

Une industrie répondant aux besoins avec des droits sociaux de haut niveau

Dans un an, va se tenir notre 41^{ème} Congrès Fédéral.

Il est un moment important dans la vie des syndicats, de nos USTM et de la Fédération car il construit la feuille de route de notre activité pour la prochaine mandature.

Bien sûr, cette feuille de route ne se construit pas en une semaine. Elle ne fait qu'éclairer une démarche syndicale qui se nourrit du vécu quotidien des salariés, jeunes, retraités et chômeurs. Elle se construit, pas à pas, avec des arguments solides, confrontant les études et analyses aux réalités du terrain.

Les syndiqués au coeur du débat

Aujourd'hui, cette expression fédérale initie le travail préparatoire à la construction des futures résolutions qui seront débattues lors du 41^{ème} Congrès.

Son enjeu est de répondre à la question : aujourd'hui, dans le champ professionnel de la Fédération de la métallurgie, de quelle CGT, le monde du travail a besoin ?

Mais pour répondre à cette question, il nous faut comprendre son évolution actuelle et dans quelle dynamique elle se situe.

Les salariés sont l'avenir

Le Gouvernement et le patronat parlent de rupture technologique. Le terme « Usine du Futur » est employé à toutes les sauces.

En vérité, cette transformation du travail liée à la révolution numérique est déjà en œuvre.

Nous la vivons au quotidien, celles et ceux qui travaillent la subissent plus qu'ils n'en profitent. Cette transformation des organisations génère déjà des suppressions d'emplois importantes. Ces évolutions, qui ne constituent pas une révolution en tant que telle, ont plusieurs directions. L'une est l'automatisation de plus en plus poussée des moyens de production pour progressivement arriver à la production en 3D. L'autre est la compilation des données en circulation, leur traitement et leur utilisation à d'autres fins.

Ces évolutions sont une réalité, le problème,

c'est qu'elles sont à la main des employeurs, aidés en cela par les gouvernements successifs. Elles se concrétisent, dans nos entreprises, via le lean et toutes ses déclinaisons, par une pression toujours plus forte sur les salariés, notamment en raison des sous-effectifs, l'intensification du travail, la flexibilité et une mise en concurrence exacerbée entre les sites industriels.

Ces dernières années, des lois sont venues réduire les droits des salariés, la dernière en date étant la Loi Travail. Même si la lutte pour abroger ce texte et son application dans les entreprises se poursuit, les décrets d'application sont en œuvre. Factuellement, ces dernières lois nous obligent à repenser notre syndicalisme pour le mettre au niveau des attentes du monde du travail.

La Fédération et les syndicats au service de la lutte

Dans ce contexte, la bataille pour des droits de haut niveau dans notre branche s'avère fondamentale. Cette bataille peut se cristalliser autour du projet de la FTM-CGT d'une Convention Collective Nationale unique pour tous les salariés, de l'ouvrier à l'ingénieur.

Pour ce faire, il nous faut repenser notre fonctionnement et ceci dans 2 directions :

- Nous devons être une fédération encore plus proche des salariés en privilégiant le travail en territoire, la décentralisation des journées de travail ou d'étude, l'intégration dans toutes les négociations avec l'UIMM de camarades venant des structures départementales ou des groupes et/ou sociétés.

- Nous devons aider concrètement les syndicats d'entreprises ou de groupes à s'ouvrir sur l'extérieur. En effet, le repli que nous constatons depuis plusieurs années, sclérose toute notre activité. De ce fait, les solidarités en pâtissent et la construction du rapport de forces au niveau de la Branche et des enjeux qui s'y jouent, n'en est rendue que plus difficile.

Dans ce contexte, la CGT a un rôle majeur à jouer qui doit prendre au moins trois directions :

- La première, c'est de faire prendre conscience au plus grand nombre d'entre nous, de cette réalité et de l'utilisation qui en est faite par le patronat.
- La seconde est d'être force de propositions. En partant de ce constat, nous avons besoin de construire des alternatives durables.
- La troisième, c'est de construire un rapport de forces capable d'imposer le plein emploi tout en restaurant un travail de qualité répondant aux besoins de la population.

Ces trois dimensions vont de pair. Elles doivent se construire dans le même temps et ceci dès aujourd'hui.

Les enjeux du 41^e congrès

Afin de préparer l'avenir et faire évoluer notre outil syndical pour une meilleure efficacité pour les salariés, 3 thématiques devront être abordées dans notre congrès :

- Replacer la réponse aux besoins et aspirations des salariés au cœur de notre démarche revendicative,
- Préparer l'avenir de la CGT en syndiquant, en formant les salariés qui animeront et développeront la CGT de demain (élections professionnelles, syndicalisation, formation des élus, reconnaissance de l'expérience syndicale...),
- Poursuivre la transformation de notre outil fédéral à tous les échelons pour gagner des droits nouveaux et développer l'emploi (évolution de la structuration de l'activité de la fédération en territoires etc...).

