



DOSSIER

**42^e congrès,
une Fédération renforcée,
organisée pour gagner**

► TERRAIN

GM&S comment en était-on arrivé là ?

► NOUVEAU DISPOSITIF CONVENTIONNEL

La Fédération ne signe pas !

Pour chacun, pour tous, pour la vie



 MUTUALITÉ
Groupe VYV, Union Mutualitaire de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siret 522 461 832, n° LEI 0990050081 L1414762.
Siège social : Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 25 - 75735 Paris 6 Cedex 13, France - Groupe VYV - © Getty Images - 01722

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GR O U P E
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



Actualités

- 4 Histoire**
Contre l'inflation,
l'échelle mobile
- 5 Europe/International**
Quelle économie
pour la paix
- 6-7 Portrait d'un syndiqué
et d'un syndicat**
41 syndiqués en 1 an...

Dossier

- 9-13 42^e congrès**
Une Fédération renforcée,
organisée pour gagner

Vie Syndicale

- 14 Terrain**
GM&S, comment
en était-on arrivé là ?
- 15 Territoires**
Convention Collective,
négociations en territoires

Politique revendicative

- 16-17 Nouveau dispositif
conventionnel**
La Fédération ne signe pas !
- 18 Formation professionnelle**
La formation professionnelle
est émancipatrice
- 19 Plus loin que nos droits**
La discrimination
n'est pas une fatalité

© A. Sayad | FTM-CGT



Frédéric Sanchez
Secrétaire général de la Fédération

Des métallurgistes en ordre de bataille

3

Le 42^e congrès de notre Fédération vient de se terminer. Cinq jours d'écoute, de débats, d'échanges et de prises de décisions ont défini une feuille de route qui rythmera l'activité syndicale des métallurgistes pour les trois prochaines années.

Nous avons pris collectivement la décision de tout mettre en œuvre pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés et des retraités dans notre champ professionnel, et de mettre en échec le gouvernement et le patronat dans leurs objectifs affichés de régression sociale.

Gagner des augmentations de salaire et de pension de retraite, avancer sur la réduction du temps de travail, travailler l'égalité professionnelle au plus près des réalités du terrain reste la meilleure et la seule réponse pour mettre en échec l'accord scélérat signé, le 7 février 2022, entre le patronat et trois organisations syndicales acquises à sa cause.

De nombreuses actions dans les entreprises et d'importantes mobilisations, parfois dans l'unité syndicale, s'organisent. C'est notamment le cas dans les groupes Dassault, Thales, Safran... Les salariés expriment avec force leur mécontentement et exigent une meilleure répartition des richesses créées par le travail.

Le ras-le-bol grandit ! Ne plus pouvoir vivre dignement de son travail, voir sa pension gelée et rongée par la flambée des prix, des riches encore et toujours plus riches et des salariés qui luttent avec dignité pour survivre, alimentent davantage cette injustice.

Il y a urgence à faire progresser le rapport de forces pour imposer d'autres choix de société et mettre fin aux fractures sociales exploitées par les tenants des thèses les plus droitières et réactionnaires.

La réussite de la journée de mobilisation interprofessionnelle et unitaire du 27 janvier ouvre des perspectives et un point d'appui pour gagner la réussite des deux nouveaux temps forts de grève et de mobilisation du 8 mars prochain sur les questions d'égalité femme/homme, et le 17 mars à l'appel de l'intersyndicale. J'invite l'ensemble des métallurgistes à faire de ces 2 journées de grève, des nouvelles étapes dans la construction du rapport de forces pour la défense de nos industries et de l'emploi, et surtout pour imposer une convention collective de haut niveau social.

Couverture © A. Sayad - FTM-CGT

Mensuel des métallurgistes

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
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Impression : Rivet Edition

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire 0423 S 06 474



Histoire

Contre l'inflation, l'échelle mobile !

Voilà plusieurs semaines que l'inflation, autrement dit la hausse globale des prix, a relancé le débat sur l'urgence d'augmenter les salaires. Elle signifie en effet l'érosion de la valeur de la monnaie, c'est-à-dire que chaque euro permet d'acheter moins de biens et de services. Pour neutraliser cette diminution mécanique du pouvoir d'achat des salaires, il est nécessaire de la compenser. Tel est l'objectif d'une « échelle mobile des salaires », dont l'objet est l'indexation des salaires, si possible automatique, sur le renchérissement du coût de la vie.

Premier round

Formulée durant le Front populaire, cette revendication se traduit par l'insertion d'une clause dans certaines conventions collectives, comme celle des industries mécaniques de Meurthe-et-Moselle. Sa portée reste limitée, dans la mesure où la hausse des prix, constatée par une commission départementale paritaire, est compensée selon les possibilités des entreprises.

Disparues avec la Seconde Guerre mondiale, ces clauses réapparaissent avec la loi de février 1950, qui rétablit la libre négociation des conventions collectives et donne naissance au salaire minimum interprofessionnel garanti, le SMIG, ancêtre du SMIC. La forte inflation générée par l'engagement militaire français dans la guerre de Corée contraint le gouvernement à lâcher du lest. Un mécanisme prévoit ainsi une compensation intégrale et automatique du SMIC, dès que l'inflation annuelle dépasse 5 %. Mais ce seuil n'a jamais été atteint, en raison notamment des manipulations gouvernementales. En 1959, une ordonnance du ministre des Finances frappe d'illégalité les clauses d'indexation des salaires sur les prix insérées dans les conventions collectives, ce qui n'empêche toutefois pas la lutte de l'imposer, comme chez NCR à Massy-Palaiseau en 1962.

Deuxième round

Les conquêtes obtenues en mai-juin 1968 sont l'occasion pour la CGT de lancer une campagne offensive pour im-

poser l'échelle mobile. Relayée par la FTM-CGT dès son 26^e congrès fédéral de novembre 1968, l'échelle mobile devient une réalité dans certaines entreprises, comme Berliet à Vénissieux.

