

# FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE

COMpte RENDU DES TRAVAUX  
DU 21 SEPTEMBRE 2017

DOSSIER

ASSISES

DES JEUNES



la  
cgt  
métallurgie



# NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60\*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES  
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS  
L'ACCOMPAGNEMENT  
DES NÉGOCIATEURS

## Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**  
catherine.jousse@humanis.com

[humanis.com](https://www.humanis.com)

## ► Introduction

### Arnaud BERGERON

**C**hers camarades, je tiens en premier lieu, au nom du collectif Jeunes, à vous remercier pour votre participation à ces assises. Nous avons conscience que l'actualité est très chargée en ce moment, entre la loi Travail, la négociation sur la Convention Collective Nationale, etc. Vos syndicats ont joué le jeu malgré tout et vous ont permis de venir ici aujourd'hui, je les remercie également pour leur implication dans l'activité fédérale, notamment dans l'activité jeunes de la fédération.

Avant toute chose, je voudrais me présenter, car j'ai eu certains d'entre vous par SMS ou téléphone et vous ne me connaissez pas pour certains. Je m'appelle Arnaud Bergeron, j'ai 33 ans, je travaille depuis 2007 à Deshors Adi à Brive en Corrèze, sous-traitant aéro, et suis syndiqué à la CGT depuis 2008. Certains de mes collègues me demandaient alors pourquoi je m'étais syndiqué. Ce fut assez simple pour moi comme démarche, étant fils de cheminot, j'ai connu la CGT déjà à l'âge de 11 ans lorsque j'allais manifester avec mon père lors de la réforme des retraites en 1995. En 2007, lorsque Sarkozy devient président, j'ai très vite compris que



**« Mais ce jour, j'ai senti le poids qu'avait la CGT, cette force qu'ont les camarades à ne jamais rien lâcher quand il faut soutenir l'un des leurs. »**

ça n'allait pas le faire avec lui, donc je voulais essayer de faire changer les choses en m'engageant avec les camarades de la CGT. Donc six mois après mon adhésion, je devenais secrétaire du CHSCT. Les camarades m'ont fait confiance d'entrée de jeu. J'ai ensuite connu en 2010 un PSE, lors duquel j'ai monté les marches du TGI de Brive parce que la direction contestait une expertise de CHSCT. Ça m'a fait bizarre. Mais ce jour, j'ai senti le poids qu'avait la CGT, cette force qu'ont les camarades à ne jamais rien lâcher quand il faut soutenir l'un des leurs. Il y avait tellement de monde sous les fenêtres que le

taulier se faisait moins fier du coup ! Il est sorti par une petite porte derrière le tribunal...

Par la suite j'ai intégré la commission exécutive de la fédération en 2011 et depuis deux ans je suis en charge du collectif Jeunes.

Si je vous raconte tout ça, ce n'est pas par vanité ou prétention mais pour prouver que les jeunes ont leur place à la CGT, quand ils veulent bien la prendre et qu'en retour on veut bien la leur donner. Nous allons rentrer là dans le vif du sujet : la place des jeunes dans le monde du travail, dans la CGT.

Les jeunes ! La jeunesse ! Voici des mots

qu'un grand nombre d'hommes politiques ont employé au fil des décennies durant leurs campagnes diverses et variées mais qui n'ont eu pour effet que chômage, précarité, pauvreté, pas d'accès au logement, etc., etc., je m'arrête, la liste est trop longue. Il y a quarante ans, avant même que les gouvernements qui se succédaient ne fassent les réformes du patronat et ne cassent les conquits sociaux gagnés par la grève, un jeune commençait à travailler à 16 ans, 18 ans, un peu plus tard pour celui qui avait la chance de pouvoir accéder à l'enseignement supérieur. Mais une chose est sûre, c'était de l'emploi en CDI, rémunéré à peu près à sa juste valeur. Si on en avait marre d'un boulot, on démissionnait, ça embauchait dans l'usine de l'autre côté de la rue. Aujourd'hui, il est plus probable d'avoir un CDI, notamment dans la métallurgie, vers l'âge de 30 ans, et souvent pas rémunéré à la hauteur des diplômes obtenus. Un bac +5 qui fait le job de niveau bac. La part versée aux actionnaires est bien évidemment plus grande aujourd'hui qu'à l'époque, ce qui implique que les richesses sont encore moins bien partagées, que seule une caste se l'approprie, la confisque même, ne laissant aux salariés que les miettes et la sueur ! Le gouvernement actuel, aidé par le patronat, pensent-ils vraiment qu'avec une telle

loi Travail accompagnée d'une telle convention collective nationale, ils vont solutionner les problèmes des jeunes, que sont la précarité, la mobilité, la flexibilité, des salaires bas, etc. ? A la CGT nous pensons que non !

Ne laissons pas aux seuls patrons et au gouvernement le pouvoir de décider et de modeler nos vies !

Nous devons nous organiser. Ce sont mes troisièmes assises dans la maison, mais je repose encore la question : qui mieux qu'un jeune pour parler et débattre avec un jeune ? Quelle CGT voulons-nous pour demain ? Dans les 5-10 ans qui viennent, ce sera un militant sur deux qui vont partir à une retraite bien méritée ! Qui pour les remplacer ? Des camarades qui seront en retraite dans 10-15 ans ? Ne sommes nous pas en train de creuser un fossé générationnel ? Le renouvellement de nos militants est nécessaire, vital même si nous ne voulons pas voir crever la CGT dans nos mains !

