

Courrier Fédéral

N° 419

du 29.11.14 au 05.12.14

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

Encart
Assises
Egalité professionnelle



■ EN DIRECT DU CEF

Compte rendu de la réunion du 20 novembre 2014

pages 2 à 8

Courrier Fédéral

Fédération des Travailleurs
de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.55.82.86.19
Fax : 01.55.82.86.53

<http://www.ftm-cgt.fr>
courriel : communication @ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez
Rédactrice en chef : L. Buchheit
Rédactrice : M. Vergnol
Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,
Prix : 0,63 euro
Abonnement annuel :
29,61 euros

Commission paritaire
0418 S 06 474
Imprimé par nos soins



Jean-Jacques Desvignes
Membre du Bureau Fédéral



En direct du CEF

du 20 novembre 2014

La pose d'un robot sur une comète est une éblouissante réussite humaine. Ici, il n'est pas question de coût, de marge ou de profit mais d'un accroissement des connaissances. Or, quel industriel aurait investi dans un tel projet sachant que le voyage dure plus de dix ans ? Clairement : aucun. C'est bien la mise en œuvre d'une politique publique faisant appel à la coopération et non à la concurrence qui fait la preuve de son efficacité. C'est ce modèle que nous portons dans les dossiers Alstom et ArcelorMittal et que nous portons précisément dans le secteur spatial, à la veille de le voir livré, par les gouvernements, aux industriels privés Airbus et Safran. Les concepts que nous défendons sont les vecteurs d'une véritable modernité. C'est cette modernité que revendiquaient plus de 1 300 scientifiques qui, le 17 octobre, concluaient leur marche sur Paris. Ils réclamaient plus de budget pour sauver la recherche en France.

Un vent de modernité souffle aussi en Europe

Il s'exprime à Bruxelles, le 6 novembre dernier, où à l'appel des trois grandes centrales, plus de 120 000 personnes manifestaient

contre les mesures d'austérité. Une telle manifestation n'avait pas eu lieu depuis 25 ans.

En Italie, un million de personnes a manifesté, le 25 octobre à Rome, à l'appel de la CGIL contre le projet de réforme du marché du travail. Le 14 novembre, la métallurgie Fiom CGIL appelait à l'action à Milan et le 21 novembre à Naples. Enfin, la CGIL appelle à la grève générale le 5 décembre.

La journée du 16 octobre à l'appel de la CGT seule, avec, au centre des revendications la Sécurité Sociale, a généré plus de 150 rassemblements, manifestations et meetings interprofessionnels à travers la France avec de nombreuses initiatives contre le travail du dimanche. Pour la FTM CGT, outre la participation aux manifestations interprofessionnelles, il y a eu des appels à des arrêts de travail et un rassemblement national au salon de l'auto avant de rejoindre la manifestation organisée à Paris. Cette journée marque à la fois une CGT revendicative qui appelle à une mise en mouvement des salariés qui défendent d'autres choix que l'austérité, mais aussi une insuffisance de ces mobilisations. En France, le syndicalisme divisé est un frein pour parvenir à

un niveau de mobilisation suffisant pour inverser la tendance actuelle. Néanmoins, il faut savoir ce que nous irriguons dans le pays en termes d'esprit de résistance et de force de propositions pour un autre avenir. Ne rien lâcher n'est pas un slogan mais une nécessité.

C'est dans ce contexte que se développe en Europe une vague de répression syndicale. Un bras de fer est engagé entre les forces de l'argent et les aspirations des peuples pour le bien-être et la paix. On prétend que la crise serait due à l'irresponsabilité de certains groupes de salariés qui vivraient au-dessus de leurs moyens. Nous disons que non, et proposons d'autres possibilités.

C'est le capital qui pille le travail

Lorsque Junker, président de la commission européenne, est épinglé sur le fait qu'il couvrait les évitements fiscaux des multinationales, c'est un choix politique. On crie au scandale, mais aucune mesure n'est prise, alors que le quart du chiffre d'affaires des banques est réalisé dans les paradis fiscaux. Le pire est que ces dérives sont légales, comme le sont l'évasion fiscale et les paradis fiscaux. En bon serviteur du capital à 37 000 € par mois, on comprendra que cet homme n'est pas franchement enclin à modifier la situation. Pourtant, la fraude patronale à la Sécurité Sociale est estimée à 20 milliards par la Cour des comptes. Les grands groupes de la distribution ont réalisé 14 milliards de profits en trois ans pour en reverser 9 à leurs actionnaires. Le groupe Total, qui



reçoit 20 millions de CICE a réalisé 8,4 milliards de bénéfices mais ne paie pas d'impôts...

Voici qui montre les capacités de financement pour la collectivité. Le livret sur le coût du capital est aussi éloquent sur le sujet.