Cette campagne vise aussi l'Indice des Prix à la Consommation (IPC), l'instrument de mesure de l'inflation de l'Insee. Mis en place en 1913 pour étudier l'évolution des prix de treize articles de consommation courante à Paris, il a progressivement élargi son périmètre géographique et le nombre d'articles suivis. L'IPC n'est toutefois pas un indicateur du coût de la vie, car il minimise l'impact de dépenses essentielles comme la santé, le logement, les transports ou encore les emprunts bancaires.

C'est pourquoi la CGT élabore son propre indice alternatif en janvier 1972. Pendant une dizaine d'années, cet indicateur tente de corriger certains biais de l'IPC, pour mieux rendre compte de la diminution du pouvoir d'achat, dans un contexte de forte inflation, autour de 10 % en moyenne annuelle.

Troisième round ?

La progression de l'échelle mobile est stoppée en 1983 par le gouvernement socialiste. Au nom de la lutte contre l'inflation, la désindexation des salaires sur les prix est entérinée. Résultat, depuis quarante ans, le pouvoir d'achat des salaires a été peu à peu grignoté, comme la rouille ronge inlassablement le métal. Mais ce gel des salaires a également contribué au recul de la part des salaires dans la richesse produite en faveur des dividendes. Le montant de ce braquage, perpétré depuis 1983, est estimé à 1 500 milliards d'euros ! Un argument « coup de poing » à utiliser sans modération pour défendre le pouvoir d'achat des salariés.

Emeric Tellier, Conseiller fédéral



Les salariés de l'usine Franca-Coutisson de Rouen devant la chambre patronale de la métallurgie (1970) © Lamotte | coll. IHS CGT Métaux.

Europe / International

Quelle économie pour **La Paix** ?

Les actions des citoyens du monde ont gagné la sagesse de l'Organisation des Nations Unies (122 pays), qui en 2017 votait le Traité d'Interdiction des Armes Nucléaires (T.I.A.N). Celui-ci est devenu actif à partir de janvier 2022. Cet acte de raison renforce le Traité de Non Prolifération des Armes Nucléaires de 1968. L'arme nucléaire est ainsi devenue illégale au sens du droit international. 54 pays ont à ce jour ratifié le traité T.I.A.N. Néanmoins, les pays possédant déjà un armement nucléaire, donc en l'occurrence la France, ne l'ont pas voté et encore moins ratifié.

Un tel engagement mondial sur le désarmement, (éradication des armes de destruction massive nucléaire, chimique et bactériologique) ne constitue pas un point de vue idéologique mais renforce une conviction de paix et de sécurité dont le monde entier en dépend. Aujourd'hui, les capacités mondiales de destruction par armement nucléaire sont gigantesques, au point d'avoir la capacité d'anéantir plusieurs fois la planète.

La raison commandait donc expressément un engagement politique partagé des pays allant dans la voie du désarmement et de la non prolifération de ces armes.

Lorsqu'il y a opposition entre travail et conscience

Nous, travailleurs de France, pays possesseur de 300 ogives nucléaires, avons une première responsabilité : **agir pour sa ratification.**

Nous savons tous combien les armes sont destructrices. Mais, dans ce monde mercantile, les intérêts capitalistes du profit, du commerce et de la domination bafouent ceux des peuples. La branche de la métallurgie, est traversée par ces activités d'armements nommées pudiquement de « *défense* ». Cela signifie qu'un grand nombre de travailleurs vit dans la contradiction entre leur travail - qui les fait vivre - et leur conscience. Quant à la finalité des produits fabriqués, livrés, maintenus ou étudiés et bien souvent commercialisés à des pays belligérants, démocratiquement ou socialement contestables.

Nous savons donc qu'agir pour le désarmement, l'arrêt du commerce d'armements ou de produits de guerre, n'est pas une chose aisée suivant le contenu de son travail, mais une nécessité pour un avenir meilleur. La sagesse et la raison doivent nous guider pour vivre plus sereinement et protéger les générations futures.

RDV le 29 mars

La CGT est engagée depuis longtemps pour un monde de paix, de coopération et de fraternité, car il n'existe pas de libre développement dans un univers de guerre, de conflits et de mise en concurrence. **L'ensemble des exodes n'est pas un choix mais une fuite face à des situations de danger, de peur et de misère.**

Avec des peuples qui vivent sous le poids des bombes, des pays déstabilisés, des mouvements terroristes et des dangers permanents d'embrasement - y compris en Europe - la France, 6ème puissance économique mondiale, membre du conseil de sécurité à l'ONU se doit de

- Agir pour gagner une humanité de paix, de coopération, de fraternité et de solidarité,
- Ratifier le traité T.I.A.N,
- Contribuer et honorer le pays des « *droits de l'homme* ».

Même un sujet comme celui-ci se heurte parfois à des situations, des préjugés, des réflexions qui nécessitent d'en débattre et de trouver des issues.

Alors pour nourrir cette perspective, le collectif Paix et désarmement de la CGT organise un colloque le 29 mars autour de cette question « *Quelle économie pour la Paix ?* ». Ce qui ouvre un champ d'enjeux : industriels (diversification, reconversion), politiques (publics, financement, moyens), environnementaux et sociaux.

Jean-Jacques Desvignes, représentant de la FTM au collectif confédéral « Paix et Désarmement »



Portrait d'un syndiqué et d'un syndicat

41 syndiqués en 1 an...



© DR

Jean-François Mauny, représentant syndical CGT SKF, nous relate son parcours syndical et en particulier sa vision de la vie syndicale.

Peux-tu te présenter en quelques mots ?

