

43^e Congrès
Strasbourg Du 2 au 6 juin 2025

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



DOCUMENT D'ORIENTATION



BOOSTEZ

VOTRE CARRIÈRE

AVEC L'ASSOCIATION

AMBROISE CROIZAT ! *



ASSOCIATION
CROIZAT
SOCIALE & MÉDICO-SOCIALE



**VENEZ NOUS
RENCONTRER !**

Un bilan de compétences pour donner un nouvel élan à votre avenir professionnel !



Depuis plus de 70 ans, l'Association Ambroise Croizat s'engage en faveur de la formation et de l'accompagnement des salariés. Profitez de son expertise pour réaliser votre bilan de compétences personnalisé.

Pour qui ?

Tous les salariés souhaitant évoluer, se reconvertir ou prendre un nouveau départ, peuvent choisir leur organisme de formation.

Financement :

CPF, OPCO, Plan de formation de votre entreprise.

Pourquoi réaliser un bilan de compétences ?

- Faire le point sur votre parcours et vos aspirations.
- Valoriser vos compétences et définir un nouveau projet professionnel.
- Mieux vous positionner sur le marché du travail.

Un accompagnement de qualité

- Organisme **non lucratif** partageant nos valeurs.
- **Certifié Qualiopi** pour un accompagnement sur mesure.
- Prix public : **1950 €**
- **Tarif préférentiel pour les militants FTM-CGT : -20 %** (avec CPF).

CONTACT : _____

formation-continue@asso-croizat.org

01 48 18 57 24

06 74 90 46 48

www.asso-croizat.org





Le 43^e congrès de la FTM-CGT, qui s'est déroulé du 2 au 6 juin 2025 à Strasbourg, marque une étape décisive pour notre Fédération.

Ensemble, nous avons débattu, proposé, amendé, afin de tracer une feuille de route à la hauteur des défis de l'époque : défense des droits et des salaires (priorité des Français), réindustrialisation, lutte contre l'extrême droite et ses idées (priorité de la CGT), urgence écologique et conquête de nouveaux droits syndicaux.

Parmi ces batailles, l'obtention d'une loi contraignante sur les donneurs d'ordres et la sous-traitance, portée par la lutte des GM&S, occupe une place centrale. Notre congrès a affirmé avec force que cette loi doit être arrachée, pour que les grands groupes assument enfin leurs responsabilités industrielles et sociales. C'est une lutte de premier plan pour empêcher le démantèlement de nos sites, sécuriser l'emploi industriel et garantir l'avenir des territoires. Pour cela nous devons faire connaître le projet au plus grand nombre.

Fruit d'un large travail collectif, le document préparatoire a reçu 473 amendements proposés par les syndicats, dont 217 ont été intégrés. Il a été adopté à une très large majorité, dépassant 70% des voix.

Ce document d'orientation n'est pas une fin, mais bien un point de départ. Il doit vivre dans chaque syndicat, dans chaque USTM, sur chaque lieu de travail.

C'est collectivement, avec la force de nos adhérents et l'engagement de chacun, que nous pourrons transformer ces décisions en victoires concrètes pour les métallos et pour l'ensemble du monde du travail.

À nous de faire de ces orientations un levier pour bâtir une industrie forte, solidaire, respectueuse de l'humain et de l'environnement.

La Fédération des travailleurs de la métallurgie (FTM) CGT, engagée de longue date, se bat au quotidien pour défendre les droits des salariés, en conquérir de nouveaux et promouvoir un modèle industriel alliant justice sociale et respect de l'environnement avec une industrie forte, durable et porteuse d'emplois de qualité. Lutter contre toutes formes d'inégalités, c'est renouer avec le progrès pour l'ensemble des travailleurs, parvenir à une société démocratique fondée sur la satisfaction de tous les besoins humains, la paix et la solidarité, tout en mettant un terme à toutes les formes d'exploitation et de domination.

Nous revendiquons des conditions de travail dignes et une juste rémunération pour l'ensemble des salariés de la métallurgie. Cela implique des mesures concrètes avec un début de grille fixé à 2000 euros brut pour 32 heures, sans perte de salaire. Les questions d'égalité salariale, d'égalité dans le travail comme dans la vie privée, ainsi que de lutte contre les violences sexistes et sexuelles sous toutes leurs formes doivent être prises en compte comme objectif de transformation à part entière.

Nous nous engageons à créer des conditions pour obtenir une transformation industrielle respectueuse de l'environnement. La CGT métallurgie milite pour que les investissements destinés à moderniser les outils de production soient orientés vers des technologies moins polluantes et plus efficaces. Nous nous battons pour une

industrie qui concilie la réponse aux besoins humains avec la transition écologique en plaçant le respect de la planète et de l'humain au cœur des décisions, ce qui ne saurait se faire dans le système capitaliste.

Nous sommes conscients que cette vision nécessite une mobilisation collective et la volonté de transformer en profondeur les pratiques actuelles. C'est pourquoi la CGT métallurgie continuera de travailler avec les groupes syndicaux internationaux, les organisations environnementales, le monde scientifique et les populations concernées pour proposer des solutions concrètes et applicables. Nous défendons l'idée d'une industrie ancrée dans les territoires, capable de créer des emplois locaux, durables, de qualité et qualifiés.

Pour cela, il est nécessaire que, par le renforcement de notre organisation territoriale (USTM/CCM), la Fédération soit au plus proche des syndicats afin de les aider à se créer, se développer et se coordonner.

Par ailleurs, nous appelons à une négociation collective renforcée, où les salariés, avec la CGT, ont leur mot à dire dans les choix stratégiques de l'entreprise. Il est essentiel que la voix des travailleurs soit entendue et prise en compte pour une décision collective et éclairée. La démocratie sociale doit être un pilier de cette transition, c'est pour cela qu'il nous faut revendiquer la mise en place d'accords de droits syndicaux dans toutes les entreprises.





Pour un renouveau industriel au service du développement de nos territoires

► Liens donneurs d'ordres / sous-traitants

Dans la métallurgie, 85 % du tissu industriel et des petites et moyennes entreprises dépendent de l'activité de grands groupes donneurs d'ordres. Ceux-ci se sont implantés en France parce qu'il y avait un besoin, de la main d'œuvre et un marché, ainsi que le bon état des infrastructures (route, ferroviaire, portuaire, etc.).

Nos filières industrielles répondent aux besoins liés au transport de biens, de marchandises et de personnes, notamment dans les domaines de l'Aéronautique, de la Navale, de l'Automobile, du Ferroviaire, etc, mais également aux besoins en matière de sécurité, de défense, de transport d'énergie, etc. Ces filières n'ont pu se développer que grâce aux salariés en France, qui ont été formés et ont travaillé sans relâche pour améliorer la performance des produits, les fabriquer et les vendre.

Pour répondre aux besoins sociaux et aux enjeux écologiques, le renouveau industriel doit nécessairement s'appuyer sur des salariés dotés d'un socle de savoirs et savoir-faire solides et le plus large possible, ainsi que d'un esprit critique aiguisé. Ce renouveau industriel passera assurément par une recherche publique abondante et entretiendra donc des liens entre le secteur public et le secteur privé.

Parallèlement, nos filières ont été percutees par les stratégies financières des donneurs d'ordres, avec une pression accrue en direction des salariés qui les composent : sous-traitance, éclatement des collectifs de travail, précarité, maladies professionnelles, stress dû aux Risques Organisationnels, Relationnels (dont Psycho-Sociaux, Troubles Musculo-Squelettiques) et le gel des salaires. Les attaques vécues par les salariés sont une réalité que nous ne cessons de combattre, par exemple en déployant la formation CSSCT pour outiller les camarades.

Nous devons élaborer des outils, des fiches pratiques, des argumentaires et organiser des journées d'études sur le terrain afin de fournir des ressources à nos militants.