Nous devons également nous renforcer. Nous le voyons bien, des camarades sont fatigués, usés. Le travail syndical est aussi à partager ! Se renforcer, cela passe obligatoirement par la syndicalisation et la présentation de nouveaux camarades aux élections professionnelles. Combien de plans de syndicalisation envers les jeunes dans



**« La question que nous devons nous poser, c'est comment placer les salariés, notamment les jeunes, au cœur de ces nouvelles technologies. »**

nos USTM ? Dans nos syndicats ? Et quels sont les freins ?

Enfin, sans tomber dans la stigmatisation des jeunes accros aux nouvelles technologies, quelle approche avons-nous sur elles, sur l'usine du futur, l'industrie 4.0 ? Il serait facile de céder aux sirènes promettant de travailler avec du matériel high tech. Je ne vous cache pas que j'aimerais bien moi-même, ça changerait de nos vieilles bécanes. Nous y voyons là, bien sûr, de meilleures conditions de travail, une meilleure qualité, un outil de travail qui nous facilite le quotidien au travail. Eux, les patrons y voient-ils de

la même manière ? J'en doute ! Temps masqués, cadences augmentées, gains de productivité, bref plus de sous dans la poche ! Voilà ce à quoi ils pensent.

La numérisation qui sert à l'humain, nous disons oui ! Mais est-ce vraiment le but recherché ? Une digitalisation des moyens qui stocke en temps réel les données ? N'y a-t-il pas là un flicage permanent ? Toutes ces données sont-elles à vendre ? N'y a-t-il pas là un nouveau marché juteux à s'emparer ?

La mise en œuvre de l'industrie 4.0, dont le budget est de 4,5 milliards d'euros, devrait se faire

sans aucune consultation ni information des IRP. Nous voyons bien là que le social n'est aucunement au cœur de ce projet. Il est donc de notre devoir de s'emparer du sujet afin d'anticiper la migration vers de nouvelles technologies et débattre avec les salariés des opportunités qui s'offrent à eux. La question que nous devons nous poser, c'est comment placer les salariés, notamment les jeunes, au cœur de ces nouvelles technologies, pour qu'ils les voient non pas comme leurs bourreaux qui les privent de possibilité de nouvelles formations, de nouveaux métiers.

## ► Débat

### Cyril PARSY

La grande difficulté à laquelle je suis confronté suite au rapprochement des régions Languedoc-

Roussillon et Midi-Pyrénées c'est qu'il y a trois fois moins de salariés de l'industrie dans la première que dans la deuxième.

Pour moi, Macron n'est pas le président des patrons mais des financiers. J'ai beaucoup d'amis auto-entrepreneurs. Le problème, c'est qu'ils ne sont pas salariés et ne se reconnaissent pas dans certaines revendications. Il ne faut donc pas se tromper de combat et attaquer les financiers, pas les entrepreneurs.

Autre point : dans ce système basé sur la finance, où l'argent est créé du néant, on a perdu la valeur des choses. Si le SMIC passe à 2 200 euros mais que tout le reste augmente aussi, nous n'aurons toujours pas plus de pouvoir d'achat. Ce n'est donc pas l'augmentation des salaires qui changera la société mais lorsque les citoyens se réapproprient la valeur des choses.

## Elie MARCOUX

Entrer dans le syndicat et prendre des responsabilités n'a pas été un problème pour moi car j'étais formé et voulais prendre des responsabilités, mais ce n'est pas le cas de tout le monde. A mon avis, pour faire venir des jeunes à la CGT, il faut être punchy, avoir un discours clair et offensif, pas « technocratique », en parlant réellement aux salariés de leur quotidien, en montrant comment la classe politique nous fait

violence, en dénonçant l'accaparement des richesses, le mépris des employeurs vis-à-vis de nos conditions de travail et d'existence, etc. Pour moi, c'est comme cela que nous arriverons à faire progresser la syndicalisation, particulièrement chez les jeunes.

## Redaa YAHIAOUI

*Socomec*

Dans mon entreprise, nous venons de sortir d'une longue lutte. Dans notre centre de distribution, la CGT s'est bien organisée et nous avons mené des grèves comme nous n'en avions pas connues depuis 1958. Dans le Bas-Rhin, beaucoup de patrons

externalisent une partie de leur production. Nous n'avons pas laissé faire et avons mené un travail de terrain pour faire passer l'intérêt des salariés, ce qui s'est traduit par le maintien des primes de nuit, des primes d'équipes, une prime de 1 200 euros et aucun licenciement. Ce que les salariés – en particulier les jeunes – veulent aujourd'hui, c'est des élus au quotidien avec eux et qu'on leur donne leur chance.

Notre grande chance, c'est que la Métallurgie est très bien organisée dans le Bas-Rhin et que notre USTM nous conseille et nous aide. Le patronat reçoit des aides de l'Etat,

**« A mon avis, pour faire venir des jeunes à la CGT, il faut être punchy, avoir un discours clair et offensif, pas "technocratique" ».**



*Karl Mahe*

supprime des emplois et précarise les salariés. Il faut donc développer la syndicalisation et je tiens à rendre hommage à Manu, intérimaire, qui s'est syndiqué voilà quelques mois et qui est parmi nous aujourd'hui. Il faut en faire une priorité, travailler en lien avec les salariés sur le terrain et mettre en avant les femmes et les jeunes.

## Denis VAVASSORI

*Tour Eiffel*

Le contact avec les jeunes est important et c'est ce que nous essayons de faire avec l'animation régionale d'Ile-de-France, en organisant par exemple des distributions de tracts dans les CFAI. Ce que je viens chercher ici, c'est à connaître l'approche la plus adaptée pour syndiquer les jeunes, qui sont l'avenir de la Métallurgie et de la CGT.