J'ai commencé chez SKF en tant que rectifieur, j'étais dans un secteur qui s'appelait SRB (fabrication de roulements à galets). A la fin des années 80, ce secteur a été délocalisé en Suède et en Angleterre. Je me suis donc retrouvé dans le service traitement thermique en tant qu'opérateur de four. J'ai commencé à pointer du doigt ce qui n'allait pas, j'ai eu des mandats assez importants puis, mon activité syndicale a commencé !

Pourquoi avoir adhéré à la CGT ?

Au cours de mon parcours professionnel, j'ai été confronté aux injustices chez SKF. Je me souviens d'ailleurs que devant ces injustices et en voyant les luttes que menaient les syndicalistes, je me mettais en avant, sans vraiment le vouloir, avec mon franc-parler. J'ai retenu l'attention des représentants syndicaux (CGT, FO et CFDT), qui m'ont sollicité pour adhérer à leurs syndicats respectifs. Ne connaissant absolument rien au syndicalisme et n'ayant aucun repère – parce que personne au sein de ma famille n'avait la fibre syndicale - et après réflexion, j'ai pris rendez-vous avec chacun d'entre eux pour connaître les valeurs qui se cachaient derrière les hommes.

J'ai commencé mes entrevues par la CFDT. Ils m'ont dit des choses sur lesquelles je ne me suis pas du tout retrouvé et pour lesquelles je ne voulais pas m'engager. Ensuite, j'ai rencontré FO, ça a été un peu mieux mais ça ne me plaisait pas plus que ça. Puis, j'ai rencontré le secrétaire CGT SKF et là, j'ai entendu des valeurs qui métaient chères : lutter pour l'égalité des salariés, trouver des arguments pour défendre des situations, que ce soit pour des accords, les NAO... Voilà comment j'ai été convaincu par les camarades et que j'ai pris part à l'aventure CGT.

J'ai d'ailleurs ouvert la voie du syndicalisme au sein de ma famille. Ma sœur qui travaillait dans le milieu hospitalier, s'est syndiquée à la CGT. Mon beau-frère travaillant chez Michelin a également suivi notre chemin. Il est d'ailleurs devenu élu CGT dans une autre fédération.

Peux-tu nous parler de la syndicalisation chez SKF ?

Dès qu'il y a des jeunes qui arrivent au sein de l'entreprise, je vais les voir et je leur fais comprendre que s'ils sont là, c'est grâce à la CGT. Nous sommes le seul syndicat chez SKF à nous battre pour faire embaucher les intérimaires.

Lorsque tu annonces aux nouveaux arrivants que c'est grâce à la CGT qu'ils ont signé leur CDI, ça te donne des billes pour la syndicalisation et du respect aussi. Après, je leur explique ce qu'est le syndicalisme, à quoi ça sert. Et, grâce à tout ce travail, je fais des syndiqués !

Pourquoi et comment syndiquer ?

Le syndicalisme a été créé pour défendre l'intérêt des salariés. Si les jeunes ne reprennent pas le flambeau, il n'y aura plus personne pour les protéger et préserver les droits des travailleurs.

Une fois syndiqué, je leur propose de suivre les formations à l'UD de Tour. Pratique puisque je suis formateur via mon UD. Une fois cette étape franchie, on peut commencer à placer les jeunes recrues au CSSCT.

Il est vrai qu'avec les nouvelles règles, il faut qu'ils soient élus, titulaires ou suppléants. Si d'aventure ils sont suppléants, cela leur laisse une porte ouverte pour participer à l'un des 3 CSSCT ; et oui, chez SKF, nous avons plusieurs secteurs avec 6 membres par CSSCT dont 4 CGT minimum. Ils viennent donc à nos commissions exécutives chaque lundi où nous débattons des sujets de la semaine pendant deux heures.

En 1991, lorsque je suis arrivé dans le syndicat, j'étais le plus jeune, j'avais 24 ans. Je ne me retrouvais pas automatiquement dans tout ce que revendiquait la CGT.

C'était pour moi une vieille CGT. J'ai d'ailleurs réalisé un tract envers les élus de la CGT qui disait grossièrement, « si vous voulez que je m'investisse dans le syndicalisme, il va falloir que certaines choses changent. Si vous me faites confiance pour initier des projets, je m'en occuperai ». Et, dans les années 90, j'ai fait 41 syndiqués ; ça qui m'a valu le respect des anciens. La plupart des élus aujourd'hui, c'est moi qui les ai syndiqués.

Pour faire des syndiqués, il n'y a pas de secret, il faut être présent dans les ateliers, discuter avec les gens, amener les idées de la CGT. Beaucoup de personnes font l'amalgame entre syndicalisme et politique. Une fois qu'on leur explique que ce sont deux sujets totalement différents et qu'on accentue sur les luttes gagnantes de l'entreprise, tu vois que les salariés se décrispent. La porte est ouverte...

Et aujourd'hui, quelle lutte souhaitez-tu mettre en avant ?

Récemment, nous avons eu un PSE. 117 personnes étaient menacées. Nous avons réussi à faire entendre à la direction qu'on pouvait faire autrement que par des

licenciements secs. On leur a fait prendre conscience qu'il y avait des métiers qui étaient exercés à la fois par des salariés de SKF, par des sous-traitants parfois même – et c'est triste à dire – par des apprentis ou alternants. La direction nous a écoutés.

En tout et pour tout, il n'y a eu que des départs volontaires pour reconversion ou retraite. D'ailleurs les « futurs retraités » sont partis 30 mois avant leur retraite, sans perte de salaire. Et ça, c'était une grande victoire ! Sur les 117 personnes initialement incluses dans le PSE, seules 64 ont quitté SKF. Aucun licenciement sec !

Désormais, nous allons nous concentrer sur la situation des cadres parce que c'est une demande de leur part. C'est notre défi pour les prochaines années !

Propos recueillis par **Marion Prévot**
Conseillère fédérale



AVEC SYNDEX, ADOPTÉZ LES BONS RÉFLEXES

Parce que chaque CSE est unique, nous nous adaptons à vos besoins !

