

43^e

Congrès Strasbourg
Du 2 au 6 juin 2025

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



DOCUMENT PRÉPARATOIRE

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT





LA VIE OUVRIÈRE

LA REVUE DU TRAVAIL ET DES LUTTES SOCIALES

Soutenez une presse syndicale indépendante et engagée.

ABONNEZ-VOUS !

5€/mois
1 an d'abonnement

- > 4 numéros papier/an
- > Versions numériques
- > nvo.fr en illimité
- > Newsletter hebdo



Vos coordonnées

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom _____

Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code postal _____ Ville _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Tél. _____ Année de naissance _____

Courriel _____

Je m'abonne à La Vie Ouvrière : 60 €/an ou 5 €/mois (tarif syndical)

Je m'abonne à La Vie Ouvrière, offre solidaire : 80 €/an

Votre mode de paiement

Chèque à l'ordre de La Vie Ouvrière n° chèque _____

Banque _____

Prélèvement automatique en : 1 x 60 € 12 x 5 € **OFFRE SOLIDAIRE :** 1 x 80 €

Merci de remplir, dater, signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et **joindre votre RIB**.

Mandat de prélèvement SEPA

Titulaire du compte

Nom _____

Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code postal _____ Ville _____

Coordonnées du compte

IBAN _____

BIC _____

Établissement teneur du compte

Banque _____

Adresse _____

Code postal _____ Ville _____

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez La Nouvelle SA La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de La Nouvelle SA La Vie Ouvrière. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les huit semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus tard dans les treize mois en cas de prélèvement non autorisé.

Créancier : Nouvelle SA La Vie Ouvrière - 263, rue de Paris, Case 600 - 93516 Montreuil Cedex
Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait à :

Date :

Signature : _____

Code origine : ÉVÉNEMENT

Offre valable jusqu'au 30/06/2025 en France métropolitaine. Les informations recueillies sont enregistrées dans un fichier informatisé par La Nouvelle SA La Vie Ouvrière, l'entreprise de presse de la CGT. Elles sont collectées et utilisées à des fins de traitement de votre abonnement. Vos adresses email et postale seront utilisées pour le suivi de votre abonnement, l'envoi de la lettre d'information numérique et de communication dont vous bénéficiez en qualité d'abonné. Ces données collectées seront communiquées au seul destinataire suivant : La Nouvelle SA La Vie Ouvrière. Ces données sont indispensables à ce traitement et seront conservées pendant 3 ans à compter de la fin de l'abonnement. Conformément à la réglementation en vigueur, vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation, de suppression et de portabilité de vos données. Pour exercer vos droits, veuillez contacter la Vie Ouvrière par email à abonnement@nvo.fr ou par courrier à La Nouvelle SA La Vie Ouvrière Case 600, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex. Consultez le site cnil.fr pour plus d'informations sur vos droits.

Adressez ce bulletin d'abonnement à : La Vie Ouvrière – Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex

Tél. : 01 49 88 68 50 – abonnement@nvo.fr – www.nvo.fr



SOMMAIRE

Une Fédération organisée, engagée pour une industrie forte préservant l'environnement	4
Pour un renouveau industriel au service du développement de nos territoires	5
Liens donneurs d'ordres/sous-traitants	5
Les enjeux environnementaux	10
La formation professionnelle	14
Gagner la bataille des idées contre l'extrême droite	17
La bataille pour une meilleure convention collective est loin d'être terminée	19
Reconnaissance des qualifications	19
Revalorisation des salaires	20
Réduction du temps de travail	21
Les conditions de travail et la santé au travail	22
Pour une meilleure qualité de vie syndicale	23
Quel rapport aux syndiqués ?	25
Quel rapport aux salariés ?	26
Quel rapport à l'institution ?	27
Remettre le travail dans le bon sens	29
La place des retraités	30
La place des Jeunes	32
La communication, un outil au service de nos idées	33



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

- 1-1 La Fédération CGT de la métallurgie se bat au quotidien pour défendre les droits des salariés et promouvoir un modèle industriel alliant justice sociale et respect de l'environnement.
- 1-2 Notre engagement est double : nous revendiquons des conditions de travail dignes et une juste rémunération pour l'ensemble des salariés de la métallurgie. Cela passe par des mesures concrètes, avec un début de grille à 2000 euros brut avec la revendication d'un passage aux 32h.
- 1-3 Nous nous engageons à promouvoir une transformation industrielle respectueuse de l'environnement. La CGT Métallurgie milite pour que les investissements dans la modernisation des outils de production soient orientés vers des technologies moins polluantes et plus efficaces. Nous pensons qu'il est possible de concilier croissance industrielle et transition écologique en plaçant l'humain et la planète au cœur des décisions.
- 1-4 Nous savons que cette vision nécessite une mobilisation collective et la volonté de transformer en profondeur les pratiques actuelles. C'est pourquoi la CGT Métallurgie travaillera avec les groupes syndicaux internationaux, les organisations environnementales et les acteurs de l'industrie pour proposer des solutions concrètes et applicables. Nous défendons l'idée d'une industrie ancrée dans les territoires, capable de créer des emplois locaux, durables et de qualité.
- 1-5 Pour cela, il est nécessaire de renforcer et faire évoluer nos USTM/CCM vers une plus grande proximité et ainsi permettre le développement de nos syndicats.
- 1-6 Par ailleurs, nous appelons à un dialogue social renforcé, où les salariés avec la CGT ont leur mot à dire dans les choix stratégiques



de l'entreprise. Il est essentiel que la voix des travailleurs soit entendue et prise en compte pour une décision collective et éclairée. La démocratie sociale doit être un pilier de cette transition.

Commentaires

2 Pour un renouveau industriel au service du développement de nos territoires

2-1 Liens donneurs d'ordres/ sous-traitants

2-2 Dans la métallurgie, 85 % du tissu industriel et des petites et moyennes entreprises dépendent de l'activité de grands groupes donneurs d'ordres. Ceux-ci se sont implantés en France parce qu'il y avait un besoin, la main d'œuvre et un marché.

2-3 Nos filières industrielles correspondent aux exigences du transport des biens, des marchandises et des personnes : Aéronautique, Navale, Automobile, Ferroviaire, etc., mais aussi aux exigences de sécurité et de défense ou de dissuasion, au transport d'énergie, etc.

2-4 Ces filières n'ont pu se développer que grâce aux salariés en France, qui ont été formés et ont travaillé sans relâche pour améliorer la performance des produits, les fabriquer et les vendre.

2-5 Les entreprises ont besoin des chercheurs, donc d'un lien entre le secteur public et le secteur privé. Elles ont besoin d'un niveau d'éducation, elles ont besoin de salariés qui ont reçu une formation de base la plus complète possible.

2-6 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, **Risques PsychoSociaux**, **Risques Organisationnels et Relationnels**, **Troubles Musculo Squelettiques**, gel des salaires... Les attaques subies par les salariés sont une réalité que nous ne cessons de combattre.