Comment construire des alternatives aux stratégies patronales au niveau des groupes, des bassins d'emplois, des territoires, en lien avec les collectifs fédéraux, pour maintenir et développer les différentes filières industrielles, tout en gardant une cohérence nationale pour ne pas les mettre en concurrence et/ou les spécialiser, afin de travailler moins, mieux et tous ?



De telles alternatives ne peuvent être initiées et débattues qu'avec les syndicats concernés et, surtout, avec les salariés.

Il a été acté d'engager un travail en territoires lors des États Généraux de l'Industrie et de l'Environnement (EGIE). Nous devons décliner les EGIE dans les territoires pour lancer nos plans d'actions syndicales pour l'industrie et l'environnement, entre les Fédérations, les Unions Départementales, avec l'appui des comités régionaux pour assurer la coordination de cette construction revendicative. Nos USTM et collectifs métaux doivent également prendre une place prépondérante dans cette organisation.

La FTM-CGT porte l'exigence d'une réindustrialisation du territoire qui soit à la fois respectueuse des droits et qualifications des travailleurs, de leurs conditions de travail, de leurs santé et sécurité au travail, du bien-être et de la santé des populations et, en même temps, soucieuse d'empêcher la destruction de notre environnement et d'assurer une planète habitable aux générations futures.

La réorganisation de l'appareil productif exige une planification dans un plus vaste ensemble, pour répondre aux enjeux sociaux et environnementaux. Si l'investissement de l'État est nécessaire, la FTM-CGT continue d'exiger une conditionnalité environnementale et sociale avec un contrôle de l'utilisation des aides publiques versées, afin qu'elles ne servent pas à alimenter la logique de création de valeur financière pour les actionnaires, qui prévaut dans de trop nombreux cas de notre branche. Nous devons nous battre pour qu'une véritable coopération entre les syndicats des grands donneurs d'ordres et ceux des sous-traitants soit à l'œuvre pour permettre d'obtenir des garanties sociales de haut niveau.

► Renforcer la responsabilité sociale et environnementale des donneurs d'ordres

Les entreprises ont une responsabilité en raison de l'impact de leurs activités sur la société et l'environnement. Elles ont donc des comptes à rendre aux salariés et aux populations sur l'ensemble des impacts de leur activité. Pour la FTM-CGT, les salariés, qui sont au cœur du fonctionnement de l'entreprise, doivent disposer de droits d'intervention, incluant la possibilité de décider de la stratégie de l'entreprise.

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) n'a de sens que si elle fait l'objet d'une appropriation collective et citoyenne, afin de ne pas être un simple outil de communication, tant interne qu'externe, des firmes multinationales servant à masquer l'incompatibilité des exigences de rentabilité financière des actionnaires avec les aspirations des autres acteurs, en particulier celles des salariés. Pour parvenir à cette appropriation collective,

l'ensemble des acteurs doit être sollicité ; les salariés, bien sûr, mais également les populations concernées par le développement des activités de ces groupes dans les pays d'implantation, les consommateurs, les citoyens, etc. C'est à partir des EGIE que la FTM-CGT luttera en ce sens. Elle doit être associée à un régime de sanctions pour les entreprises qui viendraient à violer les normes internationales, européennes et nationales.

La CGT doit s'emparer de la loi Climat et Résilience, qui donne des prérogatives en matière environnementale. Celle-ci impose que les salariés, via leurs représentants, soient informés et consultés sur les conséquences environnementales des activités et projets de l'entreprise. La Fédération proposera des formations aux camarades qui, dans le cadre de leur mandat, seront amenés à être informés et consultés sur ces questions.



► Porter le projet de loi des GM&S

Le fonctionnement actuel de l'économie permet aux donneurs d'ordres d'avoir droit de vie ou de mort sur les sous-traitants. Il en est ainsi depuis des années et les restructurations sont banalisées. À la merci de ces donneurs d'ordres, trop de salariés de la sous-traitance subissent la dégradation de leurs conditions de travail, des fermetures d'usines, des licenciements et des reclassements.

La FTM-CGT porte des propositions sur le rééquilibrage de la relation donneurs d'ordres/sous-traitants. Les salariés de GM&S ont rédigé un projet de loi en ce sens. Il est indispensable que chacun s'en empare et puisse le faire connaître au sein des syndicats, dans les médias, voire aux députés de chaque département. Il ne s'agit pas uniquement d'apporter notre soutien à ce projet de loi, mais de le porter comme un axe revendicatif fort pour notre industrie et les salariés. La FTM-CGT déploiera une campagne ciblée sur ce sujet afin d'aider les camarades et militants à le porter.

► **Intégrer les intérêts des sous-traitants dans les Comités de groupes et Comités Sociaux et Economiques Centraux (CSEC) des donneurs d'ordres**

L'organisation de la sous-traitance conduit à séparer la production en entités faussement indépendantes. Actuellement, les intérêts des sous-traitants et de leurs salariés ne sont pas pris en compte dans la gestion de l'entreprise donneuse d'ordres. La proposition de loi des GM&S entend y remédier en les intégrant dans les Comités de groupes et Comités Sociaux et Economiques Centraux des donneurs d'ordres, afin de garantir une information complète, identique et simultanée sur les implications et les conséquences socio-économiques de leurs choix.

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

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

► **Encadrer les grandes entreprises pour qu'elles respectent leurs engagements et ne délaissent pas leurs sous-traitants**

Responsabiliser les donneurs d'ordres en instaurant, lors d'une restructuration ou d'une réduction d'effectifs entraînant des licenciements collectifs pour motif économique par le sous-traitant, une négociation préalable et obligatoire avec les entreprises sous-traitantes. En l'absence d'accord, le donneur d'ordres doit contribuer au plan de reclassement visé à l'article L.1233- 62 du Code du travail. Le document unilatéral définissant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi



serait apprécié au regard des moyens de l'ensemble formé par le donneur d'ordres et les sous-traitants. Le Comité de groupe de sous-traitance serait informé et consulté pour avis sur les mesures envisagées par le donneur d'ordres, afin de contribuer au contenu du plan de licenciements du sous-traitant en cas de licenciements collectifs pour motif économique donné par le donneur d'ordres.

► **Interdire la sous-traitance en cascade**

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

► **La question du devoir de vigilance peut être un levier pour les syndicats afin de répondre à cette pratique**

Les syndicats CGT doivent s'emparer de la loi sur le devoir de vigilance, qui s'applique à toute société établie en France, d'autant que le seuil d'effectif devrait être ramené à 1000 salariés. Cette directive devrait être transposée dans le droit français en juillet 2026.

► **Les enjeux environnementaux**

Depuis environ trois décennies, notre pays s'est considérablement désindustrialisé, en délocalisant la production dans des pays où les droits sociaux, les salaires et les réglementations environnementales sont largement insuffisants, sans prendre en compte toutes les conséquences (sociales et environnementales).

Prendre des mesures de relocalisation de l'industrie pour répondre aux besoins essentiels de la population n'est pas uniquement un enjeu de sauvegarde des emplois ou de sites de production. C'est également une réponse à l'urgence des enjeux environnementaux, démocratiques et sociaux.

Cela implique des décisions de réquisition, ainsi que la sauvegarde des emplois et des sites industriels sur tout le territoire. D'une part, avec la nationalisation des grands groupes pour les remettre ensuite sous contrôle démocratique des salariés et de leurs représentants, obtenant ainsi, dans ces entreprises nationalisées, une véritable démocratie sociale. D'autre part, conscient que toutes les entreprises ne peuvent être nationalisées, en encourageant l'appropriation collective des moyens de production par les salariés, qui les géreront sous forme



de coopérative ou toute autre forme d'organisation collective (scop, scic...). Cela leur permettra de s'engager sur la voie de l'émancipation et de la réappropriation du fruit de leur travail. Ainsi, l'utilité sociale de l'industrie va de pair avec le développement d'une économie circulaire, de proximité et indépendante, qui produit des biens et des services durables.