- ▶ Diagnostic économique et stratégique
- ▶ Politique sociale : rémunérations, évolution de l'emploi et des parcours, conditions de travail
- ▶ Consultation sur projet, PSE, droit d'alerte
- ▶ Assistance auprès des comités de groupe et comités d'entreprise européens
- ▶ Préparation des négociations

**SYNDEX, PARCE QU'IL
VAUT MIEUX ÊTRE BIEN
ACCOMPAGNÉ**

www.syndex.fr

VOS CONTACTS

- > Marie Meixner : 06 98 69 84 98
- > Emmanuel Reich : 06 68 71 52 66
- > contact@syndex.fr



© A. Sayad - FTM-CGT

Au cœur du congrès, l'exposition industrielle « *Pour une industrie répondant à l'urgence sociale et environnementale de nos territoires* » aura été un moment convivial et d'échanges autour des savoir-faire des métallos et de la passion des métiers de la métallurgie.

42^e congrès

**Une Fédération renforcée,
organisée pour gagner**



© A. Sayad - FTM-CGT

Il n'a pas été aisé de préparer le congrès de notre Fédération du 31 janvier au 4 février à Montpellier. En effet, du fait de la pandémie, le collectif de préparation du congrès a décidé de le repousser d'une année. Mais force est de constater que nous avons subi les mêmes contraintes sanitaires, pire même puisque le pass vaccinal a été validé.

Pour autant, c'est dans un esprit de fraternité et de solidarité que se sont retrouvés les métallos.

BESOIN DE SE RETROUVER

Très vite, les camarades sur place échangent et partagent les luttes qu'ils vivent ou ont vécu dans leur boîte. Car nous sommes bien au diapason des luttes qui foisonnent un peu partout pour défendre notre industrie, nos garanties collectives et l'exigence de meilleurs salaires.

Frédéric Sanchez a établi des parallèles incontestables entre le contexte national et

453
congressistes dont
339 délégués.
Pour 159 d'entre
eux, il s'agit du
premier congrès.

les situations vécues par nos camarades à l'étranger. La situation sanitaire ne nous a malheureusement pas permis de tenir la soirée fraternelle avec les délégations internationales. Qu'à cela ne tienne, Hillal Sor, Secrétaire Général FGTB et Jean-Michel Hutsebaut, Secrétaire Général adjoint FGTB ont fait le déplacement. Luc Triangle, Secrétaire Général IndustriALL Europe et Atle HOIE, Secrétaire Général IndustriALL Global Union, ont enregistré leurs discours au format numérique, et ils ont pu être projetés aux congressistes.

Il pointe également la politique actuelle du pays « Emmanuel Macron axe sa politique sur la compétitivité du travail. Dans ce contexte, l'extrême droite tient un rôle particulier. Le Pen et Zemmour surfent sur le mécontentement populaire. Mais elle / il n'appellent jamais les salariés à lutter, à se mobiliser. Au contraire, elle et il attaquent les syndicats pour priver les salariés de leur outil d'organisation et d'action. La CGT combattra toujours le fascisme qui n'est rien d'autre que la béquille des capitalistes. »

Et il ne tourne pas autour du pot pour nommer les causes d'un monde qui se délite : le système capitaliste. « Pour ce faire, la CGT doit faire face et proposer des augmentations de salaires, de pensions et une protection sociale digne du 21^e siècle. Nous devons être ambitieux et exigeants lors des NAO ! La crise Covid a montré la nécessité d'une réindustrialisation de la France. Nous en avons la preuve avec la lutte des salariés de Luxfer dans le Puy de Dôme. Oui, nous pouvons faire pression et gagner le rapport de forces ! Portons la réduction du temps de travail à 32 heures, à l'image des salariés de l'usine Rexroth dans le Rhône qui l'ont mise en application depuis 20 ans. Il faut continuer de former et de construire avec les salariés la vie démocratique dans nos entreprises ». Il insiste et porte ses propos sur la convention collective nationale. Plus que jamais « la CGT a besoin de faire corps, d'être cohérente, visible et lisible auprès du plus grand nombre, intégrant la diversité des populations et des travailleurs. Les désaccords, les critiques sont un droit qui donnent au débat sa vitalité et la force aux arguments. Après le débat, vient le temps des décisions qui nous engagent tous pour leur mise en œuvre, quelles que soient nos affinités politiques. La CGT est, et doit rester, une organisation où la délibération collective est intrinsèque aux valeurs qu'elle affiche. »

Frédéric développe ensuite ses propos autour des trois axes centraux de ce 42^e congrès : de quelle CGT les salariés de la métallurgie ont-ils besoin ? Quels droits dignes du XXI^e siècle pour les métallos et enfin, l'industrie libérée de la finance : la réponse à l'urgence sociale et environnementale de nos territoires.

RENDRE LE SYNDICAT AUX SYNDIQUES

Par-delà ces interventions du débat général, véritable photographie des préoccupations, des analyses ou des expériences des syndicats, la direction fédérale avait estimé nécessaire d'approfondir trois thèmes.

Le premier débat avait pour thème : « De quelle CGT les salariés de la métallurgie ont-ils besoin ? ». Les échanges ont montré le besoin d'une CGT qui se renforce envers les ICT, les femmes, les jeunes, les retraités, une CGT qui forme ses militants pour lutter et gagner. Au cours de ces premiers échanges et de la table ronde, plusieurs délégués ont fait part de leur conception et de leur expérience de ce qu'il est nécessaire de mettre en œuvre pour renforcer la CGT, construire une vie syndicale de qualité et augmenter le rapport de forces.