Commentaires

- 2-7** Nous devons élaborer des outils, des fiches pratiques et des argumentaires et organiser des journées d'étude sur le terrain afin de fournir des ressources à nos militants.
- 2-8** *Comment construire des alternatives aux stratégies patronales au niveau des groupes, bassins d'emplois, territoires, en lien avec les collectifs fédéraux, pour maintenir et développer les différentes filières industrielles, tout en gardant une cohérence nationale pour ne pas les mettre en concurrence et/ou les spécialiser, afin de travailler mieux et tous ?*
- 2-9** De telles alternatives ne peuvent être initiées et débattues qu'avec les syndicats concernés et surtout avec les salariés.
- 2-10** Il a été acté d'engager un travail en territoires lors des **Etats Généraux de l'Industrie et de l'Environnement**. Nous devons décliner les EGIE dans les territoires pour lancer notre plan d'actions syndicales pour l'industrie et l'environnement, entre les fédérations, les Unions Départementales, avec l'appui des comités régionaux pour assurer la coordination de cette construction revendicative. **Nos USTM et collectifs métaux doivent aussi prendre une place prépondérante dans cette organisation.**
- 2-11** La **FTM CGT** porte l'exigence d'une réindustrialisation du territoire qui soit à la fois respectueuse des droits et qualifications des travailleurs et de leur sécurité au travail, du bien-être et de la santé des populations et, en même temps, soucieuse de diminuer concrètement et globalement les pressions sur l'environnement et les atteintes à la biodiversité.
- 2-12** La réorganisation de l'appareil productif exige une planification dans un plus vaste ensemble, pour répondre aux enjeux sociaux et environnementaux. Si l'investissement de l'État est nécessaire, **la FTM CGT continue d'exiger une conditionnalité environnementale et sociale avec un contrôle des aides publiques versées, afin que celles-ci ne servent pas à**



alimenter la logique de création de valeur financière pour les actionnaires qui prévaut dans de trop nombreux cas de notre branche. Nous devons nous battre pour qu'une véritable coopération entre les grands donneurs d'ordres et les sous-traitants soit à l'œuvre.

2-13 Renforcer la responsabilité

environnementale des donneurs d'ordres

2-14 Les entreprises exercent une responsabilité sociale et sociétale du fait de l'impact de leur activité sur la société et l'environnement. Elles ont donc des comptes à rendre aux populations sur l'ensemble des impacts de leur activité. Pour la FTM CGT, les salariés, qui sont au cœur du fonctionnement de l'entreprise, doivent disposer de droits d'intervention couvrant toutes les dimensions de la **R**esponsabilité **S**ociale des **E**ntreprises (RSE), **y compris la possibilité d'agir sur la stratégie de l'entreprise.**

2-15 La RSE n'a de sens que si elle fait l'objet d'une appropriation collective et citoyenne, afin de ne pas être un simple outil de communication interne et externe des firmes multinationales servant à masquer l'incompatibilité des aspirations des actionnaires avec celles d'autres acteurs, en particulier celles des salariés. Pour parvenir à cette appropriation collective, l'ensemble des acteurs doit être sollicité ; les salariés bien sûr, mais également les populations concernées par le développement des activités de ces groupes dans les pays d'implantation, les consommateurs, les citoyens, etc. Elle doit être associée à un régime de sanctions pour les entreprises qui viendraient à violer les normes internationales, européennes et nationales.

2-16 **La CGT doit s'emparer de la loi Climat et Résilience qui donne des prérogatives en matière environnementale, celle-ci impose d'être informés et consultés sur les conséquences environnementales des activités et projets de l'entreprise.**



2-17 *Porter le projet de loi des GM&S*

2-18 Les donneurs d'ordres ont le droit de vie ou de mort sur les sous-traitants, cela dure ainsi depuis des années et les restructurations sont banalisées. A la merci de ces donneurs d'ordres, trop de salariés de la sous-traitance subissent la dégradation de leurs conditions de travail, des fermetures d'usines et des licenciements.

2-19 La Fédération porte des propositions sur le ré-équilibrage de la relation donneurs d'ordres/sous-traitants. Les salariés de GM&S ont rédigé un projet de loi en ce sens. **Il est indispensable que chacun s'en empare et puisse le faire connaître dans nos syndicats, à la presse, voire aux députés de chaque département.** Il ne s'agit pas uniquement d'apporter notre soutien à ce projet de loi, **mais de le porter comme un axe revendicatif fort** pour notre industrie.

2-20 *Intégrer les intérêts des sous-traitants dans les comités de groupe et comités sociaux et économiques centraux des donneurs d'ordres*

2-21 L'organisation de la sous-traitance conduit à séparer la production en entités faussement indépendantes. Aujourd'hui, les intérêts des sous-traitants et de leurs salariés ne sont pas pris en compte dans la gestion de l'entreprise donneuse d'ordres. La proposition de loi des GM&S entend y remédier en les intégrant dans les comités de groupe et comités sociaux économiques centraux des donneurs d'ordres, de façon à recevoir une information complète, identique et simultanée sur les implications et les conséquences socio-économiques de leurs choix.

2-22 Il faut intégrer les entreprises sous-traitantes, ainsi que leurs représentants du personnel, dans les rencontres paritaires des groupes donneurs d'ordres, afin de permettre l'implication conjointe et solidaire de l'entreprise donneuse d'ordres aux côtés de l'entreprise sous-traitante, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.



Commentaires

2-23 Nous proposons, enfin, de créer une institution représentative du personnel spécifique aux relations de sous-traitance, regroupant les salariés des sous-traitants, considérés comme formant une même communauté de travail et portant des intérêts communs.

2-24 *Encadrer les grandes entreprises pour qu'elles respectent leurs engagements et ne délaissent pas leurs sous-traitants. Responsabiliser les donneurs d'ordres lors de plans de licenciements des sous-traitants*

2-25 Pour responsabiliser les donneurs d'ordres lors d'une restructuration ou d'une réduction d'effectifs pour motif économique d'un sous-traitant, nous revendiquons l'obtention d'une négociation préalable et obligatoire chez le donneur d'ordres, avec les sous-traitants.

2-26 Responsabiliser les donneurs d'ordres en mettant en place, lors d'une restructuration ou d'une réduction d'effectifs conduisant à des licenciements collectifs pour motif économique par le sous-traitant, une négociation préalable et obligatoire avec les entreprises sous-traitantes. En l'absence d'accord, le donneur d'ordres contribuerait à hauteur de ses moyens au plan de reclassement visé à l'article L.1233-62 du Code du travail. Le document unilatéral définissant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi serait apprécié au regard des moyens de l'ensemble formé par le donneur d'ordres et les sous-traitants. Le comité de groupe de sous-traitance serait informé et consulté pour avis sur les mesures envisagées par le donneur d'ordres, pour contribuer au contenu du Plan de sauvegarde de l'emploi du sous-traitant en cas de licenciements collectifs pour motif économique donné par le donneur d'ordres.