Pendant que les politiques d'austérité s'installent et que la pauvreté augmente, les Varin ex PDG de PSA, Lombard de France Telecom ou Mestrallet de GDF-Suez encaissent des millions et partent avec de confortables retraites chapeau, sans parler de Dassault avec ses valises de billets.

Nous sommes au cœur d'un conflit d'intérêts dans lequel le patronat, avec le soutien des gouvernements, met en oeuvre une stratégie construite au niveau européen. En France, les attaques sont sur plusieurs fronts, avec par exemple la suppression de l'ISF, on veille surtout aussi à ne pas remettre en cause les retraites chapeaux. Mais on remet en cause les conditions d'allocations des indemnités de chômage, on réduit les droits de représentation des salariés et on veut casser la hiérarchie des normes.

L'affaire de l'appartement révèle un malaise

Concernant la situation dans la maison CGT avec le tapage autour du logement de son secrétaire général, nul doute qu'il suffit d'un pas de côté dans la CGT pour déclencher un déferlement médiatique. Il y a une disproportion manifeste entre les faits et son traitement, une aubaine à la veille des élections dans le secteur public, mais aussi dans des groupes comme Airbus et Dassault. Pour autant, nous ne pouvons nous arrêter à ce constat. En effet, les faits existent, nous touchent même s'ils sont incomparables avec ceux dont sont coupables de nombreuses personnalités politiques ou patronales pour lesquelles il s'agit de délits. Pour ce qui nous concerne, il s'agit de dépenses internes que nous pouvons considérer comme exagérées. Il y a une défaillance interne reconnue par Thierry Lepaon, sur laquelle il convient de remédier. Mais elle révèle un malaise plus profond sur lequel nous avons eu l'occasion d'échanger

lors de la préparation d'initiatives confédérales, notamment celle du 16 octobre ou la campagne sur le développement industriel. Il apparaît des hésitations et des manques de clarté préjudiciables sur la mise en oeuvre des orientations du dernier congrès. On ressent un manque de plans de travail collectif qui donne une cohérence et une clarté à long terme sur la stratégie d'action de toute la CGT. C'est une direction confédérale en décalage avec cette nécessité ressentie dans les syndicats de coordonner, d'impulser et de proposer pour construire les rapports de forces dont nous avons besoin pour gagner. La séquence de la succession de Bernard Thibault a certainement laissé des traces qui perdurent et contribuent à figer un bureau confédéral en manque de confiance. La situation dans le pays est complexe et la CGT, en se positionnant clairement par rapport au vote pour la non-réélection de Nicolas Sarkozy doit donner toute la transparence des débats vis-à-vis de son rapport au gouvernement actuel qui roule en permanence pour le Medef, contrairement aux intentions électorales. Les différences de point de vue existent et ne sont pas un handicap si elles sont clairement débattues et aboutissent sur des plans de travail dans une démarche revendicative partagée. C'est donc par le débat franc et constructif, avec une CEC et un CCN pleinement investis dans leurs responsabilités de direction confédérale et un bureau confédéral en confiance dans son rôle d'impulsion que l'on doit retrouver notre visibilité et notre efficacité dans notre syndicalisme de conquête.

Compte tenu de l'hostilité du Medef contre le monde du travail, plus vite nous retrouverons toute notre efficacité, plus vite nous serons en capacité de gagner.

Rien n'est cependant linéaire dans l'histoire

Le niveau du mécontentement et des aspirations bafouées peuvent vite changer la donne lorsque s'ouvre la conscience de perspectives de transformation sociale. Notre dernier Conseil national est révélateur d'un état d'esprit volon-

taire. Autour des questions industrielles, des syndicats ont relaté leurs propres expériences pour construire des projets. Ce n'est pas la résignation, mais un état d'esprit et une démarche de construction pour proposer, débattre et mobiliser sur des perspectives répondant aux besoins humains et industriels. Alors que le discours le plus largement distillé dans la société est la résignation, il est essentiel de valoriser ce que nous arrivons à faire bouger. Ne pas le faire contribue à alimenter le fatalisme. Dans le prolongement du Conseil national, nous devrions poursuivre des initiatives d'actions pour répondre aux attentes du syndicat, valider une démarche de consultation sur la construction d'une journée nationale d'action début 2015.

Les grilles de qualification et la convention collective sont au menu des négociations

Ces deux points portent sur des revendications que nous portons de puis plus de quinze ans. En 2005, une manifestation rassemblant 15 000 métallos avait fait reculer l'UIMM dans ses prétentions. De même, il est remarquable que le sujet de la convention collective nationale réapparaisse alors que nous avons été longtemps seuls à porter cette exigence et que nous retrouvons une CFE/CGC dans un état d'esprit positif à ce sujet. Nous avons des repères qui figurent dans un livret. Nous ne partons pas de rien sur les deux thèmes. Il s'agit de reconstituer un groupe de travail pour mobiliser nos syndicats dans une réactualisation de nos propositions.

