organisation du travail est pathogène, elle hypothèque fortement la santé des salariés, de plus elle génère des gâchis, des pertes de qualité et des retards en matière de production encore plus conséquent que précédemment. Il nous faut combattre en partant des réalités vécues dans les ateliers, laboratoires, bureaux. C'est aujourd'hui un enjeu majeur dans notre action revendicative.

Dans ce sens revendiquons de nouveaux droits pour les CHSCT (ou les DP dans les entreprises où il n'y a pas de CHSCT) qui sont en première ligne pour l'amélioration des conditions de travail et se retrouvent de plus en plus sollicités.

Mettre en débat notre Convention collective nationale

Cette démarche de réduction du temps de travail sur la carrière professionnelle et à la semaine, est partie intégrante de notre projet de Convention Collective Nationale avec une première étape en région.

Cette proposition de première étape régionale a donné lieu à plusieurs journées d'études avec les syndicats et les syndiqués dans les territoires, notamment lors des conférences régionales qui se sont tenues depuis le 39^e congrès. Plusieurs centaines de syndiqués ont débattu et décidé de propositions revendicatives pour construire leur Convention Collective Régionale. Ces propositions ont pour but d'élever le niveau de garanties conventionnelles à l'échelle d'une région, en s'appuyant par exemple sur les meilleures dispositions conventionnelles dans les territoires et pour lutter contre la mise en concurrence organisée par le patronat au sein des régions. Notre lutte pour améliorer les conventions collectives territoriales prend également tout son sens.

Si l'on recense des avancées significatives, dans les régions, par les syndicats, au sujet de la nécessité de construire des projets de Conventions Collectives Régionales pour les mettre en débat avec les salariés, il n'en demeure pas moins qu'il faut continuer ce travail de construction et associer encore plus les salariés à nos projets afin qu'ils se mobilisent et revendiquent des droits nouveaux.

Notre projet de Convention Collective Nationale reste notre

objectif revendicatif pour rassembler et unir tous les métallos du pays. Ce projet revendicatif est bien la traduction professionnelle du Nouveau Statut Travail Salarié et de la sécurité sociale professionnelle proposés par la CGT.

Pour le développement du syndicalisme retraité

Les retraités sont une force sociale pour peser en convergence avec les salariés actifs, sur les choix économiques et politiques, et imposer leur réorientation pour un développement humain durable, dans l'objectif de la construction d'une société pour tous les âges.

Les retraités luttent et défendent des revendications spécifiques, notamment sur le pouvoir d'achat, la santé, l'aide à l'autonomie, l'aménagement de l'espace territorial, les services publics, les transports, le logement, la culture, les loisirs...

Les syndiqués CGT retraités de la métallurgie sont partie intégrante du rapport de forces, d'ailleurs la FTM-CGT en compte plus de 12 400.

Beaucoup parmi les 50 ans et plus, ne sont plus dans l'entreprise au moment du départ en retraite. Une difficulté supplémentaire pour assurer une continuité syndicale lors du passage à la retraite.

De nombreux syndiqués actifs vont partir en retraite dans les 5 ans à venir. Or, seulement trois syndiqués sur dix le restent à leur passage en retraite.

La question de la continuité syndicale doit être prise en compte par tous les syndicats actifs et retraités. Des dispositions d'organisation et de suivi doivent être mises en œuvre, des syndicats à la Fédération.

La lutte contre la désindustrialisation

La diversité des activités de la métallurgie a participé au développement de l'industrie en France et à son rayonnement en Europe et dans le monde.

La réponse aux besoins croissants de la population nécessite toujours le développement de l'emploi industriel, source aussi de création de richesses pour notre pays.

Le recul de l'industrie, engagé depuis de nombreuses années, affaiblit considérablement le potentiel productif et pèse sur le financement de la protection sociale et la consommation.

La stratégie libérale mise en œuvre a orienté les richesses créées par les salariés de l'industrie vers la spéculation et les actionnaires au lieu de diriger ces capitaux vers des investissements productifs, de la formation professionnelle, des salaires et du développement de l'emploi sécurisé.

La baisse de la part de l'industrie dans la production nationale et de celle des emplois freinent la croissance qui est le moteur du développement du pays.

La compétitivité et, en particulier, les accords de reculs sociaux imposés aux salariés, entraînent l'augmentation du temps de travail, la compression des salaires, la réduction du nombre d'emplois stables et poussent à la désindustrialisation et à l'affaiblissement productif.

Proposer des alternatives et des perspectives pour développer l'industrie

Pour la CGT, cette situation n'est pas inéluctable. D'autres solutions à mettre en œuvre sont possibles, nécessaires et urgentes pour que l'industrie retrouve une place prépondérante dans le développement du pays.

L'industrie en France a le potentiel pour relever plusieurs défis :

- La réponse aux besoins de la population,
 - La démographie, au regard de la pyramide des âges,
 - La modernisation de l'industrie et de ses métiers,
 - La création de valeur ajoutée et sa répartition.
- Répondre aux enjeux environnementaux (nouvelle organisation de la production face au dumping environnemental, relocalisation, empreinte carbone, etc...).