2-27 **Interdire la sous-traitance en cascade**

2-28 La sous-traitance en cascade ne permet pas la vérification du respect des normes, notamment en matière de sécurité et d'environnement. Elle fragmente et désorganise les collectifs de travail, ce qui est en soi un facteur de risques et déresponsabilise les employeurs. Elle est instaurée par les donneurs d'ordres et souvent mise en place pour éliminer les activités à faible valeur ajoutée, mais surtout pour se déresponsabiliser des activités qui représentent le plus de risques pour la santé, la sécurité, les conditions de travail des salariés et enfin se dédouaner des questions environnementales.

2-29 **La question du devoir de vigilance peut être un levier pour nos syndicats afin de répondre à cette pratique.**

2-30 Les syndicats CGT doivent s'emparer de la loi sur le devoir de vigilance qui s'applique **à toute société établie en France** qui emploie à la clôture de deux exercices consécutifs **au moins** :

2-31 • **5 000 salariés** en son sein et dans les filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français

ou

2-32 • **10 000 salariés** en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le **siège social** est fixé sur le territoire français ou à l'étranger.

2-33 **Les enjeux environnementaux**

2-34 Notre pays s'est considérablement désindustrialisé depuis maintenant une trentaine d'années, en délocalisant la production dans des pays où les droits sociaux et les salaires sont bas, sans prendre en compte les conséquences sociales et environnementales. Notre dépendance en matière industrielle s'illustre par notre incapacité à produire sur notre territoire.

Commentaires



Commentaires

- 2-35** Prendre des mesures de relocalisation de l'industrie pour répondre aux besoins essentiels de la population n'est pas uniquement un enjeu de sauvegarde des emplois ou de sites de production. C'est également une réponse à l'urgence des enjeux environnementaux et démocratiques.
- 2-36** Cela implique des décisions de réquisition et de sauvegarde des emplois et des sites industriels sur tout le territoire. Ainsi, 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.
- 2-37** 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, tout en considérant aussi l'impact environnemental de ces nouvelles technologies.
- 2-38** Concilier industrie et enjeux environnementaux et sociaux par l'action syndicale pour infléchir le cours des choses est un chantier gigantesque qui suppose de rompre avec le capitalisme en place depuis plusieurs décennies.
- 2-39** Consciente de ces enjeux, la FTM CGT a fait de la question environnementale une priorité. Les salariés sont particulièrement sensibilisés à cette thématique dans leur vie quotidienne. Mais bien souvent, malgré leurs responsabilités, leurs qualifications et leur place dans les processus de production, ils n'ont pas les moyens de faire évoluer leur travail et leur entreprise pour limiter son impact environnemental.
- 2-40** Les salariés et leurs représentants doivent pouvoir s'investir dans ces enjeux environnementaux et peser sur les choix et les pratiques de l'entreprise en la matière.



- 2-41** *Des droits pour que les salariés soient acteurs de la transformation environnementale*
- 2-42** Trop souvent, les salariés sont absents du débat sur les orientations stratégiques qui sont décidées par les seuls actionnaires. Pourtant, seule l'implication des salariés permettra de dépasser les oppositions entre le social et l'environnemental et de protéger l'emploi. Il est inacceptable que les salariés soient les premières victimes de la transition environnementale, à l'image de ce qui se passe dans le secteur de l'automobile.
- 2-43** **Pour mettre fin au chantage à l'emploi, il faut sécuriser l'emploi et les garanties collectives des salariés en instaurant une sécurité sociale professionnelle, garantissant le maintien du contrat de travail et des droits des salariés.** Ceci leur permettrait de se former avec maintien de leur salaire pris en charge par un fonds mutualisé pendant la transformation de leur entreprise et éviterait ainsi les licenciements. Cette proposition, portée de longue date par la CGT dans le cadre du **nouveau statut du travail salarié**, prend encore plus de sens au vu des transformations massives et rapides à apporter au tissu productif, tout en responsabilisant les donneurs d'ordres vis-à-vis de leurs sous-traitants.
- 2-44** Sur le plan européen, nous demandons **la révision de la directive sur les CE européens pour renforcer les droits d'information et d'intervention des représentants du personnel sur les orientations stratégiques.**
- 2-45** *Reprendre la main sur la finalité de notre travail, telle est notre ambition !*
- 2-46** Pour ne plus subir les évolutions et les transformations de l'outil de travail, en les anticipant davantage, travaillons ensemble, entre toutes les organisations de la CGT, à construire des projets de reconversion, d'innovation et de transformation de l'appareil productif et de reconquête des services publics.



Commentaires

2-47 En nous réappropriant les projets et activités de nos entreprises, nous pourrions construire une économie qui place l'humain au centre et où les richesses sont partagées équitablement et les décisions prises de façon collective et transparente, dans l'intérêt de toutes et tous.

2-48 *Le retour des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), avec ajout d'une compétence environnementale (CHSCTE) ;*

2-49 À la suite de la mise en œuvre des ordonnances « Macron » et la suppression des CHSCT, le nombre de morts au travail explose depuis 2019 pour atteindre un record en 2024 ! Cette hécatombe ne peut plus durer !

2-50 Les précaires, intérimaires et sous-traitants sont en première ligne des morts comme des accidents au travail. Pourquoi ? Parce qu'ils disposent de moins de temps de formation aux gestes du métier, parce que les politiques de prévention les concernant sont souvent inexistantes. Ils sont soumis à des objectifs de productivité souvent encore plus importants que les autres, parce que leur situation précaire les oblige à accepter des conditions de travail dangereuses.

2-51 **Redonner les moyens aux élus du personnel d'agir, c'est remettre en place le CHSCT, redonner de véritables prérogatives et droits d'intervention avec la compétence environnementale, pour que le sujet majeur de la santé et de la sécurité au travail redevienne prioritaire.**

2-52 **L'instauration d'un réel pouvoir d'intervention des CSE et des organisations syndicales, lorsque le projet de l'entreprise a un impact sur l'emploi ou l'environnemental.**



2-53 Sans abandonner notre revendication de rétablir le Comité d'Entreprise (CE) avec un renforcement de ses prérogatives :

2-54 - **Nous devons instaurer un réel pouvoir d'intervention** pouvant aller jusqu'au veto pour les comités sociaux et économiques (CSE) et les organisations syndicales, notamment lorsque le projet de l'entreprise a un impact sur l'emploi ou l'environnement.

2-55 - **Les moyens alloués aux élus et mandatés doivent être augmentés** (heures de délégation, nombre d'élus, formations, budgets, notamment pour réaliser des expertises), pour leur permettre d'exercer réellement leurs compétences sur les thématiques environnementales et de santé-environnement.

3 La formation professionnelle

3-1 Le monde connaît d'importantes transformations avec le dérèglement climatique, la pandémie de Covid et la révolution numérique. La transition numérique progresse rapidement, touchant aussi bien la vie privée que le monde du travail, et modifie en profondeur les méthodes de travail, notamment par l'utilisation de données et la dématérialisation, accélérée par l'arrivée de l'Intelligence Artificielle (IA).

