

Conférence des CSE

20 et 21 février 2025

La force de notre modèle

Grâce à notre **modèle non lucratif**, sans actionnaire à rémunérer, nous développons des services pour nos clients et **nous nous engageons** auprès des personnes en difficulté **au travers d'actions sociétales**.

Pour mieux
nous connaître

malakoffhumanis.com



 malakoff
humanis



Introduction

Aziz Bouabdellah
Secrétaire Fédéral

Bonjour à toutes et tous.

La Fédération a décidé d'organiser la première conférence des CSE dans un contexte social et de casse industrielle sans précédent. Cette initiative s'inscrit pleinement dans la préparation de notre 43ème congrès fédéral qui se tiendra du 2 au 6 juin à Strasbourg.

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.

La syndicalisation est la priorité de la FTM-CGT. Ce renforcement passe par une organisation démocratique, participative, transparente et inclusive. 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 développer l'action collective.

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

Habituellement, lors de notre activité syndicale, face à une situation donnée, des actions sont menées pour mobiliser les salariés et obtenir de la direction la satisfaction des revendications. Cela passe par des tracts, l'organisation d'une assemblée générale, la publication d'un communiqué...

Si la plupart du temps cette façon de procéder est possible, il est nécessaire, en ce qui concerne les élections professionnelles, de prendre plus de temps pour approfondir la réflexion. Pour ce faire, il nous faut une analyse plus concrète. Souvent cette étape est sous-estimée parce qu'elle est réduite au traitement des résultats de manière comptable, en concluant : on gagne, on perd ou on se maintient. Alors que notre premier potentiel de syndicalisation est les personnes qui votent CGT et qui ne franchissent pas le pas de l'adhésion.

Analyser les résultats électoraux, c'est dépasser les chiffres et les pourcentages pour essayer de les faire parler. Les résultats ne sont qu'une photographie. Que nous enseignent-ils ?

De nombreux éléments interviennent dans cette réflexion, (effectifs, collègues, participation, listes), ainsi que les différents documents disponibles (BDES, bilan social, bilan égalité/mixité). Ceux-ci nous apportent des éléments indispensables sur l'évolution de la sociologie de l'entreprise (embauches, départs, pyramides des âges ...). L'accumulation de ces éléments doit nourrir le débat au sein du syndicat. Analyser les élections doit nous permettre de déterminer ce que nous pouvons faire bouger, ce que nous devons renforcer, transformer, poursuivre ou amplifier dans notre activité syndicale.

Il faut ensuite définir un ou des objectifs de formation syndicale et de syndicalisation

avec un ciblage précis, liés avec le revendicatif, de façon à augmenter de 5%, par exemple, le nombre de voix CGT par rapport aux dernières élections.

Afin d'atteindre son objectif, il importe de construire un plan de travail décomposé en plusieurs étapes pour favoriser l'implication de l'ensemble des militants, des syndiqués et par conséquent les salariés.

Cela nous amène à nous poser plusieurs questions telles que :

Quel rapport à l'institution ?

La modernisation de notre outil fédéral doit être aussi repensée pour faire face à ces attaques et relever les nouveaux défis sociaux et industriels auxquels nous sommes confrontés. Cette évolution nécessite d'intégrer, à tous les échelons de nos structures, l'ensemble des salariés, quels que soient leur catégorie socio-professionnelle, leur âge, leur genre, leur origine ou leur statut. Comment reconstituer des collectifs de travail afin d'accompagner au mieux les syndicats dans leurs revendications ?

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.

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 ». 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.

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

Depuis la loi Climat et Résilience de 2021, il est d'ores et déjà possible d'utiliser les nouvelles prérogatives à disposition de nos CSE concernant l'environnement, dont la création d'une commission dédiée. Cette dernière permet d'être mieux informé sur l'empreinte environnementale de son entreprise ou de son groupe, afin d'être ensuite capable de construire des projets industriels pour tendre vers plus de sobriété. De plus, avec la mise en place de la directive CSRD dans les entreprises d'au moins 250 salariés, la mise en place de cette commission CSE « *environnement* » est d'autant plus pertinente.

Le déploiement du « *radar environnemental* » élaboré par l'UGICT est également un moyen de créer une dynamique et d'impliquer les salariés sur le sujet. Combiné aux expertises légales des CSE, cet outil peut s'avérer particulièrement efficace pour mettre en

place une stratégie syndicale offensive sur le sujet dans nos entreprises.

Alors que les questions environnementales ont longtemps été la chasse gardée de nos directions avec les résultats que l'on connaît, il est urgent que nos syndicats CGT utilisent les CSE pour poser leurs questions mais également pour agir sur les stratégies industrielles en place et les projets de production (procédés utilisés, finalités...). Ensuite, ayons également à l'esprit que le positionnement des ICT au sein de nos entreprises et de nos groupes est un levier important pour obtenir des informations pour faire des revendications CGT sur les thématiques environnementales.

Les deux exemples suivants illustrent que la CGT agit déjà pour démontrer qu'une autre voie, bien plus vertueuse environnementalement parlant, est possible pour notre industrie :

- le projet de la Fédération d'un petit véhicule électrique accessible à tous, travaillé avec les syndicats de la filière et discuté lors du dernier forum de l'Automobile ;
- la lutte en cours menée par les syndicats CGT de la métallurgie (Seb, STMicroelectronics...) et de la chimie concernant les PFAS qui sont des polluants éternels.

Enfin, sur cette thématique, un guide détaillé et intitulé *L'enjeu social des questions environnementales dans le champ d'action des CSE* est déjà disponible sur le site confédéral.

Quel rapport aux salariés ?

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.

Nous voulons sur tous les sujets donner la possibilité à chaque salarié de s'exprimer. Même si de nombreuses expériences et efforts ont été faits, la consultation des salariés n'est toujours pas un mode de

vie naturel et constant, rentré dans nos mœurs. Pourtant celle-ci génère très souvent une dynamique de lutte et de syndicalisation.

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.

Nous devons faire évoluer notre outil syndical, pour être encore plus au service de tous les salariés. Nous ne sommes pas assez nombreux à la CGT : pas assez de femmes, pas assez de jeunes, pas assez d'ouvriers, pas assez d'ingénieurs, cadres et techniciens notamment. Pas assez nombreux pour construire des mobilisations plus massives et un rapport de force durable en faveur du monde du travail.

Un des enjeux majeurs c'est la transformation sociologique profonde du salariat de la Métallurgie, avec une baisse dans les élections professionnelles du 1er collège au bénéfice du 2ème et particulièrement du 3ème collège.

Les résultats aux élections professionnelles, révélant des gains parfois importants, montrent des potentialités fortes. La tendance confirme que les catégories ICT portent de plus en plus un intérêt à la CGT de leur établissement, dès lors qu'il y a une activité déployant toute notre démarche CGT. Nous enregistrons, dans ce même mouvement (même si c'est encore inégal), une meilleure prise en compte par tous de l'activité spécifique UFICT.

La place et le rôle des ICT dans l'entreprise sont marqués par deux facettes de leur réalité : d'une part, ce sont des salariés à part entière ; d'autre part, ils influent 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 professionnelle et sociale des ICT nécessite une approche spécifique qui permettra de travailler les convergences à partir de leur construction revendicative. Se réapproprier l'entreprise est un enjeu qui implique de reconnaître la place de chaque catégorie, à partir de son identité dans le cadre de projets collectifs.

Quel rapport aux syndiqués ?

Notre conception du syndiqué, acteur et décideur dans l'organisation syndicale, doit prendre toute sa dimension et tout son sens dans la période.

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.

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.

La formation des élus et des cadres syndicaux doit être aussi une priorité pour notre organisation. Trop souvent

des élus exercent des mandats sans avoir eu la formation CGT de base, suivie de la formation nécessaire à leur exercice syndical.

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, en l'informant et en le faisant participer aux débats et décisions est gage de succès.

Mais l'engagement dans cette démarche n'est-il pas encore trop fébrile 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 ?

Les questions du 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 partie prenante.

L'engagement de nos élus et mandatés sera déterminant dans l'élévation de notre rapport de force. 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 de respect de droits et de devoirs intervient de plus en plus dans notre organisation.

De nombreux salariés considèrent que le syndicalisme et la CGT ne sont pas pour eux. 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 travailler une nouvelle offre de 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 ?

La syndicalisation n'est-elle pas également posée pour les retraités ? 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.



Quel rapport aux salariés, aux syndiqués et à l'institutionnel ?



Repenser les enjeux de représentation des salariés à l'heure du CSE

Sophie BÉROUD, Sociologue

Depuis la fin des années 2000, pas moins de sept lois se sont succédé parlant de « réformer » ou de « moderniser » le dialogue social. Parmi celles-ci, la loi sur la représentativité de 2008, la loi Macron du 6 août 2015, la loi Rebsamen du 17 août 2015, la loi El Khomri du 8 août 2016 ou les ordonnances Macron de septembre 2017.

Au fil de ces textes et de leur application émerge un régime néo-libéral de représentation des salariés qui se traduit par :

- un affaiblissement structurel depuis une quinzaine d'années de la représentation des salariés et de la représentation syndicale;

- une perte accrue de pouvoir syndical pour peser sur les termes du « *compromis salarial* » (salaires, conditions de travail, temps de travail...).

Un nouveau régime de représentation des salariés

On assiste en réalité à une offensive patronale, soutenue par l'Etat, dans deux domaines d'action :

- la transformation en profondeur de la négociation collective, avec une subordination croissante de la négociation collective aux impératifs économique des entreprises – instrument de mise en œuvre des politiques de restructuration et de flexibilisation de la production et de la gestion de la main d'œuvre –, et l'inversion des rapports de force dans l'entreprise, avec des directions d'entreprise qui placent

- les négociations sous contrainte pour restaurer de façon encore plus marquée le pouvoir managérial ;
- la transformation de l'assise institutionnelle des syndicats via la fusion des IRP.

Derrière la mise en place des CSE se cache une volonté affichée du gouvernement et des employeurs de réduire le nombre d'IRP au nom d'une recherche d'efficacité et de simplification. Sous couvert de rationalisation, on a fragilisé la représentation des salariés, avec la disparition des anciennes IRP (DP, CE, CHSCT), qui a entraîné une réduction massive du nombre de mandats et d'heures de délégation, mais surtout un changement dans la conception même de ce qu'est une IRP, comme espace de représentation et de confrontation avec la direction de l'entreprise.

De ce point de vue, le CSE ne se substitue pas aux trois IRP antérieures : il s'agit d'une IRP différente qui déstabilise en profondeur les pratiques de représentation et qui les affaiblit.

Un petit retour sur les anciennes "IRP": Entre les "DP", le "CE" et le "CHSCT", la représentation du personnel s'ancrait dans des espaces de participation multiples et relativement indépendants les uns des autres. Chacune de ces instances avait une reconnaissance institutionnelle propre et des capacités d'action spécifiques, et certaines d'elles (CHSCT) avaient connu une forte montée en puissance depuis les années 90. Elles permettaient aussi un apprentissage progressif des mandats et une spécialisation des élus.

Avec le CSE

Avec le CSE, on observe une réduction du nombre de représentants mais aussi une désorganisation de leur travail. La fusion des trois IRP en une seule entraîne un travail plus lourd et plus intense, avec manque de temps et des moyens insuffisants pour le faire. Le mandat de CSE est très exigeant, très chronophage, avec des ordres du jour surchargés et parfois très standardisés, et de multiples réunions de préparation (réunions informelles, de concertation, en commission, en plénière...). Il en résulte une moindre spécialisation des élus, dont on exige de la polyvalence.

Les implications du passage au CSE sur les pratiques des élus

Le passage au CSE :

- génère une tension entre l'injonction à la professionnalisation et les difficultés à pouvoir la mettre en œuvre (conciliation activité professionnelle et mandat, heures de décharge considérées comme insuffisantes).
- a renforcé les effets sélectifs pour constituer les listes car il n'est pas toujours facile de trouver le bon profil pour siéger au CSE ;

- n'offre pas ou peu de possibilité de se former sur le tas, en commençant par des mandats moins lourds ;
- entraîne une usure très rapide des élus, due à la charge de travail mais aussi au décalage entre ce qui se passe au CSE et le travail réel, ce qui entraîne de nombreuses démissions.

Le baromètre Syndex-Ifop de 2023 sur l'état du dialogue social fait apparaître qu'un représentant sur quatre n'a pas l'intention de se représenter aux prochaines élections. Dans 43 % des cas, le motif avancé est le temps que nécessite la fonction.

Un éloignement accru des élus par rapport aux salariés

La mise en place des CSE a fortement renforcé une tendance centralisatrice particulièrement forte dans les grandes entreprises. La disparition des délégués du personnel a également réduit le nombre de relais sur le terrain et de retours vers les salariés. L'absorption des anciennes « questions DP » dans l'agenda du CSE est encore très partielle, ce qui fait que les réclamations individuelles ne sont quasiment plus évoquées et encore moins traitées, d'autant qu'il existe un flou entourant le domaine d'exercice des représentants de proximité lorsqu'ils ont été mis en place.

Un recul sur les enjeux santé, sécurité et conditions de travail

Le fonctionnement en commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) affecte fortement la manière d'aborder les enjeux de travail et de conditions de travail. Les CSST ont souvent un périmètre très large, identique à celui du CSE, là où existaient auparavant plusieurs CHSCT. Le remplacement d'une instance par une commission entraîne également des problématiques de délégation et d'autorité – pas de procès-verbaux ni de trace des débats.

Un travail de représentation en partie « empêché »

L'activité syndicale est évidemment plus large que la représentation des salariés dans les instances. Elle consiste à faire adhérer, à représenter, à mobiliser, à construire un rapport de force et à négocier. Le travail de représentation en constitue une dimension centrale et doit être compris comme un continuum. Il va du suivi individuel et de l'entretien des liens avec les salariés à la production de revendications collectives, de solidarités et de mobilisations, et ne se réduit pas aux activités électorales ou de négociation.

Il s'agit d'un travail avant tout relationnel d'écoute et de réception des demandes et des problèmes des salariés, de mise en commun de ceux-ci et de dépassement des situations individuelles, l'enjeu étant de produire des solidarités plus ou moins larges autour d'enjeux communs.

Le travail de représentation s'ajuste au cadre institutionnel dans lequel il se déploie et est en partie modelé par ce cadre et les contraintes qui en découlent. Ce cadre institutionnel a pu fournir des ressources par le passé mais aujourd'hui, le CSE est le cadre d'un « travail de représentation empêché » au sens donné par Yves Clot à cette expression, à savoir des élus qui ne peuvent pas mettre en œuvre leur mandat comme ils ou elles le souhaiteraient, entraînant une forme de dépossession des élus et des salariés.

