

43^e Congrès Strasbourg Du 2 au 6 juin 2025

Une Fédération organisée, engagée
pour une industrie forte
préservant l'environnement



Du 2 au 6 juin 2025, va se tenir notre 43^e Congrès Fédéral au Palais des Congrès de Strasbourg (67). C'est un moment important dans la vie des syndiqués de la métallurgie, de leurs syndicats, de leurs structures en territoires, de la Fédération, car il construit la feuille de route de notre activité pour la prochaine mandature. Cette feuille de route ne se construit pas en une semaine. Elle s'écrit en mettant en œuvre une pratique syndicale qui se nourrit du vécu au quotidien des salariés, retraités et privés d'emploi. Elle se construit pas à pas avec les syndiqués, avec des arguments solides, étayés, en confrontant nos analyses à la réalité du terrain.

1 L'industrie et nos garanties au coeur de notre démarche

Aujourd'hui, les enjeux environnementaux s'imposent dans l'industrie, une partie de la jeunesse est déjà mobilisée sur ces questions et elle ne nous attendra pas !

Les démarches RSE fleurissent dans les groupes et les entreprises. A défaut de solution concrète, la planète, les citoyens et les salariés ne pourront se satisfaire de ce greenwashing.

La FTM CGT porte une logique de filières en lien avec les territoires, en pointant l'enjeu de la relation donneurs d'ordres / sous-traitants. Produire des pièces à l'autre bout de la planète pour les assembler en France est un non-sens écologique et social. Une production au plus près des besoins permettra de garantir une assise industrielle dans les territoires favorisant les circuits courts.

Cette conception de notre industrie ne peut se faire sans services publics garantissant à toutes et tous la satisfaction des besoins les plus élémentaires (se soigner, s'éduquer...).

Ces deux sujets ne peuvent avancer sans la mise en œuvre d'une Vie Syndicale de qualité, qui passe par la syndicalisation, la formation et les élections professionnelles.

- De quelle implication de la Fédération, les syndicats et les syndiqués ont-ils besoin pour répondre à ces enjeux ?
- Comment syndiquer l'ensemble des salariés, et en particulier les ingénieurs ?
- Quel plan de formation en direction des syndiqués et élus au plus près de leurs besoins ?

2 Pour un renouveau industriel au service du développement des territoires

Liens donneurs d'ordres / sous-traitants

L'industrie de la métallurgie est composée de nombreuses filières avec des grands groupes donneurs d'ordres. 85 % du tissu industriel et des petites et moyennes entreprises dépendent de leur activité.

Toutes ces filières n'ont pu se développer en France que grâce à des salariés formés, qui ont travaillé d'arrache-pied pour rendre les produits encore plus performants, les produire et les commercialiser.

Les entreprises ont besoin des chercheurs donc d'un lien entre le secteur public et le secteur privé. Elles ont besoin de salariés qui ont reçu une formation générale et professionnelle la plus complète possible.



Parallèlement, nos filières ont été percutées par les stratégies financières des donneurs d'ordres, avec une pression accrue en direction des salariés qui les composent : sous-traitance, éclatement des collectifs de travail, précarité, stress, RPS, TMS, gel des salaires... Les attaques subies par les salariés sont une réalité que nous n'avons cessé de combattre.

Nous avons maintenant besoin de travailler des outils pour aider nos militants, avec des fils conducteurs :

- **Comment construire des alternatives aux stratégies patronales**, au niveau des groupes, bassins d'emplois, territoires, en gardant une cohérence nationale pour ne pas les mettre en concurrence et/ou les spécialiser, afin de travailler mieux et tous ?
- De tels projets industriels ne peuvent être initiés et débattus qu'avec les syndicats concernés et surtout avec les salariés.
- **Comment renforcer la responsabilité environnementale des donneurs d'ordres ?**
- **Comment intégrer les intérêts des sous-traitants dans les comités de groupe des donneurs d'ordres ?**
- **Quel encadrement des grandes entreprises pour qu'elles respectent leurs engagements et ne délaissent pas les sous-traitants ?**
- **Comment interdire la sous-traitance en cascade méprisant les normes en matière de sécurité et d'environnement ?**

Des éléments de réponse à ces questions se trouvent dans le projet de loi des GM&S imposant la responsabilité sociale des donneurs d'ordres envers leurs sous-traitants. C'est la raison pour laquelle nous devons continuer à le porter.

Les enjeux environnementaux

Notre pays s'est considérablement désindustrialisé à cause de la délocalisation de la production dans des pays où les droits sociaux et les salaires sont faibles, au mépris des conséquences sociales et environnementales.

Relocaliser l'industrie, pour répondre aux besoins essentiels de la population, n'est pas uniquement un enjeu de sauvegarde des emplois ou des sites de production. C'est également une réponse à l'urgence environnementale.