La FTM-CGT porte la volonté de produire en réponse aux besoins de la population dans la limite des ressources naturelles. Dans ce cadre, la recherche et le développement de nouvelles technologies visent à mieux satisfaire ces besoins, tout en minimisant l'impact environnemental et le temps de travail nécessaire.

Concilier industrie et enjeux environnementaux et sociaux par l'action syndicale, pour infléchir le cours des choses est un chantier gigantesque qui nécessite de rompre avec le capitalisme et notamment avec les traités de libre-échange en place. Ce capitalisme nous pousse chaque jour un peu plus vers la catastrophe environnementale et humaine, en raison de la guerre commerciale de plus en plus féroce qu'ils se mènent entre eux.

Consciente de ces enjeux, la FTM CGT a placé la question environnementale au cœur de ses priorités. Les salariés sont particulièrement sensibilisés à cette thématique dans leur quotidien. Mais bien souvent, malgré leurs responsabilités, leurs qualifications et leur place dans les processus de production, ils n'ont pas les moyens de faire évoluer leur travail et leur entreprise pour limiter son impact environnemental.

Les salariés accompagnés de leurs représentants doivent avoir la possibilité de proposer et décider des réponses apportées par leur entreprise face aux enjeux environnementaux.

► Des droits pour que les salariés soient acteurs de la transformation environnementale

Trop souvent, les salariés sont absents du débat sur les orientations stratégiques qui sont décidées par les

seules exigences de profit des actionnaires. Pourtant, seule l'implication des salariés permettra de dépasser les oppositions entre le social et l'environnemental, tout en protégeant l'emploi. Il est inacceptable que les salariés soient victimes des choix de stratégie industrielle, à l'image de ce qui se passe dans le secteur de l'automobile. Il faut faire appliquer au sein des entreprises le droit de protection des lanceurs d'alertes environnementales (article L. 4133-1 et suivants du Code du travail) pour protéger ceux qui refusent certaines tâches ayant un impact environnemental.

Pour mettre fin au chantage à l'emploi, il faut sécuriser l'emploi et les garanties collectives des salariés en instaurant une Sécurité sociale professionnelle, garantissant le maintien du contrat de travail et des droits des salariés. Cela leur permettrait de se former avec maintien de leur salaire pris en charge par un fonds mutualisé pendant la période de transformation de leur entreprise et éviterait ainsi les licenciements. Cette proposition, portée de longue date par la CGT dans le cadre du nouveau statut du travail salarié, prend encore plus de sens au vu des transformations massives et rapides à apporter au tissu productif, tout en responsabilisant les donneurs d'ordres vis-à-vis de leurs sous-traitants.

Au niveau européen, nous demandons la révision de la directive concernant les Comités d'Entreprises Européens (CEE) pour renforcer les droits d'information et d'intervention des représentants du personnel sur les orientations stratégiques.

► Reprendre la main sur la finalité de notre travail, telle est notre ambition !

Pour ne plus subir les évolutions et les transformations de l'outil de travail, anticipons davantage, travaillons ensemble, avec les EGIE, entre toutes les organisations de la CGT, à construire des projets de diversification, d'innovation et de transformation de l'appareil productif et de reconquête des services publics.

En nous réappropriant les projets et activités de nos entreprises, nous pourrions bâtir une économie qui place les besoins des populations et l'environnement au centre et où les richesses sont partagées équitablement, où les décisions sont prises de façon collective et transparente, dans l'intérêt de toutes et tous.

► Le retour des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des délégués du personnel (DP), avec ajout d'une compétence environnementale (CHSCTE)

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

Les précaires, intérimaires et sous-traitants sont les plus touchés par les accidents mortels au travail. Pourquoi ? Parce qu'ils disposent de moins de temps de formation aux gestes du métier, et d'une absence fréquente de politique de prévention adaptée à leur situation. Ils sont soumis à des objectifs de productivité souvent encore plus importants que ceux des salariés permanents, leur situation précaire les contraignant à accepter des conditions de travail dangereuses.

Redonner les moyens aux élus du personnel d'agir, passe par la réinstauration des CHSCT et des DP, ainsi que par la reconnaissance de véritables prérogatives et droits d'intervention avec la compétence environnementale, pour que le sujet majeur de la santé et de la sécurité au travail redevienne prioritaire.

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

Sans abandonner notre revendication de rétablir le Comité d'Entreprise (CE) avec un renforcement de ses prérogatives, nous devons gagner un réel pouvoir d'intervention pouvant aller jusqu'au veto pour les Comités Sociaux et Economiques (CSE) et les organisations syndicales, notamment lorsque le projet de l'entreprise a un impact sur l'emploi ou l'environnement.

Les moyens alloués aux élus et mandatés doivent être augmentés (heures de délégation, nombre d'élus, formations, budgets, expertises), pour leur permettre d'exercer pleinement leurs qualifications sur les thématiques environnementales et de santé-environnement.

La formation professionnelle

Le monde connaît d'importantes transformations en raison du changement climatique, des pandémies et de la révolution numérique. La transition numérique progresse rapidement, affectant tant la vie privée que le monde du travail, et transforme en profondeur les méthodes de travail, notamment à travers l'utilisation de données et la dématérialisation, accélérée par l'arrivée de l'Intelligence Artificielle (IA).

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

épanouissante, et répondre aux besoins des salariés pour faire face aux mutations numériques et écologiques.

Nous pouvons constater, depuis l'application de la loi « la liberté de choisir son avenir professionnel », en 2018, que l'analyse et la contestation formulées par la CGT étaient fondées. Le patronat cherche à réduire ses dépenses en matière de formation professionnelle. Grâce à cette loi, l'employeur profite de fonds de formation d'origine publique pour financer des plans de formation de ses salariés en sollicitant l'OPCO 2i, contrairement à l'article L 6321-1 du Code du travail qui énonce que l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. L'instauration de la participation forfaitaire obligatoire dans le cadre des formations financées par le CPF confirme cette tendance.

Il faut mettre un terme à la libéralisation de la formation professionnelle et des centres de formation détenus par les grandes entreprises. L'UIMM veut fabriquer un avenir morose pour les travailleuses et les travailleurs. Une gestion paritaire de la formation professionnelle leur redonnerait émancipation et sens au travail.



La FTM-CGT, avec le collectif Emploi et Formation Professionnelle, doit prendre à bras le corps cette question de la formation professionnelle.

La FTM-CGT veut peser dans les réunions paritaires ou au sein des conseils d'administration de l'OPCO 2i et ses commissions, tant au niveau national que régional. Son but est d'être force de propositions dans ces instances, en se référant aux repères revendicatifs de la CGT. La FTM-CGT n'accepte pas d'être témoin, et veut être un acteur engagé pour défendre toujours plus l'intérêt des salariés.

Dans cette mandature, la FTM-CGT se donne pour premier objectif de faire de la formation professionnelle une thématique importante dans ses revendications.



Pour cela, elle souhaite poursuivre le travail déjà amorcé, en allant à la rencontre des syndiqués en territoires :

- Rencontrer les régions et les USTM pour engager des discussions autour de la formation professionnelle.
- Développer une journée d'étude à déployer en territoires pour sensibiliser les syndicats aux enjeux cruciaux de la formation professionnelle (outil d'émancipation, développement des VAE, reconversion professionnelle etc.).

Afin de réaliser ce premier objectif, la FTM-CGT souhaite poursuivre la démarche de construction d'analyse politique et d'élaboration de revendications relatives à l'emploi et la formation professionnelle face aux attaques idéologiques patronales, afin que la vision de la FTM-CGT soit claire, accessible, massive et désirable.