Conclusion : les enjeux de redéploiement de l'action syndicale

Ce qui ressort des enquêtes de terrain, ce sont des pratiques mises en œuvre par les élus pour densifier la représentation. Les compétences acquises dans les engagements syndicaux précédents sont mobilisées pour garder le lien avec les salariés : des groupes WhatsApp se créent sur les anciens périmètres DP, des espaces d'échanges informels entre représentants du personnel et élus de CSE s'instaurent et on note un usage accru des droits d'alerte pour danger grave et imminent.

Ces évolutions montrent l'intérêt de créer des espaces d'échange entre élus et avec les salariés en dehors des temps institutionnels. Elles posent aussi des enjeux de réflexivité au sein des équipes syndicales sur les impacts du cadre institutionnel. Elles montrent enfin la nécessité de désenclaver la représentation en la faisant sortir de l'entreprise.

Guillaume IRASQUE

Il me semble important de mieux faire connaître la charte des élus et mandatés et il existe pour cela un outil formidable : les AG et les congrès. Il est important d'y aborder cette question pour réorienter l'action des CSE, qui doivent être un outil au service des syndicats.

Il existe aussi des exemples concrets de syndicats CGT qui courent après le secrétariat du CSE mais combien se sont écroulés après y avoir accédé, pour s'être désintéressés de la vie syndicale et du débat d'idées ? Il faut là aussi évoquer ce sujet dans les congrès et AG.

En région Nouvelle-Aquitaine, nous avons proposé un « *mois sans patron* » pour relancer le débat. Ainsi, les salariés de Thales, qui sont en lutte depuis le début de l'année pour les salaires, ont décidé de ne plus participer aux réunions du CSE et leur patron commence à s'en inquiéter.

Je rappelle que la vie syndicale doit être le fil rouge de toute notre vie de militant.

Patrick TISSIER, Safran Aircraft Engines Châtelleraut

Avec la montée de l'extrême droite, nous sommes confrontés en permanence à des contradictions avec les salariés dans les entreprises, dont une bonne partie vote pour le RN. Il faut leur expliquer que si ce parti arrive au pouvoir, nous n'aurons plus de temps pour notre activité syndicale et les CSE disparaîtront. Il faut revenir à nos fondamentaux et leur rappeler l'origine des CE, créés par Ambroise Croizat. Des syndiqués de la CGT votent pour le RN au motif qu'on n'aurait « *jamais essayé* » et c'est là qu'est le danger.

Henri ERRICO, STMicroelectronics Crolles

Avec la disparition des CHSCT et des DP, nos réunions de CSE durent maintenant une journée entière et la direction met tout en œuvre pour ne pas traiter les situations individuelles. Toutes les prérogatives sont données à la CSSCT, composée à majorité d'élus CGC. J'invite les camarades à se battre à chaque élection pour prendre le secrétariat des CSE car c'est comme cela que nous pourrions proposer des activités qui permettraient d'élargir le débat d'idées et de lutter contre les idées de l'extrême droite.

Abdelkader BOURRAOUA

Je travaille pour une filiale de la RATP. Toutes les grandes sociétés créent des filiales mais les grands patrons restent à leur tête. Les statuts précédents ont disparu et je n'arrive pas à comprendre comment ils arrivent à détruire des statuts pour en créer de nouveaux à des niveaux de salaire dérisoires et différents pour le même métier. Je trouve cela inacceptable et espère que cela changera un jour.

Kylian, Flowserve Arnage (Sarthe)

En discutant avec les uns et les autres, je m'aperçois que mon syndicat a manqué de formations. Les pratiques de mon entreprise ne correspondent en effet pas du tout à ce qui devrait être fait. Ce qui se passe en CSE est hors cadre par rapport à la loi et la CSSCT est totalement mise de côté. Si l'on doit améliorer quelque chose dans les syndicats, c'est la formation. Cette question est aussi importante que celle de la lutte contre l'extrême droite.

Hervé RAMBAUT, Safran Helicopters Engine Bordes

Notre syndicat a un gros souci : l'usure très rapide de nos élus. Il y a aussi un problème de sanctions pour des problèmes de comportement. Comme il n'y a plus de délégués du personnel, nous sommes obligés de suivre les cas individuels, ce qui nous prend beaucoup de temps. A mi-

parcours, nous avons déjà perdu pas mal d'élus en chemin.

Mathieu GOLINELLI, Renault SAS Ile-de-France Guyancourt

Il y a trois CSE sur mon site et le passage au CSE nous a fait perdre beaucoup d'élus puisque sur le Technocentre, ils sont passés de 140 à 34 titulaires et 34 suppléants. Nous avons du mal à tout faire, d'autant plus que nous ne sommes pas représentatifs et avons peu d'élus (neuf titulaires et suppléants pour les trois CSE).

Le dialogue social dans notre entreprise est marqué par un mépris de plus en plus fort de la part de la direction vis-à-vis des instances. En début de mois, nous avons par exemple changé de prestataire de restauration et la direction en a informé les IRP seulement le 13 février.

J'ajoute que nos réunions de CSE durent seulement trois ou quatre heures. Il n'y a aucun lien entre les commissions de proximité et le CSE, ainsi qu'entre la CSSCT et le CSE qui est tenu par des syndicats d'accompagnement.

François OLIVIER, Cast Métal Feurs

Dans notre entreprise, nous avons fait le choix de ne pas créer de CSSCT. De cette façon, tous les élus participent aux questions de santé, sécurité et conditions de travail. Les CSSCT n'ont plus rien à voir avec les CHSCT mais sont de simples commissions qui ne servent pas à grand-chose. Du coup, nous consacrons une partie de nos réunions de CSE aux questions de sécurité et de conditions de travail. L'avantage, c'est que cela permet de former tous les élus, qui peuvent tous mener une enquête. Nous pouvons d'ailleurs former nous-mêmes nos élus et la FTM propose des formations.

Martial, Atlantic La-Roche-sur-Yon

Nous avons des difficultés avec la formation. Pour se former, nos adhérents sont obligés de le faire le samedi pour ne

pas être sanctionnés. L'un de nos adhérents a déposé voilà deux jours une demande de formation syndicale et est aujourd'hui en procédure de licenciement. Nous voulons faire des adhésions mais que pouvons-nous faire pour protéger nos adhérents ?

Patrick BERNARD, conseiller fédéral vie syndicale

La stratégie patronale consiste surtout à éloigner les élus du terrain en organisant beaucoup de réunions et de négociations. Comme le dit Sandy Poletto d'ArcelorMittal, les CSE sont devenus «*l'école de la frustration*» et cela image bien la situation actuelle.

Cette stratégie patronale a un but : réprimer et domestiquer. Cela fait longtemps qu'ils cherchent à nous éloigner du terrain. Cela place les élus dans une situation complexe : les salariés leur demandent de participer aux réunions alors que les structures de la CGT attendent d'eux qu'ils soient sur le terrain.

Le patronat a surtout peur de la démarche démocratique. Quelques exemples montrent qu'un syndicat comme celui de Soitec peut passer de 5 % à 60 % grâce à une démarche démocratique proche du terrain, basée sur la consultation du personnel. Certes, cela prend du temps, mais le patronat a peur que nous soyons sur le terrain à consulter les syndiqués et les salariés. Les entreprises ne sont pas démocratiques mais monarchiques. Il existe en effet un lien de subordination entre le patron et ses salariés, et ils ont fait des lois pour nous cantonner dans ce cadre. De notre côté, nous essayons de faire comme nous pouvons dans un monde syndical marqué par une concurrence entre syndicats. Il n'est pas toujours évident non plus de mener notre «*double besogne*», à savoir le travail revendicatif d'une part, et le changement de société que nous appelons de nos vœux d'autre part. Mais quelle société proposons-nous ? Pour le coup, nous avons du mal à en parler.

Deuxième point : le rapport aux ICT. Nous avons des élections à gagner et pour cela, il faut réunir l'ensemble des salariés car ils ont tous les mêmes problématiques de travail. Or nous avons du mal avec cette catégorie.

Le système éducatif français rend en effet très individuel dans sa conception de carrière et nous avons parfois bien du mal à être compris. Quand on leur demande quel est leur syndicat, les cadres répondent souvent que c'est la CFE-CGC et la CGT peut paraître en décalage par rapport aux ICT. Nous devons donc trouver des sujets qui les intéressent et sur lesquels les consulter, comme l'environnement ou l'organisation du travail, notamment avec le télétravail.

Pendant toute une partie de notre histoire, les cadres de la CGT étaient formés par le parti communiste français. La CGT n'est plus aujourd'hui sa courroie de transmission mais elle n'a plus d'école qui lui permette de comprendre Marx, le système capitaliste, etc. Le philosophe Alain Badiou dit que l'on est trop souvent dans la négativité en dénonçant le capitalisme et le libéralisme et que si l'on veut changer de société, il faut dire laquelle on veut pour demain : communisme ? Socialisme ? Auto-gestion ? Comment en parlons-nous avec les salariés ? Si nous ne savons pas en parler, pourquoi les salariés voudraient-ils changer de société ? C'est le type de formation que nous devrions développer dans notre organisation pour aider nos camarades à en discuter.

Sophie BEROU

Sans aller jusqu'à y voir un complot, il y a bien une stratégie de transformation en profondeur de la représentation des salariés dans l'entreprise et d'enfermement de l'action syndicale dans un périmètre restreint. Certains employeurs ont une stratégie de répression et de rejet complet du fait syndical mais il y a aussi une stratégie



d'enfermement de l'action syndicale dans l'ordre managérial de l'entreprise, dans l'idée de domestiquer les syndicats pour en faire des rouages parmi d'autres qui ne contesteront pas les objectifs de rentabilité des entreprises. Il est important d'en discuter et de faire circuler cette réflexion. Enfermer les syndicats dans l'activité institutionnelle a aussi des répercussions et rend difficile de faire sortir les salariés de leur entreprise pour participer aux mobilisations interprofessionnelles. Cela affaiblit donc non seulement la vie syndicale dans les entreprises mais aussi la capacité à mobiliser plus largement.

Il y a en fait deux enjeux : d'une part maintenir une vie syndicale avec les syndiqués en dehors des instances ; d'autre part établir un lien avec les salariés. C'est cela qui contribue à accroître la légitimité des syndicats et leur amène des adhérents. Mais il n'est pas facile de tenir cette ligne quand d'autres syndicats ne suivent pas du tout la même et ont adhéré à l'idée de représentants du personnel hyper-professionnalisés n'ayant de liens qu'avec les employeurs.

Ludwig BERAUD, Eurocast Feurs

Merci pour cette initiative, qui a l'intérêt de provoquer un électrochoc parmi nos élus de CSE. Le patronat essaye de nous rendre neutres au sein de cette instance mais il y faut réintroduire un sens politique.

De quels CSE avons-nous besoin ? Comment devons-nous répartir notre temps entre travail institutionnel et travail de terrain ? La question n'est pas de boycotter nos instances mais de

gérer notre vie syndicale et de réunir les syndiqués – je vois encore beaucoup de syndicats se réunir mais autour de l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE. Comment prendre à bras le corps le sujet de l'extrême droite avec les syndiqués et les salariés ? Il est impératif de réfléchir à la répartition de notre temps entre travail syndical et travail institutionnel.

Le syndicalisme, ce n'est pas seulement la lutte au quotidien, c'est aussi construire des revendications à partir desquelles travailler avec les responsables politiques et les législateurs à de nouvelles lois. Ne faudrait-il pas, dans les territoires, rencontrer les responsables politiques pour construire les lois de demain, remettre en cause les décisions unilatérales de l'employeur, accorder un pouvoir de blocage au CSE et battre en brèche la structuration des holdings et des sociétés-mères ? Nous avons un grand rôle à jouer et il va falloir accélérer sur ce plan.

Il n'y a rien de pire qu'un syndicat d'élus. Il faut donc que nous travaillions à la syndicalisation et nous allons devoir prendre notre bâton de pèlerin pour insuffler des journées comme celle-ci dans nos territoires.

Bettina WINTERSTEIN, Gaggenau Industrie, USTM 67 (Bas-Rhin)

Nous fonctionnons en section syndicale et étions majoritaires au CSE mais quatre de nos titulaires sont partis pour créer un syndicat Sud et nous avons perdu la majorité. Nous avons donc demandé leur révocation, trois d'entre eux ont été révoqués et nous sommes redevenus majoritaires.

En tant que section syndicale majoritaire dans notre entreprise, notre rôle est d'aider les petites sections. En l'espace de quatre ans, nous sommes passés de 20 à 140 syndiqués. Nous en avons cependant perdu une vingtaine qui ont rejoint Sud.

Ce qui nous a fait gagner les élections des dernières années, c'est que nous donnons la priorité aux syndiqués. Nous faisons des tournées sur le terrain, avons un groupe SnapChat et tenons des AG de syndiqués une à deux fois par an. Nous partageons tout avec nos syndiqués, ce qui attire les autres salariés. Nous sommes aussi attaqués tous les jours par notre direction mais nous restons unis et c'est ce qui fait notre force. L'avantage de fonctionner en section syndicale, c'est que nous pouvons passer tout notre temps sur le terrain.

La CGT est implantée dans pas mal d'entreprises de notre bassin d'emploi mais n'est pas majoritaire. Nous discutons donc avec ces syndicats de leur fonctionnement, du travail de terrain à mener auprès des salariés de leur entreprise. Nous leur expliquons aussi comment mener un travail de syndicalisation. Le travail de terrain est important ; c'est lui qui fait que des salariés s'intéressent à la CGT et c'est grâce à lui que l'on peut devenir majoritaire.

Gérald GOURLAY, Manitou Ancenis

Il faut arrêter de se faire institutionnaliser par le patronat. Cela fait dix-huit ans que je suis élu dans mon entreprise, j'ai fait ce que j'avais à faire, puis le CSE est arrivé. Mon entreprise compte 3 000 salariés en France et FO y est majoritaire avec plus de 50 % des voix contre seulement 9,8 % pour la CGT. Pendant plusieurs années, nous avons peut-être mal géré le travail de terrain. Nous nous sommes bousculés, violentés, et avons fini par changer en partie l'équipe syndicale en partant du principe qu'il nous fallait des gens qui s'investissent. Une fois que nous avons réussi à construire cela, nous avons mis en place un nouveau mode de travail avec des gens qui vont sur le terrain.