TEMPS FORT

Luxfer

Après 1138 jours de lutte et 53 jours d'occupation de l'usine Luxfer, alors que les salariés de Luxfer ont été licenciés depuis deux ans, l'industrie est revenue dans notre région ! « **A certains moments, on n'a pas d'autre choix que de lutter sinon on perd tout. Le secret c'est de s'entourer et de ne jamais rien lâcher. Si ce n'est pas pour soi, c'est pour les copains. Alors même si je retrouve du boulot, je n'ai pas envie de voir mes copains qui seraient en dépression faute d'avoir un emploi. Une telle action, ce n'est pas une personne mais un collectif qui peut la mener. Notre bataille a duré 1138 jours et c'est le collectif qui a permis de tenir. Et quand l'un d'entre nous baisse les bras les autres le remotivent** » explique Axel Peronczyk, délégué CGT Luxfer.



© DR

6 ANS DE COMBAT

Le deuxième thème débattu était : « Quels droits dignes du XXI^e siècle pour les métallos ». Après six ans de négociations, le dispositif conventionnel proposé par l'UIMM s'apparente à une attaque en règle contre les conquies sociaux des métallos. Confirmant la consultation des salariés, le vote des délégués a affirmé haut et fort notre refus de signer ce texte. Dans son introduction au débat, Stéphane Flégeau a rappelé ces six années où la CGT a été la seule à informer les salariés des dangers sur les neuf thèmes de négociation. C'est un raboutage en règle des droits sur une large palette, allant des primes au temps de travail, en passant par les classifications ou les déroulements de carrière. Six années qui ont été l'occasion de multiples initiatives de luttes, de journées d'étude. Le 25 novembre



2021, dernière journée d'actions, 7 000 métallolos se sont retrouvés devant l'UIMM à Paris. Six années de combat qui auront notamment permis de faire reculer l'UIMM sur la prime d'ancienneté et la reconnaissance de deux diplômes, alors qu'initialement elle ne voulait reconnaître aucun lien entre le diplôme et la classification. Un autre recul de l'UIMM porte sur les jours de carence, avec récemment la réintroduction du maintien de salaire en cas d'arrêt maladie. Mais le compte n'y est pas, et la consultation lancée par la FTM-CGT montre un rejet massif par les salariés du nouveau dispositif conventionnel soumis à signature le 7 février.

REINVENTER UN IMAGINAIRE DE L'INDUSTRIE

Le troisième débat du congrès avait pour thème « *L'industrie libérée de la finance : la réponse à l'urgence sociale et environnementale dans nos territoires* ». Les délégués ont dénoncé la stratégie mortifère du capital qui casse l'industrie, détruit l'emploi et la planète tout en engrangeant des profits. Face à ce contexte, ils ont dressé des pistes d'action avec des projets industriels, le contrôle des fonds publics et un travail syndical entre donneurs d'ordres et sous-traitants. C'est le tableau noir d'un contexte hostile qu'a dressé David Blaise en introduction du débat : « *En cette période de pandémie mondiale, nous voyons se multiplier les plans de licenciements dans l'industrie. Si le processus de désindustrialisation et de délocalisation s'inscrit dans une tendance à long terme, avec une baisse de 36% des effectifs salariés depuis 1989, dans la branche métallurgie, la crise sanitaire, comme la crise financière de 2008, donne un coup d'accélérateur à cette tendance.* » Et de relever qu'en seulement un an de crise sanitaire, ce

► **Le bilan d'activité est adopté avec 95,22 % pour, 4,78% contre et 2,93% d'abstention**

► **La modification des statuts a été adoptée à 92,90% pour, 7,10% contre et 3,63% d'abstention**

► **Le bilan financier est adopté avec 96,56% pour, 3,44% contre et 2,93% d'abstention.**

► **Le document d'orientation est adopté avec 95,07% pour, 4,93% contre et 7,33% d'abstention**

sont près de 40 000 emplois dans la métallurgie qui ont disparu, dont 20 000 intérimaires. Et que les dividendes sont versés au détriment de l'investissement et de la R&D tandis que le capital s'accapare aujourd'hui 40% des richesses créées dans l'industrie manufacturière, contre 30% en 1996. Sur ce dernier thème de l'écologie, des délégués ont aussi soulevé la nécessité de normes environnementales et d'un droit d'alerte. En conclusion de ces échanges, David Blaise a tenu à saluer les luttes emblématiques des salariés des fonderies et de Luxfer, et a invité les syndicats à étendre le débat au niveau national, et à poursuivre la bataille engagée avec la campagne industrie de la CGT.

ELECTION DE LA COMMISSION EXECUTIVE

Le rapport d'introduction à cette séquence a précisé la démarche qui a prévalu dans la construction de cette commission. C'est le Conseil National, qui, la veille, avait validé sa composition de 63 membres avec un renouvellement de 41%. Sa mission centrale sera de mettre en œuvre les orientations de la Fédération décidées précédemment, en lien évidemment avec toute la démarche confédérale... En assurant là encore un équilibre entre les filières et les territoires.





TEMPS FORT

SAM Duplex/solidarité

Les camarades de la fonderie SAM de Decazeville qui occupaient leur usine depuis plus de 70 jours ont été acclamés lors d'une courte intervention en duplex : **« 73 jours extraordinaires avec une détermination intacte parce que les salariés ont décidé de résister. Oui, c'est un sacrifice mais on le fait pour que nos enfants soient fiers de nous. Ils ne nous voleront pas notre dignité. Nous sommes 230 salariés et on leur fout la trouille. Nous allons continuer à nous battre pour que demain nous ayons des jours heureux »** a déclaré David Gistau, Secrétaire Général de l'UD CGT Aveyron.



Photos de ces pages © A. Sayad - FTM-CGT

UN RENDEZ-VOUS À PARIS

La Commission Financière et de Contrôle a été élue. Composée de 3 membres de plein droit dans la commission exécutive, elle a pour mission d'examiner, contrôler et exprimer son avis sur les finances de la Fédération.