## Karl MAHE

*Stelia Aérospace, Saint-Nazaire*

Ce ne sont pas les salariés de nos entreprises mais les hauts fonctionnaires du Medef qui décident de ce qui se passe actuellement. C'est contre eux qu'il faut se battre mais quand on voit l'investissement que cela demande, beaucoup font grève par procuration. Dans mon entreprise, la plupart du temps, j'ai d'ailleurs l'impression de ne pas être syndicaliste mais assistant social et que tous se reposent sur nous.

Notre syndicat laisse la place aux jeunes puisque

sa moyenne d'âge est passée de 49 à 37 ans. Nous avons rajeuni le syndicat et les anciens étaient là pour nous épauler, même si certains d'entre eux, par lassitude, ne sortent plus de leur entreprise. Mais dans les faits, certains syndicats de l'aéronautique sont de véritables « mafias ».

## Grégory GOSSE

*Siemens, Haguenau*

Après avoir repris le syndicat de notre entreprise voici trois ans, nous avons triplé le nombre de nos adhérents et en comptons aujourd'hui entre 70 et 80. Pour faire des adhésions, il faut être sur le terrain, créer des comptes Facebook, utiliser les nouvelles technologies (*applications, sites Internet, etc.*) afin d'être le plus proche que possible de nos adhérents et des salariés, en se rappelant qu'ils s'intéressent essentiellement à ce qui se passe au niveau local et dans leur entreprise. Il faut aussi parler avec les anciens pour essayer d'apprendre un maximum d'eux.

Pourtant, malgré les adhésions, je constate qu'il y a de moins en moins de participation aux rassemblements tels que celui d'aujourd'hui. Il faudra donc peut-être faire passer le message aux personnes qui auraient dû en parler autour d'elles. Par ailleurs, les manifestations et les jours de grève finissent par coûter cher. L'année dernière, les fédérations

*Jérôme Lettry  
et David Meyer*



**« La Fédération s'est dotée d'un site web, d'une page Facebook pour le collectif Jeunes et d'une page fédérale. »**

ont toutes lancé des appels séparément. Ne pourrions-nous pas organiser une grande journée d'action commune plutôt que des manifestations séparées ? Et à quoi bon défilé sur les rails du tramway si cela ne sert qu'à pénaliser les utilisateurs et s'avère contre-productif au final ?

## Redaa YAHIAOUI

Ce qu'attendent les salariés, c'est de la communication. Il faut les informer en temps réel de ce qui passe dans leur entreprise. C'est ce que nous faisons en leur

envoyant nos comptes rendus de réunion.

Par ailleurs, on veut nous coller une étiquette de syndicat violent et nous pousser à la confrontation. Nous devons donc être plus intelligents. Il faut être très pédagogue et attentif aux pièges que l'on nous tend. Il faut aussi se déployer dans les collèges ETAM et cadres. Il faut montrer que, à la différence du patronat, nous sommes humains et prenons le temps de traiter les problématiques de chacun. En contrepartie, il faut aussi développer la syndicalisation car sans les salariés, nous ne sommes rien. Enfin, il ne faut pas s'énerver car c'est ce que le patronat et les médias attendent. Ce n'est pas la CGT mais eux qui sont violents avec leurs licenciements et les bénéfiques qu'ils se mettent dans la poche. Alors

transformons notre colère de façon intelligente.

## Jérôme LETTRY

Ce qui manque aujourd'hui pour construire un rapport de force, c'est une éducation populaire car les salariés – et même les militants – ne connaissent plus le sens de certains mots, en particulier celui du mot « grève », qui n'est pas d'avoir une journée libre mais de bloquer l'économie. Il existe un gros problème de mentalité, y compris chez des adhérents. Je pense donc que nous avons vraiment besoin d'aller au débat et d'avoir un rôle d'information et de formation.

Je souhaiterais par ailleurs évoquer le sujet de la communication. Depuis plusieurs années, la Fédération s'est dotée d'un site web, d'une page

Facebook pour le collectif Jeunes et d'une page fédérale mais pour les faire vivre, nous avons besoin de vous. Nous avons besoin que vous fassiez remonter vos informations et que vous vous y abonnez car plus de gens nous suivront et plus l'information sera partagée.

## Miguel

*Celsa France, Bayonne*

Je ne pense pas que ce que nous faisons ne sert à rien, même si les médias essayent de le faire croire. Nous devons donc continuer. Nous perdons certes de l'argent mais tant pis. Je ne désespère pas et je suis sûr que nous y arriverons.

## Julien MATHIEU

*Apéram*

Beaucoup de jeunes de mon entreprise travaillent en intérim et il est toujours difficile de se syndiquer quand on est intérimaire. J'aurais donc aimé que nous y travaillions car l'avenir souhaité par le patronat semble être synonyme de toujours plus d'emplois précaires. Il faut donc s'y adapter.

## Karl MAHE

*Stelia Saint-Nazaire*

Il est effectivement compliqué de syndiquer les jeunes car ils sont prêts à bloquer l'économie mais pas la leur. Ils sont entrés dans le système de consommation et il est très difficile de les en faire sortir, parce qu'ils ont été éduqués comme cela.

J'ajoute pour finir qu'il ne faut pas faire des syndiqués mais des militants.

## Abdelaziz BOUABDELLAH

Effectivement, lors de nos précédentes assises, nous étions beaucoup plus nombreux mais le contexte n'est pas le même aujourd'hui.