J'ai entendu ce matin des choses qui me gênent un peu. Je sais que certains à la Fédération pensent qu'il ne faut pas créer de CSSCT mais uniquement un CSE. Or il ne faut pas oublier que la CSSCT est une commission de la CSE. Je ne comprends donc pas que des élus de CSE puissent dire qu'ils ne savent pas ce qui se passe en CSSCT. Les réunions de CSE doivent comprendre des questions sur la sécurité et les conditions de travail. Les membres de la CSSCT ont la fibre santé et sécurité et viendront en soutien des élus de CSE. Pour vous donner une idée, quand nous sommes passés au CSE chez Manitou, les autres organisations syndicales se sont toutes mises d'accord pour que je sois le rapporteur de la CSSCT au CSE, en me laissant me débrouiller, et je pense qu'elles



le regrettent un peu car mon syndicat a pris le sujet à bras le corps. Par ce biais et grâce à un travail de terrain, nous avons multiplié par deux notre niveau de syndicalisation. S'il faut combattre l'institutionnel, il ne faut donc pas le voir seulement comme une contrainte mais comme un levier pour améliorer le travail syndical sur le terrain.

Comment changer les mentalités ? Il faut déjà discuter avec les salariés pour les convaincre des « conneries » qu'ils valident eux-mêmes. Notre employeur se sert par exemple de l'activité partielle pour garantir ses résultats financiers. Or la seule motivation des salariés, c'est de savoir s'ils seront mis en activité partielle. Autrement dit, ils ne se rendent pas compte de ce qu'ils font et il faut prendre le temps de le leur expliquer car si nous ne modifions pas leur façon de penser, nous n'arriverons à rien.

Christophe SIMON-LABRIC, Otis

Je suis secrétaire d'un CSE qui recouvre dix établissements et 750 salariés éparpillés surtout l'Ouest de la France. Il est donc très difficile d'établir un lien avec eux et pour les rencontrer, nous faisons des sessions d'information syndicale avec le peu de moyens dont nous disposons. Nous tenons également des permanences sur les établissements. Pour nous qui sommes sur Toulouse, syndiquer des salariés à Brest ou à Pau est une grosse bataille. Lors de notre congrès de septembre dernier, nous avons pris pour résolution de former tous nos nouveaux élus. Nous avons aussi créé une gazette que nous allons distribuer à tous nos syndiqués.

Claudy MEYNARD, Conseiller Fédéral

La question qui nous est posée directement dans les comités sociaux et économiques est celle de la place des syndicats et des salariés. Le règlement intérieur proposé aux CSE est en effet celui du patron, pas un projet construit avec les salariés, et il fixe des moyens pour les activités économiques et les activités sociales et culturelles du CSE. Or

il existe une continuité entre les activités économiques et les activités sociales et culturelles, qui sont un moyen de développer la démocratie et d'apprendre aux travailleurs à décider par eux-mêmes. La question du règlement intérieur est donc à mon avis fondamentale pour l'évolution des instances représentatives du personnel et nous devons peser pour qu'elles sont conduites par les salariés et non par les patrons.

Martial, ArcelorMittal Saint-Chély d'Apcher

Je suis secrétaire-adjoint et membre du collectif Jeunes de la Fédération de la Métallurgie. J'ai eu la chance que mon secrétaire général me prenne sous son aile afin de me transmettre les missions et les prérogatives des élus à travers la charte des élus et mandatés CGT. L'insertion des jeunes dans le syndicat est importante car ils représentent son avenir. Il faut les faire accompagner par des anciens pour assurer sa continuité. Il est également important qu'ils deviennent légitimes dans la vie syndicale en les fédérant autour de moments fraternels, d'événements ou de formations syndicales, et en y invitant les sympathisants de la CGT. Enfin, il est important de renouveler la Fédération car c'est grâce aux jeunes qu'elle aura un avenir, ce qui implique de les motiver et de les responsabiliser.

Olivier PIAIA, Gantois Industrie, USTM 88 (Vosges)

Concernant la CSSCT, dans mon entreprise, nous avons mis en place un groupe de contrôle de sécurité—composé de quatre élus, d'un responsable d'atelier et d'un responsable sécurité—qui réalise des visites tous les trimestres dans les ateliers. Ses rapports font l'objet d'un compte rendu devant le CSE et des plans d'actions sont mis en place par la direction et validés chaque trimestre.

Concernant la syndicalisation, même si nous avons mené beaucoup d'actions lors des NAO, syndiquer des cadres reste une vraie « galère ». Les jeunes ne veulent pas compromettre leur carrière et les anciens

pensent qu'être cadre et à la CGT ne font pas bon ménage. Nous espérons pourtant bien y arriver d'ici quelque temps.

Conclusion 1^{er} thème:

Abdelaziz BOUABDELLAH

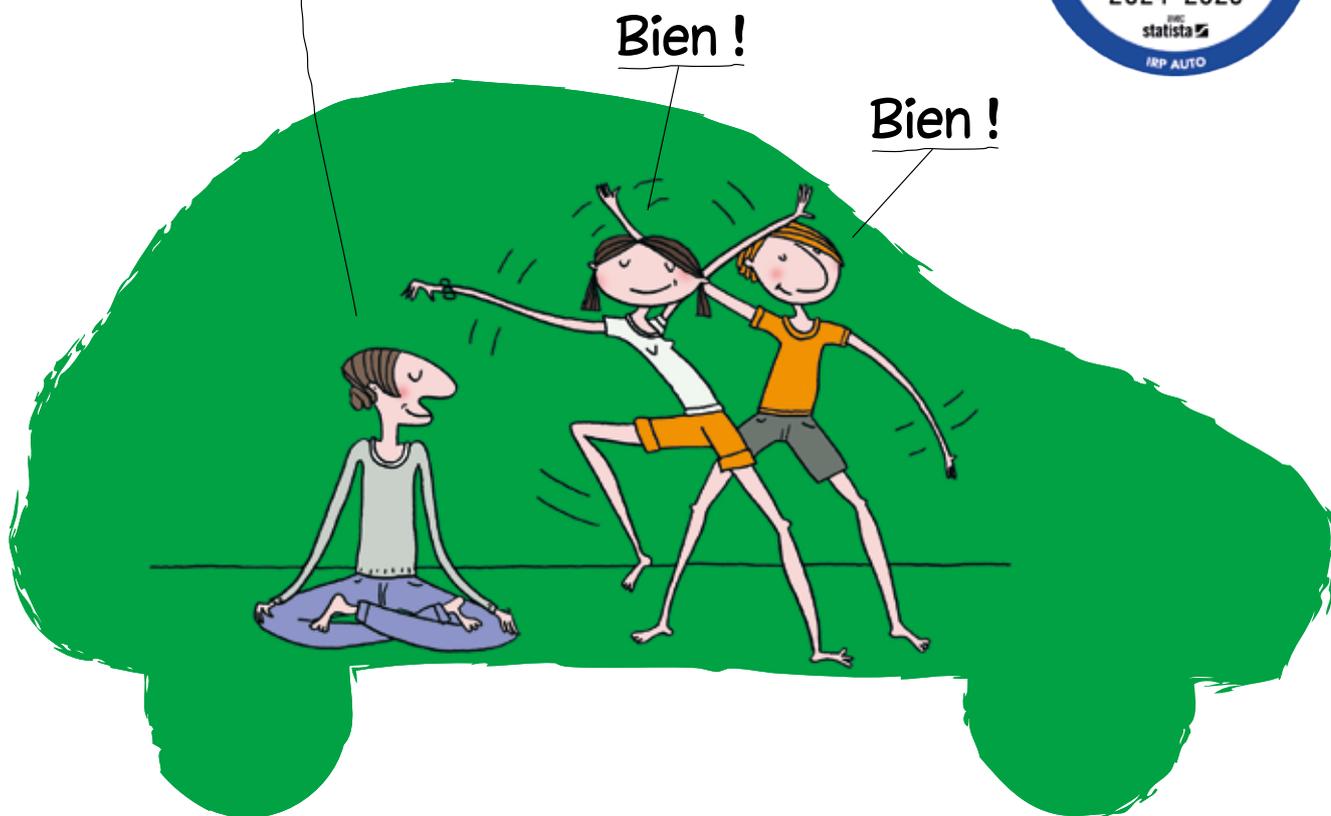
Cette journée est importante et structurante, notamment sur les questions de vie syndicale. Sophie Bérout nous a montré les conséquences de toutes les lois mises en place par les gouvernements successifs sur les instances représentatives du personnel en entreprise. Cela nous amène à nous poser plusieurs questions, sur notre rapport au travail institutionnel notamment. Ce sont des sujets structurants sur lesquels nous devons encore trouver des réponses.

Dans les CSE où elle est majoritaire, la CGT doit être porteuse de revendications et d'alternatives, ce qui est parfois difficile face aux autres organisations syndicales. Il faut surtout que le CSE soit au service des syndicats, pour porter une autre vision de la société et ne plus subir la ligne patronale. Cela passe aussi par beaucoup de choses. C'est pour cela que nous avons choisi de le faire autour de trois thèmes : quel rapport à l'institution ? Quel rapport aux salariés ? Quel rapport aux syndiqués ?

Nous voulions voir aujourd'hui avec vous quels obstacles vous rencontrez pour trouver des solutions concrètes et sortir de l'institutionnel. Il va aussi falloir que nous portions de nouveaux droits, comme le droit de veto du CSE, et que nous revendiquions d'en revenir aux DP et au CHSCT. Il faut enfin faire notre auto-critique pour apporter de nouvelles réponses.

La garantie d'une **couverture santé au juste prix !**

Une famille bien protégée,
c'est une famille en bonne santé.



IRP AUTO propose à ses clients des services pour maîtriser leurs dépenses de santé et être informés à tout moment : carte de tiers payant dématérialisée, application mobile, téléconsultation médicale, suivi des remboursements, analyse de devis... Il est le seul organisme référencé par la branche des services de l'automobile en matière de mutuelle santé.

IRP AUTO propose aussi des solutions santé adaptées aux entreprises dont l'activité est proche de celle des services de l'automobile.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site Internet : www.irk-auto.com

Suivez-nous sur [Linked in](#)





Présentation de l'AAC

Hervé LEBLANC
Secrétaire général de l'AAC

L'association Ambroise Croizat a été créée par les métallos CGT d'Ile-de-France et est gérée par la fédération de la Métallurgie. L'association Ambroise Croizat Santé gère la maternité des Bluets, un centre de procréation médicalement assistée, un centre de consultation et un centre de conservation ovocytaire. Elle a vu son label IHAB (Initiative hôpital ami des bébés) renouvelé récemment.

Pour sa part, l'association Ambroise Croizat Sociale et Médico-Sociale gère deux établissements sur trois sites : le centre Jean-Pierre Timbaud à Montreuil, le centre Suzanne Masson dans le 12ème arrondissement de Paris et le centre Louis Gatignon à Vouzeron (Cher). Ce sont près de mille personnes en situation de handicap qui y sont accueillies chaque année pour suivre une formation qualifiante en vue d'une reconversion professionnelle dans le milieu ordinaire de travail.

C'est aussi un centre de formation continue et un centre d'examen au diplôme de langue française, habilité par le ministère de l'Education nationale (plus de 1 200 candidats accueillis l'an dernier). Dernière évolution : la création d'Elan Croizat, une entreprise adaptée qui gère la cafeteria du complexe de Montreuil.

C'est aussi un centre de formation continue qui délivre des formations certifiantes, des bilans de compétences, des VAE et des formations de formateurs pour adultes. Ces actions de formation continue sont toutes éligibles au CPF. Nous vous invitons donc à vous servir de ces outils. Le bureau

de l'Association réfléchit d'ailleurs à mettre en place un tarif préférentiel pour les militants de la Fédération. 60 % des actions de formation continue sont gérées par des établissements privés lucratifs et ce sont des millions d'euros qui vont dans les poches de ces établissements. Or nous sommes un établissement non lucratif créé par nos anciens pour les salariés. Je vous incite donc à venir nous voir au centre Jean-Pierre Timbaud.

Enfin, une grande partie de votre document préparatoire au congrès fédéral de Strasbourg traite de la formation professionnelle et de ses enjeux et des liens avec nos organisations, notamment l'AAC SMS. Je vous invite donc à vous saisir de cet outil.

Pour finir, je rappellerai cette citation d'un philosophe : « ce n'est parce que les choses sont difficiles qu'on n'ose pas ; c'est parce qu'on n'ose pas qu'elles sont difficiles ».



Présentation de l'UFM

Nicola GIGLIO
Président de l'UFM

Notre UFM (Union fraternelle des métallurgistes) est le fruit de la réflexion des métallos parisiens tels que Jean-Pierre Timbaud, Henri Gautier, Jean Borne, Alfred Costes et Maurice Lacazette, qui ont eu l'idée, après les grandes luttes de 1936 et au sortir de la Seconde Guerre mondiale, d'investir dans un patrimoine répondant à des besoins sociaux immédiats.

En 1937, Benoit Frachon disait : « le syndicat n'a pas chaque jour des revendications de salaires à présenter. Il n'a pas en permanence l'action collective, la lutte gréviste à préparer ou à diriger, et cependant il peut être utile quotidiennement à ses adhérents ».

Benoit Frachon et Ambroise Croizat seront à l'initiative de la création de l'UFM.

Le siège de l'UFM qui se situe au 94, rue Jean-Pierre Timbaud à Paris, a vécu des moments de l'histoire, notamment celui de la solidarité pour l'Espagne républicaine et les Brigades internationales, puisque sa cour était le point de départ et de retour des Brigades internationales.

Je voudrais ici citer la mémoire de Henri Rol-Tanguy, un dirigeant de notre fédération qui participa à cette guerre, mais aussi à la libération de Paris et à la reddition des Allemands.

Durant la guerre, le programme du Conseil national de la Résistance est construit, avec des avancées importantes, puis viendra le vote des femmes. Ambroise Croizat, dirigeant de notre fédération, devient ministre du Travail : c'est la création de la Sécurité sociale et des comités d'entreprises. Ce sont les premières réflexions sur la médecine du travail et, en 1953, la création du centre de santé au travail P. Rouquès, géré par notre hôpital P. Rouquès-Les Bluets et l'UFM.

Toutes ces réalisations sont l'objet d'attaques répétées du gouvernement et du patronat, qui ont vu notamment dans la Sécurité sociale une manne financière plutôt qu'un acte solidaire. L'UFM et la CGT ont su faire la démonstration qu'il était possible de faire autrement.