Thèmes mis au débat au congrès

Négociations collectives

Replacer la réponse aux besoins et aspirations des salariés au cœur de notre démarche revendicative

Les industries de la métallurgie sont des filières en perpétuelle mutation :

- sur le plan technologique du fait des innovations,
- d'un point de vue organisationnel avec le développement de nouvelles formes d'organisation du travail,
- de par la pression actionnariale exercée sur la stratégie des entreprises.

Au cours des dernières années, nos filières ont connu des mutations profondes, avec une pression accrue en direction des salariés qui les composent : sous emploi, éclatement des collectifs de travail, stress, RPS, TMS, gel des salaires... Le catalogue des attaques subies par les salariés est une réalité que nous n'avons cessé de combattre. Pour autant, devons-nous rester défensifs face à l'ensemble de ces reculs ? Ou ne devrions-nous pas réfléchir en nous projetant vers l'avenir ?

L'industrie doit répondre aux besoins des populations

Une chose est certaine, les employeurs (l'UIMM) aidés par les pouvoirs publics réfléchissent et construisent, d'ores et déjà, les emplois de demain et les garanties collectives qui les accompagneront. Concrètement, ces évolutions dans la branche se matérialisent autour des concepts de l'usine dite « du futur » ou « industrie 4.0 ». Au-delà des effets d'annonces, elles démontrent

que les évolutions technologiques se poursuivent dans la branche. Or, avec la financiarisation de l'industrie, il ressort que tous les gains de productivité ou d'efficacité que pourraient générer les innovations, sont accaparés par les actionnaires au détriment de l'investissement productif, de l'emploi et du social en général.

Ainsi, sous couvert de la révolution numérique, de la mondialisation voire de la modernité, le patronat de la branche veut remettre à plat l'ensemble des garanties collectives des salariés de la Métallurgie.

Pour l'UIMM, la négociation autour de l'évolution du dispositif conventionnel qui s'étalera sur plusieurs années, vise à construire un ensemble de texte qui structurera le statut des salariés pour le futur.

Sans social pas d'industrie et sans industrie pas de social !

Partant de ces réalités qui se déclinent concrètement dans l'ensemble des entreprises de notre branche, notre responsabilité est de construire et de porter, avec les salariés, une Convention Collective Nationale de haut niveau. Ce projet revendicatif est intimement lié à nos propositions industrielles pour développer l'emploi, répondre aux besoins des salariés et des populations, conformes aux enjeux environnementaux.

Renforcement/syndicalisation

Préparer l'avenir de la CGT en syndiquant, formant les salariés qui animeront et développeront la CGT de demain (élections professionnelles, syndicalisation, formation des élus, reconnaissance de l'expérience syndicale...)

Ces dernières années, notre branche voit partir pour une retraite bien méritée des dizaines de milliers de salariés. Cette génération dite du « papy boom » est également très présente dans nos forces organisées, parmi nos syndiqués, militants, élus, animateurs territoriaux et responsables nationaux.

Si dans nos entreprises, l'enjeu du renouvellement des effectifs est vital pour la continuité de l'activité et la transmission des savoirs, nos structures syndicales ne sont pas épargnées par cet enjeu démographique.

Se renforcer pour gagner

Nous avons donc la responsabilité, dès à présent, de penser à la poursuite de la transformation de notre outil CGT. Au cœur de cette démarche, les syndiqués doivent être les acteurs et décideurs de ces évolutions. Cette démarche démocratique nécessite, également, d'assurer la continuité syndicale en permettant aux centaines

de milliers de retraités de la métallurgie d'avoir toute leur place dans notre organisation. Dans notre champ professionnel, cela doit s'opérer à tous les niveaux : national et local, dans l'offre de formation à destination de nos élus, et dans l'accueil des nouveaux syndiqués. Depuis des années, notre Fédération a œuvré contre les discriminations syndicales qui constituent un véritable frein à l'engagement des salariés. Ce combat doit être poursuivi pour permettre à des salariés, de plus en plus précaires, de s'engager dans la CGT.

La formation des élus et des cadres syndicaux doit être aussi une priorité pour notre organisation. Trop souvent des élus exercent des mandats sans avoir eu la formation CGT de base, suivi de la formation nécessaire à leur exercice syndical.

La CGT d'aujourd'hui et de demain

Poursuivre la transformation de notre outil fédéral à tous les échelons, pour gagner des droits nouveaux et développer l'emploi (évolution de la structuration de l'activité de la fédération en territoires...)

Depuis plusieurs années, le patronat n'a de cesse de s'attaquer aux conquises sociales. Pour ce faire, il s'attaque à notre syndicalisme revendicatif et de transformation sociale par :

- la remise en cause des accords de droits syndicaux,
- la fusion et la baisse des moyens alloués aux Institutions Représentatives du Personnel (IRP),
- les discriminations syndicales...

Un outil fédéral pour élever le rapport de forces

La modernisation de notre outil fédéral doit être aussi repensée pour faire face à ces attaques et relever les nouveaux défis sociaux et industriels auxquels nous sommes confrontés. Cette évolution nécessite d'intégrer, à tous les échelons de nos structures, l'ensemble des salariés, quel que soit la catégorie socio-professionnelle, âge, genre, origine, ou statut.