Par ailleurs, je ne pense pas que ce que nous faisons ne serve à rien. Tout ce que nous faisons sert à quelque chose, même si ce n'est pas toujours à la hauteur de nos attentes. Il est vrai qu'il y a eu beaucoup d'actions l'année dernière

et que cela a peut-être été un peu confus pour nos camarades mais cela a quand même fait paniquer le gouvernement et le patronat.

La CGT est un syndicat offensif, qui propose et essaye de construire. Notre plus grande préoccupation est de savoir comment faire face à son renouvellement, comment rendre les syndiqués acteurs et décideurs de l'action syndicale. Beaucoup essaient d'exploiter nos divisions car ils voient que le mouvement salarié est en train de prendre petit à petit. La question est maintenant de savoir comment assurer une

convergence entre toutes nos initiatives et pour moi, le fait d'organiser des manifestations séparées n'est pas source de division. Cela témoigne au contraire d'une réelle prise de conscience de tous nos camarades qu'il faut faire entrer les salariés dans l'action, ce qui suppose que les élus y entrent eux-mêmes. Commençons, chacun de notre côté, à essayer de créer le mouvement car c'est cela qui conduira à une vraie convergence. La FTM compte 60 000 adhérents mais ils n'étaient pas tous dans la lutte, alors commençons déjà par cela.

Il est vrai que nous ne sommes pas aidés par les médias et que nous sommes dans un système de consommation. Il faut donc faire des formations, comme l'a fait le collectif Jeunes l'année dernière, pour faire connaître notre histoire et nos valeurs. Nous avons une riche histoire à la CGT. Que va-t-il en rester si nous ne la transmettons pas aux nouveaux adhérents ?

Nous avons également besoin de travailler avec les anciens afin qu'ils nous fassent profiter de leur expérience pour construire la CGT de demain. Il faut aussi replacer l'humain au cœur de toutes nos discussions, ce qui suppose de regagner la confiance des salariés. Enfin, s'il faut négocier avec les patrons, il faut aussi y impliquer nos salariés. Que voulons-nous pour eux ? Comment faire du local

**« La question est maintenant de savoir comment assurer une convergence entre toutes nos initiatives et pour moi, le fait d'organiser des manifestations séparées n'est pas source de division. »**



*Aziz Bouabdellah*

syndical un vrai lieu de vie pour les salariés ? Je vous invite donc à réfléchir aux méthodes que vous allez employer dans votre entreprise pour regagner la confiance des militants.

## Cyril PARSY

Il est vrai qu'il est compliqué de faire de nouveaux adhérents car les avantages sociaux acquis par la CGT bénéficient à tous. Les salariés ne voient donc pas toujours l'utilité de se syndiquer.

Pour revenir sur participation aux grèves, beaucoup d'ouvriers ont un budget serré, des crédits sur le dos, et on ne peut pas leur demander de faire grève un jour par mois.

A propose de l'image de violence que veulent nous donner certains, beaucoup d'adhérents se demandent quand la CGT frappera vraiment fort. A Montpellier, j'ai participé à des grèves de vigneron qui n'ont pas hésité à affronter les forces de l'ordre pour se faire entendre de la préfecture et c'est ce que mes adhérents prennent en exemple. Avec de la violence, les choses bougent. Or aujourd'hui, nous ne voyons pas vraiment le rapport de force dans la lutte. Les blocages de dépôts pétroliers sont efficaces mais pénalisent nos camarades, qui perdent beaucoup d'argent, et au final, les lois passent quand même. Nous menons une guerre d'usure, mais tant que nous ne prendrons pas

Redaa Yahiaoui



**« Faire grève est donc un investissement sur l'avenir et nous devons faire comprendre aux salariés que seule l'action collective fonctionne et peut nous faire avancer socialement. »**

l'économie en otage, les choses ne bougeront pas.

Par ailleurs, j'ai vu que nous avons un partenariat avec la MACIF, une mutuelle qui devient de plus en plus privée puisque 40 % de son capital appartient désormais à Natixis.

Enfin, je me suis aperçu que j'étais un mauvais délégué syndical. En tant qu'élu, je ne fais en effet pas de favoritisme entre salariés. J'ai donc du mal à faire des adhérents car que les salariés soient à la CGT ou pas, ils auront les mêmes informations et bénéficieront tous du résultat des négociations.

## Elie MARCOUX

Je pense que l'argument du salaire n'est pas valable. Certains salariés disent ne pas vouloir faire grève par peur de perdre 70 euros mais ils ne voient pas qu'en la faisant, ils les regagneront. Faire grève est donc un investissement sur l'avenir et nous devons faire comprendre aux salariés que seule l'action collective fonctionne et peut nous faire avancer socialement.

Pour revenir sur le concept mutualiste, je ne l'aime pas du tout et je ne pense pas qu'il faille en faire une base de la CGT car les mutualistes s'opposent au principe de

la cotisation qui a été mis en place par le Conseil national de la Résistance à la Libération. Je pense que nous devons parler de la cotisation, de la Sécurité sociale, de son mode de gestion, etc. Nous devons aussi être porteurs d'un projet de société et pas seulement sur la défensive. Enfin, il faudrait peut-être aussi parler du salaire à vie, qui reviendrait à socialiser l'intégralité de la valeur ajoutée.

## Redaa YAHIAOUI

Je n'ai pas dit qu'il fallait communiquer seulement auprès des adhérents mais l'idée est d'apporter une valeur ajoutée à la syndicalisation. On peut, par exemple, informer les adhérents en temps réel d'une négociation en cours.

Pour ce qui concerne les actions violentes,



elles font peur à certaines personnes et ne permettent pas toujours de faire passer le message désiré.