Un point important de l'activité de l'UFM réside dans l'aide syndicale pour les métallos de la région parisienne, dont je vais vous citer quelques exemples :

- des secrétaires administratives pour les USTM d'Ile-de-France, ainsi

- que des camarades détachés pour l'activité syndicale ;
- une mise à disposition de locaux pour l'UL du 11ème, ainsi que pour l'USTM 75 et les retraités (entre autres) ;
- mais aussi l'hébergement de l'IHS fédéral au 94 rue Jean-Pierre Timbaud.

Depuis 2015, l'UFM s'est élargie au niveau national, permettant à toutes les USTM au-delà de l'Ile-de-France de s'investir dans son travail en intégrant le conseil d'administration et en participant à la vie collective et aux décisions mises en œuvre pour poursuivre le travail engagé par nos camarades. Tous les syndicats de la Métallurgie, par le biais de leur USTM, sont désormais appelés à s'emparer de cette possibilité et à s'inscrire dans la grande aventure de l'UFM en y adhérant annuellement.

A ce jour les 8 USTM d'Ile de France et 23 USTM des territoires sont adhérentes à l'UFM. Des questions se posent sur la mutualisation de nos moyens techniques et humains pour l'ensemble de nos territoires. Réfléchissons et travaillons tous ensemble, les métallos et les fondateurs historiques que sont les 8 USTM d'Ile-de-France, pour que l'UFM soit l'outil de tous et continue d'être au service des salariés de la CGT.

Les décennies passant, des besoins ont disparu, d'autres sont apparus avec l'évolution de la société.

A ce jour l'UFM est l'association propriétaire de l'ensemble des bâtiments du patrimoine social, c'est-à-dire :

- le centre Suzanne Masson dans le 12ème arrondissement de Paris ;
- le centre Jean-Pierre Timbaud à Montreuil ;
- le centre Louis Gatignon à Vouzeron dans le Cher ;

- l'hôpital P.Rouquès-Les Bluets au 4 rue Lasson, jumelé à l'hôpital Trousseau dans le 12ème, et son centre de santé ;
- le siège social au 94 rue Jean-Pierre Timbaud dans le 11ème ;
- un pavillon de vacances en Sologne à des prix réduits pour les métallos – le deuxième est en cours de rénovation.

L'activité et les personnels des établissements sont gérés par l'association Ambroise Croizat créée en 1973 par l'UFM, celle-ci gardant la gestion et le développement du patrimoine. En créant l'AAC, nos anciens ont pris le soin de ne pas mélanger l'argent de la CGT et l'argent public. Ils ont bien fait puisque nous sommes régulièrement attaqués sur ce point.

Nous sommes donc deux associations complémentaires qui travaillons ensemble. Nous sommes indissociables, à tel point que les moindres difficultés rencontrées par l'une se répercutent systématiquement sur l'autre.

L'UFM a aussi la responsabilité de réfléchir et de travailler à des projets pour répondre à de nouveaux besoins sociaux. En 2019, le CE des chantiers navals de La Ciotat a procédé à la dévolution de ses biens immobiliers au profit de la Fédération. En 2022, un protocole d'accord a été signé entre la Fédération et l'UFM, lui confiant pour mission de réaliser un projet afin d'en faire profiter le mouvement social, conformément à ce que nos anciens avaient décidé. C'est avec fierté que nous nous sommes attelés à cette tâche pour réaliser un immeuble de vingt appartements. Nous avons déposé le permis de construire en décembre 2024.

Nous sommes aussi sur un projet de surélévation du Centre Jean-Pierre Timbaud à Montreuil, qui nous permettra la réalisation de quarante-neuf appartements sur deux étages, qui seraient à destination de nos camarades permanents de la CGT, mais aussi des

stagiaires de nos deux centres parisiens, dont un est prévu pour nos camarades métallos, sur le même principe qu'à Vouzeron. Le permis de construire a été déposé en janvier 2025.

Nous travaillons aussi sur un projet jeunes qui est en cours de réflexion et qui serait basé sur de la réinsertion.

Face au vieillissement de la population, l'UFM a investi dans deux résidences services seniors (31 appartements à Castelnau-le-Lez près de Montpellier et 24 à Marseille), avec des avantages pour nos métallos. Ces deux résidences sont à présent en pleine fonction. Elles accueillent déjà des anciens métallos qui peuvent bénéficier de toutes les prestations mises à leur disposition, tout en gardant leur autonomie.

Dans le cadre de la solidarité internationale, notre collaboration avec Cuba Coopération France se poursuit. Après la crèche seniors, l'éclairage de l'arc de triomphe, monument ouvrier, et la construction d'une école pour jeunes enfants autistes à Cienfuegos, nous allons aider la Centrale des travailleurs cubains de Cienfuegos pour la réalisation de salles de formation qui auront pour but de former les futurs cadres de la centrale syndicale.

Je finirai par vous dire que l'UFM, l'AAC et l'IHS, qui sont des outils de la fédération de la Métallurgie, restent mobilisés pour défendre notre patrimoine commun et le faire vivre, le faire évoluer au regard de nouveaux besoins d'aujourd'hui.

Je vous invite à nous retrouver sur le stand de l'UFM pour échanger. Merci à vous.

De quels CSE avons-nous besoin ?



La table ronde:

Participants

Nicolas CANO, président de l'Ancav
Delphine SAPEY, Vacances ULVF
Laurent LE GODEC, conseiller fédéral
en charge du tourisme social et des
activités sociales et culturelles
Jean-Pierre GUERIN, animateur du
collectif Elections professionnelles
Frédéric SANCHEZ, secrétaire général
de la FTM

Jean-Pierre GUERIN

En 1936 après un mouvement de grève massif, les travailleurs, accompagnés par la CGT, ont gagné deux semaines de congés payés. Pour la première fois, des ouvriers et des ouvrières ont pu partir en vacances. Être en congés en étant payé, ce n'était pas un rêve mais bien la réalité.

En 1945 et 1946, c'est la création des comités d'entreprise, il y a 80 ans.

1954, la gestion des activités sociales passe entre les mains du mouvement ouvrier,

qui en fera un puissant outil au service de l'émancipation.

En 1956, la troisième semaine de congés payée est votée.

En 1969 la quatrième, une des revendications de mai 68.

En 1982, nous gagnons la cinquième semaine. La réduction du temps de travail est dans le sens de l'histoire mais elle n'en reste pas moins une affaire de rapport de force avec le patronat.

De tout temps, la CGT s'est battue pour la réduction du temps de travail. Cela a permis en 1998 d'imposer à Lionel Jospin de réduire le temps de travail de 39 à 35 heures hebdomadaires et, dans la continuité, de donner plus de temps libre aux travailleurs. Ne devons-nous pas mieux expliquer pourquoi la CGT revendique le passage aux 32 heures payées 35 heures, avec comme slogan « *travailler moins, travailler tous* », afin de permettre aux salariés de disposer du temps nécessaire pour s'investir sous différentes formes et de permettre

enfin de révolutionner la manière de travailler, de se déplacer, de produire et de consommer, pour répondre à l'urgence de la mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement respectueuse de la planète et garantissant aux générations d'aujourd'hui et de demain la satisfaction de leurs besoins ?

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a créé le comité social et économique (CSE) dans toutes les entreprises, provoquant une véritable résilience de cette institution et de ses prérogatives. Le comité économique et social est l'unique instance élue de représentation du personnel. Son rôle est de permettre la mise en œuvre, pour l'ensemble des salariés, d'une disposition constitutionnelle qui leur reconnaît le droit à la détermination collective de leurs conditions de travail ainsi qu'à la gestion de l'entreprise.

Quand nous entendons parler de CSE (comité économique et social), nous

pensons généralement non pas à des « œuvres sociales » mais à des activités sociales et culturelles (ASC). Nous devons bâtir des ASC à l'image de nos valeurs : solidarité, égalité et justice sociale, avec la mutualisation des moyens au niveau d'un groupe ou d'un CSE voisin, avoir un accès équitable aux vacances pour tous, respectueuses de l'environnement.

Plus que jamais, nous devons défendre cette conquête sociale arrachée de haute lutte contre les attaques qu'elle subit, et pourquoi pas un collectif fédéral ? Et dans le même temps, ne devons-nous pas réfléchir à une structure de type grand comité d'entreprise pour l'ensemble des salariés qui en sont dépourvus ?

Mais il faut également faire vivre cet outil pour répondre à l'urgence de la mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement respectueuse de la planète et garantissant aux nouvelles générations d'aujourd'hui et de demain la satisfaction de leurs besoins, de contribuer à développer et à renforcer ces prérogatives autour de l'émancipation et de l'éducation populaire.



Laurent LEGODEC

Je voudrais tout d'abord faire quelques remarques pas totalement déconnectées du débat de ce matin mais qui trouvent leur prolongement au travers de notre

approche syndicale des activités sociales et culturelles au sein de nos CSE, mais pas seulement.

Traiter la question des activités sociales et culturelles doit intéresser toute la CGT. Traiter cette préoccupation au même titre que l'ensemble des revendications n'est pas forcément coutumier et peut apparaître comme décalé mais il n'en est rien.

Il est à souligner qu'il n'est pas banal de prendre le temps nécessaire afin d'aborder le sujet des activités sociales et culturelles avec nos syndicats. Pour rappel, la dernière fois que la Fédération a organisé une initiative de grande ampleur comme celle d'aujourd'hui sur ce sujet, c'était en novembre 2016. On débattait des activités sociales et culturelles, comme on les nomme depuis les lois Auroux de 1982, et non plus des « œuvres sociales ». Mais depuis, les CE sont devenus des CSE. Les choses ont donc fortement évolué entre ces deux appellations, et pas en faveur du monde du travail ni de leurs représentants, qui ont vu l'esprit de la création des comités d'entreprise d'après-guerre dénaturé et vidé de certaines prérogatives, avec toujours le souci patronal de minimiser son impact, voire le souhait de les voir disparaître.

Les syndicats ont vu, à travers la mise en place des CSE, leur nombre d'élus divisé par deux avec la fusion des instances représentatives et, par là même, les moyens octroyés diminuer, ce qui a amené un grand nombre de syndicats à se poser la question suivante : comment faire mieux, dorénavant, avec moins, ce que l'on n'arrivait pas forcément à bien faire avant ? Mais cela, nous y reviendrons au cours du débat.

Notre relation et approche des ASC dans nos CSE ne repose pas sur rien. Jean-Pierre a rappelé dans son introduction qu'il existe des fiches sur les repères

revendicatifs confédéraux. Est-ce suffisant ? Probablement non. Il nous faut voir cette question plus largement.

Tout d'abord, près des trois-quarts des entreprises de notre branche n'ont pas de CSE, excluant de fait leurs salariés, soit près d'un quart des salariés de la branche. Pour ceux-là, comment se pose la question d'obtenir des droits à un CSE en termes d'activités sociales et culturelles, solidaires, véritables amortisseur social et outil à ouvrir à leurs yeux de nouveaux horizons, qu'ils soient culturels, sportifs, vacances ou vivre ensemble ?

Pour les autres, dotés de cette institution représentative, il y a plusieurs cas de figure et éléments à prendre en compte dans notre réflexion, alimentant l'idée qu'il n'y a pas un mais des constats sur le sujet. Il y a ceux qui n'ont pas de CSE, il y a ceux qui en ont un ; il y a ceux qui ont un budget des activités sociales et culturelles, il y a ceux qui n'en ont pas, le budget n'étant pas obligatoire dans le code du travail ; il y a ceux qui sont seule organisation syndicale dans leur entreprise, ceux qui sont majoritaires et doivent composer avec les autres organisations, et ceux qui sont minoritaires et ne gèrent pas les activités sociales et culturelles. Autant de cas de figure, autant de vérités auxquelles on pourrait rajouter ceux qui gèrent ou non une cantine, qui ont ou non du personnel, etc.

Ce qui est sûr, c'est qu'il nous faut traiter la question pour tenter d'apporter des réponses aux besoins du plus grand nombre. Une fois cela dit, on s'aperçoit que ce n'est pas si facile, qu'à la difficulté liée à la mise en place des CSE s'est rajoutée une génération d'élus qui sont partis en retraite ou autre, et que l'appropriation de nos repères, contenus et valeurs s'est diluée, avec des besoins qui ont évolué, des catégories socioprofessionnelles dans les entreprises en éternel mouvement, où le poids du premier collège a diminué au profit des deuxième et troisième, ainsi

qu'une organisation du travail fortement modifiée.

Comment faire face à ces constats et aux nouvelles attentes vis-à-vis des ASC, les préoccupations des uns n'étant pas forcément celles des autres ? Répondre à cela est un défi majeur pour notre organisation et pour les salariés. Ce sujet, pas facile par sa complexité, tend aussi à contribuer à faire gagner ou à faire perdre des élections.

Les CSE doivent être un lieu de réappropriation du collectif sur l'individuel, sans pour autant ignorer celle-ci – je pense notamment aux chèques vacances. Les repères revendicatifs CGT sur le sujet donnent un cap, une vision. Nous devons nous en approcher collectivement par des actes concrets. C'est tout le sens de notre attachement aux valeurs d'éducation populaire, d'émancipation et de mixité sociale pour faire face au recul, voire au rejet du vivre ensemble souhaité par le patronat et qui, malheureusement, dans des périodes politiques compliquées, est source de division des travailleurs, voire pire, laissant à un parti politique de haine le loisir de surfer sur la misère et la division tout en faisant son marché.

Afin de ne pas être plus long, je pense que le débat va permettre de nous éclairer sur les expériences des uns et des autres sur les différents sujets qui nous permettront de définir ensemble des axes de travail au sein de notre fédération afin d'aider nos syndicats.

Manon Batiat, Safran

Nous sommes huit syndiqués CGT sur les vingt élus de notre CSE et la première chose à laquelle je me heurte dans la mise en place des ASC est la question du quotient familial. Nous insistons sur la nécessité d'un quotient familial mais les élus des autres syndicats nous disent que c'est trop compliqué.

Stéphane COUTEAU, Safran Châtellerauld

Nos anciens nous ont inculqué des valeurs que nous essayons de transmettre. Nous sommes majoritaires depuis bientôt 60 ans sur notre site. Emmanuel Macron est arrivé à faire ce qu'il voulait, à savoir nous diviser, et remonter tout cela est compliqué. Nous n'avons pas à rougir de ce que nous faisons: nous avons une bibliothèque, proposons des vacances pour tous et défendons les valeurs du tourisme sociale.