Pour cela, la FTM-CGT se propose :

- D'identifier et de contrer les diverses offensives patronales ;
- De construire des argumentaires pour contrer le dogmatisme patronal.

Pour cette mandature, la FTM-CGT ambitionne d'opter pour une dimension plus transversale dans la perception de la formation professionnelle :

- En lien avec le collectif Femmes/Mixité et le collectif Jeunes ;
- En lien avec la FERC et le centre Jean-Pierre Timbaud (Association Ambroise Croizat).

Gagner la bataille des idées contre l'extrême droite

Notre pays est plongé dans une crise politique sans précédent. A la suite des résultats des élections européennes de juin 2024, où le Rassemblement National est arrivé en tête, le Président de la République a annoncé la dissolution de l'Assemblée nationale.

Après une campagne éclairée et intense des législatives, la gauche, unie sous la bannière du Nouveau Front Populaire, a évité une déferlante de députés RN à l'Assemblée nationale.

Bien que le Rassemblement National n'ait pas conquis le pouvoir, ses idées d'extrême droite sont déjà représentées dans les plus hautes instances politiques et gouvernementales. Cette dynamique de fond est inquiétante et les exemples internationaux ne sont pas rassurants. La lutte contre l'idéologie d'extrême droite dans nos entreprises est une nécessité, car elle introduit des divisions qui empêchent l'action syndicale.

Plus que jamais nous devons lutter contre l'extrême droite en mettant en avant nos valeurs de solidarité, de justice sociale, d'humanisme et de défense des droits des travailleurs !

Pour cela, proposons des formations spécifiques aux adhérents sur les dangers de l'extrême droite, l'histoire des luttes sociales, et les valeurs de solidarité et d'internationalisme.

Organisons des ateliers et des débats pour déconstruire le programme social de l'extrême droite et promouvoir une culture de l'inclusion et de la diversité.

Utilisons les supports de communication de la CGT (tracts, vidéos, réseaux sociaux...) pour diffuser des analyses critiques des discours de l'extrême droite et mettre en avant des alternatives progressistes.

La CGT incarne les valeurs d'inclusion et de solidarité entre tous les travailleurs, indépendamment de leur origine, nationalité, orientation sexuelle, identité de genre, situation de handicap, ou croyance religieuse. C'est pour cette raison que la FTM-CGT doit activement promouvoir, au sein des entreprises, des actions de sensibilisation et organiser des formations pour ses adhérents sur les enjeux du racisme, des discriminations de genre, de l'handiphobie et de toutes les formes d'oppression, afin de lutter contre toutes les formes d'injustices et de garantir un environnement de travail équitable et respectueux pour tous. L'amélioration des conditions de travail pour tous les travailleurs, sans aucune discrimination, est un rouage essentiel de la lutte contre l'extrême droite.

► La défense des droits des travailleurs est politique

Comme le stipulent nos statuts confédéraux, la CGT est un syndicat de transformation de la société, et vouloir transformer la société est par définition politique. Nos valeurs de solidarité, de justice sociale, de paix, d'égalité entre toutes et tous qui s'opposent à l'exclusion, la division et aux discriminations prônées par l'extrême droite, sont fondamentalement politiques. Défendre ces valeurs, c'est faire de la politique.

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



Par ailleurs, l'extrême droite, et notamment le RN, est antisynical, en particulier anti-CGT. Elle cherche à diviser les travailleurs et propose des politiques qui nuisent aux conditions de travail et aux droits sociaux.

En tant que syndicat, nous avons la responsabilité de combattre ces attaques pour protéger les travailleurs et travailleuses.

► L'histoire des luttes syndicales

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

Renoncer à cet aspect, c'est trahir notre héritage et nos conquêtes. Il nous faut continuer à agir pour l'intérêt général des travailleurs, ce qui inclut la lutte contre toute forme d'oppression et d'injustice. Cela nécessite de s'opposer activement aux idéologies et aux politiques qui divisent et affaiblissent les travailleurs. Un syndicat engagé tel que la CGT ne peut ignorer le contexte politique. Notre devoir est de défendre les droits des travailleurs, de promouvoir la justice sociale, la paix et de lutter contre les idéologies qui menacent ces principes.

Lutter contre l'extrême droite et ses idées fait partie intégrante de notre combat pour un projet de société plus juste et égalitaire.

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

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

► Reconnaissance des qualifications

Le système de classification professionnelle actuel, basé sur l'emploi, ne tient pas compte des savoirs et savoir-faire du salarié. Il ne reflète pas la réalité des métiers et des emplois, notamment en ce qui concerne les tâches réellement effectuées ou les responsabilités prises par les salariés. Ce manque de reconnaissance provoque une réelle injustice et génère chez les travailleurs un sentiment d'humiliation et de frustration pour l'avenir.

C'est en partant de cet état des lieux que le projet FTM-CGT sur les classifications peut répondre aux problématiques créées par la nouvelle convention collective. Notre livret CARECC constitue un projet revendicatif de nature à avoir une vision, une aide à la négociation, pour la création d'un système de classifications à mettre en œuvre au sein des entreprises, permettant un réel déroulement de carrière pour les salariés, tout en reconnaissant leurs diplômes, leurs savoirs, savoir-faire et leurs expériences via une classification qui leur est attachée.

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



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

Il s'agit de mieux prendre en compte les spécificités des emplois et les niveaux de responsabilité. La valorisation de ces aspects permettra une reconnaissance plus juste des qualifications réelles du salarié.

Ainsi, la Fédération poursuivra l'organisation de journées d'étude sur la classification, ainsi que sur le décryptage de la fiche descriptive d'emploi.

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

► Revalorisation des salaires

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

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

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

Pour y parvenir, il nous faut continuer d'être le syndicat de la fiche de paie, et reprendre la priorité donnée aux augmentations de salaires, qui participent au financement de notre protection sociale, contrairement aux éléments de la rémunération globale tels que la Prime de Partage de la Valeur (PPV), l'intéressement, la participation aux bénéfices etc.

Le repère CGT d'une grille débutant à 2000 € brut par mois ne doit pas être perçu comme l'utopie de quelques-uns, mais comme le porte-étendard d'un projet plus vaste concernant les salaires, tout comme l'indexation des salaires sur l'inflation, qui protégera les salaires et le pouvoir d'achat des travailleurs.

► Réduction du temps de travail

L'organisation actuelle du travail, dominée par des méthodes telles que le LEAN et récemment le flex-office, a souvent conduit à l'intensification des rythmes de travail, augmentant le stress et les risques pour la santé. Le forfait jour fait augmenter le temps de travail par rapport au régime horaire, quand il est appliqué à des salariés sans fonction d'encadrement et dont le travail est entièrement prescrit par leur hiérarchie.



Les évolutions technologiques, scientifiques, et les gains de productivité des dernières décennies n'ont souvent bénéficié qu'au capital, avec peu de retombées positives sur les conditions de travail des salariés. Il est impératif de changer de paradigme et d'adopter des modèles d'organisation du travail qui priorisent le bien-être des travailleurs plutôt que les seuls objectifs de rentabilité financière.

La réduction du temps de travail à 32 heures par semaine tout en garantissant le maintien intégral des salaires et la retraite à 60 ans est une nécessité pour rééquilibrer la vie professionnelle et personnelle. La suppression de la loi sur le forfait jour est une nécessité que revendique la FTM-CGT, jusqu'à son abrogation. Le forfait jour doit se limiter à 200 jours par an maximum et être réservé aux salariés disposant d'une réelle autonomie. Cette approche permettrait de mieux adapter le travail aux aspirations des salariés, tout en favorisant un environnement de travail limitant l'épuisement professionnel et le stress, améliorant ainsi la santé mentale et physique. La réduction du temps de travail permettra aussi d'alimenter le monde associatif qui participe, par ses activités, à socialiser les générations futures.