3-2 Parallèlement, la transition écologique devient une priorité, poussant les entreprises à adapter leurs infrastructures et leurs pratiques pour répondre aux enjeux environnementaux. Ces deux transitions transforment notre quotidien, créant de nouveaux métiers, en modifiant d'autres et en rendant certains obsolètes. **La FTM défend une formation professionnelle émancipatrice, accessible à tous, visant à donner aux travailleurs la maîtrise de leur outil de travail. Elle doit être qualifiante, épanouissante, et répondre aux besoins des salariés pour faire face aux mutations numériques et écologiques.**

Commentaires



- 3-3** Nous pouvons constater, depuis l'application de la loi "la liberté de choisir son avenir professionnel", en 2018, que l'analyse et la contestation faites par la CGT étaient justes. Le patronat cherche à réduire ses dépenses en matière de formation professionnelle. Grâce à cette loi, l'employeur profite de fonds de formation d'origine publique pour financer des plans de formation de ses salariés en sollicitant l'OPCO 2i. De plus, cette loi « responsabilise » seulement les salariés face aux besoins de formation, en les obligeant à anticiper la stratégie et l'évolution des outils de travail pour choisir les formations professionnelles les plus adaptées. Ce n'est pas le rôle des travailleuses et des travailleurs. Cette tendance se confirme avec la participation financière obligatoire, à hauteur de 100 €, de la personne voulant utiliser son CPF pour une formation. Le salarié devait déjà payer de sa poche la différence d'une formation qui dépassent la somme de son CPF, maintenant il devra sortir un billet supplémentaire de sa poche.
- 3-4** Avec la libéralisation de la formation professionnelle et des centres de formation détenus par les grandes entreprises, l'UIMM veut fabriquer un avenir morose pour les travailleuses et les travailleurs.
- 3-5** La FTM CGT, avec le collectif de l'emploi et de la formation professionnelle, doit prendre à bras le corps cette question de la formation professionnelle.
- 3-6** La FTM CGT veut peser dans les réunions paritaires ou dans les conseils d'administration de l'OPCO 2i et ses commissions, aux niveaux national et régional. La FTM a pour but d'être force de propositions dans ces instances, en se référant aux repères revendicatifs de la CGT. La FTM CGT n'accepte pas d'être témoin, mais veut être actrice pour défendre toujours plus l'intérêt des salariés.



Commentaires

- 3-7** Pour la prochaine mandature, la FTM CGT se donne pour premier objectif de faire de la formation professionnelle une thématique importante dans les revendications de la Fédération. Pour cela la FTM CGT souhaite poursuivre le travail déjà engagé de rencontre des syndiqués en territoires :
- 3-8** » **Rencontrer les régions et les USTM pour engager des discussions autour de la formation professionnelle.**
- 3-9** » **Développer une journée d'étude à déployer en territoires pour sensibiliser les syndicats aux enjeux de la formation professionnelle (outil d'émancipation, développement des VAE, reconversion professionnelle etc.)**
- 3-10** Afin d'atteindre ce premier objectif, la FTM CGT souhaite poursuivre la démarche de construction d'analyse politique et de construction de revendications relatives à l'emploi et la formation professionnelle face aux attaques idéologiques patronales, afin que la vision de la FTM CGT soit lisible, compréhensible, massive et désirable.
- 3-11** Pour cela, la FTM CGT se propose :
- 3-12** » **D'identifier et de contrer les diverses offensives patronales :**
- 3-13** » **De construire des argumentaires pour faire face aux réalités patronales**
- 3-14** La FTM CGT ambitionne pour la prochaine mandature, d'opter pour une dimension plus transversale dans la perception de la formation professionnelle :
- 3-15** » **En lien avec le collectif Femmes/Mixité et le collectif Jeunes**
- 3-16** » **En lien avec la FERC et le centre JP Timbaud (Association Ambroise Croizat.**



4 Gagner la bataille des idées contre l'extrême droite

- 4-1 Le pays traverse une de ses plus graves crises politiques. A la suite des résultats des élections européennes de juin 2024 où le Rassemblement National est arrivé en tête, le président de la République a annoncé la dissolution de l'Assemblée nationale.
- 4-2 Après une campagne éclair et intense des législatives, la gauche, sous la bannière du Nouveau Front Populaire, a évité un désastre.
- 4-3 L'extrême droite n'a pas conquis le pouvoir mais la dynamique de fond en France n'en reste pas moins inquiétante et cela pourrait favoriser le Rassemblement National à l'horizon 2027, et les exemples ailleurs dans le monde ne sont pas rassurants.
- 4-4 Plus que jamais, nous devons lutter contre l'extrême droite en mettant en avant nos valeurs de solidarité, de justice sociale, d'humanisme et de défense des droits des travailleurs !
- 4-5 Pour cela, proposons des formations spécifiques pour les adhérents sur les dangers de l'extrême droite, l'histoire des luttes sociales, et les valeurs de solidarité et d'internationalisme.
- 4-6 Organisons des ateliers et des débats pour déconstruire le programme social de l'extrême droite et promouvoir une culture de la tolérance et de la diversité.
- 4-7 Utilisons les supports de communication de la CGT (tracts, vidéos, réseaux sociaux...) pour diffuser des analyses critiques des discours de l'extrême droite et mettre en avant les alternatives progressistes.
- 4-8 Nous devons promouvoir une vision de la société basée sur la solidarité entre travailleurs de toutes origines, la défense des services publics comme piliers de l'égalité et une véritable politique de justice sociale pour toutes et tous.

Commentaires



4-9 *La défense des droits des travailleurs est politique*

4-10 Comme l'indique nos statuts confédéraux, la CGT est un syndicat de transformation de la société, et vouloir transformer la société est par définition politique. Nos valeurs de solidarité, de justice sociale, de paix, d'égalité entre toutes et tous sans distinction d'origine, de nationalité, qui s'oppose à l'exclusion, la division et aux discriminations prônées par l'extrême droite, sont fondamentalement politiques. Elles s'opposent à l'exclusion, à la division, et aux discriminations prônées par l'extrême droite. Défendre ces valeurs, c'est s'engager politiquement.

4-11 Un syndicat ne se limite pas seulement à négocier des salaires ou à faire appliquer de bonnes conditions de travail. La défense des droits des travailleurs implique nécessairement de s'opposer aux politiques qui menacent ces droits. Les décisions politiques affectent directement notre quotidien : législation du travail, protection sociale, services publics. Ignorer cet aspect reviendrait à renoncer à notre mission première.

4-12 De plus le Rassemblement National est anti-syndical, en particulier anti CGT, il cherche à diviser les travailleurs et propose des politiques qui nuisent aux conditions de travail et aux droits sociaux.

4-13 En tant que syndicat, nous avons la responsabilité de combattre ces attaques pour protéger les travailleurs.