Après la première réunion de la Commission Exécutive qui a la responsabilité d'élire en son sein le secrétaire général, le secrétaire général adjoint et l'administrateur, c'est l'heure de la clôture.

Un congrès d'où ressort une équipe cohérente et concentrée sur l'élévation du rapport de forces par le renforcement de la CGT, les mobilisations et les convergences.

Ainsi, Frédéric Sanchez a été élu à l'unanimité Secrétaire Général de la FTM avec Stéphane Flégeau comme adjoint, Abdelaziz Bouabdellah, Nail Yalcin et Lamia Begin ont été élus en tant que secrétaires de la Fédération dans un Bureau Fédéral de 17 membres.

L'équipe fédérale peut être fière de la réussite de ce congrès. Nous avons une Fédération en ordre de bataille avec une métallurgie qui va se mettre au travail pour répondre à l'urgence sociale.

Un grand merci aux camarades qui ont œuvré avant et pendant la préparation de ce congrès : l'ensemble du personnel technique et les conseillers de la Fédération, sans oublier les camarades de la région Occitanie

Terrain

GM&S

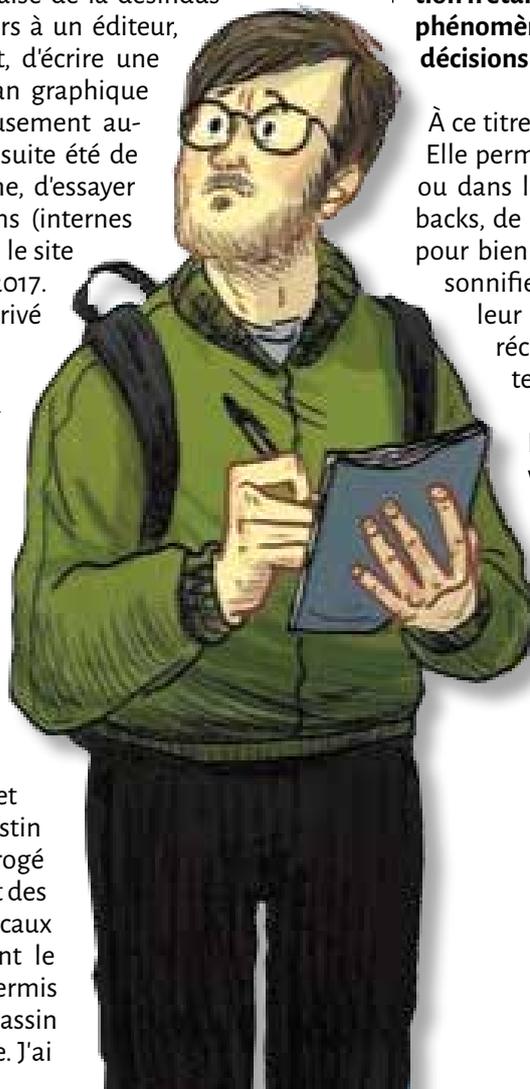
Comment en était-on arrivé là ?

Je travaille comme journaliste et réalisateur de documentaires sur les questions de la désindustrialisation, du rapport au progrès, et des mutations du capitalisme depuis dix ans.

En 2017, j'apprends l'existence de l'usine GM&S, en même temps que celle d'un plan social d'envergure sur le site de La Souterraine. Je vois ces bombonnes de gaz, ces ouvriers mobilisés : le cas GM&S fait l'actualité, en pleine campagne présidentielle.

Je me rends compte que la trajectoire, la situation géographique et économique de l'usine, sont symptomatiques d'une histoire française de la désindustrialisation. Je propose alors à un éditeur, avec qui j'étais en contact, d'écrire une bande dessinée - un roman graphique comme on le dit pompeusement aujourd'hui. L'idée a tout de suite été de raconter l'histoire de l'usine, d'essayer de déterminer les décisions (internes et externes) qui ont amené le site dans cette situation, en 2017. Comment en était-on arrivé là ?

Pour répondre à cette question, j'ai voulu reprendre l'histoire depuis le début. 1963 : installation de la SO-COMEC à La Souterraine. Je suis allé voir le deuxième patron de l'entreprise originelle - avant ses reventes successives : un patron « à l'ancienne » comme on le dit aujourd'hui, c'est-à-dire présent sur le site, décideur, et lié économiquement au destin de son entreprise. J'ai interrogé d'anciens ouvriers du site et des responsables politiques locaux pour comprendre comment le travail industriel avait permis le développement d'un bassin économique dans la Creuse. J'ai



retracé les événements de ces dernières années avec les délégués syndicaux et les salariés de l'époque pour comprendre l'impasse dans laquelle les constructeurs automobiles (leurs donneurs d'ordres), le démantèlement de la filière automobile, les délocalisations et la financiarisation du capitalisme, les avaient placés. Mon objectif était de montrer que derrière le long enchaînement de plans sociaux que peuvent voir les téléspectateurs des journaux télévisés depuis des décennies maintenant, il n'y avait pas une fatalité.

Je souhaitais utiliser le cas d'école du site industriel de La Souterraine pour montrer que la désindustrialisation n'était pas une catastrophe météorologique ou un phénomène naturel, mais bien un enchaînement de décisions politiques, économiques et financières.

À ce titre, la bande-dessinée est un média intéressant. Elle permet de replonger facilement dans les archives ou dans les souvenirs des ouvriers grâce à des flash-backs, de mettre en scène des chiffres et des données, pour bien comprendre une évolution et, aussi, de personnifier des femmes et des hommes, de comprendre leur caractère dans une situation qui, malgré sa récurrence sur tout le territoire français, reste tendue, difficile et souvent dramatique.