Après la Seconde Guerre mondiale, le ministre de l'époque a fait le choix de donner 5 % de la masse salariale aux CE des entreprises aéronautiques. Nous avons donc la chance d'avoir de l'argent que nous avons fait le choix d'investir dans des centres de vacances mais nous ne valorisons pas assez ce que nous faisons de bien. Dans le Châtellerauldais, nous avons par exemple un inter-CSE de Noël qui regroupe 36 CSE de la région. Nous organisons aussi un festival à Poitiers, Festisens, où tout est gratuit. On peut développer des choses comme cela; il faut juste en avoir envie. C'est ça le militantisme.

Jean-Pierre FILEUL, retraités Safran Châtellerauld

Nous avons effectivement des valeurs que nous avons transmises. Cela montre l'importance de la formation et il ne faut pas attendre qu'elle vienne d'en haut mais la mettre en place chez nous. Nous nous devons de former les gens avant de partir car trop de jeunes ne connaissent pas notre patrimoine.

La CGT a toujours eu la majorité à Safran Châtellerauld, malgré les efforts de la direction pour favoriser la CFE-CGC. Pour nous, la solidarité n'est pas un vain mot. Nous avons par exemple mutualisé nos moyens avec des petits CE qui n'en ont pas beaucoup pour organiser un arbre de Noël. Nous avons aussi organisé des voyages, emmené des enfants en colonies de vacances et organisé un festival car nous pensons que quand un CSE a de l'argent, il faut le partager.

Il faut aussi prendre en considération les retraités, qui ont participé à construire l'entreprise. Ainsi, 400 retraités reçoivent une dotation du CSE pour organiser des voyages, un repas de fin d'année et investir dans du patrimoine. C'est le résultat d'une volonté politique et j'encourage tout le monde à réfléchir à cette entraide nécessaire.



Nicolas CANO

L'Ancav (association nationale de coordination des activités de vacances, sport et culture) a été créée en 1985 par cinq fédérations de la CGT : Chimie, Transports, Cheminots, Mines et Énergie et Travailleurs de la Métallurgie.

L'Ancav a pour principale mission de mettre en œuvre les orientations et les fiches revendicatives de la CGT. Elle s'inscrit aussi dans l'histoire du tourisme social. Nous considérons en effet que le droit au départ en vacances fait partie intégrante des activités sociales et culturelles.

Historiquement, les CSE ont largement contribué au développement du tourisme social dans notre pays par la constitution d'un patrimoine social dont ils sont propriétaires. Nous les accompagnons donc dans la gestion de ce patrimoine et nouons des relations particulières avec les acteurs du tourisme social et associatif du pays. L'Ancav est par exemple adhérente à l'Unat, qui regroupe l'ensemble de ces acteurs, ce qui représente environ 1 500 installations.

La première vocation du tourisme social est de répondre au droit aux vacances. C'est aussi une conception totalement différente du tourisme de masse lucratif. Nous avons des points communs – installations, opérateurs, vacanciers – mais une conception différente de la finalité des vacances. Nous avons donc besoin d'en débattre perpétuellement pour faire évoluer le tourisme social dans notre pays, sachant que la France est la première destination touristique mondiale.

La recette du tourisme social, ce sont des CSE qui doivent pouvoir continuer à maintenir et à développer leur patrimoine social et apporter une aide aux départs en vacances individuels. Nous sommes bousculés sur ces sujets car la concurrence des opérateurs du secteur marchand est très forte. On sait aussi que les pouvoirs

publics se désengagent du droit aux vacances et de l'aide à la pierre.

L'Ancav a aussi pour rôle d'accompagner la mutualisation d'activités sociales et culturelles, d'impulser l'éducation populaire et d'encourager la mutualisation des moyens des CSE pour fédérer leurs activités.

Delphine SAPEY

Vacances ULVF est un opérateur du tourisme social et solidaire, adhérent à l'Ancav, issu des grandes conquêtes sociales que sont les congés payés et la réduction du temps de travail. Il a été fondé en 1976 à l'initiative des comités d'entreprise de Creusot Loire, dans un premier temps pour gérer un village de vacances qu'ils avaient construit, d'abord réservé aux ressortissants de ces CSE puis ouvert ensuite à tous les vacanciers. Dans cette continuité, nous œuvrons au quotidien au départ en vacances pour tous, à l'accès à la culture et aux loisirs, etc.

Le tourisme social est encore là mais il rencontre un peu plus de difficultés financières qu'autrefois. Nous avons donc besoin de trouver un renouveau. Nous avons besoin de savoir comment vous pouvez réinvestir le tourisme social et comment nous pouvons nous rapprocher des attentes de vos ressortissants.

Le tourisme social souffre aussi de la concurrence des acteurs du secteur marchand qui vendent des séjours basés sur des modèles de consommation extrême, en divisant les populations. Or 40% de la population ne part pas en vacances. J'espère donc que des vraies réponses pourront être apportées.

Un délégué de Safran

En tant que militants, nous combattons tous le capitalisme, à tous les niveaux. Je suis donc toujours étonné que des CSE aillent vers des acteurs du tourisme marchand plutôt que vers des acteurs du

tourisme social. Nous avons des chances d'avoir des outils CGT comme l'Ancav et il faut les utiliser car ils sont en cohérence avec ce que nous défendons.

Patrick TISSIER, Safran

Comment le salarié perçoit-il le CSE ? Chez Safran, nous avons des problèmes de riches et la direction en fait un argument pour recruter, puis pour augmenter les salaires à minima. Il faut donc « rééduquer » les salariés nouvellement embauchés.

Quand on parle de NAO, on est donc dans la vie syndicale mais aussi dans l'activité du CSE car en se battant pour augmenter les salaires, nous nous battons aussi pour la subvention du CSE. Il va falloir rappeler ces fondamentaux à l'ensemble des salariés.

Autre point : le subventionnement de la pierre. Le CSEC de SAE a dilapidé notre patrimoine et avec les gains réalisés, il a privatisé des parcs d'attraction et donné une subvention aux salariés mais cela s'est fait à fonds perdus. Il faut donc réaffirmer nos valeurs en disant que les salariés doivent pouvoir accéder tous les ans à notre patrimoine.

Enfin, il va falloir être exemplaires dans la gestion de nos CSE car nous sommes montrés du doigt plus que les autres syndicats quand il y a un trou dans la caisse. Certains n'attendent que cela pour faire disparaître les CSE.

Un délégué de STMicroelectronics

Les CSE n'existent qu'en France. C'est un outil extraordinaire par lequel un employeur donne de l'argent pour que des salariés accèdent aux vacances, à la culture, au sport... Malheureusement, le secteur marchand s'est rendu compte qu'il y avait de l'argent dans les CSE.

Chez STMicroelectronics, la subvention du CSE représente 1,02 % de la masse salariale. Aujourd'hui, les plus gros CSE d'Isère sont gérés par la CFE-CGC, qui redistribue l'argent, et il y a beaucoup moins d'initiatives collectives. De notre

côté, nous avons créé une association inter-CE qui organise un festival de cinéma (Ecran Total) ou essayons de faire exister l'association Savatou, dont les membres se tournent vers les acteurs du secteur marchand. Par le passé, nous avons aussi organisé des tournois sportifs inter-sites.

En France, les salariés n'ont qu'une envie: quitter l'entreprise, et nos confrères italiens, qui se battent pour leur emploi, ne le comprennent pas. Le CSE peut donc être utilisé pour faire un bilan sur le mal-être au travail dans l'entreprise. Il peut être utilisé pour plein de choses si on arrive à y être majoritaire ou à influencer sur ceux qui le gèrent.

Julien GUYOT, Apérage Gueugnon

Avec notre CSE, nous essayons de faire perdurer ce que nos anciens ont mis en place mais les envies des salariés changent et nous sommes obligés de céder à leurs revendications si nous ne voulons pas perdre les prochaines élections. Nous avons donc mis en place des chèques-vacances mais faisons aussi la promotion du tourisme social.

Pour nous, les ASC doivent aussi servir à la syndicalisation. Nous organisons pas mal d'événements dans lesquels nous essayons d'impliquer les salariés que nous sentons proches de nous. C'est un bon moyen de leur faire franchir le cap et adhérer à la CGT. Cela fait trente ans que nous demandons une revalorisation du budget des ASC et l'avons obtenue cette année (+ 0,2 % de la masse salariale).

Nous essayons de travailler au niveau local pour promouvoir une vision CGT des CSE. Ce qui manque beaucoup aux gens, c'est le lien social, d'où l'intérêt d'organiser des soirées à thème.

Patrick TISSIER, Safran

Les valeurs que nous défendons, nous les appliquons avec les salariés de nos centres de vacances.

Concernant les chèques-vacances, nous avons fait le choix politique de ne pas les

mettre en place parce que le patronat a détourné ce dispositif. Pourtant, la CGT en était partie prenante à l'origine car ils étaient abondés par les employeurs et nous pourrions en faire une revendication lors de nos NAO.

Sur la formation, j'ai eu la chance de participer à l'UD de Poitiers à une formation ASC CSE et je pense qu'il faut la développer, la faire vivre et l'améliorer pour que tous nos élus sachent ce que sont les ASC.

Norbert CORDRAY

On ne parle pas suffisamment du rôle et des devoirs de l'employeur dans le dialogue social. Comme autrefois, il doit être porteur de propositions, pour mettre des équipements sportifs à disposition de ses salariés par exemple. Il faut mettre en avant ces éléments. Il pourrait par exemple y avoir des salles de gymnastique dans les entreprises. D'où l'importance que les salaires augmentent pour que le budget des ASC augmente lui aussi.

La CGT est porteuse des activités sociales à travers les CSE et il ne faut pas que les autres organisations syndicales se les accaparent. Ambroise Croizat a mis en place les CE et cela nous appartient. Il faut donc rappeler en permanence aux salariés que si leurs besoins sont satisfaits à travers les activités sociales, c'est grâce à la CGT et à Ambroise Croizat.

Laurent LEGODEC

Gagner des augmentations salariales, c'est certes gagner un meilleur budget mais pour ceux qui en ont un. Avec l'intéressement, la part du salaire dans la rémunération a changé mais l'intéressement n'est pas pris en compte dans le calcul du budget des CSE. Quand on parle en NAO de primes, d'intéressement, etc., les salariés se pénalisent donc eux-mêmes.

Je considère que le CSE est aussi un moyen de créer du lien collectif là où l'employeur a

essayé de le supprimer. Au fil des années, la direction de Renault a par exemple supprimé les autocars qui emmenaient les salariés à l'usine, puis les cantines, et ce dans le but d'individualiser les salariés et de ne pas leur permettre d'avoir de références collectives. Je crois donc qu'il faut essayer, à travers les CSE, de recréer du lien via des sorties, des voyages, des tournois de boules ou de football. Il faut le sacraliser car le CSE a aussi ce rôle-là.

La FTM est l'une des fédérations qui a le plus investi dans le tourisme social. Pour autant, il faut bien avoir en tête que sans patrimoine social, il n'y a pas de tourisme social. Les acteurs du secteur marchand vendent des séjours pour gagner de l'argent, pas forcément pour répondre à vos attentes, alors que notre idée est que les salariés payent des séjours de qualité au juste prix, avec du contenu. Il est sûr que cela est plus facile quand la subvention représente 4 % ou 5 % de la masse salariale mais cela n'est pas toujours si simple, y compris avec des camarades de la CGT. Faute de formation, certains ne comprennent en effet pas les enjeux. Nous avons donc besoin d'en discuter avec les nouvelles générations d'élus, même si cela n'est pas toujours facile.

Sami EL-MESSAOUDI, John Deere Saran

Dans mon entreprise, nous avons voulu faire connaître l'Anca aux autres organisations syndicales, dont certaines ont apprécié notre vision, mais certains de nos camarades, eux, ne regardent que les prix. Le tourisme social est important pour que les CSE ne soient pas pris par des voyagistes qui proposent des tarifs très attractifs mais sans finalité. Il faut que nous repensions ce tourisme social et fassions changer la mentalité des salariés.

Nadia SALHI, ST Microelectronics

Certains pensent que les salariés recherchent le moins cher et ne partagent pas forcément nos valeurs. Je ne suis pas de cet avis. Même s'ils ne partagent pas

les valeurs de la CGT, ils ont quand même envie de manger sainement et de partir en vacances dans de bonnes conditions humainement et écologiquement parlant.

La perception des salariés vis-à-vis des CSE est qu'il sert à redistribuer de l'argent et nous nous retrouvons piégés. Nous avons par exemple perdu la majorité au CE au profit de la CFDT parce que nous nous refusions à proposer des chèques-vacances. La CFDT les a mis en place et quand nous sommes redevenus majoritaires, il nous était impossible de ne plus leur en distribuer. L'employeur fait aussi tout pour que cela apparaisse comme une redistribution qui leur est due. Du coup, les salariés ne demandent pas d'augmentations de salaire.

Plus le CSE devient redistributif, plus son existence est remise en cause car s'il ne fait que redistribuer de l'argent, à quoi sert-il que les élus aient la gestion des activités sociales et culturelles ? Quelle valeur ajoutée à proposer des activités qu'on ne fait plus ? Il faut aussi que nous nous posions des questions. Pourquoi ce glissement ? Répondons-nous toujours aux besoins des salariés ? Quelles sont leurs nouvelles attentes ? Je pense qu'on pourrait travailler sur les colonies de vacances pour faciliter l'accès aux vacances des enfants. Il y a aussi des salariés isolés et il est question, lors de notre prochain congrès, d'aller vers des syndicats inter-entreprises ; comment leur donner accès à la culture, au sport ou à des sorties communes ? Il y a besoin d'une réflexion sur les nouveaux besoins par rapport au contexte actuel.

Selim BOUBAKEUR, VMC Pêche Morvillars

Je viens exprimer une frustration. Mon CSE, qui a toujours été géré par les autres organisations syndicales, se contente de distribuer des chèques-vacances et des chèques de Noël. Quand je suis arrivé, j'ai essayé de proposer autre chose aux salariés et on m'a fait comprendre que si je touchais



à cela, nous perdriions les prochaines élections. Comment faire changer les mentalités dans une entreprise où la majorité des salariés vote pour le RN et... qu'on est arabe ?

Nicolas CANO

Ce problème traverse l'ensemble de la CGT – nous l'avons aussi au sein de la fédération Mines et Energie. Il y a une problématique de pouvoir d'achat et le patronat, ainsi que certaines organisations syndicales, surfent sur l'idée que les CSE devraient la compenser alors qu'ils n'ont pas été créés pour cela. Revenir aux fondamentaux des CSE est un vrai combat car les salariés poussent pour avoir plus de pouvoir d'achat par le biais de leur CSE. La CFE-CGC, par exemple, assume clairement cette position. A nous donc de prendre en compte leurs avis tout en leur proposant des activités sociales avec un vrai parti-pris politique.