4-14 *L'histoire des luttes syndicales*

4-15 L'histoire montre que la CGT a toujours joué un rôle politique. Les grandes avancées sociales ont souvent été le résultat de luttes syndicales et politiques conjointes.

4-16 Renoncer à cet aspect, c'est trahir notre héritage et nos conquies. Il nous faut continuer à agir pour l'intérêt général des travailleurs, qui inclut la lutte contre toute forme d'oppression

Commentaires



et d'injustice. Cela nécessite de s'opposer activement aux idéologies et aux politiques qui divisent et affaiblissent les travailleurs. Un syndicat engagé comme la CGT ne peut ignorer le contexte politique. Notre devoir est de défendre les droits des travailleurs, de promouvoir la justice sociale, la paix et de lutter contre les idéologies qui menacent ces principes.

4-17 S'opposer à l'extrême droite est une extension naturelle de notre combat pour un projet d'une société plus juste et égalitaire.

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

5-1 Les mutations profondes de l'industrie française, marquées par l'évolution technologique et les défis environnementaux, exigent une redéfinition des priorités en matière de conditions de travail et de reconnaissance des qualifications. Les salariés, qui incarnent l'innovation et le développement des entreprises, doivent être pleinement reconnus dans leur travail. À l'heure où la nouvelle convention collective de la métallurgie, en vigueur depuis le 1er janvier 2024, est appelée à structurer le secteur pour les décennies à venir, il est indispensable de poursuivre notre combat pour obtenir des droits à la hauteur des enjeux et reconnaître les qualifications des salariés.

5-2 Reconnaissance des qualifications

5-3 Le système de classification professionnelle actuel basé sur l'emploi ne tient pas compte des savoirs et savoir-faire du salarié. Il ne reflète pas la réalité des métiers et des emplois, notamment en ce qui concerne les tâches réellement effectuées ou les responsabilités prises par les salariés, générant chez les travailleurs un sentiment d'humiliation.

5-4 C'est en partant de cet état des lieux que le projet FTM CGT sur les classifications peut répondre aux problématiques créées par la nouvelle convention collective. Notre livret CARECC

Commentaires



constitue un projet revendicatif de nature à avoir une vision, une aide à la négociation pour la création d'un système de classifications à mettre en œuvre au sein des entreprises permettant un réel déroulement de carrière pour les salariés, tout en reconnaissant leurs diplômes, leurs savoirs, savoir-faire et leurs expériences via une classification qui leur est attachée.

5-5 Combattre la nouvelle classification passe aussi par une meilleure compréhension et une meilleure connaissance des changements.

5-6 Pour ce faire, il est nécessaire de comprendre et de décrypter les fiches descriptives d'emploi, qui trop souvent ne sont pas rédigées correctement par l'employeur. C'est en partant de ce travail syndical que nous impliquerons les salariés dans l'évaluation de leurs propres qualifications mises en œuvre dans l'emploi.

5-7 Il s'agit de mieux prendre en compte les spécificités des emplois et les niveaux de responsabilité. La valorisation de ces aspects permettra une reconnaissance plus juste du travail réel effectué.

5-8 Pour ce faire, la Fédération continuera l'organisation de journées d'étude sur la classification, mais aussi sur le décryptage de la fiche descriptive d'emploi.

5-9 Cela doit permettre aussi de mettre en lumière le dumping social existant entre les emplois chez les grands donneurs d'ordres et chez les sous-traitants.

5-10 Revalorisation des salaires

5-11 Pour répondre aux défis de l'attractivité des métiers de la branche et d'un juste paiement des qualifications, il est nécessaire de revoir les minima conventionnels.

5-12 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.



Commentaires

- 5-13** 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.
- 5-14** Pour cela il nous faut continuer d'être le syndicat de la fiche de paie, et reprendre la priorité donnée aux augmentations de salaires, qui participe au financement de notre protection sociale, contrairement aux éléments de la rémunération globale comme la **PPV** (**P**rice de **P**artage de la **V**aleur, l'intéressement, la participation aux bénéfices, ...).
- 5-15** Le repère 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, tout comme l'indexation des salaires sur l'inflation, qui protégera aussi le pouvoir d'achat des travailleurs.
- 5-16 Réduction du temps de travail**
- 5-17** L'organisation actuelle du travail, dominée par des méthodes comme le LEAN, a souvent conduit à l'intensification des rythmes de travail, augmentant le stress et les risques pour la santé.
- 5-18** Les évolutions technologiques, scientifiques, et les gains de productivité des dernières décennies n'ont souvent bénéficié qu'au capital, avec peu de retombées positives sur les conditions de travail des salariés. Il est impératif de changer de paradigme et d'adopter des modèles d'organisation du travail qui priorisent le bien-être des travailleurs plutôt que les seuls objectifs de rentabilité financière.
- 5-19** La réduction du temps de travail à 32 heures par semaine, ainsi qu'à 200 jours par an pour les salariés au forfait jours, tout en garantissant le maintien intégral des salaires, est une nécessité pour rééquilibrer la vie professionnelle et personnelle. Cette approche permettrait de mieux adapter le travail aux aspirations des salariés, tout en favorisant un environnement de travail



limitant l'épuisement professionnel et le stress, améliorant la santé mentale, et redonnant du sens à l'activité professionnelle.

5-20 Au-delà des bénéfices individuels, cette mesure aurait également un impact positif sur l'emploi. En répartissant le volume de travail, elle favoriserait la création de milliers de postes supplémentaires dans un secteur où le taux de précarité et le recours excessif à des prestataires de services sont des préoccupations croissantes.

5-21 La réduction du temps de travail constitue donc une réponse à la fois sociale et économique : elle permettrait de mieux partager les fruits des gains de productivité, de réduire les inégalités et de favoriser un développement plus durable, au service des travailleurs et de la société dans son ensemble.

5-22 Les conditions de travail et la santé au travail

5-23 Notre Fédération doit adopter une démarche proactive concernant le travail, les conditions de travail et la santé des salariés. Il est crucial de dénoncer les organisations du travail délétères qui compromettent non seulement la santé physique et mentale des travailleurs, mais affaiblissent également le sens même du travail mais aussi d'agir avec les salariés pour proposer des organisations du travail qui s'adaptent aux travailleurs, et non l'inverse.

5-24 Nous devons mettre l'accent sur la prévention et la déclaration systématique des accidents du travail trop souvent sous-déclarés.

5-25 La pénibilité au travail doit être combattue et reconnue lorsque les travailleurs y sont exposés, et permettre des départs anticipés à partir de 55 ans.

5-26 L'inaptitude ne doit pas être considérée comme une fatalité, mais comme un enjeu à prendre en compte dès l'aménagement des lieux de travail, afin de favoriser les meilleures conditions de travail possibles.

Commentaires



5-27 Il est essentiel de comprendre et de souligner le lien étroit entre la santé au travail, la santé publique et la santé environnementale.