Une campagne sur les enjeux et propositions CGT

L'UIMM va vouloir inscrire ses propres propositions dans une vision qui ne nous convient pas. C'est le lot quotidien dans toute relation avec le patronat. L'enjeu actuellement est beaucoup plus large que le contenu des accords puisque le Medef et l'UIMM veulent remettre en cause la hiérarchie des normes. L'accord d'entreprise deviendrait la base. Ainsi, les garanties collectives seraient transformées dans une conception de boîte à outils où chaque em-

ployeur puiserait selon sa volonté. En cassant les socles sociaux, ce système générerait divisions et inégalités. Le Medef entend aussi réduire les représentants des salariés en modifiant les effets de seuil pour le déclenchement des élections. La commission exécutive d'aujourd'hui a une responsabilité pour impulser une campagne sur les enjeux et nos propositions en lien avec les syndicats, nos struc-

tures territoriales. La démarche a déjà été entreprise sur des conventions collectives régionales. Nous devons intégrer dans la démarche la question des conventions rattachées et celle de la convention nationale des ingénieurs et cadres. Nous devons définir un véritable plan de communication, des supports pour des journées d'étude, viser un dossier dans la NVO, des affiches etc. Le Bureau fédéral pro-

pose une lettre du secrétaire général adressée à tous les syndicats pour donner toute l'importance à s'engager dans cette bataille. Cette campagne s'articulera avec celles engagées sur le coût du capital et la bataille de conquête industrielle. Nous avons toujours à disposition nos outils : le module de formation sur le coût du capital, le livret industrie et les 4 pages d'accompagnement.



Discussion

Marion Vidot estime qu'il est inadmissible que la presse s'acharne ainsi sur la CGT à la veille des élections dans la fonction publique. Mais il y a quand même quelque chose qui gêne dans l'affaire de l'appartement. Sur la suppression des seuils, Marion dit avoir appris la position de la CGT dans les Echos, ce qui n'est pas normal. De même, la signature par le secrétaire régional de Franche Comté du passeport professionnel n'a fait l'objet d'aucune consultation préalable. Les syndicats concernés ont été mis devant le fait accompli.

Laurent Trombini relève que le battage médiatique a un impact et que l'on est mis en difficulté dans beaucoup d'endroits. Des syndiqués ont rendu leur carte. La déclaration où figure une critique interne doit être diffusée. Samedi dernier, une manifestation contre l'austérité s'est tenue à l'appel du collectif 3 A. Des organisations ont décidé de s'y associer. Il faut tenir à la fois le général (sur les politiques d'austérité) et le particulier au plus près du vécu. C'est très difficile, on le voit chez Thalès, mais c'est sur cela qu'il faut travailler.

Daniel Pellet Robert alerte sur la montée de la répression syndicale qui s'accroît car le syndicalisme est le dernier rempart. On le voit en France et en Europe où il y a des affaires Lepaon en plus grave, qui sont montées en épingle contre des dirigeants syndicaux. Il y a de fortes mobilisations en Europe, en Belgique et en Italie. Cependant, les 180 organisations syndicales européennes ne sont pas toutes sur la même longueur d'onde. Les différences sont notables entre les organisations du Nord et celles du Sud. Partout il y a des problèmes énormes. On attaque dans tous les pays les

conventions collectives. C'est aussi le cas dans l'Est de l'Europe où il y a des soulèvements de population.

Grégory Lewandowski réagit sur la question de la consultation et note qu'y compris lorsqu'on débat, ce qui est le cas au CEF, on ne prend pas toujours le temps de formaliser les décisions.

Grégory Khiaty se félicite de la récente journée de formation qui s'est tenue chez Renault Trucks sur le coût du capital avec Boris Plazzi. 26 camarades y ont pris part. Il y a eu de nombreuses questions. C'est aussi intéressant qu'une information soit donnée sur le TAFTA. Chez Renault Trucks, la direction dénonce l'accord RTT et a mis fin aux négociations. Les salariés sont mobilisés et une action de grève a rassemblé entre 1500 et 2000 grévistes. Outre le projet qu'ils contestent, les salariés réclament des embauches car les conditions de travail sont exécrables. On supprime des centaines de postes et le travail se répercute sur ceux qui restent. La CGT a toutefois signé un accord sur la base de données économique et sociale.

Amar Ladraa note que ce qui est marquant dans la période, c'est la bonne participation aux AG. Dans le Haut-Rhin, une AG organisée un 11 novembre a vu la participation d'une cinquantaine de syndiqués où il n'a pas été question de l'affaire Lepaon mais des NAO. La campagne sur le coût du capital permet d'être à l'offensive. Un plan de travail a été adopté. Au congrès de l'UD des Vosges, il a beaucoup été question de la convention collective. Il y a une volonté des militants d'être à l'offensive. Là aussi, un plan de travail a été adopté avec des AG prévues. Le collectif métallurgie régional s'est réuni la semaine dernière. Des rencontres par bassin d'emplois vont être organisées. On a besoin de discuter avec les syndiqués.