Nous devons travailler tous ensemble, remettre nos rancunes et faire converger nos luttes car sinon, nous serons divisés et le gouvernement gagnera. Il faut donc convaincre un maximum de salariés de se syndiquer, puis les accompagner vers le militantisme. Nous sommes tous à la CGT, c'est-à-dire dans une famille.

Je pense enfin que les femmes ne sont pas assez représentées. Il faut ouvrir nos syndicats à tout le monde et laisser une place importante aux femmes, aux jeunes, aux anciens et travailler ensemble.

C'est ce qui fonctionne car c'est ce que veulent les salariés et sans eux, nous ne sommes rien.

**« Nous devons travailler tous ensemble, remettre nos rancunes et faire converger nos luttes car sinon, nous serons divisés et le gouvernement gagnera. Il faut donc convaincre un maximum de salariés de se syndiquer... »**

### Fédéric STRUB

*RM System*

J'aimerais parler de la sous-traitance dans la métallurgie, qui est un sujet assez chaud. Dans ce domaine, pas mal de choses vont bouger. A Strasbourg, par exemple, le contrat de concession de la Compagnie de transports strasbourgeois arrivera à échéance en 2020. Mon entreprise assure la révision de ses tramways, nous mettons de la conviction dans notre travail mais nous ne pourrons jamais fournir la même qualité que le service public lui-même et si la CTS n'est pas contente

de notre travail, elle changera de sous-traitant.

Ainsi, bien qu'en CDI, je me sens dans une situation précaire. Je trouve cela scandaleux et c'est pour cela que je demande à la Fédération de se pencher sur ce sujet.

J'ai été élu en 2013. Lors de nos dernières élections, nous avons remporté 75 % des voix. Bien qu'elles se soient bien passées, cela prend de l'énergie. Sur le terrain, j'ai constaté que beaucoup de salariés ne comprenaient rien aux IRP. Si nous voulons attirer des jeunes, il faut donc commencer

par leur réapprendre leurs droits et leur montrer comment on peut obtenir des conquêtes en se mobilisant.

### David MEYER

Il y a certes des choses à faire évoluer dans notre organisation mais nous avons quand même des jeunes à des postes à responsabilités, ce qui n'est pas le cas partout. On note aussi un certain renouvellement parmi nos adhérents, même s'il n'est pas suffisant.

Nous faisons face à certaines difficultés qui ne sont pas nouvelles. Nous avons aussi des problématiques récurrentes, comme la manière de conduire les luttes par exemple. Cette question fait débat au sein de la CGT : vaut-il mieux occuper tel ou tel site ? Est-ce la confédération ou la base qui doit lancer des appels ? Pour l'instant, je n'ai trouvé personne capable de me dire exactement quelle est la meilleure option. De mon point de vue, il n'existe pas de solution « clé en main », ce qui ne veut pas dire pour autant qu'il n'en existe pas.

Ces dernières années, nous n'avons pas gagné grand chose mais ceux d'avant non plus. Et si nous n'avons pas gagné, nous avons plutôt moins perdu que les salariés d'autres pays. Ce que nous avons fait a au moins permis de limiter les dégâts. La question est maintenant de savoir comment faire pour aller de l'avant.



*Edith Biechl  
et David Meyer*

Dans notre pays, les syndicats négocient pour tout le monde, même pour les salariés qui ne sont pas syndiqués. Le problème, c'est que le gouvernement veut revenir sur tout cela à travers les ordonnances pour instaurer un système « à la carte ». Peut-être cela nous rendra-t-il un peu plus fort mais je ne pense pas que nous devions porter l'orientation d'une CGT utile seulement là où elle est présente, même si dans les branches où cela est le cas, les garanties collectives sont meilleures que dans celles où elle n'est pas présente.

Je pense par ailleurs que les jeunes doivent faire évoluer notre organisation et nos pratiques. Il ne faut cependant pas négliger la formation car trop souvent, nous mettons trop vite en avant certains de nos jeunes camarades sans prendre le temps de les former. Je pense donc que nous devrions avoir une réflexion sur la façon de mieux former nos camarades.

Sur la question de la précarité, l'une des difficultés que nous rencontrons dans la Métallurgie tient au fait que les jeunes qui entrent dans nos entreprises sont souvent des intérimaires. Je pense donc que nous devons nous battre sur la question de la précarité, en réfléchissant aux revendications que nous pouvons avancer sur ce thème.

Autre point : de plus en plus de salariés



**« A l'image du droit de vote pour les femmes, ce qui passait pour une utopie autrefois est devenu normal aujourd'hui. »**

diplômés entrent dans nos entreprises et nous ne sommes pas forcément les meilleurs pour leur parler. Cela peut-être une piste sur laquelle réfléchir.

Dernière question : le rapport entre donneurs d'ordres et sous-traitants. Ce qu'il y a derrière la mise en concurrence des salariés à statut différent, c'est notre capacité à proposer des droits et des garanties collectives à tous les salariés et contrairement à l'image que donnent les médias de nous, la CGT est la seule organisation à faire des propositions. Malheureusement, nous

ne sommes pas bons pour les faire connaître de tous, ni pour dire ce que nous avons obtenu ou pas par la négociation. La question est donc de savoir quel message transmettre et comment valoriser ce que nous faisons.

### De la salle

Je suis d'accord avec ce qui a été dit sur la sous-traitance. Dans mon entreprise, nous recommandons aux sous-traitants de monter des collectifs de travail et nous avons réussi à monter plusieurs sections. Ainsi, nous travaillons aujourd'hui dans un collectif de travail.