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

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

Les conditions de travail et la santé au travail

Notre Fédération doit adopter une démarche de prévention primaire concernant le travail, les conditions

de travail et la santé des salariés. Il est crucial de dénoncer les organisations du travail délétères qui compromettent non seulement la santé physique et mentale des travailleurs, mais qui affaiblissent également le sens même du travail. Il est tout aussi important d'agir avec les salariés pour proposer des organisations du travail qui s'adaptent aux travailleurs, et non l'inverse.

Nous devons mettre l'accent sur la prévention primaire et la déclaration systématique des accidents du travail sous-déclarés sous la pression des employeurs et la déclaration des maladies professionnelles sous-déclarées et systématiquement contestées par ces derniers.

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

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

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

Abrogation de la réforme des retraites à 64 ans

La bataille récente pour défendre notre système de retraite contre l'augmentation du nombre d'annuités et le report de l'âge de départ a été intense. Le gouvernement Borne a utilisé le 49-3 pour imposer cette réforme, et ce, malgré l'opposition d'une large majorité des travailleurs. Ce recul est majeur et inacceptable. La CGT métallurgie exige l'abrogation de la réforme des retraites Borne et revendique la possibilité de partir à la retraite à 60 ans (55 ans pour les métiers pénibles), sans décote tout en prenant en compte les années d'étude.

Pour une meilleure qualité de vie syndicale

Dans la continuité du travail engagé par notre Fédération depuis plusieurs années, nous devons franchir une nouvelle étape afin d'améliorer notre qualité de vie syndicale, renforcer nos effectifs, développer notre activité revendicative pour de nouvelles garanties collectives, déployer une activité européenne et internationale accrue.

Partout en Europe, les syndicats de l'industrie sont confrontés aux mêmes difficultés et la question de la syndicalisation est devenue la priorité de toutes les organisations syndicales de masse et de classe. Certaines actions et politiques de nos organisations sœurs ont permis une augmentation du nombre d'adhérents, en particulier parmi les jeunes, les femmes et les ICT. La FTM-CGT mettra en place un groupe d'échange d'expériences sur la syndicalisation avec plusieurs organisations syndicales de notre continent afin de mutualiser les réflexions, les pratiques et les outils.

L'état de nos forces organisées est la priorité pour l'essor des mobilisations et l'avenir de notre syndicalisme. Le rôle de la FTM-CGT est d'unifier les travailleurs et les retraités, et de construire les luttes avec eux dans toutes leurs diversités et leurs spécificités.

Nous connaissons les problématiques : un éclatement du salariat et de ses statuts, une précarisation croissante, une



stigmatisation voire une discrimination de la CGT et de ses adhérents, la désindustrialisation, une implantation syndicale insuffisante, notamment dans les PME et TPE, mais aussi notre difficulté à répondre aux problématiques spécifiques et à la participation de toutes et tous. C'est pourquoi la FTM-CGT doit promouvoir activement, en son sein, la sensibilisation et la formation de ses adhérents sur les enjeux du racisme, des discriminations de genre, du validisme et de toutes les formes d'oppression, afin de construire une CGT capable d'accueillir les travailleurs dans toute leur diversité pour lutter unitairement contre toutes les formes d'injustice et de domination. La FTM-CGT doit être particulièrement vigilante sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) en son sein. La participation de tous les travailleurs, sans aucune discrimination au sein de l'organisation est la condition de son efficacité.



Une CGT qui pèse sur les choix politiques et industriels, est inévitablement une CGT forte en nombre d'adhérents. La syndicalisation est la priorité de la FTM-CGT. Ce renforcement passe par une organisation démocratique, participative, transparente et inclusive. Nous voulons une CGT dont l'activité part du réel du travail de chacun, de la singularité des individualités dans la perspective de développer la réflexion et l'élaboration collective, pour in fine développer l'action collective.

Pour cela, nous avons besoin de franchir une nouvelle étape dans l'animation et l'évolution de nos USTM/CCM en lien avec les syndicats, en renforçant la proximité et en améliorant la qualité de vie syndicale. Le besoin de renforcer notre activité revendicative dans les bassins d'emploi, les localités et départements, suppose de mieux se structurer et adapter notre organisation en réponse aux besoins de nos bases organisées. Travailler les cohérences revendicatives et les convergences de luttes, nécessite que les USTM - CCM soient des lieux de rencontre pour tous nos syndicats pour débattre des enjeux de la profession et prendre des décisions collectives et partagées. La création des syndicats départementaux et locaux de la métallurgie s'inscrit dans cette logique, afin de rattacher tous nos petits syndicats et sections syndicales et ne pas laisser nos 9000 syndiqués isolés sans organisation de proximité.

Pour les syndicats qui ont moins de 10 adhérents, la question se pose de les faire passer en section syndicale rattachée au syndicat local ou au syndicat départemental.

L'engagement des élus et mandatés sera déterminant dans l'élévation de notre rapport de forces. Nous avons besoin d'avoir un meilleur suivi des élus et mandatés notamment à partir de la charte de l'élu et mandaté. La notion du respect des droits et des devoirs se pose de plus en plus dans notre organisation.

L'enjeu des élections professionnelles est étroitement lié à la syndicalisation. Nous devons franchir une nouvelle étape dans notre rapport aux salariés. Il nous faut gagner partout le vote CGT, mais cela ne suffit pas. Comment passer du vote CGT à l'adhésion CGT ? De nombreux salariés nous font confiance mais ont du mal à franchir le pas de l'adhésion.

Plusieurs questions se posent à nous :

► Quel rapport aux syndiqués ?

La CGT a décidé de placer les syndiqués au centre de l'activité syndicale comme acteurs, auteurs et décideurs dans l'organisation syndicale, tant sur les analyses que sur les propositions alternatives. Les repères revendicatifs et les moyens de les faire aboutir, doivent prendre toute leur dimension et tout leur sens. Ainsi, des assemblées générales ou congrès de syndicats doivent se tenir régulièrement, au minimum une fois par an.

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'actions collectives à proposer aux salariés pour gagner la satisfaction de leurs revendications.

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



Partout où cette démarche est mise en œuvre, le syndicat se place dans une dynamique de renforcement et devient un pôle attractif dans l'entreprise. Valoriser l'adhérent en le formant, l'informant et en le faisant participer aux débats et aux décisions, est fondamental.

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

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

Nous ne devons pas relâcher nos efforts pour atteindre l'objectif des 70 000 adhérents au sein de la Fédération. Selon un sondage repris par la CGT, près de 40 % des salariés disent vouloir se syndiquer, ce qui constitue un potentiel de renforcement. Cela permettrait également aux salariés de sortir de l'isolement. Nous avons besoin de continuer à travailler notre syndicalisation, sans

abandonner notre identité, pour être en phase avec le salariat de notre époque. Nous devons nous interroger sur la place accordée aux nouveaux syndiqués dans la préparation du congrès et les rencontres à venir.

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



► 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, car ce sont eux qui connaissent le mieux à la fois leurs besoins et leur travail. Même si de nombreux efforts ont été faits, la consultation des salariés en partant de nos repères revendicatifs n'est toujours pas un mode de vie naturel et constant, ancré dans nos mœurs. Cette consultation des salariés permet de dynamiser notre vie syndicale, en construisant et validant avec l'ensemble des syndiqués non seulement nos repères revendicatifs, mais également notre analyse et notre positionnement syndical sur tous les sujets. De plus, ces éléments, portés ensuite à la connaissance des salariés en leur demandant de se positionner, génèrent très souvent une dynamique de luttes et de syndicalisation. Cette consultation permet non seulement d'impliquer les salariés, mais aussi de les représenter au plus près de leurs besoins, tout en gardant notre identité et nos valeurs, dans le but d'accompagner les salariés vers leur émancipation.