L'Ancav ne pourra jamais proposer des séjours au Maroc à moins de 500 euros car de tels séjours posent des problèmes sociaux évidents. On voit réapparaître le modèle Club Med, qui consiste à déporter les séjours à l'étranger car les charges y sont moins élevées et que l'on peut exploiter le salariat local. Nous ne pourrions pas être moins chers mais cela s'explique et se défend. Le tourisme social ne verse pas de dividendes à ses actionnaires, applique à ses saisonniers la convention collective de l'Unat, ne considère pas les vacanciers comme des porte-monnaie mais veut en

faire des acteurs, voire des copropriétaires des installations.

La CGT a participé à la mise en place des chèques-vacances, qui ont été imaginés comme un moyen de répondre à la question du droit au départ en vacances. Malheureusement, au fil des années, leur objet a été détourné et une partie énorme est utilisée à d'autres choses que des vacances.

Abdelkader BOURAOUA, RATP Câbles Championnet

Dans mon entreprise, certains salaires sont vraiment très bas et la participation de l'employeur au tickets-restaurants est indiquée sur les fiches de paye comme une « prestation familiale ». La carte tickets-restaurant est une bonne chose mais nous ne pouvons l'utiliser ni les dimanches, ni les jours fériés. Pour la CAF, elle est même considérée comme un salaire et c'est la même chose pour les chèques-vacances. Autre point : je pense qu'on peut toujours proposer des séjours à moins de 500 euros si l'on accepte que ce ne soit pas les mêmes personnes qui partent chaque année et que l'on négocie les tarifs.

Gérald GOURLAY

Il faut réintroduire ce sujet dans nos formations. Durant les formations CSE, nous sommes en effet confrontés à des élus qui nous disent que les salariés leur demandent des billets pour Disneyland ou Le Puy du Fou. Peut-on répondre à leurs attentes mais en menant une démarche CGT ? Pendant le voyage en car entre l'entreprise et l'entrée du parc, les élus CGT pourraient par exemple informer les salariés de ce qui s'y passe, dans l'idée de modifier petit à petit leur mentalité.

Delphine SAPEY

Il y a peut-être des sujets sur lesquels nous ne sommes pas toujours à l'aise et le tourisme social et l'éducation populaire en font partie. Le patronat a mis des années à défaire ce qui a été fait en multipliant les

attaques. A nous d'inverser cette tendance en rééduquant les salariés. Il y a aussi des jeunes qui sont à la recherche de nouvelles valeurs.

Nous avons certes des choses à modifier car les attentes de la société évoluent mais il ne faut pas pour autant se compromettre. Je pense par exemple que les CSE peuvent financer autre chose que des billets pour Le Puy du Fou ou des chèques vacances. On peut aussi distribuer des chèques vacances d'un montant différent en fonction des coefficients et du projet de vacances.

Après, il y a des choses qui peuvent être faites avec des CSE investisseurs. Certains pensent que cela est trop compliqué mais si nous ne nous emparons pas de ce combat, cet outil n'existera plus. Il faut aussi rappeler que quand on part en vacances chez un acteur du tourisme social, on vient y chercher du vivre-ensemble, des valeurs et de l'équité. Quand le tourisme social n'existera plus, tout le monde ira chez Pierre & Vacances mais leurs tarifs ne seront plus les mêmes. En tant qu'élus CGT, il faut donc avoir le courage de porter ces valeurs et de les affirmer auprès de nos ressortissants.



Eric MOULINNEUF, membre du bureau des Services de l'Automobile, administrateur de l'Apasca

Les entreprises des Services de l'automobile sont régies par une convention collective

nationale spécifique et sont affiliées à la fédération des Travailleurs de la Métallurgie.

L'Apasca (association paritaire d'activités sociales et culturelles des Services de l'automobile) peut offrir une réponse aux petites entreprises de la Métallurgie dont les salariés ne bénéficient pas d'ASC.

Il s'agit d'une association loi 1901, créée à l'initiative de la CGT et de la CFDT le 8 novembre 1979 dans le cadre de la convention collective des services de l'automobile et des garages. Elle est gérée de façon paritaire par dix administrateurs salariés (deux par organisation syndicale) et dix administrateurs patronaux. Tous les employeurs cotisent pour l'ensemble de leurs salariés, hors apprentis et stagiaires. L'Apasca est financée par une cotisation à la charge exclusive des entreprises, à hauteur de 0,08 % du plafond de la Sécurité sociale, soit 3,09 euros par mois et par salarié (en 2024).

L'Apasca concerne toutes les entreprises qui appliquent la convention collective nationale des Services de l'automobile et des garages, et tous les salariés de ces entreprises (467 000) quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle, même ceux qui ont déjà un CSE.

Son objectif est de :

- permettre l'accès au plus grand nombre de salariés de la profession à ce qui peut ressembler aux ASC d'un gros CSE ;
- verser des aides calculées en fonction des ressources ;
- mener un travail étroit avec les services sociaux de secteur pour répondre aux besoins des salariés ;
- nouer des partenariats avec des organismes de tourisme social pour obtenir des tarifs préférentiels.

Pour répondre à ses missions, l'Apasca a développé quatre secteurs.

Secteur Social – Entraide

L'entraide répond aux besoins des salariés qui rencontrent des difficultés financières au quotidien (85 % des demandes par manque de ressources).

L'étude du dossier est évaluée par une conseillère en économie sociale et familiale prenant en compte les ressources, les charges, l'endettement et des possibilités de solutions.

La commission sociale, composée paritaire, se réunit chaque mois et statue au cas par cas sur chaque demande et octroie les aides financières.

Les aides sont versées sous forme de secours non remboursables. Leur versement peut être conditionné à certaines démarches : mensualisation des charges, dépôt d'un dossier de surendettement à la Banque de France, etc.

Secteur Vacances

L'Apasca propose différentes prestations en fonction des ressources :

- des séjours en village de vacances, l'aide attribuée variant de 5 % à 58 % ;
- une participation sur une réservation d'emplacement de camping ou de mobil home ;
- des séjours sportifs avec l'UCPA, avec une participation de 29 % à 50 % ;
- une aide pour les vacances des enfants (colonies de vacances, séjours linguistiques, séjours sportifs, etc.).

Secteur Loisirs, Sport et Culture

Le salarié et sa famille pratiquant une activité sportive ou musicale dans un club peut bénéficier d'une participation annuelle de 5 % à 50 % sur le coût de son inscription.

L'Apasca participe également au financement de billets pour des parcs de loisirs ou des spectacles.

Secteur Etudes

L'Apasca propose aux enfants de ses ayants-droit des classes-découvertes et une aide aux études variable selon les revenus. Ce

poste représente 50 % de son budget annuel, qui est de l'ordre de 10 millions d'euros.

Seteur Culture

L'Apasca apporte une aide aux salariés qui ont une passion et l'envie de monter un projet spécifique : projet humanitaire, défi sportif, enregistrement d'un CD, etc. La commission culturelle se réunit chaque trimestre pour étudier chaque projet et octroyer des « bourses d'or » d'une valeur de 1 000 euros.

L'Apasca porte une attention particulière aux apprentis. Les 30 000 apprentis des Services de l'automobile peuvent bénéficier de toutes les aides de l'Apasca, au taux le plus élevé (les entreprises sont exonérées de cotisations pour cette catégorie de salariés), en particulier une aide à l'apprentissage de la conduite moto ou automobile et une aide à l'apprentissage selon le niveau d'études.

L'Apasca offre donc une alternative aux salariés n'ayant pas de CSE dans leur entreprise. Son financement pose question car les cadres cotisent à la même hauteur que les jeunes embauchés, ce qui limite son fonctionnement. L'Apasca dispose en effet d'à peu près 10,5 millions d'euros pour les ASC et a eu 64 000 dossiers à traiter en 2024. Ce n'est donc pas suffisant car cela ne représente que 10 % à 12 % de bénéficiaires dans la branche. Cette solution a néanmoins le mérite d'exister.

Guy CHAMBONNIERE, STMicroelectronics Grenoble

Nous n'avons pas parlé durant nos débats des changements sociologiques actuels, liés notamment au télétravail. Nous cherchons en effet à intéresser les salariés mais ceux-ci s'intéressent surtout à leur nombril et resteraient bien chez eux à télétravailler. Ils sont donc moins sensibles à l'utilité du syndicalisme.

Olivier RAKA, Trane Technologies

Nous avons parlé de terrain mais pas de proximité. Dans notre entreprise, une élue FO a eu des problèmes avec son syndicat. Elle s'est rapprochée de la CGT, a pris sa carte et nous sommes devenus majoritaires, grâce à la proximité. Nous avons aussi essayé d'organiser des AG mensuelles à l'UL mais cela n'a pas marché. Nous nous contentons donc de petites réunions mais allons organiser un congrès cette année. Quant à la proximité, il ne faut pas avoir peur de la vie syndicale et cela viendra tout seul.



Jean-Pierre GUERIN, HME

Lors des dernières élections dans mon entreprise, fin 2023, nous étions 300 salariés. Au 31 décembre 2024, nous n'étions plus que 259. Je suis secrétaire du CSE et j'ai reçu des anciens une éducation sur les valeurs du tourisme social que je transmets à nos nouveaux élus, ainsi qu'à ceux des autres organisations syndicales, qui suivent tout ce que nous proposons. Nous gérons trois mobil homes dans lesquels nous proposons des séjours à 45 euros la nuit, sommes administrateurs de l'ULVF et gérons une caisse d'entraide alimentée par les cotisations des salariés (1,22 euro par mois). Il me semble important de transmettre les valeurs que l'on nous a inculquées et de nous emparer de l'Apasca pour proposer des ASC à tous les salariés de la Métallurgie, y compris ceux des TPE.

Laurent LE GODEC

Près des trois-quarts des entreprises de la Métallurgie n'ont pas de CSE. L'idée que les entreprises qui en ont un cotisent pour celles qui n'en ont pas mériterait donc d'être creusée, d'autant que le champ conventionnel vient d'être retravaillé à travers l'UIMM. Au même titre que les salaires, les qualifications et les conditions de travail, elle mériterait que nous soyons à l'offensive, d'autant plus que quatre autres fédérations syndicales sont signataires avec nous d'un accord dans cette branche. Nous pourrions donc porter cette revendication à plusieurs afin d'obtenir un droit nouveau pour les métallos.

Norbert CORDRAY

Mon entreprise (Axima Réfrigération) fait partie du groupe Bouygues, comme une multitude d'entreprises rattachées à des fédérations diverses. Il me semble important de revendiquer la mutualisation des moyens des CSE au sein d'un même groupe, pour que les plus riches aident les plus petits. Le modèle des services de l'Automobile doit migrer dans nos entreprises.

Kylian, Sarthe

Toute la journée, nous avons entendu des revendications et des questions. J'ai bien compris que nous étions là pour préparer le futur congrès mais j'aimerais bien que l'on parle aussi de ce qu'il y a de bien dans nos CSE pour que cela se répande avec un effet « *pop corn* ». Nous avons beaucoup de choses à revendiquer mais il faut aussi que nous apportions ce que nous avons fait de bien chez nous pour mutualiser les idées.

Ahmed ABDOULMAJ, Trane, USTM 88 (Vosges)

On ne gagne pas les élections uniquement avec les ASC. Le problème, c'est que nous avons lâché sur ce sujet. Depuis que je suis entré dans mon entreprise, j'ai connu les bons d'achat de Noël, puis les chèques-cadeaux, parce que cela ne demandait pas beaucoup de temps aux

élus. Il faut remettre en question notre fonctionnement. Il faut se battre pour nos valeurs, en lien avec la vie syndicale et la communication, et si on a une vie syndicale dans l'entreprise, avec un groupe WhatsApp par exemple, tout est beaucoup plus facile. C'est comme cela, et avec la syndicalisation, que l'on arrive à créer un rapport de force et à peser.

Rémy GONDO, Cast Métal Feurs

Nous avons un problème de sémantique avec les directions d'entreprise et il faut dire stop ! Nous sommes des « salariés », pas « des collaborateurs ». Il existe un lien hiérarchique: ils donnent des ordres et nous les exécutons. Surtout, le mot « collaborateur » a une connotation historique péjorative parmi nous, alors parlons correctement.

Frédéric SANCHEZ

L'erreur de la CGT a été de considérer que les acquis obtenus par la lutte étaient gravés dans le marbre. Or le patronat a grignoté tout ce que nous avons conquis. Le pire, serait que les camarades qui vivent une situation compliquée dans leur CSE se sentent culpabilisés car l'erreur vient de nous. La dernière journée comme celle d'aujourd'hui remonte à dix ans. Pendant dix ans, on a considéré que cette question n'était pas une priorité et que nous pourrions maintenir nos bastions, malgré la baisse du nombre de nos moyens humains et financiers. Il y a donc besoin de partir en reconquête, en commençant par demander la restauration du CHSCT dans les entreprises.

Les camarades de Safran ont également pointé une notion importante : la solidarité au sein de notre organisation. Dans le contexte actuel, vu la montée inquiétante de l'extrême droite, nous allons avoir besoin d'une CGT de combat, d'autant qu'elle est la seule organisation à se battre.

Nous avons aussi besoin de repolitiser nos élus. A partir du moment où la CGT est devenue indépendante des partis politiques, certains en ont conclu qu'elle ne devait plus faire de politique et je pense que cela a été une erreur fondamentale. La CGT doit prendre la place qui est la sienne dans le débat politique et ce que fait la Fédération va dans le bon sens.

Il faut enfin que notre initiative soit déclinée dans les territoires, avec les USTM et les structures interprofessionnelles.

Manon Batiat, Safran

Chez Safran, lors de nos dernières NAO, nous avons réussi à mettre le pied dans la porte sur le congé menstruel, en travaillant en intersyndicale. Nous pouvons parfois trouver des consensus et obtenir de belles victoires avec les autres organisations syndicales.

Olivier PIAIA

Avec mon CSE, nous proposons des activités diverses, notamment un repas en commun pour générer de la convivialité, mais nous sommes confrontés à l'individualisme des salariés. Quand ils

sortent du travail, ils ne veulent plus voir leurs collègues, surtout les jeunes que nous avons du mal à attirer malgré tous nos efforts.

Stéphane, Alstom Saint-Ouen

Chez Alstom Saint-Ouen (4 000 salariés dont 2 % d'ouvriers, 18 % de techniciens et 80 % de cadres), les ingénieurs et cadres sont parfois très à gauche. Il faut donc amener des sujets susceptibles de les attirer.