Il faut lire « *Sortie d'usine* » comme un point de vue historique et humain sur un conflit social symbolique. Comme une grille de lecture sur des situations à la récurrence cynique et, sinon criminelles, au moins mortifères pour les travailleurs, leurs familles mais aussi pour le pays et notre cohésion sociale.

Benjamin Carle, Journaliste et réalisateur de documentaires

On va tout péter de Lech Kowalski c'est l'histoire de la lutte des GM&S. Dans cette chronique d'une industrie qui se désagrège, il s'interroge sur les moyens de se battre et de préserver sa dignité face à la loi du plus fort, sans sombrer dans la violence. Le voir : <http://www.lechkowalski.com/fr/shop/vod>
Préachat du livre-dvd : <https://www.okpal.com/on-va-tout-peter>

Territoires

Convention Collective, négociations en territoires

Après la signature de l'accord rétrograde dans la branche sur le nouveau dispositif conventionnel, les négociations qui vont s'ouvrir dans les territoires revêtent une importance capitale pour l'ensemble des salariés de la métallurgie.

Elles font suite à la journée de manifestation à Paris, le 25 novembre et à l'avenant obtenu le 21 décembre 2021, qui oblige les UIMM territoriales à ouvrir des négociations dans les 76 conventions collectives territoriales, avec pour échéance le 30 juin 2022.

L'enjeu est de taille puisque d'une manière générale, elles contiennent des clauses essentielles qui régissent actuellement le statut des métallos avec les modalités d'embauche, la période d'essai, temps partiel, le licenciement (montant de l'indemnité), les primes de vacances, le 13e mois, la classification des emplois, la grille des salaires, la formation, le droit syndical, les congés payés...

Attention aux pièges !

Il est donc primordial que nous nous tournions encore plus vers les salariés pour, non seulement, dénoncer l'accord national, mais aussi sécuriser les conquies existants tout en définissant avec eux les contenus revendicatifs pour favoriser durablement le rapport de forces nécessaire pour obtenir de réelles avancées sociales.

La remise en cause des conventions collectives territoriales ne date pas d'hier ! Elle reste dans le prolongement de la loi Travail et des politiques d'austérité voulues par les gouvernements successifs qui, sous prétexte de réduire le mille-feuilles des branches professionnelles et leurs dépenses, ont décidé d'en réduire le nombre. Leur objectif est de passer de 800 branches à 100, d'ici dix ans. Aujourd'hui, il reste environ 200 branches, dont celle de la métallurgie : 76 conventions collectives territoriales, et les branches rattachées comme celle de la sidérurgie. A terme, il n'existera plus qu'un seul IDentifiant de Convention Collective (IDCC) qui s'appliquera dans toutes les entreprises de la métallurgie.

Cette remise en question des branches, répondait essentiellement aux arguments du patronat et plus particulièrement de l'UIMM, qui depuis de nombreuses années, s'attaque à nos conventions collectives territoriales sous prétexte de fusion ou de toilettage, avec toujours le même objectif : celui de tirer vers le bas nos garanties collectives.

Cette régression sociale irait bien au-delà de notre profession puisque l'ambition avouée de l'UIMM, bras armé du MEDEF, est de fabriquer un dispositif universel transposable à toutes les branches professionnelles du privé.

Pour aider les USTM/CCM, la Fédération a diffusé récemment une note explicative sur les enjeux des négociations qui se profilent en territoires. Il faut maintenir une cohérence entre les revendications portées par la CGT au niveau national et les spécificités des territoires. Une rencontre nationale des USTM/CCM et des animations régionales est en préparation et des journées d'étude pourront être organisées dans les territoires.

Obtenir des conventions collectives territoriales de haut niveau social

Par ailleurs, il est hors de question, comme le laisse entendre le patronat, d'ouvrir les négociations pour l'extinction des conventions collectives territoriales. Elles doivent démarrer par la négociation d'un accord autonome afin de sécuriser tous les conquies existants dans les 76 conventions collectives territoriales.

« On ne met pas la charrue avant les bœufs ! »

Il sera également nécessaire que des moyens soient octroyés aux organisations syndicales territoriales pour pouvoir préparer et participer aux réunions prévues.

Il nous faut donc poursuivre et informer massivement les salariés, enraciner l'action collective sous toutes ses formes dans les territoires et les entreprises.

Face à la pression des salariés, le patronat et les autres organisations syndicales devront faire marche arrière!

Amar Ladraa, Aminateur territoires

Nouveau dispositif conventionnel

La Fédération ne signe pas !

Les négociations engagées depuis 2016 au niveau national, se sont achevées lundi 7 février. Ce document de plus de 200 pages va désormais régir les droits des 1,4 million de salariés de la métallurgie.

La FTM-CGT n'est pas signataire, tout simplement parce que c'est un total recul de l'ensemble des acquis sociaux de notre branche : classifications, temps de travail, conditions de travail, santé, droits individuels et prévoyance.

Pour la Fédération, il n'y a pas d'équilibre dans ce dispositif conventionnel. Nous sommes dans le moindre coût pour les travailleurs, ceux-là mêmes qui créent les richesses dans les entreprises. Pour l'UIMM, ce dispositif conventionnel n'est au final qu'une boîte à outils au profit des employeurs pour améliorer la compétitivité financière des entreprises.

Donc, conformément à sa démarche syndicale, la FTM-CGT a lancé une consultation de l'ensemble des salariés concernés par ce nouveau dispositif. Et les retours ont été riches d'enseignements avec plus de 4 000 réponses en 15 jours !

La consultation en quelques chiffres :

- Sur la question des classifications, en moyenne 83,55% sont contre.
- Sur la question du temps de travail : 80,6% sont contre.
- Sur la question des droits individuels : 88,85% sont contre.
- Sur la question de la rémunération : 80% sont contre.
- Sur la question de la protection sociale : 85% sont contre.

A la question « *Etes-vous pour ou contre le nouveau dispositif conventionnel ?* ». Les salariés qui ont participé à la consultation ont répondu « *NON* » à 95,4%.