Si dans nos entreprises, l'enjeu du renouvellement des effectifs est vital pour la continuité de l'activité et la transmission des savoirs, nos structures syndicales ne sont pas épargnées par cet enjeu démographique. C'est en étant le plus proche des salariés, au contact mais aussi et surtout à leur écoute, que nous pourrions relever ce défi. Pour cela, il est fondamental de consacrer une large part de notre temps syndical à ce travail de terrain, de contact et de proximité.

► Quel rapport à l'institution ?

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

- La remise en cause des accords de droits syndicaux ;
- La fusion et la baisse des moyens alloués aux Instances Représentatives du Personnel (IRP) ;
- Les discriminations syndicales.

La modernisation de notre outil fédéral doit être repensée pour faire face à ces attaques et relever les nouveaux défis sociaux et industriels auxquels nous sommes confrontés. Cette évolution nécessite d'intégrer l'ensemble des salariés, à tous les échelons de nos structures, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle, de leur âge, de leur genre, de leur origine, ou de 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 progrès restent à faire 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, ils ne prennent pas toujours le temps nécessaire pour s'occuper de la « vie CGT ».

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

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 d'expression démocratique dans l'entreprise ? Ne faut-il pas repenser notre mode de vie syndicale en plaçant les syndiqués au cœur de notre activité ?

Aujourd'hui, la question des Activités Sociales et Culturelles (ASC) de nos Comités Sociaux et Economiques (CSE) doit également intégrer l'aspect revendicatif et les valeurs que porte la CGT sur ce point. Les activités sociales sont, pour tous les salariés, le moyen d'accéder à la culture, aux loisirs, aux sports et à des vacances de qualité. Elles doivent être un outil au service de l'éducation populaire. La disparité des moyens financiers, l'inégalité des budgets et les spécificités locales des groupes de salariés, contribuent à individualiser chaque CSE dans la gestion de ses activités sociales et culturelles. Ces activités, portées à l'origine par la CGT constituent un axe idéologique fort de notre organisation. La diversité des CSE crée des disparités dans la gestion des activités sociales et culturelles, ainsi que dans l'accès au tourisme social pour les salariés. Coopération, mutualisation, solidarité, ces termes doivent perdurer et se développer entre petits, moyens et gros CSE, afin de permettre une véritable égalité pour tous les salariés dans l'accès à des activités sociales et culturelles de qualité.

► La lutte pour les libertés syndicales et contre toutes formes de discriminations

Le combat pour les libertés syndicales est indissociable de la lutte pour des conquêtes sociales. Il est essentiel de n'accepter aucune entrave ni répression. La liberté syndicale est une liberté fondamentale, protégée par la Déclaration des droits de l'homme, l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et le droit français. Pourtant, elle subit aujourd'hui des attaques multiples : entraves, discriminations et pressions exercées sur les militants. Ces attaques visent à affaiblir, voire éliminer l'organisation et la représentation syndicale au sein de l'entreprise. La discrimination est un délit pénalement sanctionné. Elle est illégale, anti-démocratique et constitue un frein à la syndicalisation. En ciblant les représentants des salariés, elle cherche à décourager l'engagement militant et à empêcher le renouvellement des forces vives de la CGT. Quand un syndicaliste est attaqué, c'est toute la CGT qui est visée. La FTM-CGT a historiquement joué un rôle de premier plan dans la lutte contre les discriminations syndicales. Depuis plus de trente ans, elle a développé des outils méthodologiques, stratégiques, et juridiques avec la Méthode CLERC, qui ont permis des succès répétés dans la réparation des préjudices devant les juridictions françaises. Cette méthode est aujourd'hui reconnue par l'institution judiciaire, qui l'a adoptée et constitue un levier stratégique pour toute la CGT. La Fédération met à disposition de l'ensemble de la CGT son expertise et ses compétences, dans une démarche de solidarité. La CGT se

renforce en défendant ses militants, en faisant respecter le droit, et en affirmant la légitimité de son action syndicale dans toutes les entreprises. Protéger, c'est aussi convaincre.

Remettre le travail dans le bon sens

Le 14e congrès de l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UFICT) s'est tenu du 14 au 18 octobre 2024, à Carcans (33). Les enjeux autour des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT) revêtent une importance capitale pour la CGT, sachant que la Fédération de la métallurgie est la première Fédération du privé pour ces catégories socioprofessionnelles dont la proportion globale au sein du salariat ne cesse de croître.

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

- Les conditions de travail et le sens du travail
- Les nouvelles formes de mobilisation
- La transition environnementale

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

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



Égalité entre les femmes et les hommes

Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes se retrouvent au sein de la famille (les tâches ménagères, la prise en charge des enfants et des personnes âgées leur sont « naturellement » attribuées), dans la sphère sociale (notion de salaire d'appoint), et sur le plan politique (sous-représentation des femmes dans les exécutifs). C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la FTM-CGT combat les inégalités de genre, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. Nous devons agir pour la liberté pleine et entière des femmes, au travail et dans la société et lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) tant au travail qu'en dehors. La FTM-CGT doit être particulièrement vigilante sur les VSS, en milieu professionnel. Elle doit promouvoir des formations pour ses militants et adhérents et organiser sur les lieux de travail des campagnes de sensibilisation pour les travailleurs.

La FTM-CGT doit s'emparer des nombreux outils mis à disposition par la CGT pour lutter contre les VSS et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. En tout état de cause, la CGT doit aller bien au-delà des considérations purement statistiques et construire son activité sur la base du vécu quotidien des femmes dans leur travail et de leur évolution professionnelle. La mise en perspective individuelle, puis collective, de ces situations avec les travailleuses elles-mêmes est de nature à sortir du constat et doit tendre vers le revendicatif sur la base de situations concrètes susceptibles de mobiliser. La CGT interviendra pour durcir la réglementation envers les employeurs qui ne respecteraient pas la loi, en exigeant des mesures plus contraignantes pour les entreprises.

La place des retraités

L'Union Fédérale des Retraités (UFR) est un outil de la Fédération qui contribue pleinement à la mise en œuvre des grandes orientations de celle-ci. L'UFR déploie un travail spécifique envers les 1 700 000 retraités de la métallurgie. Dans les formations syndicales, nous rappelons l'importance d'informer les militant·es actifs de l'enjeu de la continuité syndicale et de créer des sections syndicales UFR dans les syndicats actifs existants conformément à la décision du 42e congrès de la FTM-CGT.

Ce travail se gagnera avec l'engagement conjoint des actifs et des retraités. À partir de sections syndicales d'entreprises, il est crucial de favoriser la création de collectifs de retraités locaux pour assurer une animation syndicale et de défense des intérêts des retraités.

Au cours du 13e congrès de l'UFR qui s'est tenu à Ramatuelle en octobre 2023, nous avons débattu sur des résolutions qui engagent l'ensemble des syndiqués.

L'UFR souhaite renforcer le rôle de la CGT en s'appuyant sur la vie sociale des retraités et en coopérant avec toutes les générations pour défendre notre système de protection sociale, le pouvoir d'achat, la santé, les services publics, l'emploi et l'environnement.

La mobilisation interprofessionnelle et les liens avec l'Union Confédérale des Retraités (UCR) sont essentiels à cette stratégie. L'UFR promeut des formations sur le passage à la retraite et l'importance du syndicalisme retraité, particulièrement crucial avec 390 000 salariés de plus de 55 ans dans la profession.

L'objectif est de désigner des référents régionaux pour assurer la continuité syndicale. L'abonnement à « Vie Nouvelle » doit être généralisé pour préparer les syndiqués aux batailles à venir, notamment sur la retraite par répartition et les questions de l'AGIRC-ARRCO qui sont un élément important des retraites complémentaires des métallos.