Je suis par ailleurs d'accord avec David pour dire que nous ne mettons pas assez en avant nos propositions. A l'image du droit de vote pour les femmes, ce qui passait pour une utopie autrefois est devenu normal aujourd'hui. A nous donc

d'informer le maximum de personnes que notre projet est viable.

### De la salle

A la différence de l'Italie, la Grèce ou l'Espagne, dont beaucoup d'habitants sont descendus dans la rue pour protester contre les régressions sociales et économiques, la France a été moins touchée par la crise des subprimes car son économie est moins fondée sur le crédit.

J'ai eu beaucoup de difficultés pour former mes camarades. La formation de niveau 1 retrace l'histoire de la CGT mais on peut trouver celle-ci sur Wikipédia.

J'ai été désigné délégué syndical parce que j'ai lu la convention collective. Je me suis alors aperçu que certaines personnes qui travaillaient depuis dix ans pour mon entreprise ne l'avaient jamais lue, alors qu'il s'agit d'un élément essentiel

à connaître. Pour ce qui est de l'entreprise 4.0, je pense que nous nous acheminons vers la fin des ouvriers et qu'à l'avenir, tout sera automatisé. Les ouvriers seront appelés « techniciens de maintenance » et leur travail ne sera plus le même puisque les machines seront entretenues par des prestataires extérieurs. C'est un phénomène que l'on peut déjà voir dans le secteur nucléaire, où le suivi des installations est assuré par des sous-traitants.

## Sandy CHAGNAUD

Mon histoire à la CGT a commencé lorsque la déléguée syndicale de mon entreprise m'a proposé de me présenter sur sa liste. Nous avons ensuite gagné les élections avec 64 % des voix et je me suis retrouvée élue titulaire du CE.

Les jeunes ont beaucoup d'attente pour des stages de formation et nous n'en avons pas assez. Il y a beaucoup de sessions de formation dans les grands groupes et il est plus difficile d'obtenir des stages pour les petites structures. Une autre différence tient à nos moyens car ceux du syndicat d'une entreprise de cent personnes ne sont pas les mêmes que ceux d'un syndicat d'une entreprise de trois mille personnes.

Par la suite, j'ai quitté mon entreprise après avoir été victime de harcèlement

moral, pas de la part de collègues mais d'adhérents d'autres syndicats qui avaient perdu la main. Depuis deux mois et demi, j'ai trouvé un travail en intérim et il est vrai de dire que les intérimaires sont isolés et n'ont aucune information, ce qui suscite une vraie peur chez eux. Je pense donc qu'il y a un travail d'éducation à mener auprès des intérimaires, sans oublier de les protéger au quotidien.

A propos de l'usine 4.0, dans mon entreprise on nous a donné des tablettes mais les trois quarts du

temps, elles ne marchent pas. Il est donc important d'accompagner les gens dans cette transition vers la numérisation et de veiller à ce que l'on n'en profite pas pour augmenter les cadences.

## Stéphane FLEGEAU

Sur la question de la sous-traitance, une des forces de la CGT tient à la présence de ses syndicats dans différentes entreprises. Notre travail doit donc être de les organiser autour d'une filière et d'instaurer des coopérations entre eux.

**« Dans les territoires, nous arrivons, grâce aux USTM et aux animations régionales, à créer un lien entre les différents syndicats, faire sortir les syndiqués de leur entreprise et avoir un débat autour des problématiques inhérentes à ces filières... »**



Sandy Chagnaud

Une autre question est d'arriver à faire sortir les salariés de leur entreprise. Je pense en effet que c'est en sortant de son entreprise que l'on arrive à traiter ces problématiques et à créer des convergences dans les revendications et les luttes ? Comment abordons-nous cette question en ayant des syndicats chez les donneurs d'ordres et d'autres chez les sous-traitants et en créant, par exemple, des comités inter-entreprise ?

Autre question : comment construire des plans de travail pour arriver à nos objectifs ? Dans les territoires, nous arrivons, grâce aux USTM et aux animations régionales, à créer un lien entre les différents syndicats, faire sortir les syndiqués de leur entreprise et avoir un débat autour des problématiques inhérentes à ces filières, dans le but d'aboutir à une mobilisation et à des revendications communes, notre objectif commun étant de créer un rapport de force pour faire aboutir nos revendications. La question est donc d'arriver à coordonner tout cela pour aller vers cet objectif. Sur ce point, la Fédération essaye de travailler par filière, l'un des points centraux étant la sous-traitance.

Sur la question de la numérisation et de l'usine 4.0, je trouve intéressant que le débat ait lieu ici, avec des jeunes qui sont entourés

depuis toujours par les nouvelles technologies – qui ne sont pas une fatalité. Nous savons tous que les salariés sont les meilleurs experts du travail. Comment construire une réponse syndicale sur ce sujet, en étant dans l'anticipation ? La force de la CGT est d'être au contact des salariés et d'avoir avec eux des échanges réguliers sur leur travail. Comment arriver collectivement à être dans l'anticipation pour faire entrer les nouvelles technologies dans l'entreprise en gardant l'humain au centre du travail ?

Comment arriver à travailler sur ces questions avec toutes les catégories de salariés et montrer ainsi que le travail collectif a un intérêt pour aller vers un objectif commun, ce qui renvoie à la question de la syndicalisation ? Nous pensons pour notre part qu'en menant un travail collectif, nous pourrions être force de proposition car nous arriverons à entraîner derrière nous différentes catégories de salariés pour traiter d'un sujet qui ne se limite pas à leur entreprise.