Patrick TISSIER, SAE

Chez SAE Châtelleraut, il n'y a jamais eu autant de risques psycho-sociaux qu'aujourd'hui. Nous avons utilisé le droit d'alerte, déclaré des dangers graves et imminents, mené des enquêtes et quand les ingénieurs et cadres s'aperçoivent que nous nous occupons d'eux, ils viennent à nous.

Par ailleurs, nous avons onze élus (sur seize), dont deux cadres (un titulaire et un suppléant), et je peux vous dire que quand le cadre titulaire intervient en réunion plénière de CSE, le taulier se tait car il sait très bien à qui il a affaire et qu'il ne peut pas le rouler dans la farine. Laissons leur le





temps de s'apercevoir qu'ils se font avoir comme les autres et ils se rendront bien compte que la CGT est le seul syndicat qui les défend.

David, Safran La Courneuve

Il faut adapter son discours aux salariés et avoir un projet social. Nous organisons par exemple des voyages et les salariés qui y participent en reviennent très contents. L'image de nous que véhiculent les médias n'est pas très bonne et il faut prouver aux salariés que la CGT, ça n'est pas ça

Léonard CONTRERAS, Chantiers navals de Marseille

Grâce au travail que nous réalisons sur le terrain, nous sommes arrivés à un taux d'encartement record, même chez les cadres, et quand nous avons raison, notre patron est obligé de se taire.

Conclusion 2^{ème} thème

Abdelaziz BOUABDELLAH

Nous avons parlé de la solidarité entre petits et grands CSE et nous devons plus que jamais la cultiver. La Fédération va aussi réfléchir à la relance du collectif des activités sociales et culturelles, qui s'est éteint avec le temps. Nous pourrions également remettre en place une formation sur ce sujet. Il va enfin falloir conquérir de nouveaux droits, comme l'ont fait nos anciens, et pas seulement se battre pour défendre ce que nous avons aujourd'hui. Le patronat s'est donné le temps de détruire nos conquêtes sociales. Les reconquérir demandera donc aussi du temps.

Il n'y a pas de recette miracle. C'est à partir de l'expérience des uns et des autres que nous pourrions apporter des réponses au cas par cas car les problématiques ne sont pas les mêmes d'une entreprise à une autre. D'où l'idée de poursuivre nos débats lors du congrès fédéral, qui portera des revendications à partir de nos échanges.

Ne pourrions-nous pas, par exemple, généraliser la règle des 5 % qui prévaut dans l'Aéronautique? Comment trouver un équilibre entre la satisfaction des attentes des salariés et nos valeurs ? Comment transmettre nos valeurs aux nouvelles générations tout en nous inspirant de ces idées ? Le congrès fournira des réponses concrètes à ces questions à travers le document d'orientation sur lequel je vous invite à apporter vos amendements.

Quelle démarche syndicale ?



Participaient à la table ronde:

Cérad GOURLAY, Manitou
David PICO, responsable secteur
Formation syndicale
Frédéric SANCHEZ, secrétaire général
de la FTM

Cérad GOURLAY, Manitou

A travers nos formations, nous ne pouvons pas nous rater. Quand on voit des camarades formés par l'employeur, cela ne va pas. Un de nos élus a par exemple suivi une formation CSSCT organisée par l'employeur et on lui a expliqué le principe de la « visite bienveillante », réalisée après avoir défini le poste qui serait visité et prévenu la direction un mois à l'avance... Nous avons des formations de qualité au sein de la CGT. La formation CSSCT animée par Roland Béraud est d'un autre niveau alors n'allez pas dans des formations patronales.

Sur la démarche syndicale, l'USTM 44 a déployé une formation Reconquête électorale sous le nom « Action/Renforcement ». Cela a du sens car il s'agit de faire entrer nos syndicats dans l'action et de leur permettre de se renforcer. Cette formation est adaptée à tous les syndicats. Elle est destinée à les aider à se développer. Son modèle est prévu pour être mis en œuvre dans l'entreprise et construire avec les élus une méthode adaptée à leur environnement et à la spécificité de chaque entreprise.

Pour la mettre en œuvre, il y a quelques impératifs:

- l'ensemble des élus doit s'y engager;
- l'ensemble des élus y participe;
- chacun doit accepter la remise en cause individuelle et collective.

Cette formation est organisée autour de trois axes.

L'action

L'action, c'est:

- définir et construire une activité syndicale de qualité;
- à l'aide des supports fournis à l'issue de la formation, le bureau syndical définit qui fait quoi, comment, où et avec quels moyens;
- s'interroger sur l'institutionnalisation des élus pour développer le travail sur le terrain en étant plus proche des salariés;
- identifier les points forts du syndicat et capitaliser dessus avec tous les élus;
- identifier les axes d'amélioration pour que l'ensemble du syndicat travaille dessus;
- s'appuyer sur les capacités et connaissances de tous pour assurer une activité soutenue;

Avoir une activité suivie et organisée, c'est avoir une équipe syndicale en action.

Le renforcement

Le renforcement par une activité organisée demande de :

- organiser la vie du syndicat avec les syndiqués ;
- organiser des formations syndicales, en particulier des formations d'accueil, pour les élus et les syndiqués ;
- organiser la construction des revendications avec les syndiqués et les salariés ;
- organiser le syndicat pour être réactif ;
- organiser le syndicat à répondre aux obligations légales ;
- organiser la présence près des salariés ;
- organiser la syndicalisation.

S'organiser, c'est se renforcer.

Les élections

Etre dans l'action avec une activité organisée, c'est se renforcer pour gagner les élections professionnelles. C'est ce qui engage le syndicat dans une dynamique de reconquête électorale. Cela passe par un syndicat doté d'une vie syndicale active et organisée.

Impact de la formation

La CGT est la première organisation syndicale en France. Elle s'est construite avec des salariés qui avaient la volonté de s'organiser pour lutter.

Cette formation est faite pour aider à maintenir ou à recréer de l'organisation dans le syndicat. Elle bouscule les habitudes, provoque, remet en question mais surtout, elle renforce. En voici quelques exemples dans les entreprises de Loire Atlantique ayant suivi cette formation.

- Framatome Paimboeuf : 20 adhésions, dont un cadre. Augmentation du résultat aux élections avec 7 points de plus, portant

le syndicat à une représentativité de 53%.

- Chantiers de l'Atlantique (Saint-Nazaire) : 8 adhésions.
- Toyota (Ancenis) : multiplication par deux des adhésions, les portant à 30 syndiqués. Multiplication par deux des élus aux élections avec 6 sièges sur 12 au 1er collège contre 3 auparavant.
- Airbus : forte progression aux élections sur l'ensemble des sites et renforcement des adhésions à Nantes et Saint-Nazaire.
- Kuhn (Châteaubriant) : multiplication par deux des adhésions et augmentation des résultats aux élections avec deux sièges supplémentaires.
- Sides (Saint-Nazaire) : augmentation de la représentativité de 14 points, les portant à la majorité incontestable de 85%, plus 6 adhésions.
- Navale Groupe (Indret) : augmentation de la représentativité de 9,5 points, les portant à 28%, plus 17 adhésions.
- Eviosys (Nantes) : augmentation de la représentativité de 14 points, les portant à 65%, plus 17 adhésions.
- Man Diesel (Saint Nazaire) : augmentation de la représentativité de 15 points, les portant à la majorité incontestable de 65%, avec des sièges dans les trois collèges.
- Manitou (Ancenis) : augmentation de 50% des adhésions pour atteindre 94 syndiqués début 2025. Même résultat sur le site de Candé, faisant passer le nombre de syndiqués de 7 à 16.

Renforcer la syndicalisation, c'est préparer les élections.

Outillés pour gagner

A l'issue de la formation, le syndicat repart avec des outils :

- un classeur qui reprend l'ensemble des sujets abordés ;
- les règles des élections et un rétroplanning ;

- une démarche syndicale construite et engagée ;
- des supports d'analyse ;
- une clé USB pour suivre l'évolution et s'appuyer sur des supports ;
- un tableau Velléda de suivi des responsabilités ;
- un plan d'action ;
- un bureau syndical solidaire et motivé ;
- la volonté de se battre avec les salariés en s'appuyant sur les syndiqués.

Ces résultats ont été obtenus en deux ans et demi. Il vaut donc la peine de s'intéresser à cette formation et je vous invite à voir comment elle pourrait avoir un impact dans votre syndicat.

David PICO

Nos formations fédérales institutionnelles éco-CSE, secrétaire de CSE et SSCT se distinguent résolument des formations dispensées par le patronat ou par les cabinets d'expertises. Elles ne se limitent pas à un simple transfert de connaissances juridiques ou techniques, mais visent à donner aux élus les outils et une démarche afin d'organiser le rapport de force pour peser efficacement dans les négociations et dans la vie de l'entreprise.

La démarche CGT est le fil rouge de ces trois formations : faire que le CSE soit un véritable outil du syndicat, mis au service des intérêts des salariés. Loin d'une vision institutionnelle ou purement consultative du CSE, notre approche met l'accent sur son rôle stratégique dans les luttes sociales, l'amélioration des conditions de travail et la défense des droits collectifs et individuels des travailleurs.

Au travers de nombreuses activités, avec des mises en situation, ces formations sont interactives et se placent au plus près des expériences des camarades dans les entreprises. En partant de la réalité du terrain des camarades, elles favorisent l'échange de pratiques, la réflexion

collective et l'acquisition de savoir-faire militants.

Depuis plusieurs années, la Fédération alerte sur les dangers des formations communes mises en place par le patronat. Ces formations, destinées aux élus du CSE, sans distinction d'affiliation syndicale, sont présentées comme un moyen d'améliorer le dialogue social.

De quoi avons-nous réellement besoin: d'améliorer le dialogue social, de conquérir de nouveaux droits, d'améliorer les conditions de travail ou d'avoir une meilleure répartition des richesses ?

Pourtant, ces formations communes constituent, avant tout, une stratégie visant à influencer et contrôler les élus du personnel. Pire encore, certains employeurs n'hésitent pas à les imposer illégalement aux élus du CSE.

Le code du travail est pourtant clair: le choix de l'organisme de formation appartient aux représentants du personnel. Il est toutefois restreint aux organismes agréés et notre organisation syndicale détient cet agrément. Il est donc primordial que nos élus CGT ne tombent pas dans le piège tendu par le patronat, qui tente de dévoyer leur rôle en les formant selon ses propres intérêts.

La Fédération appelle donc tous les élus des CSE à refuser fermement les formations des directions et à se tourner vers une formation syndicale CGT car un élu bien formé est un élu plus fort et plus efficace dans son mandat.

Lors de son 42ème congrès, la Fédération a réaffirmé la nécessité de renforcer la formation syndicale pour tous les syndiqués, en particulier les élus et mandatés. L'objectif est de développer des formations de proximité en s'appuyant sur des formateurs présents dans chaque USTM.

Pour cela, il est essentiel de recenser les formateurs existants, d'établir un annuaire, d'analyser la couverture territoriale et de structurer un calendrier de formations régionalisées, avec un suivi adapté. La formation des formateurs est une priorité, avec un cursus spécifique, aligné sur la formation confédérale, afin de leur donner les compétences nécessaires pour mieux accompagner les militants.

Conformément aux engagements pris lors des Assises de la formation syndicale du 19 novembre dernier, la Fédération investit dans la création de collectifs de formation régionaux, notamment dans le Grand Est, la Nouvelle-Aquitaine, en Normandie et prochainement en Bourgogne-Franche-Comté, en adaptant les plans de formation aux besoins des syndicats. Le programme vise à outiller les formateurs sur les pratiques pédagogiques, l'animation, la communication et la gestion des conflits. Ce renforcement de la formation syndicale doit permettre d'améliorer l'efficacité des camarades dans les instances et de renforcer le rapport de force face aux directions. En structurant et en investissant dans la formation, la Fédération affirme ainsi son engagement pour une représentation syndicale plus forte.



Ludwig BERAUD, Feurs Metal

L'efficacité du module Reconquête électorale a été démontrée partout sur le territoire. C'est un outil performant au service de l'organisation et il faudrait passer à la vitesse supérieure sur ce sujet partout.

Nous sommes arrivés aujourd'hui à un carrefour en matière de formation. Les directions font le forcing pour que les élus, y compris ceux de nos syndicats, suivent leurs formations. Je leur ai donc rappelé que le code du travail laissait au syndiqué le choix de son organisme de formation. Malheureusement, nous n'avons pas suffisamment de camarades en capacité de dispenser des formations, notamment les formations CSSCT. A nous donc de dispenser cette formation dans un maximum de territoires et les USTM devront y travailler.

Ahmed ABDOULMAJ

Merci à l'USTM 44 pour son travail. Cet outil nous permettra d'aller au débat avec les syndiqués sur la qualité de vie syndicale, via la formation. Nous venons de nous organiser en syndicat départemental et avec cet outil, je pense que nous aurons des résultats dans mon département.

Boubekeur SELIM, VMC PECHE SA

J'essaie d'animer des formations pour élus de CSE et délégués syndicaux mais j'ai été obligé par trois fois de les annuler faute de participants. Il y a en fait un conflit entre l'UL du Doubs et l'UD du territoire du Belfort pour des raisons financières. Comment faire pour lutter contre le capitalisme au sein de la CGT ?

Abdelaziz BOUABDELLAH

Cette question reste problématique. Il faut savoir que les formations éco-CSE sont facturées aux CSE et les formations CSSCT aux employeurs. Il nous arrive d'annuler des formations faute de participants, d'où l'importance d'échanger entre nous et de mettre en place un réseau de formateurs dans les territoires. La Fédération s'est engagée à dispenser des formations de proximité et je reste persuadé que si tous les syndicats se saisissent de la formation Reconquête électorale, cela permettra de remettre les choses dans leur contexte et de se fixer des objectifs de formation.

Hervé, Safran

Nous avons organisé des formations d'accueil pour nos nouveaux syndiqués et cela a bien marché. Un point nous embête cependant : la durée des formations de niveau 1 est passée d'une semaine à pratiquement quinze jours, ce qui est trop long pour les salariés.

Un délégué d'Eaton-Souriau Champagne

Quand j'ai rencontré Yves, il m'a expliqué que cette formation devait être suivie six mois à un an avant les élections et pas avant. Cela est-t-il toujours d'actualité ?

De la salle

On voit que nous avons besoin de formation car beaucoup de gens ont utilisé le terme « le » CSSCT. Je rappelle qu'on ne dit pas « le » CSSCT mais « la » CSSCT car elle est « une » commission du CSE.