Dans ce sens, les dossiers industriels élaborés par la Fédération pour les filières de l'Automobile, l'Aéronautique, la Navale, les Techniques de l'Informatique et de la Communication (TIC), la Sidérurgie et l'Electroménager proposent des alternatives précises pour contrer le déclin industriel.

Ces alternatives industrielles, revendicatives et économiques ont du sens et une efficacité si les syndicats créent les conditions du débat avec les salariés, pour les traduire dans les luttes, comme par exemple aux chantiers navals de Marseille ou ceux de Brest, où les salariés ont imposé le maintien des activités et des emplois.

La Fédération propose de franchir de nouvelles étapes dans la construction de projets industriels alternatif répondant aux besoins sociaux. Ils permettront aux militants de porter, à partir de leurs entreprises, leurs groupes, une démarche revendicative et des propositions dans la recherche de cohérences économiques et sociales dans la filière et le territoire

Impulser le travail interfédéral sur les questions industrielles

Les enjeux auxquels nous sommes confrontés dans l'industrie ainsi que la structuration de notre organisation nous conduisent de plus en plus à la construction de coopérations avec l'ensemble des organisations professionnelles et territoriales de la CGT.

Le travail interfédéral se développe actuellement autour de 14 filières industrielles particulièrement structurantes. Les fédérations concernées ont su mettre en commun leurs moyens, leur façon de fonctionner pour garantir l'efficacité de ces coopérations, qu'il nous faut à la fois poursuivre et amplifier.

Pour donner du prolongement et franchir des étapes dans le travail interfédéral, il nous faut porter cette démarche revendicative à partir des entreprises, des groupes et des territoires en associant toutes les organisations CGT.

Le travail développé par les fédérations de l'industrie de la CGT depuis 4 ans sur les questions européennes, autour d'IndustriAll Europe, a démontré son efficacité.

L'organisation de la journée d'actions européenne sur l'industrie du 9 octobre 2011 et la demande d'un plan de relance de l'industrie portée par IndustriAll Europe en sont les fruits.

Le prolongement naturel du travail développé sera de renforcer la dimension internationale sur un travail commun.

Des droits nouveaux à conquérir

Pour compléter cette démarche, la Fédération propose de mettre en place des Comités Inter-Entreprises (CIE) entre donneurs d'ordres, sous-traitants et prestataires afin de constituer un moyen supplémentaire pour recevoir des informations complètes sur les implications économiques et les conséquences de cette forme d'organisation du travail.

C'est également un moyen pour peser sur les choix stratégiques des groupes dans les filières et territoires. Il faut développer des expérimentations dans ce sens.

Les négociations et les activités menées par les Comités d'Entreprises Européens (CEE) se sont très largement développées au cours du dernier mandat sous l'impulsion de la révision de la Directive et d'IndustriAll Europe.

Un nouveau stade doit être franchi en menant une réflexion sur les filières et les groupes, notamment autour des CEE.

Les fédérations CGT de l'industrie devront mettre en place les outils et les moyens nécessaires afin de répondre à la multiplication des demandes d'appuis, d'analyses, d'expertises et de formations sollicitées par les camarades membres des CEE.

Pour cela, la FTM impulsera une réflexion conjointe avec les autres fédérations CGT et les membres des CEE afin de répondre aux nouvelles problématiques et repenser la place des instances représentatives du personnel européennes, au regard des instances nationales.

L'enjeu de la syndicalisation des ICT

Les Ingénieurs, Cadres et Techniciens représentent plus de 50% des salariés de la branche. Les Ingénieurs et Cadres, à eux seuls, comptent 315 000 salariés. C'est la catégorie en plus forte augmentation dans nos entreprises. Pourtant, les ICT ne sont que 11% de nos syndiqués.

Salariés au même titre que les autres, ils aspirent à voir leur qualification reconnue et payée, à maîtriser leur temps de travail, à partir en retraite à 60 ans à taux plein. En un mot, ils ont des revendications à défendre, même s'ils ne l'expriment pas ainsi.

Alors que le SMIC a augmenté de 31,2% et le plafond de la Sécurité Sociale de 27% ces dix dernières années, le minimum de la grille Ingénieurs et Cadres n'a augmenté que de 19,8%, provoquant un tassement de toutes les grilles, bloquant de fait les augmentations de salaires de toutes les catégories.

Le passage aux 35 heures s'est d'abord traduit par le passage au forfait jour sans limite horaire. Après dix ans d'expérience, les ICT constatent que leur temps de travail s'est allongé au détriment de leur vie familiale, dégradant considérablement leur taux salarial horaire, illustrant la perte de reconnaissance salariale des qualifications dans la branche.

La CGT est le syndicat de tous les salariés. La Fédération est celle de toutes les catégories de la branche, ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs, cadres.

L'établissement d'un rapport de forces en faveur du monde du travail nécessite, de manière incontournable, la mise en mouvement des ICT.