Dans nos orientations, nous avons également à cœur de travailler au niveau européen avec nos homologues retraités. La Fédération Européenne des Retraités et Personnes Agées (FERPA) est un outil important dans ce sens, face au contexte mondial que nous traversons.

La FTM-CGT souligne l'importance de cesser les exonérations de cotisations sociales et les augmentations des salaires en-dessous de l'inflation qui nuisent à la création d'emplois et fragilisent le financement des retraites. La question de la perte d'autonomie partielle ou totale et les aides nécessaires doit être un axe de revendication pour nos sections de retraités et la Fédération. Les questions liées à la fin de vie doivent également être au cœur de nos débats et de nos réflexions.

Enfin, l'UFR engage un débat sur la paix et le désarmement à l'échelle mondiale et reste solidaire des actifs pour des revendications communes, telles que la sauvegarde de l'environnement, la participation systématique



des employeurs au financement des assurances complémentaires santé, le suivi des maladies post-professionnelles, l'accès à l'entreprise et aux activités des CSE.



La place des Jeunes

Dans la continuité des précédents congrès et du travail engagé par le collectif Jeunes, la place des jeunes reste une priorité au sein de notre Fédération.

Nous sommes conscients qu'au cours des prochaines années, un grand nombre de nos militants et dirigeants syndicaux vont partir en retraite. Si la CGT veut continuer à peser dans le rapport de forces, la question du renouvellement est centrale dans notre politique de renforcement syndical.

Nous voulons une CGT dynamique, en phase avec les salariés d'aujourd'hui et de demain. Nous devons nous donner les moyens pour syndiquer des jeunes, les impliquer et les former afin qu'ils deviennent à leur tour des militants actifs de la CGT. Nous devons les rencontrer et les sensibiliser aux enjeux du travail dès leur centre de formation, leur école, leur université.

Nous devons prendre en compte leurs spécificités : allongement de la scolarité, précarité, chômage, pauvreté, difficulté d'accès à un emploi stable avec un âge moyen pour obtenir un CDI à 29 ans en France, non-reconnaissance des diplômes, éco-anxiété et sens du travail mais aussi une autre conception du monde de l'entreprise et de la relation au travail. Nous devons également aider les alternants et les apprentis à faire respecter leurs droits.

Nous devons continuer la construction de nos repères revendicatifs avec eux, sur la base de ce que nous défendons pour qu'ils puissent être partie prenante et intervenante pour s'épanouir dans la vie active comme la CGT le revendique.

Cependant, la réussite de l'enjeu de la jeunesse dépendra essentiellement de l'engagement de chacun dans les syndicats, groupes et USTM. Pour cela, la proposition est faite de constituer des collectifs jeunes métallurgie départementaux avec le soutien de leurs USTM.

Une Fédération impliquée dans la défense

La CGT n'est pas opposée à l'industrie de l'armement tant qu'elle sert à protéger et défendre une population, son Etat, ses intérêts et ses infrastructures contre un agresseur. La FTM-CGT se bat pour ne pas banaliser la production et la vente d'armes, comme de simples marchandises utilisées pour du profit. Nous revendiquons un Pôle public de défense et continuerons d'être un acteur essentiel du désarmement, de la promotion de la Paix et du dialogue entre les peuples.

En s'attaquant, aujourd'hui, à nos conditions de vie et de travail, les capitalistes font des travailleurs de la chair à produire. Ils n'hésiteront pas à nous transformer en chair à canon quand leur lutte économique conduira à la généralisation de la guerre militaire.

C'est pourquoi la CGT, en s'adressant à l'ensemble des travailleurs, quelles que soient leurs origines ou leurs croyances, ne peut s'aligner derrière le discours de marche à la guerre du gouvernement et des grands groupes capitalistes, car notre ennemi principal est d'abord dans notre pays.

Nous devons exiger une transparence concernant les activités d'exportation d'armes, et demander l'interruption du commerce des armes pour les pays les utilisant envers des populations civiles.

Nous devons être force de propositions pour une réorientation progressive des activités militaires vers des activités civiles en s'appuyant sur les syndicats d'entreprise ou collectifs fédéraux, leurs savoirs, leurs savoir-faire et leurs envies de formations professionnelles et de reconversion, pour donner aux TPE, PME et grandes entreprises des perspectives de diversification.

Nous devons tendre vers la création d'un cadre légal pour l'inversion de l'outil de production qui passerait de la production civile à celle de l'armement, en intégrant un droit de retrait et la mise en place d'un accompagnement qui garantirait un retour à l'emploi au même titre que l'emploi précédemment occupé, en conformité avec les valeurs du salarié ou de la salariée.

La communication, un outil au service de nos idées

La Communication est un secteur essentiel dans l'activité de notre Fédération. Elle est, par définition, un outil transversal, qui traite et soutient tous les sujets portés par celle-ci.

Nous vivons une époque où la notion de communication est mise à mal par les gouvernements et le patronat, qui en font un outil de désinformation et de manipulation des masses. Notre rôle est donc fondamental : rendre compte de la réalité des conditions des travailleurs de la métallurgie et de l'environnement de leur travail, tout en proposant des outils pour aider à la lutte.

La Fédération a entamé un travail de modernisation de ses canaux de communication, qui doit se poursuivre et s'amplifier.

La CGT ne remet pas en cause l'existence des réseaux sociaux, mais elle ne saurait cautionner ceux dont les pratiques vont à l'encontre de ses valeurs. Ces plateformes sont souvent plus consultées que la presse, et les vidéos séduisent plus que les écrits. Que l'on approuve cette mutation ou pas, nous devons en tenir compte et renforcer notre présence sur les réseaux sociaux, en calibrant nos contenus en fonction du réseau et de sa cible privilégiée. Cela ne sera possible que par un travail conjoint avec les collectifs fédéraux et les unions fédérales. Le contact humain reste le meilleur moyen de briser l'isolement et la solitude, il ne s'agit pas d'opposer numérique et écrit.

Notre site internet doit être à la fois une vitrine pour le grand public, et un outil pour nos syndicats. Sa rénovation, nécessaire après 7 ans de bons et loyaux services, est en cours et devrait voir le jour prochainement. Cette refonte