Cela implique des décisions de réquisition et de sauvegarde des emplois et des sites industriels sur tout le territoire. L'utilité sociale de l'industrie va de pair avec le développement d'une économie circulaire, de proximité et indépendante, qui produit des biens et des services durables.

La FTM CGT porte la volonté de produire mieux et durablement, notamment par l'engagement des industriels dans la recherche et le développement de nouvelles technologies.

Concilier industrie et enjeux environnementaux et sociaux par l'action syndicale est un chantier gigantesque qui suppose de rompre avec le capitalisme en place.

Consciente de ces enjeux, la FTM CGT a fait de la question environnementale une priorité.

Bien souvent, malgré leurs responsabilités, leurs qualifications et leur place dans les processus de production, les salariés n'ont pas les moyens de faire évoluer leur travail et leur entreprise pour limiter l'impact environnemental.

- **L'engagement professionnel des salariés est une ressource pour envisager ce développement durable.** Les salariés et leurs représentants doivent pouvoir peser sur les choix et les pratiques de l'entreprise en la matière.
- **Nous devons conquérir des droits pour que les salariés soient acteurs de la transformation environnementale.** Seule l'implication des salariés permettra de dépasser les oppositions entre le social et l'environnemental et de protéger l'emploi.
- **Nous devons gagner le retour des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), avec ajout d'une compétence environnementale (CHSCTE) ;**
- **Nous devons obtenir l'instauration d'un réel pouvoir d'intervention des CSE et des organisations syndicales,** lorsque le projet de l'entreprise a un impact négatif sur l'emploi ou l'environnement.

Il est indispensable de lier urgence climatique et urgence sociale avec la création de milliers d'emplois. La FTM CGT pense qu'il y a urgence à opérer une rupture avec le modèle économique basé sur une logique d'austérité et de rentabilité financière, pour en construire un autre, basé sur le respect de la nature et de l'homme, un monde de justice sociale et solidaire.



La bataille pour une meilleure convention collective est loin d'être terminée

L'industrie et l'économie françaises sont en pleine mutation, poussées par les avancées technologiques et par l'urgence d'innover tout en prenant en compte les enjeux environnementaux.

Pour naviguer efficacement dans ce paysage changeant, les entreprises ont besoin de salariés hautement qualifiés, capables de soutenir le développement et la production de nouveaux produits. Cet impératif souligne l'importance vitale d'un engagement robuste des entreprises envers la reconnaissance et l'augmentation de la valeur des qualifications professionnelles des salariés.

Après des années de luttes, la nouvelle Convention Collective de notre branche est entrée en application le 1er janvier 2024. Nous faisons le constat qu'à ce jour, la CGT n'a pas réussi à imposer son projet d'une Convention Collective Nationale répondant aux besoins des salariés et aux enjeux de la branche.

Ce nouveau dispositif conventionnel devrait s'appliquer pendant les 20 à 30 prochaines années, mais rien n'est inéluctable. Des avancées sont possibles, comme cela a été le cas dans certains groupes et certaines entreprises (clapet antiretour, prime d'ancienneté, congés...).

Ces exemples doivent permettre la création d'un rapport de forces pour élargir la lutte dans les bassins d'emploi et les territoires, afin de faire évoluer les textes au niveau national. Le projet CGT répond aux manquements du dispositif conventionnel. Notre livret CARECC remplace la notion de «*classification*» au centre du débat, en prenant en compte les diplômes et en valorisant l'expérience acquise tout au long de la carrière.

Notre système de classifications «*made in CGT*» doit être au cœur des luttes dans nos entreprises. Après les nombreuses journées d'étude consacrées à la nouvelle classification, la FTM-CGT propose depuis le début de l'année, une formation au décryptage de la fiche descriptive d'emploi.

Il nous faut aussi revoir l'organisation du travail dans nos entreprises. Depuis le début des années 80, nous voyons les organisations du travail de type «*LEAN*» s'imposer dans la

métallurgie, des chaînes d'assemblage aux open space, pas un salarié n'y échappe. D'autres formes de travail existent (par exemple celle de type «*apprenante*»), la CGT se doit être aux côtés des salariés pour imposer un système plus respectueux des travailleurs et travailleuses

3 Rémunérer notre force de travail à sa juste valeur

Le salaire doit être le paiement des qualifications du salarié pendant un temps de travail donné et mesuré. Il est indispensable de reconquérir ce terrain afin de stopper la dégradation de nos salaires et de nos carrières.

Améliorer notre situation professionnelle et nos perspectives de carrière permet de rééquilibrer le partage des richesses créées au profit des salariés, plutôt qu'au seul bénéfice des actionnaires.

Si, par le passé, la CGT était le syndicat de la fiche de paie, pouvons-nous encore le proclamer ?