Sylvain Werner rapporte que l'affaire Lepaon ne suscite aucun débat. On en a discuté cinq minutes, c'est tout. Le problème est plutôt qu'il y a une «balance» qui crache sur la CGT et que de même, des éléments sont communiqués à la presse durant le CCN. Par ailleurs, chez GM, la CGT vient de remporter un succès avec 51% aux élections.

Eric Robillot explique qu'il a passé deux semaines sur les problèmes de «maçonnerie». Lorsque l'information est sortie, aucun communiqué n'était disponible sur les sites CGT, ce qui a obligé les militants à se débrouiller

seuls pour rendre des comptes. Pendant qu'on parle de cela, les négociations collectives vont-elles avoir un impact pour des décennies. On s'est emparé du sujet du changement du travail par le numérique. Les machines contrôlent de plus en plus le suivi du travail en temps réel ce qui dégrade les conditions de travail. En moyenne, les cadres travaillent 44 heures. Autre sujet en cours : les minis pour les cadres. L'écrasement des grilles et la non reconnaissance des qualifications ne concernent pas que les cadres mais tous les salariés à qui on peut aussi soumettre la pétition.

Boris Plazzi relève que Jean-Jacques a eu raison de situer le contexte des mobilisations en Europe. Plusieurs millions de salariés se sont mis en mouvement au cours de ces derniers mois, ce qui est intéressant. Cela prouve qu'on peut faire autrement. Il y a un rejet des institutions européennes. L'élection de Junker en rajoute. Non seulement il encourage l'évasion fiscale, mais il est l'un des organisateurs du système. Face à la résignation, il faut noter la démarche de l'IG Metall qui réclame 5,5% d'augmentation. Concernant «la maçonnerie», il faut remarquer qu'il n'y a eu aucun délit, certes il y a eu des dysfonctionnements, mais on n'est pas dupes de la campagne. Concernant la démarche, la CGT doit proposer et impulser. La priorité du moment sera la proposition de journée d'action début 2015. Les journées sur le coût du capital intéressent et drainent beaucoup de gens.

Sylvain Marceau considère que l'affaire fait quand même désordre. Mais il ne faut pas participer au pessimisme ambiant. Il y a eu des mobilisations, les 15 et 16 octobre et il faut continuer, ne pas laisser s'installer la répression. Ils savent que la CGT est à la pointe des combats. Parmi les prochaines initiatives importantes, le 3 décembre se tiendront les Assises du handicap. 53 personnes sont inscrites. C'est une première, il importe de la réussir, car aujourd'hui avec les conditions de travail de plus en plus dégradées, on fabrique de plus en plus d'handicapés.

Frédéric Sanchez insiste sur la nécessité de construire avec les militants. L'UIMM veut revoir les conventions collectives. La fédération porte l'idée d'une convention collective nationale de toute la métallurgie. Le projet doit aussi s'articuler avec une réflexion sur l'apprentissage et la formation. L'UIMM veut engager un cycle de négociations au niveau des boîtes. Il faut mettre en place un collectif entre la politique revendicative et les territoires. D'ores et déjà ont été relancés les collectifs salaires-qualifications, un autre sur les négociations temps de travail et un troisième sur la répression syndicale. Il y a aussi des négociations sur l'égalité professionnelle et il existe à disposition un accord-type. Dans un certain nombre d'endroits, l'UIMM mène l'attaque sur des acquis, tels la prime de panier qu'ils veulent retirer en cas d'absence ou d'arrêt maladie. Il faut faire remonter ces informations.

Pascal Houdek considère qu'il ne faut pas donner plus d'importance que cela à l'histoire de l'appartement, même s'il reconnaît avoir paniqué au départ, car cer-

tains lui sont rentrés dedans. Une problématique est plus grave, c'est celle de la qualité de vie syndicale. Dans organisation syndicale, il y a le mot organisation. Cela signifie des militants formés, structurés avec des AG, des congrès etc. Tout ceci est indispensable pour reconstruire le rapport de forces et s'engager dans la bataille des idées. Les directions ont sérieusement tendance à nous occuper et à consommer notre énergie avec de multiples réunions y compris avec des bilatérales par OS. Si on se laisse piéger, on n'est plus sur le terrain. D'où l'importance qu'il faut accorder à notre qualité de vie syndicale.