Comment porter des propositions communes pour chaque filière et, plus largement, pour l'industrie ? Comment se réapproprié ce sujet ? La numérisation arrive dans toutes les entreprises et si nous ne sommes pas dans une démarche offensive, nous risquons de ne plus rien maîtriser et nous n'aurons plus de pouvoir



Frédéric Sanchez, Aziz Bouabdellah et Arnaud Bergeron

**« Le premier de ces devoirs est de répondre aux préoccupations et aux revendications des salariés. »**

d'intervention. Il faut donc être dans l'anticipation pour arriver à reprendre la main sur ce sujet.

### Elie MARCOUX

Pour moi, les nouvelles technologies risquent surtout de révolutionner notre temps de travail car nous savons très bien que le patronat va s'en servir pour remplacer le plus possible la main d'œuvre humaine, augmenter encore le chômage et la précarité, faire diminuer la part du salaire dans la valeur ajoutée, augmenter ses profits, etc. Il va donc falloir que nous nous battions pour contrer

ce genre de choses et que nous soyons extrêmement pertinents dans nos revendications, particulièrement celle portant sur la diminution du temps de travail.

### Redaa YAHIAOUI

Avec notre USTM, nous avons fait une formation CHSCT durant laquelle on nous a expliqué le système du SPMS, qui est déjà déployé à La Poste et qui sert à réduire la masse salariale. Pour la rentrée, nous prévoyons donc d'organiser une grande action pour alerter les salariés des risques du SPMS et du lean en montrant quel pourrait être leur impact sur leur emploi et leurs conditions de travail.

### Frédéric SANCHEZ

Vu le temps fort de mobilisation décidé pour aujourd'hui par la CGT et d'autres organisations

syndicales, nous nous sommes longtemps demandé si nous devions maintenir ces assises. Au regard de la qualité de nos débats, je pense que nous avons bien fait de les maintenir.

J'ai adhéré à la CGT à 18 ans, dans une petite entreprise de la sous-traitance automobile (200 salariés), et j'ai eu la chance d'avoir des anciens qui m'ont laissé prendre toute la place dans l'organisation, sans aucun frein, mais avec des exigences. J'ai obtenu mon premier mandat à 18 ans, puis le délégué syndical m'a proposé de reprendre son mandat alors que je n'avais que 20 ans. Les responsabilités syndicales impliquent des droits et des devoirs. Le premier de ces devoirs est de répondre aux préoccupations et aux revendications des salariés.

Concernant la sous-traitance, nous avons un

travail particulier à faire sur cette question et ce qui se passe chez les sous-traitants se passe aussi chez les donneurs d'ordre. Je suis allé sur le site de Renault Sandouville mardi dernier. Sur ce site, on compte 1 302 intérimaires sur les lignes pour un effectif total de 3 000 salariés. La précarisation est extrême, les conditions de travail sont d'un autre temps et en 2016, sur les 641 accidents du travail déclarés, 485 concernaient des intérimaires. La moyenne d'âge sur les chaînes de Renault est de 26 ans et le turnover des intérimaires est de trois mois. Autrement dit, les jeunes sont déjà condamnés à des « travaux forcés » et ce qui se passe chez les sous-traitants, les donneurs d'ordres l'ont déjà mis en application. Il faut donc regarder comment créer des passerelles pour construire un rapport de force et peser sur les conditions de travail.

Sur la question du temps de travail, je partage l'avis qu'il s'agit d'une priorité absolue, et ce n'est pas une spécificité française. IG Metall a ouvert les négociations avec le patronat allemand en octobre avec deux revendications : 6 % d'augmentation sur les salaires et une réduction du temps de travail à 28 heures par semaine. Tous les autres pays s'acheminent eux aussi vers une réduction du temps de travail. Il faut donc que nous ayons une réflexion avec les syndicats

européens sur ce sujet et que nous en fassions un enjeu à l'échelle européenne.

La CGT est le syndicat de tous les salariés mais dans la période actuelle, nous devons « dorloter » nos syndiqués. Adhérer à la CGT est un engagement syndical et politique. La période actuelle est plus que compliquée, avec une attaque sans précédent du gouvernement qui cherche à remettre en cause les acquis sociaux que nous avons obtenus par la lutte et la négociation. Or le modèle social français a permis à la France de ne pas vivre ce qu'ont connu l'Italie, la Grèce ou

l'Espagne. 67 délégations étrangères participeront à notre prochain congrès fédéral, ce qui nous permettra d'avoir un échange avec eux, de créer des passerelles avec eux et de construire un rapport de force de dimension européenne, voire mondiale.

Il ne suffit pas de dire qu'il faut donner toute sa place à la jeunesse ; il faut passer aux actes. Or on note encore quelques résistances dans certains syndicats, où certains camarades s'accrochent à leur mandat jusqu'à leur retraite. Notre première responsabilité en tant que dirigeants de la

Fédération est donc de faire en sorte, quand des jeunes adhèrent à la CGT, de créer les conditions pour qu'ils prennent toutes leurs responsabilités, même s'ils ont des choses à dire qui dérangent notre organisation. Et je suis d'accord pour dire que nous devons avoir une discussion sur Infocom, qui est un syndicat de la CGT mais ne travaille pas avec la CGT. Infocom fait partie de la Filpac mais ne veut plus échanger avec sa fédération, ce qui pose problème pour travailler collectivement.