Beaucoup ont lâché la bataille sur le salaire pour se focaliser sur la rémunération et son cortège de mesures pour le pouvoir d'achat. Une grande partie d'entre elles ne participe pas au financement de notre système de protection sociale, à l'image de la PPV (Prime de Partage de la Valeur).

Nous devons remettre la question du salaire et du paiement de notre force de travail dans le débat avec les salariés. Le repère de la CGT d'un début de grille à 2000€ brut par mois ne doit pas être l'utopie de quelques-uns, mais le porte-étendard d'un projet plus vaste sur le salaire.

4 Pour une meilleure qualité de vie syndicale

La syndicalisation est la priorité de la FTM-CGT. Ce renforcement passe par une organisation démocratique, participative, transparente et inclusive, dont l'activité part du réel du travail de chacun, de la singularité des individualités, dans la perspective de développer la réflexion et l'élaboration pour favoriser l'action collective.

L'état de nos forces organisées est la priorité pour l'essor des mobilisations et l'avenir de notre syndicalisme.



QUEL RAPPORT A L'INSTITUTIONNEL ?

Une des orientations de la Fédération est de consacrer 50% de son temps syndical à la vie du syndicat. Malheureusement des inégalités perdurent quant à son application.

Les élus et mandatés sont trop souvent aspirés dans des réunions d'instances représentatives (CSE, CSEC, CSSCT, Comité de groupe, ...) et ne prennent pas toujours le temps nécessaire pour travailler à la « vie CGT ».

Nous rencontrons des difficultés pour réunir régulièrement nos syndiqués en assemblées générales ou en congrès, pour débattre et décider collectivement de l'activité CGT.

- Comment s'extraire de ce déséquilibre pour porter nos exigences et être efficaces pour gagner ?
- Comment permettre à chaque syndicat d'être un espace de liberté et de démocratie dans l'entreprise ?
- Ne faut-il pas repenser notre mode de vie syndicale en plaçant les syndiqués au cœur de notre activité et leur donner le rôle d'acteurs et décideurs qui leur revient ?

QUEL RAPPORT AUX SALARIES ?

Nous devons faire évoluer notre outil syndical, pour être encore plus au service de tous les salariés. Nous devons être plus nombreux à la CGT pour construire des mobilisations plus massives et créer un rapport de forces durable.

L'un des enjeux majeurs est la transformation sociologique profonde du salariat de la métallurgie, qui se traduit par une baisse des effectifs du 1er collègue au bénéfice des 2e et 3e collègues.

La tendance confirme que les catégories ICT portent de plus en plus un intérêt à la CGT, dès lors qu'elles constatent une activité syndicale conforme à la démarche CGT.

Les ICT ont la particularité d'influer directement sur le travail des autres catégories, du fait de leurs responsabilités dans la conceptualisation des projets industriels et leur mise en œuvre. Cette réalité nécessite une approche spécifique qui permettra de travailler les convergences à partir de leur construction revendicative.

QUEL RAPPORT AUX SYNDIQUES ?

Placer les syndiqués au centre de l'activité syndicale comme auteurs, acteurs et décideurs, implique la tenue régulière d'AG au minimum une fois par an ou de congrès réguliers.

La formation des élus et des cadres syndicaux doit être une priorité pour notre organisation. Pour cela, ils doivent suivre la formation CGT de base, suivie de celles nécessaires à l'exercice de leurs mandats.

Nos outils de proximité que sont les USTM, les CCM et les régions, en lien avec la Fédération, seront utiles pour décliner la formation au plus près des syndiqués.

Partout où cette démarche est mise en œuvre, le syndicat se place dans une dynamique de renforcement et devient un pôle attractif dans l'entreprise. Valoriser l'adhérent, le former, l'informer et le faire participer aux débats et décisions du syndicat, est un gage de succès.

- L'engagement dans cette démarche n'est-il pas encore trop timide dans les bases de la métallurgie ?
- Pourquoi ne parvenons-nous pas à la développer plus largement ?
- Quels sont les obstacles et les contradictions rencontrés ?

Nous avons l'objectif d'atteindre les 70 000 adhérents à la Fédération.

Selon un sondage, près de 40% des salariés disent vouloir se syndiquer, ce qui constitue un potentiel considérable.

- Quelle place accorder aux nouveaux syndiqués dans la préparation du 43e congrès ?
- Dans cette préparation, quelle place donnons-nous aux syndiqués des nouvelles bases ?
- Assurer la continuité dans la CGT et créer des bases nouvelles UFR, n'est-ce pas une responsabilité commune ?

Personne ne doit être écarté, tout le monde doit donner son avis et apporter sa contribution. C'est notre conception du syndicalisme et de la démocratie syndicale. C'est dans cet état d'esprit que la Fédération a organisé la première conférence des USTM / CCM et tiendra les assises de la Formation Syndicale, ainsi que la première conférence des CSE. Ces initiatives s'inscrivent pleinement dans la préparation de notre 43^{ème} Congrès Fédéral.