Philippe Martinez affirme qu'il y a un souci compte tenu des attaques du patronat et du gouvernement qui tous les jours jouent la surenchère sur la remise en cause d'acquis. Cela nous oblige à répondre sur ce qu'ils ont décidé, et il faut faire un effort pour que les sujets de conversation soient les nôtres. Et ils ont de quoi nous occuper avec les 5000 suppressions d'emplois chez Airbus ou les 2500 chez PSA malgré leurs engagements. La grande difficulté, dans ce contexte, est de donner des perspectives. Parallèlement, chez PSA, ils disent qu'ils vont prendre 2500 jeunes en alternance. Ça veut donc dire qu'il y a du travail et qu'on préfère le donner à des emplois sous-payés. Cependant, à la fin des contrats ils n'en garderont que 30%. Comment réagir ? Soit on se contente de dire que ce sont des salauds, ce qui ne sera pas entendu par les jeunes, soit on engage la bataille pour l'embauche des 2500 autour du besoin d'emplois. Ces mêmes besoins peuvent être déclinés boîte par boîte. Chez Altia se profile un projet de reprise. Or il y a des camarades qui veulent partir. On ne va pas les obliger à rester, mais par contre il faut embaucher des gens à leur place. Il faut parler embauches et perspectives si on veut lever la chape de plomb. Il est effectivement grave d'avoir élu Junker à la tête de la commission européenne, mais on doit aussi conjuguer nos arguments avec le concret. Concernant l'affaire de l'appartement, certes il ne faut pas en faire un plat, mais d'un autre côté, il en a été fortement question jeudi où les camarades étaient heureux de voir arriver le secrétaire général de la fédération, qui n'en savait pas plus qu'eux... Certes, il y a une attaque généralisée contre le syndicalisme et ils en ont beaucoup rajouté, mais les conséquences de



l'assimilation au «tous pourris» posent problème. La CGT est visée car elle est seule à remettre en cause le système. Dans le même temps, même s'il n'y a rien, d'illégal, se pose une question d'éthique. Auparavant quand on nous attaquait, on ne pouvait le faire sur cet aspect et on en était fiers. Aujourd'hui ce n'est plus le cas. Il y a donc un truc qui fait mal et qui nécessite plus d'explications. Dans la foulée, il y a aussi eu le problème d'une communication qui en a rajouté. Il y a eu plus qu'un dysfonctionnement. Il y a un besoin de transparence. La crise, cependant, porte plus sur le manque de stratégie de la CGT. On a le droit de ne pas avoir les mêmes points de vue à la CGT. Sur des sujets comme le dialogue social ou le financement du paritarisme, il y a des débats. Donc on discute et on confronte. Mais lorsque la CE confédérale apprend en même temps que les autres qu'on élargit le bureau à deux membres supplémentaires, il y a un problème de démocratie et de débat interne. A propos du 18 novembre, il faudrait qu'on ait un débat sur le rapport au politique. Des

décisions sont quand même prises au CEF, et quand elles sont prises, il faut qu'on s'assure de leur suivi.

Richard Germain confirme que l'affaire de l'appartement pose problème. Par ailleurs, le Medef est à l'offensive de manière extrêmement violente avec les négociations sur la démocratie sociale. Le projet va aboutir à diviser par deux le nombre d'élus des syndicats. C'est énorme.

Frédéric Sanchez fait le point sur les négociations sur la formation professionnelle et l'alternance. La CGT n'a pas signé l'accord sur la formation professionnelle qui voit disparaître le DIF. Les éléments d'info ont été livrés dans l'actu fédérale. Concernant l'alternance, il est demandé l'avis du CEF. La délégation CGT est contre car le patronat ne s'engage sur rien. Cela ne concernerait que 46 000 personnes alors que les besoins sont de 100 000. Seuls 44% en sortiraient avec un CDI. Une consultation a été lancée, mais il n'y a que dix retours, tous défavorables.

Décision/vote

Le CEF vote à l'unanimité contre la signature

Budget

Michel Ducret présente un point sur le budget qui au premier semestre est sensiblement conforme aux prévisions. Une dépense plus importante du secteur international est liée au paiement des cotisations à IndustriAll. L'UFR a aussi vu l'augmentation de ses dépenses en raison de sa forte activité. Les recettes pour les droits syndicaux ont plutôt bien marché. Un plan de travail a été lancé pour rencontrer tous les partenaires et avoir le suivi des engagements.

Christine Ciol salue le travail fait et note qu'il faut être vigilant sur les conséquences sur la loi sur la formation professionnelle qui va entraîner de nombreuses modifications.

Eric Robillot demande des explications sur le chiffre important qui figure à la colonne agios (50 000 €). En fait, la colonne ne concerne pas que des agios mais agrège d'autres éléments dont le détail sera communiqué prochainement.