Commentaires

6 Pour une meilleure qualité de vie syndicale

- 6-1** Dans la continuité du travail engagé par notre Fédération depuis plusieurs années, nous devons franchir une nouvelle étape afin d'améliorer notre qualité de vie syndicale, renforcer nos effectifs, développer notre activité revendicative pour de nouvelles garanties collectives, déployer une activité européenne et internationale accrue.
- 6-2** Partout en Europe, les syndicats de l'industrie sont confrontés aux mêmes difficultés et la question de la syndicalisation est devenue la priorité de toutes les organisations syndicales de masse et de classe. Certaines actions et politiques de nos organisations sœurs ont permis une augmentation du nombre d'adhérents, notamment chez les jeunes, les femmes et les ICT. La FTM-CGT mettra en place un groupe d'échange d'expériences sur la syndicalisation avec plusieurs organisations syndicales de notre continent afin de mutualiser les réflexions, les pratiques et les outils.
- 6-3** L'état de nos forces organisées est la priorité pour l'essor des mobilisations et l'avenir de notre syndicalisme. Le rôle de la CGT est d'unifier les travailleurs et les retraités, de construire avec eux dans toute leur diversité et leurs spécificités : Femmes, Jeunes, Ouvriers, Employés, Ingénieurs, Cadres, Techniciens...
- 6-4** Nous connaissons les problématiques : un éclatement du salariat et de ses statuts, une précarisation croissante, une stigmatisation voire une discrimination de la CGT et de ses adhérents, la désindustrialisation, une implantation syndicale insuffisante, notamment dans les PME et TPE, mais aussi notre difficulté à répondre aux problématiques spécifiques et à la participation des jeunes, des femmes, des personnes non-binaires et des ICT.



- 6-5** Une CGT qui pèse, sur les choix politiques et industriels, est inévitablement une CGT forte en nombre d'adhérents. La syndicalisation est la priorité de la FTM-CGT. Ce renforcement passe par une organisation démocratique, participative, transparente et inclusive. Nous voulons une CGT 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 collective, pour in fine développer l'action collective.
- 6-6** Pour cela, nous avons besoin de franchir une nouvelle étape dans l'animation et l'évolution de nos USTM/CCM en lien avec les syndicats, par plus de proximité et l'amélioration de la qualité de vie syndicale. Également par le développement des syndicats départementaux Métaux, afin de structurer les syndiqués de la métallurgie dans un syndicat multipros présent dans les Unions locales, cela représente plus de 9 000 syndiqués isolés.
- 6-7** Pour les syndicats qui ont moins de 10 adhérents, la question se pose de les faire passer en section syndicale rattachée au syndicat départemental.
- 6-8** L'engagement de nos élus et mandatés sera déterminant dans l'élévation de notre rapport de forces. Nous avons besoin d'avoir un meilleur suivi de nos élus et mandatés notamment à partir de la charte de l'élu et mandaté. La notion du respect des droits et des devoirs se pose de plus en plus dans notre organisation.
- 6-9** L'enjeu des élections professionnelles est étroitement lié à la syndicalisation. Nous devons franchir une nouvelle étape dans notre rapport aux salariés. Il nous faut gagner de partout le vote CGT, mais cela ne suffit pas. Comment passer du vote CGT à l'adhésion CGT ? Beaucoup de salariés nous font confiance mais ont du mal à franchir le pas de l'adhésion.



6-10 Plusieurs questions se posent à nous :

6-11 Quel rapport aux syndiqués ?

6-12 Notre conception du syndiqué, acteur, auteur et décideur dans l'organisation syndicale tant sur les analyses que sur les propositions alternatives, les repères revendicatifs et les moyens de les faire aboutir, doit prendre toute sa dimension et tout son sens. Ainsi, des AG ou congrès de syndicats doivent se tenir régulièrement, au minimum une fois par année.

6-13 Au regard de ce que vivent quotidiennement les salariés et les retraités de la profession, il est nécessaire de prendre le temps pour débattre ensemble, entre syndiqués CGT, pour déterminer nos objectifs revendicatifs et les moyens d'action collective à proposer aux salariés pour gagner la satisfaction de leurs revendications.

6-14 La CGT a décidé de placer les syndiqués au centre de l'activité syndicale comme auteurs, acteurs et décideurs ; pour cela, des AG ou congrès de syndicats doivent se tenir régulièrement, au minimum une fois par année.

6-15 La formation des élus et mandatés syndicaux doit être aussi une priorité pour notre organisation. Trop souvent, des militants exercent des mandats sans avoir suivi la formation CGT de base, suivie de la formation nécessaire à leur exercice syndical.

6-16 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 en le formant, l'informant et en le faisant participer aux débats et aux décisions, est fondamental.

6-17 Mais l'engagement dans cette démarche n'est-il pas encore trop timide dans l'ensemble de nos bases de la métallurgie ? Pourquoi ne parvenons-nous pas à développer plus largement ce mode de vie ? Quelles appréciations portons-nous ? Quelle est la nature des obstacles et des contradictions rencontrés entre la volonté d'y parvenir et les réalisations ?

Commentaires



6-18 Le niveau de nos forces et de la qualité de vie syndicale émergent comme les éléments fondamentaux pour gagner sur les revendications. Nous appelons « qualité de vie syndicale » une vie démocratique et participative de haut niveau dans le syndicat, où les syndiqués sont acteurs et décideurs, tant sur les analyses que sur les propositions alternatives, les revendications et les moyens de les faire aboutir. L'amélioration de la qualité de vie syndicale vise à élargir le nombre de syndiqués parties prenantes.

6-19 Nous ne devons pas relâcher nos efforts sur l'objectif des 70 000 adhérents à la Fédération. Selon un sondage, près de 40 % des salariés disent vouloir se syndiquer. Cela ne constitue-t-il pas un potentiel de renforcement ? Cela ne permettrait-il pas aux salariés de sortir de l'isolement ? N'avons-nous pas besoin de retravailler notre syndicalisation, sans abandonner notre identité, pour être en phase avec le salariat de notre époque ? Quelle place accorder aux nouveaux syndiqués dans la préparation du congrès et les rencontres à venir ? Quelles représentations prévoir pour les syndiqués des nouvelles bases ?

6-20 Le FNI est remis lors de l'adhésion et doit être réglé au moment de la remise du timbre. Cela nous permet d'avoir la connaissance réelle de nos forces organisées. Le FNI est également le premier timbre qui doit être réglé au début de chaque année pour respecter les statuts de la CGT. Nous avons déjà réduit le retard, mais cela n'est pas encore devenu une habitude. Être à jour de ses cotisations est important tout comme d'être au 1%.

6-21 Quel rapport aux salariés ?

6-22 Les luttes récentes, avec l'émergence de nouvelles exigences des jeunes par exemple, nous posent la question de notre rapport aux salariés et à la démocratie sociale.