Le souci de la CGT est de réussir à intégrer de nouveaux ICT mais nous avons beaucoup de mal à trouver des arguments pour les détourner de l'intéressement et des actions gratuites. Pour moi, la question importante pour la CGT n'est pas de se développer dans le premier mais dans le troisième collège. Comment réussir à convaincre et à toucher cette population ?

De la salle

Il serait bien que la CGT mette en place une formation où des ingénieurs, cadres et non-cadres pourraient se rencontrer, échanger et comprendre les problématiques de chacun. Beaucoup de cadres ont en effet les mêmes idées politiques que nous. Il faut donc arriver à échanger avec eux car les ingénieurs et cadres d'hier sont les ouvriers de demain.

Norbert CORDRAY, CGT Métallos 31

J'ai suivi un cursus syndical à travers l'UL, l'UD, l'USTM et la Fédération mais la formation ne s'arrête pas là. Elle passe aussi par le militantisme dans sa vie de tous les jours.

Tout salarié a le droit à se former. Comment contrer la discrimination ? Je pense que la

formation Reconquête électorale est l'outil principal pour nous mettre en ordre de marche. Elle est à l'image de ce dont nous avons besoin aujourd'hui.

On s'interroge sur la façon de faire adhérer de nouvelles catégories de salariés, en particulier les ingénieurs et cadres. Je rappellerais que nous sommes tous des salariés et avons tous un certain niveau de formation et de connaissance. Je pense qu'on doit fidéliser les salariés au monde de la formation syndicale et leur dire que nous sommes là avant tout pour défendre des intérêts collectifs porteurs pour notre avenir.

Manon Batiat, Safran

Attention aux clichés car beaucoup de cadres votent à gauche. Quant à la formation, j'ai constaté que cet outil intéressait beaucoup de monde. Quand je dis à des cadres qu'en se syndiquant, ils auront accès à de nombreuses formations sur leur temps de travail, cela marche bien.

David, Safran La Courneuve

On parle de formation syndicale mais nous avons aussi des mandats qui n'existaient pas auparavant et qui peuvent être reconnus par la VAE.



David PICO

La formation S'impliquer à la CGT, ancienne formation de niveau 1, est ventilée en trois étapes : 3 jours, 2 jours, puis 5 jours. Il est vrai que nous nous sommes

rajouté une difficulté mais les formations généralistes confédérales appartiennent aux structures territoriales (UL, voire UD). Pour pallier cela, les camarades ont mis en place une FANS (formation d'accueil des nouveaux syndiqués) que vous pourrez adapter et qui vous permettra de montrer à vos nouveaux syndiqués où ils ont mis les pieds.

Sur les ICT, la nouvelle équipe de direction de l'Ufict a repris le travail sur un module de formation destiné aux ICT qui devrait être à disposition des structures au deuxième semestre. Il faut décloisonner et parler aux salariés du 3ème collège. Le devoir des élus est en effet de circuler dans toute l'entreprise.

Gérald GOURLAY, Manitou

Je voudrais revenir sur ce qu'a dit un camarade à propos de cette formation, qui devrait être organisée six mois avant les élections. J'ai un doute sur ce sujet car le rétroplanning des élections commence plus de six mois avant. L'important, c'est de le faire quand les élus sont prêts et plus vite on met en œuvre cette démarche, plus vite elle donne des résultats. Si on la fait à la suite des élections, cela donne des outils et aide le syndicat à mettre en œuvre une démarche. Il faut juste s'assurer que ce ne sera pas un one shot. Ce sont des choses qu'il faut faire durer dans le temps.

Pour un syndicat qui n'aurait plus de vie syndicale organisée et de qualité, le faire au moins un an avant les élections a du sens. C'est le syndicat qui le définit. En Loire-Atlantique, un syndicat qui a la majorité sur son site estimait qu'il n'en avait pas besoin car il se chargeait déjà de la formation de ses syndiqués mais maintenant que la FO et la CFE-CGC se sont implantés sur son site, il demande à la suivre.

Cette formation n'est pas destinée à des ouvriers ou des cadres mais à un bureau syndical, quelle que soit sa composition. Elle est destinée avant tout

à des syndicalistes qui veulent travailler ensemble pour le même résultat. Si chacun met ses compétences en œuvre, ça ne peut être que top. Il n'y a pas de règle définie, ni sur le délai, ni sur les catégories visées.

Victor BRAULT, Giron France

Les syndicats prennent de plus en plus de pouvoir dans plusieurs PME et TPE de la région de Châtellerauld et les patrons commencent à avoir peur. Nos syndiqués font 2 jours de formation et nos élus et mandataires 18 mais notre employeur bloque nos demandes, au motif que les textes de loi ne prévoient pas autant de jours de formation dans les entreprises de moins de cent salariés. Je ne sais pas quoi faire. Avez-vous des idées ?



Bettina WINTERSTEIN, GAGGENAU

La coordination Grand Est a décidé que tous les secrétaires d'USTM devraient suivre la formation de formateurs. Nous organisons ainsi des formations CSE, CSST, d'accueil et réfléchissons à déployer une formation à l'animation d'un syndicat. J'ai suivi cette formation et je vous invite à en faire de même.

Il y a des territoires dans lesquels cela fonctionne bien mais nous manquons encore énormément de formateurs. J'ai aussi suivi la formation de formateurs et ce fut une belle expérience pour moi, et même une révélation car j'y ai appris énormément de choses sur la CGT.

Un membre du BF s'occupe aussi du collectif Grand Est. Il a rencontré tous les secrétaires d'UD de la région. Dans le Bas-Rhin, nous avons mis nos moyens en commun. On se plaignait souvent de ne pas avoir assez de places pour les formations mais nous avons constaté que c'étaient souvent les élus qui manquaient. L'UD réservait des places mais les métallos ne venaient pas toujours. Je pense que si on travaille tous ensemble, on peut toujours trouver un moyen de former nos camarades ; il suffit d'en discuter et de mettre nos moyens en commun. C'est comme cela que nous arriverons à avancer tous ensemble.

Abdelkader BOURAMA

Nous avons été invités récemment à suivre une formation organisée par notre direction mais avons finalement annulé notre participation car c'est à nous d'organiser notre formation. Il faut dire à tous les élus, titulaires ou suppléants, de suivre les formations de la CGT pour qu'ils soient formés à représenter les salariés.

David PICO

Sur les demandes de formation dans les entreprises de moins de 100 salariés, la loi est ce qu'elle est et seul le rapport de force permet d'obtenir des évolutions.

Dans le Grand Est, la coordination a établi un plan de formation en partant des besoins des syndicats. Comme cela, nous pourrions essayer de nous en tenir au cursus.

Dans votre entreprise, vous ne pourrez jamais tout faire en même temps et la formation vous apprendra à gérer les priorités.

Frédéric SANCHEZ

Plusieurs d'entre vous ont évoqué les difficultés qu'ils rencontraient sur leur territoire avec les structures interprofessionnelles pour organiser des formations. Il faut dépasser cela et réfléchir à la façon de former tous nos syndiqués, que ce soit par les structures

professionnelles ou interprofessionnelles. Bien évidemment, comme dans toute organisation, la question financière est posée mais il faut réfléchir avec les UL et les UD à la mutualisation de nos formations – cela fonctionne dans certains territoires. La formation n'est pas le monopole de l'interpro et nos structures ont vocation à faire de la formation. Il faut donc casser les tabous que certains essaient de mettre en avant, en l'occurrence le fait que les formations de 1er niveau, 2ème niveau et CSST devraient être pilotées par les unions départementales.

Dans le contexte actuel, la question de la formation va se poser car nous allons avoir besoin d'adhérents formés aux enjeux de société. Elle est un moyen d'apporter à nos camarades une réflexion qu'ils pourront ensuite ventiler au plus près des salariés. Nous avons besoin de muscler politiquement nos élus car nous faisons face à un patronat formé politiquement. Certains disent que la lutte des classes n'existe plus mais elle n'a jamais autant existé qu'aujourd'hui, avec des dominants d'un côté et des dominés de l'autre. Quand nous aurons compris que nous pouvons changer la donne, nous aurons fait évoluer beaucoup de choses dans la tête de nos militants.

Nous avons pour responsabilité de laisser aux jeunes la possibilité de s'émanciper et de vivre dignement. La CGT est le dernier rempart aux politiques ultra-libérales que l'on veut nous imposer. La formation peut aider à armer politiquement nos militants. L'initiative de ce jour est une première depuis dix ans. Il faut maintenant faire au niveau des territoires ce que nous avons fait au niveau national, en travaillant de manière croisée avec les structures interprofessionnelles. La formation est un élément central pour montrer que, contrairement aux autres organisations syndicales, nous ne sommes pas dans une relation de « partenaires sociaux » mais de dominants et de dominés avec le patronat.



Guillaume IRASQUE

Chez Stryker, nous avons mis en place des FANS pour nos militants et les avons ouvertes à des salariés non-syndiqués, dont certains sont devenus des camarades. Nous essayons donc de pousser les syndicats rattachés à notre USTM à faire la même chose car cela permet d'obtenir des résultats.

J'ajoute que s'il peut y avoir des couacs avec les UL ou l'interpro sur la formation, la Fédération est ultra-réactive sur le sujet car c'est sa priorité. N'hésitez donc pas à la solliciter pour les demandes de congés de formation.

Pour mieux répondre aux attentes des syndicats, la Fédération a fait de son activité en direction des USTM et régions une priorité. En effet, la dimension territoriale est devenue incontournable dans nos activités, notamment du fait des mesures sur les stratégies industrielles au niveau des aides publiques, de la formation, de l'emploi et des investissements. Avec toujours le souci d'améliorer notre outil CGT, le besoin d'une organisation efficace qui permette de répondre aux attentes des syndicats en amenant plus de proximité et en réduisant les inégalités entre nos animations en territoire. Le but est de s'approprier les réalités de la profession dans la région, l'état de nos forces, les difficultés que rencontrent les USTM sur la vie syndicale et son renforcement.

Le suivi de l'animation régionale et départementale a donc été renforcé par un contact permanent de nos responsables en région, avec un point chaque mois. Les USTM et collectifs métaux sont également réunis de façon régulière à Montreuil afin d'échanger les expériences, gagner en cohérence et efficacité la déclinaison de l'activité fédérale en territoire. La première conférence nationale des USTM en 2024 a permis également de dégager des pistes

de travail pour aider les animations de nos organisations.

Nous nous sommes également fixé l'objectif de la préparation des conférences régionales qui sont l'occasion de lancer la préparation du congrès fédéral et d'avoir une réflexion collective sur l'évolution de notre animation régionale et la vie syndicale, avec un rôle d'entraide et de coordination des USTM. Cela fait le lien avec les nombreux camarades qui ont parlé hier de l'enjeu de la formation.

Les conférences régionales ont permis de construire des collectifs formation en région, déclinés dans les USTM pour répondre plus rapidement aux besoins des syndicats.

Comme vous le savez, la préparation du 43ème congrès, qui se tiendra en juin 2025, est lancée et normalement travaillée dans les départements et les syndicats. Nous pouvons constater que depuis le lancement de la préparation, nous avons tenu plus de 360 rencontres, AG ou congrès, avec la participation de plus de 5 000 syndiqués. Cette dynamique dans la participation se retrouve également dans les conférences régionales, à l'exemple de la Bourgogne-Franche-Comté qui a réuni le 24 janvier, à Dijon, plus d'une centaine de militants.

Malgré ces chiffres encourageants, nous constatons des difficultés d'animation en territoire. Par mon intervention, j'invite donc tous les camarades à s'emparer des outils de proximité (USTM et collectifs métaux) afin de tisser des liens forts entre syndicats, entre filières, entre donneurs d'ordres et sous-traitants, afin de peser toujours plus sur la politique industrielle, sur la défense de notre industrie et sur l'emploi dans nos régions.

A la vue de l'actualité industrielle en France, il y a urgence à construire



des propositions alternatives avec nos syndiqués et les salariés.

Je finirai par une citation déformée : « dans nos syndicats on est fort pour nos collègues; dans les outils de proximité on devient ambitieux pour le monde du travail ».

Abdelaziz BOUABDELLAH

Nos débats nous montrent qu'il nous faut clarifier le rôle du CSE et du syndicat dans l'entreprise. Je rappelle que le CSE est un outil pour la lutte et, plus largement, pour changer le monde du travail et la société. Vos interventions montrent également que les lois mises en place par les gouvernements successifs nous ont progressivement enfermés dans un syndicalisme « professionnel » alors que c'est avant tout un engagement et une conviction. Le syndicalisme n'est pas un tremplin pour accéder au CSE et le gérer comme une « épicerie ». Cela ne correspond pas aux valeurs de la CGT et nous avons besoin de revoir notre rapport à l'institutionnel et de remettre le syndicat au centre de notre activité. Il y a des pistes pour ce faire : redonner du sens aux activités sociales et culturelles, utiliser les outils mis à la disposition des syndicats comme l'Ancav, créer une formation sur ce sujet ou mutualiser les moyens des CSE pour permettre à tous les salariés d'avoir accès aux vacances, à la culture et au sport.

Je vous invite à vous saisir du document préparatoire au congrès et à y proposer des amendements pour que nos orientations correspondent au plus près à ce que vous vivez. Nous avons aussi besoin de militants formés et informés, qui lisent CGT. Malheureusement, trop de syndicats ne sont encore pas abonnés à la NVO alors que c'est une source d'information pour les syndicats, qui peut les alimenter pour travailler sur leurs repères revendicatifs. Outre la formation, l'information est incontournable si l'on veut avoir des militants aguerris et développer la culture de la gagne.



La Fédération a des projets. Elle porte notamment le projet de loi élaboré par les salariés de GM&S qui permettrait de responsabiliser les donneurs d'ordres vis-à-vis de leurs sous-traitants. Ce projet de loi ne concerne pas seulement la fédération de la Métallurgie mais toutes les fédérations de l'Industrie. Il faut donc travailler à une vraie convergence de lutte, ce qui passera aussi par de la formation et de l'information.

Je me félicite de ces deux journées que la Fédération s'engage à organiser à minima tous les trois ans. Il sera également important, dans le cadre de la préparation du congrès, de discuter avec ses premiers acteurs, à savoir les élus et les syndiqués, pour essayer de construire une vraie lutte car comme l'a dit Frédéric Sanchez, la lutte des classes est plus que jamais d'actualité. La situation géopolitique actuelle doit nous alerter mais le monde du travail est toujours debout et apportera une réponse à la hauteur des enjeux.



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général