Réflexion sur la démarche de consultation

Philippe Martinez

Nous devons échanger sur notre démarche de consultation : consultation des salariés, consultation des syndicats et des syndiqués. Consulter pour valider ou non un accord d'entreprise ou de branche, consulter pour construire démocratiquement un processus de lutte ou une initiative d'action. Ce mode de vie démocratique est au cœur de notre démarche syndicale même si la question ne fait pas toujours l'unanimité. Les autres organisations syndicales s'opposent à cette pratique sur la base de la délégation de pouvoir. En gros c'est «vous avez été élu, vous assumez vos responsabilités et vos décisions». Entre parenthèse, cette même question se pose au niveau politique avec des élus qui ne se réfèrent jamais au peuple une fois élus.

Certaines directions d'entreprises tentent de nous prendre de vitesse en organisant des consultations du personnel. Mais elles le font sans débat, en cadrant les réponses sur le mode du moindre mal avec des choix tels que la suppression d'emplois ou la remise en cause d'acquis. Ce qu'on appelle avoir le choix entre la peste et le choléra. Pour autant, même ainsi, le patronat ne s'en sort pas toujours comme il le souhaite. Un syndicat costaud, avec une vraie vie syndicale, peut mettre en échec un tel chantage. C'est ce qui s'est produit à la SAM.

Travailler une consultation est un long processus démocratique. La CGT a des repères revendicatifs, comme notre grille de salaires. Sur cette base, après discussion avec les salariés, nous construisons ensemble des revendications, notamment pour engager des négociations. Au terme de celles-ci, parfois à l'issue d'un rapport de forces auquel nous travaillons, nous devons donner un avis positif ou négatif sur un texte. Ce processus nécessite un va et vient permanent avec les syndiqués et salariés. C'est dans ce domaine que nous avons à progresser à tous les niveaux de l'organisation. Cette démarche amène plusieurs questions : Comment construisons-nous la revendication ? Quelle information aux syndiqués, aux salariés durant la négociation ? Qui décide de la fin des discussions, c'est-à-dire du moment de la signature : le patron, les négociateurs, les syndiqués ou les salariés ? Qui prend la décision de la validation ou non d'un accord ?

Cela suppose pour nous de faire en sorte que les militants et les syndiqués aient tous les éléments en main pour porter nos propositions et aller au débat avec les salariés. Comment défendre un avis, une position, celle de la CGT si on n'a pas les arguments pour convaincre ? Il arrive parfois qu'une position pourtant majoritaire et longuement discutée ne soit pas diffusée dans nos syndicats parce qu'un ou quelques camarades en désaccord, décident que les autres militants n'ont pas à être informés. Ce n'est pas cela la démo-

cratie que nous souhaitons dans l'organisation syndicale. On constate parfois une stratégie à géométrie variable, quand la CGT est seule à l'entreprise la décision de consulter est plus naturelle. En revanche, lorsqu'il y a plusieurs syndicats, n'a-t-on pas tendance à laisser reposer sur les autres la responsabilité d'une signature sans débat démocratique, plaçant ainsi les salariés en spectateurs de querelles syndicales ? Demander l'avis des salariés, ce n'est pas mettre ses idées ou son avis dans sa poche. Ce n'est pas non plus les imposer. Les salariés attendent la position de la CGT pour se forger une opinion. Il peut arriver que nos collègues choisissent une autre option que la nôtre. On ne doit pas considérer cela comme un désaveu. La situation économique complexe pèse dans les choix des salariés. C'est l'objet de nos campagnes sur le coût du capital ou sur l'industrie que de peser sur les modes de pensée et le rapport de forces. L'expérience montre que c'est le fait d'avoir pu donner leur avis, d'être écoutés que retiennent d'abord les salariés. Ils pointent du doigt ceux qui refusent de les consulter, ceux qui décident à leur place. Nos arguments restent toujours un repère et ils pèsent dans le bon sens à la consultation suivante. Concernant les mobilisations et les journées d'actions revendicatives, il faut aussi faire vivre la démocratie. A tous les niveaux, les directions syndicales ont pour rôle de prendre et impulser des initiatives. Ce n'est pas un problème spécifique à la confédération ou à la fédération. Proposer des initiatives pour mesurer l'état du rapport de forces est une nécessité. On doit associer les syndiqués et salariés à cette construction. En revanche, notre activité ne peut se résumer à une

succession de dates de mobilisation sans lendemain et sans construction revendicative. En effet, nous passons plus de temps à discuter entre structures sur les modalités de réalisation des journées de mobilisation qu'à les préparer. C'est pourquoi, suite aux échanges du dernier Conseil national, nous proposons de travailler à une consultation des syndicats et syndiqués sur les modalités d'une prochaine journée d'action interprofessionnelle autour des questions de l'industrie, de l'emploi et de son contenu social (salaires, qualifications, conditions de travail etc.). Nous avons proposé à la confédération d'élargir cette consultation à l'interprofessionnel.