6-23 Nous voulons, sur tous les sujets, donner la possibilité à chaque salarié de s'exprimer, car ce sont eux qui connaissent à la fois leurs besoins et leur travail. Même si de nombreux



efforts ont été faits, la consultation des salariés n'est toujours pas un mode de vie naturel et constant, entré dans nos mœurs. Cette consultation des salariés permet de dynamiser notre vie syndicale, en construisant et validant avec tous les syndiqués non seulement nos repères revendicatifs mais aussi notre analyse, notre positionnement syndical sur tous les sujets. De plus ces éléments, portés ensuite à la connaissance des salariés en leur demandant de se positionner, génère très souvent une dynamique de luttes et de syndicalisation. Cette consultation permet non seulement d'impliquer les salariés, mais aussi de les représenter au plus près de leurs besoins, tout en gardant notre identité et nos valeurs.

6-24 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. C'est en étant le plus proche des salariés, au contact mais aussi et surtout à leur écoute, que nous pourrons relever ce défi. Pour cela, il est fondamental de consacrer une large part de notre temps syndical à ce travail de terrain, de contact, de proximité.

6-25 Quel rapport à l'institution ?

6-26 Depuis plusieurs années, le patronat n'a de cesse de s'attaquer aux conquies sociaux. Pour ce faire, il s'attaque à notre syndicalisme revendicatif et de transformation sociale par :

6-27 » **La remise en cause des accords de droits syndicaux,**

6-28 » **La fusion et la baisse des moyens alloués aux Instances Représentatives du Personnel (IRP),**

6-29 » **Les discriminations syndicales...**

6-30 La modernisation de notre outil fédéral doit être repensée pour faire face à ces attaques et relever les nouveaux défis sociaux et industriels auxquels nous sommes confrontés. Cette évolution nécessite d'intégrer l'ensemble des



salariés, à tous les échelons de nos structures, quel que soient la catégorie socio-professionnelle, l'âge, le genre, l'origine, ou le statut. Comment reconstituer des collectifs de travail afin d'accompagner au mieux les syndicats dans leurs revendications ?

6-31 Pour rappel, une des orientations de la Fédération est de consacrer 50 % de son temps syndical à la vie du syndicat, afin de trouver un équilibre entre l'institution de l'entreprise et le syndicat. Malheureusement des inégalités perdurent quant à l'application de cette orientation dans les syndicats.

6-32 Nous remarquons que les élus et mandatés sont trop souvent aspirés dans des réunions d'instances représentatives (CSE, CSEC, CSSCT, Comité de groupe...) et par conséquent ne prennent pas toujours le temps nécessaire pour s'occuper de la « vie CGT ».

6-33 Même si nous avons franchi un nouveau cap durant ce mandat avec les Délégués Syndicaux Centraux et les coordinateurs de groupe, notamment avec la mise en place d'un collectif DSC au sein de la Fédération, nous devons accentuer ce travail syndical pour améliorer la démarche démocratique dans les établissements et les groupes. Nous devons avoir à coeur le rôle et l'importance d'avoir une animation CGT permettant d'élever le rapport de forces tout en renforçant notre organisation.

6-34 Nous ne parvenons toujours pas à réunir régulièrement nos syndiqués en assemblées générales ou en congrès de syndicats pour débattre et décider collectivement de l'activité CGT.

6-35 Comment s'extraire de ce déséquilibre préjudiciable, 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 ?



6-36 Comment mieux leur donner le véritable rôle d'acteurs décideurs comme nous le préconisons ? A partir des expériences vécues, quelles sont encore les contradictions entre les discours, les résolutions et les actes ?

6-37 Aujourd'hui, la question des activités sociales et culturelles de nos comités sociaux et économiques doit aussi intégrer l'aspect revendicatif et les valeurs que porte la CGT sur cette question (les activités sociales n'ont pas pour vocation d'être l'épicerie de l'entreprise). Elles sont pour tous les salariés le moyen d'accéder à la culture, aux loisirs, aux sports et à des vacances de qualité. Elles doivent être un outil au service de l'éducation populaire. La disparité des moyens financiers, l'inégalité des budgets, les spécificités locales des groupes de salariés, contribuent à individualiser chaque CSE dans la gestion de ses activités sociales et culturelles. Ces activités ont été portées à l'origine par la CGT et constituent un axe idéologique fort de notre organisation. La diversité des CSE crée des disparités dans la gestion des activités sociales et culturelles, ainsi que dans l'accès au tourisme social pour les salariés. Coopération, mutualisation, solidarité, ces termes doivent perdurer et se développer entre petits, moyens et gros CSE, afin de permettre une véritable égalité de tous les salariés dans l'accès à des activités sociales et culturelles de qualité.

7 Remettre le travail dans le bon sens

7-1 Le 14e congrès de l'UFICT s'est tenu du 14 au 18 octobre 2024, à proximité de Bordeaux. Les enjeux autour des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT) revêtent une importance capitale pour la CGT, sachant que la Fédération de la métallurgie est la première fédération du privé pour ces catégories socioprofessionnelles dont la proportion globale au sein du salariat ne cesse de croître.

Commentaires



7-2 Les thématiques prioritaires de la feuille de route de la nouvelle mandature sont les suivantes :

7-3 » **Les conditions de travail et le sens du travail**

7-4 » **Les nouvelles formes de mobilisation**

7-5 » **La transition environnementale**

7-6 L'importance du renforcement de notre maillage UFICT en territoire a été au centre des échanges. La volonté de la FTM est d'apporter un soutien tangible à nos bases syndicales, en particulier dans les plus gros bassins d'emplois, pour développer une activité spécifique en phase avec les attentes des militants CGT et des salariés ICT. Cela se traduira par la création de collectifs ICT dans les bassins ciblés (Ile-de-France, Grenoble, Toulouse et Lyon).

7-7 L'utilisation des nombreux outils mis à disposition par l'UGICT (radar environnemental, questionnaires télétravail et forfait jours...) sera utile pour déployer de manière efficace une démarche revendicative spécifique. D'une manière générale, nous travaillerons à la mise en œuvre de bonnes pratiques pour assurer la consultation des salariés, qui constitue un levier important pour peser auprès des ICT (démocratie syndicale), en complément du travail de terrain impératif pour notre renforcement.

8 La place des retraités

8-1 L'Union Fédérale des Retraités est un outil de la Fédération qui contribue pleinement à la mise en œuvre des grandes orientations de celle-ci. L'UFR déploie un travail spécifique envers les 1 700 000 retraités de la métallurgie.

8-2 Lors du dernier congrès fédéral de Montpellier, nous avons voté à l'unanimité la décision de créer des sections syndicales de retraités dans toutes les entreprises où nous sommes implantés. Ce travail se gagnera avec l'engagement conjoint des actifs et des retraités.