La première priorité aujourd'hui est d'aller au contact des syndiqués dans les entreprises. Je partage l'idée que les manifestations ne suffiront pas pour faire reculer le gouvernement mais elles sont nécessaires pour rendre visible notre capacité de mobilisation. Je pense que nous devons tirer les leçons de la lutte contre la loi El-Khomri, qui s'est traduite par quatorze journées de mobilisation et des actions importantes menées par les fédérations de la Chimie, des cheminots, des transports, etc. Dans la Métallurgie, force est de constater que nous n'avons pas été en capacité de bloquer les sites industriels d'entreprise telles que PSA, Airbus ou Renault. Nous avons donc besoin de travailler à la construction d'un rapport de force si nous voulons les faire reculer. Si nous ne touchons pas l'économie du pays, nous aurons en effet du mal à bloquer les

**« La CGT est le syndicat de tous les salariés mais dans la période actuelle, nous devons « dorloter » nos syndiqués. Adhérer à la CGT est un engagement syndical et politique. »**





ordonnances et le projet de convention collective nationale du patronat de la Métallurgie, qui aurait des conséquences lourdes pour l'ensemble des métallos, notamment les jeunes générations.

Nous avons des responsabilités particulières dans la période actuelle, la première étant de convaincre les syndiqués et les salariés de la nécessité de se mobiliser. Nous n'avons pas un boulevard devant nous mais des éléments qui laissent croire que si la CGT poursuit sa démarche, elle marquera des points. Les autres organisations, elles, connaissent des difficultés internes. Pour sa part, la CGT sera le moteur de la mobilisation à venir. Je comprends que l'accumulation des journées d'action interroge certains camarades et crée des doutes sur notre capacité à fédérer les luttes mais plus y en aura, avec des blocages de sites et des grèves dans les transports, plus nous aurons de chances de faire reculer le gouvernement sur les ordonnances. Philippe Martinez devrait d'ailleurs rencontrer les autres organisations syndicales prochainement afin de travailler avec elles à un grand mouvement large et unitaire intégrant celles qui ne sont pas encore rentrées dans l'action.

Nous devons être fiers d'être à la CGT, une CGT qui est prête à discuter avec tout le monde mais

dont l'ambition est de garder son indépendance. Certains camarades nous disent de nous rapprocher de certaines associations ou partis politiques qui partagent les mêmes orientations que nous. Pourquoi pas ? Mais la CGT doit avancer sur ce qu'elle est, à savoir une organisation syndicale aux services des salariés, avec des revendications portant sur l'ensemble des champs conventionnels : salaires, conditions de travail, temps de travail... Le gouvernement et le patronat ont un vrai projet de changement de société. Nous avons donc une responsabilité particulière et je pense que tous les ingrédients sont sur la table pour que nous gagnions la bataille contre le gouvernement.

En France, quand les citoyens ont pris leur destin en main, ils ont fait reculer les gouvernements et les puissants. Toutes les conditions sont donc réunies pour gagner, sachant que la première de nos obligations sera de

réussir les manifestations à venir. Je ne parlerai pas de grève générale mais il faudra bien que cette question soit posée à un moment ou à un autre dans notre organisation. C'est une priorité absolue vu les enjeux face auxquels nous nous trouvons.

### **Aziz BOUABDELLAH**

Vous trouverez dans les pochettes qui vous ont été remis des argumentaires sur les ordonnances et sur la convention collective. Nous avons des propositions : essayez de les faire vivre dans les syndicats et dans les structures proches de vous.

### **Arnaud BERGERON**

Nous pouvons être satisfaits de cette demi-journée. Je pense que nous pouvons nous féliciter de la richesse de nos débats. Plusieurs thèmes s'en sont dégagés, en premier lieu, la communication. Sur ce point, j'apprécie particulièrement le tract intitulé « la CGT propose », précisément parce qu'il

présente les propositions de la CGT.

Il faut aussi que nous nous réappropriions le terrain dans nos entreprises. Il faut que nous y soyons présents et les élus ou mandatés doivent donner l'exemple si nous voulons mobiliser, et je crois qu'il existe des vecteurs de confiance. Plusieurs fédérations appellent à des mouvements et l'on peut se demander si ce n'est pas le début d'une grève générale. L'an dernier, les cheminots ont négocié leur convention collective – ce qui ne les a pas empêchés de s'inscrire dans le mouvement contre la loi Travail – et ont réussi à faire reculer le patronat. Nous avons donc là un bel exemple et nous devons le suivre en étant nombreux à manifester le 13 octobre.

Autre point important : le fait de différencier les syndiqués des autres salariés, en leur donnant certaines informations en priorité. Il faut aussi tenir un discours positif. Nous remportons en effet des victoires mais ne communiquons pas assez sur ce sujet.

Nous ne sommes pas très nombreux dans le collectif Jeunes. Or, il est important d'être nombreux pour impulser cette activité. Je vous invite donc à nous rejoindre et à mener une activité auprès des jeunes dans votre entreprise ou votre département.

*Crédit photos : Alawa Sayad*





# SECAFI

Groupe ALPHA

## ÉLUS, VOS ENJEUX SONT NOS PRIORITÉS, ANTICIPONS ENSEMBLE

- Améliorer les conditions de travail, la santé et la sécurité
- Comprendre les enjeux économiques et stratégiques
- Agir dans le cadre des 3 informations-consultations annuelles du CE (loi Rebsamen)

CONSEIL

FORMATION

EXPERTISE

Des spécialistes  
du secteur  
de la Métallurgie  
à votre écoute.



[www.secafi.com](http://www.secafi.com)

Jean-Louis HUDEC, [jean-louis.hudec@secafi.com](mailto:jean-louis.hudec@secafi.com), 06 72 86 65 18  
Jean-François SIMONIN, [jean-francois.simonin@secafi.com](mailto:jean-francois.simonin@secafi.com), 06 80 40 01 57