Cette pratique expérimentée par la fédération à l'occasion des négociations de branches n'est pas évidente. On le constate par le nombre de réponses, par exemple sur l'accord sur la formation. Mais nous n'avons d'autre choix que de poursuivre pour que la consultation devienne naturelle pour les syndicats. Une telle démarche suppose une qualité de vie syndicale et une bataille pour l'acquisition de droits syndicaux nouveaux. C'est tout l'enjeu des négociations interprofessionnelles «modernisation du dialogue social», mais aussi de celles engagées dans certains groupes comme Renault. Une bataille à relayer au niveau de la profession avec le plan de travail autour de notre projet de Convention collective nationale. Il est nécessaire d'avoir ce type d'échanges. Consacrer 50% de son temps syndical à l'activité est plus que jamais d'actualité face à un patronat et un gouvernement qui veulent nous enfermer dans un pseudo dialogue social et nous éloigner de plus en plus du terrain et des salariés.

Discussion

Stéphane Lovisa rapporte l'expérience d'une consultation chez Alcatel suite à un projet d'externalisation de service. Malgré l'absence de la CGT sur deux des trois établissements concernés il en est résulté un vote à 58% pour porter l'affaire au TGI. Une autre consultation a pu aussi être organisée concernant un accord égalité professionnelle qui n'a pas été validé. Concernant l'appartement, cela n'est certes pas illégal mais révèle des soucis internes. De plus, la communication sur le mode «circulez, y a rien à voir» est inadéquate. Il faut aussi noter que la position CGT sur les seuils n'a pas été débattue.



Anne Dufour dit ne pas souhaiter que le secrétaire général de la CGT soit amalgamé à d'autres, mais demande en tant que syndiquée la transparence sur l'affectation des sommes et des explications sur qui est propriétaire de l'appartement. Il s'agit de l'argent des cotisations des syndiqués.

Stéphane Flégeau partage l'intervention précédente. A propos de la situation de STX, il s'est tenue une réunion de CE la semaine dernière qui a été un coup de massue puisqu'il s'agit de supprimer 50% des effectifs. Par ailleurs, des contacts sont pris avec IG Metall pour une expression commune en janvier sur le plan d'investis-

sement industriel européen. Pour ce qui concerne la consultation, pourquoi ne pas proposer l'action dans la deuxième semaine du mois de mars ? Cela arriverait avant le Conseil national d'avril. L'idée est aussi d'amener dans la consultation des dates butoirs. Profitions aussi des AG de rentrée en janvier pour l'imposer. Il y a le livret industrie et le quatre-pages. On a aussi évoqué un power point pour aller vers des journées-débats. En accompagnement du livret envoyé aux UD et USTM, il faut aussi un courrier qui explique la démarche souhaitée. On peut aussi organiser des conférences de presse. Cela ne peut être que des points d'appui dans la démarche de consultation.

Ludovic Bouvier estime que l'affaire Lepaon est plus profonde qu'il n'y paraît. Cela s'inscrit dans le contexte où depuis plus de vingt ans la CGT ne gagne rien. Il y a un problème d'orientation. Et en termes de communication, il y a aussi un problème. Dire qu'il n'était pas au courant est pire. Il ferait mieux d'impulser les luttes. Sur un plan mondial, les dividendes de toutes les entreprises atteignent un montant de 1240 milliards de dollars. Or ils n'arrêtent pas de supprimer des emplois. Concernant les conventions collectives territoriales, rappelons qu'elles ont été obtenues par la grève. Il faut faire attention à ne pas obtenir une mauvaise convention collective nationale. On doit d'abord réaffirmer l'intérêt des conventions territoriales. Concernant la consultation, la qualité de vie syndicale doit être au quotidien. Il ne faut pas se noyer avec tout le monde.

La négociation ne peut avoir lieu qu'avec le rapport de forces, sinon on recule.

Jérôme Lettry déclare que dans sa région, disposer de 100 000 euros permet d'avoir l'appartement et les travaux... Concernant la consultation, la démarche de consulter et faire ce qui a été voté ne pose pas de problème. Il faut s'unir avec d'autres forces sinon seuls on n'y arrive pas. Il y a beaucoup de questionnements où on ne sait pas ce qu'on veut, par exemple sur les questions de l'écologie. Il n'y a pas de débat, or les jeunes n'ont pas les mêmes repères. L'USTM 38 propose des débats sur des thèmes tels : «la croissance, une solution ?». Et ça marche. Des propositions en sont issues comme la rencontre des forces vives de la société, l'organisation de luttes communes ou la consultation sur les questions de l'industrie.