- 8-3** Au cours du 13e congrès de l'UFR qui s'est tenu à Ramatuelle en octobre 2023, nous avons débattu sur des résolutions qui engagent l'ensemble des syndiqués.
- 8-4** L'UFR souhaite renforcer le rôle de la CGT en s'appuyant sur la vie sociale des retraités et en coopérant avec toutes les générations pour défendre des enjeux tels que la retraite, le pouvoir d'achat, la santé, les services publics et l'emploi.
- 8-5** La mobilisation interprofessionnelle et les liens avec l'UCR sont essentiels à cette stratégie. L'UFR promeut des formations sur le passage à la retraite et l'importance du syndicalisme retraité, particulièrement crucial avec 390 000 salariés de plus de 55 ans dans la profession.
- 8-6** L'objectif est de désigner des référents régionaux pour assurer la continuité syndicale. L'abonnement à Vie Nouvelle, inclus dans la cotisation syndicale, doit être généralisé pour préparer les syndiqués aux batailles à venir, notamment sur la retraite par répartition et les questions de l'AGIRC-ARRCO qui sont un élément important des retraites complémentaires des métallos.
- 8-7** Dans nos orientations, nous avons également à cœur de travailler au niveau européen avec nos homologues retraités. La FERPA (Fédération Européenne des Retraités et Personnes Agées) est un outil important dans ce sens, face au contexte mondial que nous traversons.
- 8-8** La FTM CGT souligne l'importance de cesser les exonérations de cotisations sociales qui nuisent à la création d'emplois et fragilisent le financement des retraites. Les retraités doivent aussi s'intéresser aux questions d'autonomie et aux aides nécessaires.
- 8-9** Enfin, l'UFR engage un débat sur la paix et le désarmement mondial et reste solidaire des actifs pour des revendications communes, telles que le co-financement de la mutuelle, le suivi des maladies post-professionnelles, l'accès à l'entreprise et aux activités des CSE.

Commentaires



9 La place des Jeunes

- 9-1** Dans la continuité des précédents congrès et du travail engagé par le collectif Jeunes, la place des jeunes reste une priorité au sein de notre Fédération.
- 9-2** Nous le savons, dans les prochaines années un grand nombre de nos militants et dirigeants syndicaux vont partir en retraite. Si la CGT veut continuer à peser dans le rapport de forces, la question du renouvellement est centrale dans notre politique de renforcement syndical.
- 9-3** Si nous voulons une CGT dynamique, en phase avec les salariés d'aujourd'hui et de demain, nous devons nous donner les moyens pour syndiquer des jeunes, les impliquer et les former afin qu'ils deviennent à leur tour des militants actifs de la CGT.
- 9-4** Nous devons prendre en compte leurs spécificités : allongement de la scolarité, précarité, chômage, pauvreté, difficulté d'accès à un emploi stable avec un âge moyen pour un CDI à 29 ans en France, non-reconnaissance des diplômes, mais aussi une autre conception du monde de l'entreprise et de la relation au travail.
- 9-5** Nous devons continuer la construction de nos repères revendicatifs avec eux, sur la base de ce que nous défendons pour qu'ils puissent être partie prenante et intervenante pour s'épanouir dans la vie active comme la CGT le revendique.
- 9-6** Cependant la réussite de l'enjeu de la jeunesse dépendra essentiellement de l'engagement de toutes et tous dans les syndicats, groupes et USTM.

Commentaires



10 La communication, un outil au service de nos idées

- 10-1** La communication est un secteur essentiel dans l'activité de notre Fédération. Elle est par définition un outil transversal, qui traite et soutient tous les sujets portés par la Fédération.
- 10-2** Nous vivons une époque où la notion de communication est mise à mal par les gouvernements et le patronat, qui en font un outil de désinformation et de manipulation des masses. Notre rôle est donc fondamental : rendre état de la véritable condition des travailleurs de la métallurgie et de l'environnement de leur travail, et proposer des outils pour aider à la lutte.
- 10-3** La Fédération a entamé un travail de modernisation de ses canaux de communication, qui doit se poursuivre et s'amplifier.
- 10-4** Cela est plus que jamais indispensable : les réseaux sociaux sont plus souvent consultés que la presse et les vidéos séduisent plus que les écrits. Que l'on approuve cette mutation ou pas, nous devons en tenir compte et renforcer notre présence sur les réseaux sociaux, en calibrant nos contenus en fonction du réseau et de sa cible privilégiée. Nous devons investir LinkedIn pour nous adresser aux ingénieurs et cadres, Instagram pour nous adresser aux jeunes, ou encore TikTok pour les très jeunes. Cela ne sera possible que par un travail conjoint avec les collectifs fédéraux et les unions fédérales.
- 10-5** Notre site internet doit être à la fois une vitrine pour le grand public, et un outil pour nos syndicats. Sa rénovation, nécessaire après 7 ans de bons et loyaux services, est en cours et devrait voir le jour au moment de notre 43ème congrès. Cette refonte de notre site a pour objectif de le rendre plus clair, plus accessible, et plus ergonomique. Il doit permettre aux camarades d'accéder facilement à tous les documents publiés par la Fédération, afin de lier numérique et écrit.

Commentaires



Commentaires

- 10-6** Se renforcer sur le net ne veut pas dire délaisser l'écrit... Un réseau social quel qu'il soit ne remplacera jamais une analyse détaillée. Nous devons poursuivre nos publications de guides du militant sur tous les sujets sur lesquels les camarades auront à intervenir. De la même manière, notre Mensuel des Métallurgistes est un outil précieux pour aider les syndicats dans l'exercice de leur mandat, que ce soit pour décoder l'actualité, connaître les luttes en cours, comprendre l'économie, mettre notre époque en lien avec l'histoire sociale...
- 10-7** Notre production de tracts doit se poursuivre et s'intensifier, avec la mise à disposition d'une version numérique, et d'une version imprimable, moins gourmande en encre.
- 10-8** Le secteur Communication doit mettre ses connaissances à disposition des syndicats, par le biais de sa participation à la construction et à l'animation du stage fédéral Communication.
- 10-9** L'ensemble de ces projets doit faire l'objet d'une réflexion collective, dans le cadre de la construction d'un collectif fédéral Communication. Ce collectif aura la charge de proposer et de gérer une ligne éditoriale pour chacun de nos médias, sous la responsabilité du Comité Exécutif Fédéral.



43^e Congrès Strasbourg

Du 2 au 6 juin 2025

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

CCN	Convention Collective Nationale
CPF	Compte personnel de formation
CEE	Comité d'Entreprise Européen
CSE	Comité Social et Economique
CSEC	Comité Social et Economique Central
FERC	Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture
ICT	Ingénieurs, Cadres et Techniciens
LEAN	Méthode de gestion de la production
NAO	Négociation Annuelle Obligatoire
PME	Petite et Moyenne Entreprise
RPS	Risques psychosociaux
SMIC	Salaire minimum de croissance
TPE	Très petite entreprise
TMS	Troubles musculosquelettiques
UFR	Union Fédérale des Retraités
UFICT	Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens
UGICT	Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens
UIMM	Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
USTM	Union des syndicats des Travailleurs de la Métallurgie