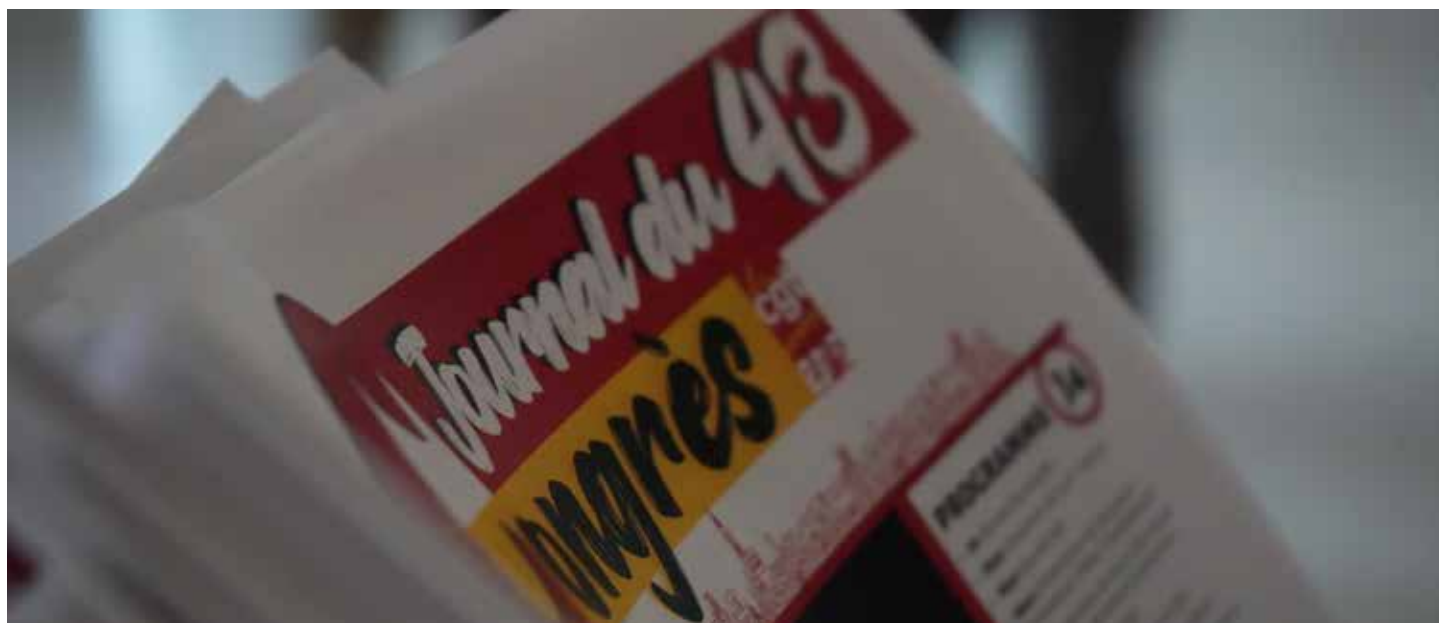
de notre site a pour objectif de le rendre plus clair, plus accessible, et plus ergonomique. Il doit permettre aux camarades ainsi qu'aux salariés d'accéder facilement à tous les documents publiés par la Fédération, afin de lier numérique et écrit.

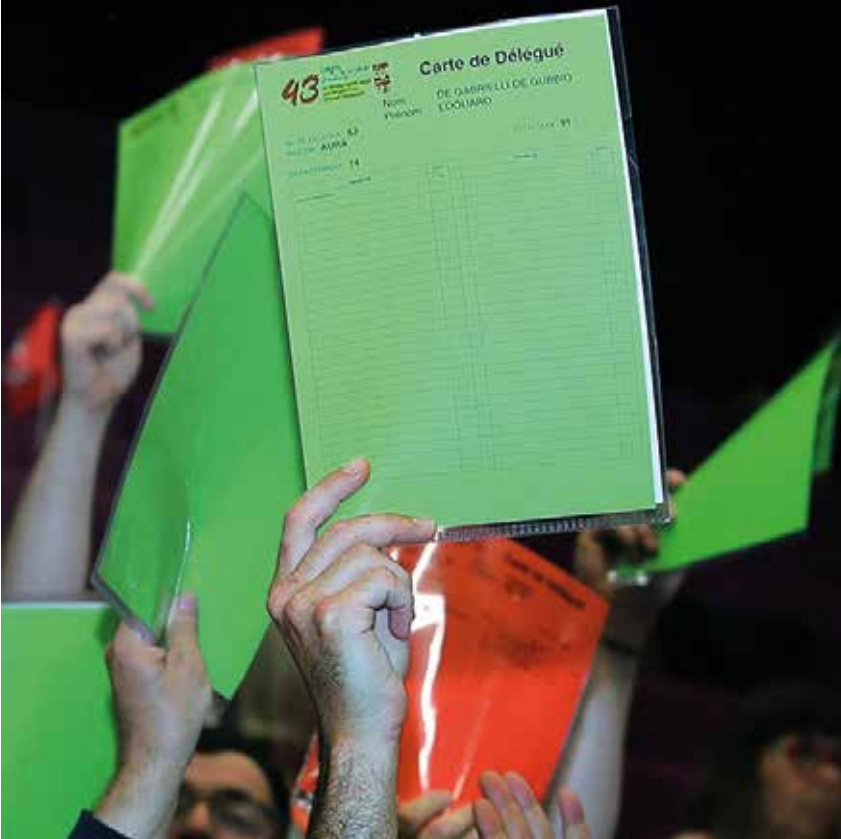
Se renforcer sur le net ne veut pas dire délaisser l'écrit... Un réseau social, quel qu'il soit, ne remplacera jamais une analyse détaillée. Nous devons poursuivre nos publications de « Guides du Militant » sur tous les sujets sur lesquels les camarades auront à intervenir. De la même manière, notre « Mensuel des Métallurgistes » est un outil précieux pour aider les syndicats dans l'exercice de leur mandat, que ce soit pour décoder l'actualité, connaître les luttes en cours, comprendre l'économie, mettre notre époque en lien avec l'Histoire sociale etc.

Notre production de tracts doit se poursuivre et s'intensifier, avec la mise à disposition d'une version numérique, et d'une version imprimable, moins consommatrice d'encre.

Le secteur Communication doit mettre ses connaissances à disposition des syndicats, par le biais de sa participation à la construction et à l'animation du stage fédéral Communication.

L'ensemble de ces projets doit faire l'objet d'une réflexion collective, dans le cadre de la construction d'un collectif fédéral Communication. Ce collectif aura la charge de proposer et de gérer une ligne éditoriale pour chacun de nos médias, sous la responsabilité du Comité Exécutif Fédéral (CEF). L'arrivée récente et rapide de l'IA dans notre quotidien pourrait transformer nos pratiques en matière de communication. Extrêmement énergivore et fondée sur l'exploitation du travail des artistes (auteurs, illustrateurs, etc.) et le travail aliénant des annotateurs, l'usage de cette technologie doit nous interroger. La direction fédérale débattrait du sujet et proposerait un cadre d'utilisation.





CARECC	Créer, Autonomie, Réaliser, Encadrer, Communiquer, Connaissances
CCN	Convention Collective Nationale
CEE	Comité d'Entreprise Européen
CPF	Compte Personnel de Formation
CSE	Comité Social et Economique
CSEC	Comité Social et Economique Central
FERC	Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture
ICT	Ingénieurs, Cadres et Techniciens
LEAN	Méthode de gestion de la production
NAO	Négociations Annuelles Obligatoires
OCPO	Opérateur de Compétences
PME	Petites et Moyennes Entreprises
RPS	Risques psychosociaux
SCIC	Société Coopérative d'Interêt Collectif
SCOP	Société Coopérative et Participative
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
TPE	Très petites entreprises
TMS	Troubles musculosquelettiques
UFR	Union Fédérale des Retraités
UFICT	Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens
UGICT	Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens
UIMM	Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
USTM/CCM	Union des syndicats des Travailleurs de la Métallurgie Comité de Coordination Métallurgie

Le «Potager» de Vouzeron



**Location de pavillon de vacances en Sologne
semaine et week end**

**Réservations possibles via Abritel (www.abritel.fr/location-vacances/p1492982) pour tous.
Syndiqués de la Métallurgie prix spéciaux (-50%) nous contacter au 0153364602 ou contact@ufm-idf.fr**



LA VIE OUVRIÈRE

LA REVUE DU TRAVAIL ET DES LUTTES SOCIALES

Soutenez une presse syndicale
indépendante et engagée.

ABONNEZ-VOUS !

5€/mois
1 an d'abonnement

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



Vos coordonnées

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

☐ Madame ☐ Monsieur

Nom _____

Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code postal _____ Ville _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Tél. _____ Année de naissance _____

Courriel _____

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

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

Votre mode de paiement

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

Banque _____

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

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

Mandat de prélèvement SEPA

Titulaire du compte

Nom _____

Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code postal _____ Ville _____

Coordonnées du compte

IBAN _____

BIC _____

Établissement teneur du compte

Banque _____

Adresse _____

Code postal _____ Ville _____

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

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

Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Signature : _____

Fait à : _____

Date : _____

Code origine : ÉVÈNEMENT

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

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

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