Amar Ladraa juge la consultation comme un élément incontournable du rapport de forces. Dans les luttes, elle contribue à la syndicalisation de masse. Aujourd'hui, il y a une prise en compte mais il faut cependant franchir une étape en interne. On a besoin de travailler sur le terrain avec les syndicats et les syndiqués. En Alsace, toutes les bases vont se réunir pour travailler cette démarche d'initiative nationale. Concernant l'état de nos forces organisées. Il y a 94% de FNI réglés pour l'exercice 2013. Il manque 3800 FNI, soit 300 syndicats qui n'ont rien réglé. Il y a le problème de la continuité syndicale. Les départs en retraite sont nombreux, or un syndiqué sur deux est perdu quand il part en retraite. Nous avons 4000 FNI non réglés. Un dispositif est mis en place pour une relance des syndicats. Tous les quinze jours des bulletins d'info sont édités. Pour 2014, la syndicalisation a augmenté de 10% de date à date. Il y a une volonté de renforcement malgré la situation.

Christine Ciol s'interroge sur l'attitude à prendre si une consultation conduit à signer un document impossible. La question à se poser serait plutôt dès lors : où a-t-on fauté ? Mais c'est l'avis des syndiqués, donc on le respecte. Pour une vraie consultation, il ne faut pas passer par e mail, car nos boîtes explosent. Il faut donc une vraie campagne avec des affiches.

Jean Jacques Desvignes pense que la consultation doit s'inscrire dans une démarche appuyant la stratégie des luttes. Dans le débat est posée la question du rapport de forces. Rien que d'être en AG est un rapport de forces. On ne gagne pas tout mais on fait bouger les lignes. C'est ce qui s'est produit chez Héraklès.

Miguel Salès souligne que si seulement dix syndicats répondent à une consultation fédérale, il y a un souci avec la démocratie. Il faut trouver un outil qui permette aux syndicats de s'exprimer sur l'action à venir en début d'année. Plutôt que de dépenser pour un courrier expliquant l'affaire Lepaon, il serait plus pertinent d'envoyer un courrier expliquant l'utilité de la manif. La démocratie est le fondement du syndicat. Si on a peur d'une décision collective, on n'est plus à la CGT. La consultation de l'ensemble des adhérents est impor-

tante. Chez Airbus Nantes, la mobilisation pour le 16 avait été décidée mais seulement quarante personnes se sont rendues à Paris. On prend des décisions mais il faut les respecter.

Grégory Lewandowski remarque que consulter fait la différence avec les autres. Si on consulte les salariés, on doit aussi respecter leur choix. Concernant la journée d'action, il faut une campagne. La consultation doit être une façon de travailler ?

Boris Plazzi la méthode de consultation a été initiée depuis quelques années, mais ce n'est pas homogène. Ce faisant, la CGT améliore son score. Il faut une consultation autour d'une campagne fédérale des syndiqués et syndicats sur les modalités. Le 40^e congrès a décidé d'une initiative fédérale de l'industrie en croisant filières et territoires. Il faudrait que les décisions prises au congrès fassent l'objet de consultations. La CGT est un syndicat de lutte mais pas d'avant-garde éclairée.

Fabien Gâche définit la consultation comme élément du rapport de forces qui va donc mettre dans l'incapacité l'adversaire de maintenir sa position. La force n'est pas dans l'idée mais dans la capacité des masses à s'en saisir. Il ne faut cependant pas rater l'étape du syndicat. C'est parce qu'on n'argumente pas qu'on arrive à cela. Plus on sera en capacité de débattre et connaître les contradictions et mieux on sera armé pour aller à la bataille.

Laurent Trombini se dit d'accord avec la démarche. Il faut informer sinon c'est la solution de facilité de consulter. Il faut donc anticiper et débattre. Si ce travail n'est pas fait en amont, c'est une fuite en avant désastreuse.

Philippe Martinez informe de l'évolution de la NVO en bimedia. Dans ce cadre, le bureau fédéral propose l'abonnement de l'ensemble de la direction fédérale avec une prise en charge, totale ou partielle, de la fédération.

Jean-Jacques Desvignes voit dans le débat la confirmation de l'existence de l'affrontement entre le monde du travail et le patronat. Il y a ce qui a été relevé en termes d'attaques contre le syndicalisme. En face, ils avancent mais savent que ce n'est pas gagné. Ils ont besoin de casser tout esprit de résistance. Mais il est faux de dire qu'il n'y a eu que des échecs depuis vingt ans. Il y a eu le CPE et ils ne sont pas allés aussi loin qu'ils le voulaient dans la bataille des retraites. Il faut qu'on arrive à s'y retrouver avec la culture du débat en interne et en externe. Il y a une exigence de transparence. Nous avons besoin de revenir sur la qualité de vie syndicale et approfondir ce que veut dire être à l'offensive. Cela veut dire être en capacité de proposer. Nous ne sommes pas seulement dans le refus. Il y aura un CEF sur la convention collective et les grilles de qualification. Un groupe de travail va aussi être affecté sur la consultation.