La place et le rôle des ICT dans le processus de production, qui consiste à concevoir et définir les modalités de production des produits et services et à organiser le travail, ont une influence directe sur les conditions de travail des autres catégories, celles qui ont principalement des tâches d'exécution.

Les ICT ont cette caractéristique d'avoir à mettre en œuvre les orientations stratégiques des directions d'entreprises, qu'ils ne partagent pas nécessairement, mais c'est leur travail de le faire, et d'être des salariés au même titre que les autres, c'est-à-dire d'avoir un lien de subordination à l'employeur.

Beaucoup aimeraient défendre d'autres choix que ceux qui leur sont imposés par des directions au service des actionnaires et des marchés financiers. Les ICT connaissent mieux que quiconque quels sont les produits et solutions répondant aux besoins économiques, sociaux, culturels des populations. Ils aspirent à un modèle productif respectueux des êtres humains et de la nature, à contre courant de ce qui leur est demandé. Ils aspirent à redonner du sens à leur travail.

Gagner leur engagement syndical à la CGT nécessite que nous mettions, à leur disposition, les espaces où les ICT pourront librement débattre de leurs revendications, salaire, temps de travail, protection sociale et retraite etc, du sens à donner à leur engagement professionnel, de la remise en cause des stratégies patronales et des pistes alternatives mais aussi pouvoir, entre eux, choisir les formes de mobilisations adaptées à leurs objectifs et moyens d'actions.

Permettre aux ICT de s'engager dans la CGT, c'est leur permettre de s'organiser, entre eux, pour une mise en mouvement pour défendre et faire aboutir leurs revendications et, de ce fait, créer les conditions d'une convergence de luttes et d'actions entre toutes les catégories.

Vers la syndicalisation des ICT

La période est favorable pour donner une impulsion décisive à l'adhésion de nombreux ICT (Ingénieurs, Cadres et Techniciens) et particulièrement des ingénieurs et cadres. Nous avons enregistré une augmentation de 5% en 2011 et de 6% en 2012 du nombre d'adhérents à notre Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UFICT). Cela montre que lorsque les équipes syndicales décident de s'adresser aux ICT pour leur proposer de s'organiser à la CGT, les résultats sont là.

Les outils réalisés par la Fédération, à disposition des bases syndicales (guide de l'entretien individuel ou la brochure salaire/qualification des ICT par exemple), ont été des documents utiles pour aider les militants à interpeller leurs collègues, faire connaître les droits, mettre en débat nos repères revendicatifs pour les ICT. Livrets et brochures sont à disposition de tous les syndiqués, de toutes les catégories afin que toutes nos forces syndicales soient à l'offensive sur la syndicalisation des ICT.

L'UFICT est l'outil fédéral pour répondre aux attentes des

syndicats et des ICT. Les débats du dernier congrès de l'UFICT (Metz 17-19 décembre 2013) ont été révélateurs des capacités existantes en son sein pour y parvenir.

Un plan de travail pour la syndicalisation des ICT

Dans chaque base syndicale, chaque groupe, chaque territoire, un plan de déploiement sur la durée doit se mettre en place. Il en va du niveau de rapport des forces et donc de notre représentativité dans la branche.

Sur l'ensemble des trois collèges, nous représentons 31,27% des salariés. Sur les deux premiers, nous sommes à 38,15% et sur le troisième collège à 8,7%. Augmenter notre représentativité dans le collège I/C dans la branche est un défi posé à toutes nos équipes syndicales. Ce ne pourra pas être l'œuvre des seuls syndiqués ICT.

Pour être efficace, le plan de syndicalisation des ICT doit être le fruit d'un travail collectif. Les structures fédérales, à tous les niveaux, s'engagent à mettre en place les outils, les moyens, les formations pour y parvenir.

Des syndicats à la Fédération, la CGT métallurgie prend 5 engagements :

Poursuivre le travail interfédéral sur les enjeux liés au développement industriel au niveau local, national, européen et mondial.

Franchir une étape dans cette démarche de coopération dans les territoires, pour rendre toute sa place à l'industrie dans la création et la répartition des richesses.

Poursuivre et amplifier la construction de propositions de Conventions Collectives Régionales avec les syndiqués dans le but d'obtenir avec la mobilisation des salariés une Convention Collective Nationale.

Maintenir la progression annuelle du nombre de syndiqués, en améliorant de partout notre qualité de vie syndicale notamment en consacrant au moins 50% de notre temps CGT à cet objectif. Il est nécessaire également de franchir une étape dans la syndicalisation des Ingénieurs, Cadres et Techniciens pour porter plus et mieux avec eux leurs revendications et être la CGT de tous.

Poursuivre et amplifier la campagne CGT sur le coût du capital, pour proposer aux salariés des alternatives à son dépassement et réorienter les richesses créées par le travail en direction des salaires, de l'investissement dans l'appareil productif et des emplois.

Documents servant de référence

- Document d'orientation 10^e congrès UFR
- Guide pratique entretien individuel UFICT
- Livret coût du capital
- Projet Convention Collective Nationale
- Document de lancement du 40^e congrès de la Fédération
- Vidéos 40^e Congrès