Comment faire évoluer notre outil national pour permettre aux camarades de pleinement s'investir dans leur responsabilité fédérale notamment au Comité Exécutif ?

Comment reconstituer des collectifs de travail afin d'accompagner au mieux les syndicats dans leurs revendications ?

Comment repenser nos activités en territoires, au regard des évolutions de l'emploi dans l'ensemble de nos filières et de la transformation des bassins d'emplois ?

Ces problématiques sont avec les deux axes revendicatifs majeurs détaillés ci-dessus, d'une nécessité absolue. Les salariés de notre branche ont besoin d'une CGT en harmonie avec leur vécu.

Le champ national couvert par la FTM CGT

-effectifs au 31/12/2014- (source : ACCOS)

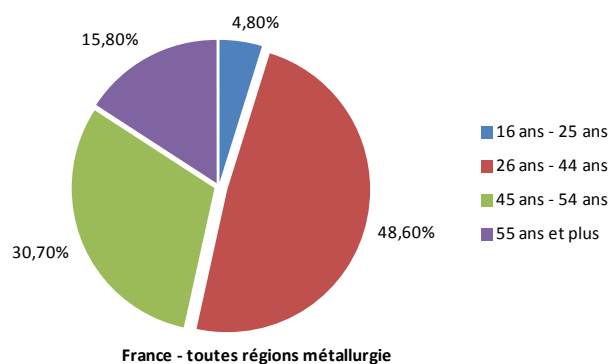
Environ 1 377 086 salariés sont rattachés aux conventions collectives de la métallurgie (UIMM).

Ils sont regroupés en 8 grands secteurs d'activités :

- la Métallurgie, fabrication de produits Métallurgiques : 388 029
- La Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques et d'équipements électrique : 244 937
- Fabrication de machines et équipements : 179 145
- Industrie automobile : 209 920
- Industrie aéronautique et spatiale : 110 954
- Industrie ferroviaire : 12 703
- Industrie navale : 21 892
- Installation-réparation et autres industries : 209 503

Les femmes représentent 21,9% des salariés de la métallurgie.

41,5 ans, c'est la moyenne d'âge des salariés de la métallurgie.



Branches rattachées

Les services de l'automobile (les garages, les auto-écoles, les loueurs de voitures, les contrôles techniques, les stations-service) rassemblent environ 405 000 salariés.

(source l'Observatoire de la branche des services de l'automobile).

12 000 salariés font partie de la convention collective du machinisme agricole.

Les industries de la BJOP (Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, Perles) regroupent environ 10 000 salariés.

Près de 20 000 salariés sont rattachés à la convention collective froid, aéronautique.

Répartition des salariés selon les catégories socio-professionnelles (2014) :

- Employés : 207 761
- Ingénieurs et cadres : 268 907
- Ouvriers : 647 742
- Techniciens et agents de maîtrise : 252 675

Développement industriel, innovation sociale

Le développement de l'industrie. La femme et l'homme doivent être au centre des décisions !

La situation de l'industrie en France est de plus en plus inquiétante.

Au moment où l'activité économique est en pleine reprise et la situation des grands groupes à haut niveau, l'emploi et les conditions de vie des salariés ne cessent de se dégrader.

Nous ne pouvons que nous opposer à cette stratégie déployée par le gouvernement et le patronat. La succession de lois, Macron, Rebsamen et El-Khomri, orchestre une casse sociale sans précédent. La remise en cause du salariat et la casse des droits des travailleurs ne résolvent en rien la situation industrielle actuelle en France. Bien au contraire, elles précarisent et fragilisent toute la société ce qui a déjà été prouvé par plusieurs de nos camarades européens.

Les alternatives existent

Le projet autour de l'« industrie du futur » porté par le gouvernement, utilise la technologie comme un levier pour la compétitivité.

Ceci est à l'opposé de l'analyse de la FTM CGT, pour qui la technologie doit permettre une efficacité sociale qui créera des emplois, améliorera les conditions de travail, ainsi que l'empreinte écologique.

Un risque majeur existe d'effet de vitrine industrielle, face à ce risque de basculement vers une industrie de service, la CGT revendique une industrie de la recherche et de l'innovation où l'homme est au centre de l'entreprise et non pas un simple faiseur de gains.

La désindustrialisation de notre pays, au service de la rentabilité financière au détriment des investissements et de l'emploi, n'est pas acceptable.

Notre fédération s'est résolument engagée à poursuivre et amplifier son travail pour permettre à l'industrie de retrouver une place prépondérante dans le développement du pays.

Résolument tournés vers l'avenir

À cet effet, la FTM-CGT appelle les syndicats et l'ensemble des salariés à travailler conjointement, autour d'un projet de Convention Collective Nationale, permettant aux salariés de conserver et protéger leurs droits, tout en portant l'ambition d'en acquérir de nouveaux.

Elle appelle également les salariés à définir en partant de leur environnement de travail immédiat, les emplois nécessaires à la bonne réalisation de leur activité et à porter collectivement ces besoins.

La FTM-CGT se place résolument sur le terrain de la défense de l'emploi industriel et mettra tout en œuvre pour obtenir des résultats concrets.