Ce qu'il faut savoir sur les votants :

- 83,1% des répondants sont des hommes,

- 16,1% sont des femmes et 0,8% représentent des personnes non binares, dont, 58,7% âgés de 40 à 59 ans,
- 25,5% âgés de 30 à 39 ans,
- 11,6% âgés entre 20 et 29 ans et 4,2% ont plus de 60 ans,
- 36,7% ont un Bac+5 et plus,
- 18% ont obtenu un Bac+2,
- 17,8% détiennent le baccalauréat ou son équivalent,
- 15,4% ont un BEP/CAP entre leurs mains.

A partir des résultats de cette consultation et au regard du contenu des débats du 42^e congrès de la FTM-CGT réuni à Montpellier du 31 janvier au 4 février 2022, les 339 délégués présents ont voté à l'unanimité la non-signature de la FTM-CGT du nouveau dispositif conventionnel.

Au final, toutes les organisations syndicales signataires de ce projet patronal (CFDT, CFE-CGC, FO), ne sortiront pas grandies de cette négociation. Désormais, pour attirer les jeunes salariés diplômés et expérimentés, les entreprises vont très vite mesurer le handicap que représente ce nouveau dispositif.

D'ailleurs, on le voit déjà, beaucoup d'entreprises de la métallurgie dans les territoires n'arrivent plus à recruter. La principale difficulté est que les emplois de la métallurgie ne font pas rêver les jeunes générations.

Ce que les autres organisations syndicales et l'UIMM n'ont pas mesuré, c'est qu'une grande majorité des salariés de la métallurgie n'accepte pas d'avoir été bafouée et ridiculisée. Pour preuve, 61,6% des métallos consultés sont prêts à se mobiliser pour continuer à défendre leurs acquis sociaux !

A cet effet, la FTM-CGT appelle l'ensemble de ses bases, syndiqués et salariés, à poursuivre les actions, notamment dans le cadre des négociations engagées en territoires avec les UIMM territoriales.

Stéphane Flégeau,
secrétaire général adjoint



Formation professionnelle

La formation professionnelle est émancipatrice

Abdel, peux-tu nous expliquer ce qu'est l'OPCO zi ?

L'OPCO zi est un opérateur de compétences des secteurs des industries chimique (caoutchouc), pharmaceutique (pétrole, plasturgie), ameublement et bois, énergie et services énergétiques, métallurgie et recyclage, papiers-carton, verre et céramique, mode et cuir. Ces branches industrielles rassemblent 32 branches professionnelles. Pour la métallurgie, l'OPCO zi reprend partiellement les champs de compétences des OPCA.

En quoi consiste ton rôle en tant que Président de l'OPCO zi ?

Le rôle de la présidence consiste avant tout au bon fonctionnement de l'association. J'ai pour mission notamment de :

- Préparer les travaux du conseil d'administration en fixant conjointement l'ordre du jour, avec le Vice-Président,
- Animer les réunions et le suivi des travaux du Conseil d'Administration,
- Arrêter les comptes avec les Trésoriers,
- Représenter l'OPCO zi dans les différentes instances au niveau gouvernemental ou territorial,
- Veiller à l'exécution de ses décisions ainsi qu'au fonctionnement régulier de l'association.

Toute la partie opérationnelle est déléguée à la directrice générale.

Quel projet porte la Fédération ?

Nous portons avant tout les intérêts des salariés. Nous luttons pour que les alternants/apprentis aient une bonne rémunération.

Pour ce faire, nous travaillons en lien avec les autres branches de l'industrie de la CGT pour porter ces revendications à la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CNPEF).

Depuis le mois de septembre, nous avons négocié, avec les autres organisations syndicales, pour que les Associations Régionales Inter-branches Industrielles (ARzi) deviennent des commissions internes à l'OPCO zi (commissions territoriales).



© A. Sayad - FTM-CGT

Abdelkrim Ahil, membre de la direction fédérale de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (FTM-CGT) et Président de l'OPCO zi, nous explique le fonctionnement et le rôle de cette association.

Le patronat nous avait proposé des Commissions Paritaires Régionales Interbranches Industrielles (CPRI), externes à l'OPCO zi et qui ressemblent étrangement au Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP) que l'on connaît dans la métallurgie. Nous avons réussi à obtenir qu'il y ait plus d'informations sur les différents dispositifs à destination des salariés, notamment sur la communication externe de l'OPCO zi (diapositives, site internet,...)

Pourquoi la Fédération a-t-elle parlé de la formation professionnelle au Congrès ?

C'était principalement sur les questions industrielles. En 2019, la FTM a organisé des assises de l'industrie qui ont porté sur 4 axes :

- Le coût du capital,
- Les enjeux environnementaux et sociaux,
- La formation professionnelle,
- Comment travailler ensemble sur les enjeux industriels.

Au niveau de la formation professionnelle, ce que l'on porte, c'est un repère revendicatif de la CGT : 10% de son temps doit être consacré à la formation continue. Cela peut paraître énorme mais concrètement, cela équivaut à une année tous les 10 ans.

On se rend bien compte que tout un chacun a besoin de se former pour se maintenir et évoluer professionnellement. Il faut qu'au sein des entreprises, au niveau des syndicats et des CSE, ce sujet devienne un enjeu ! Nous avons tous déjà été confrontés au manque de renouvellement des machines/outils, d'investissement des entreprises, de formations sur une machine, et j'en passe. Ce n'est pas normal ! La formation professionnelle est un droit et tous les salariés doivent pouvoir en bénéficier !

N'oublions pas que les métiers évoluent. Il faut absolument que le syndicat soit attentif aux métiers en décroissance et à ceux qui évoluent, pour orienter et proposer aux salariés des formations pour leur épanouissement professionnel.

Propos recueillis par Marion Prévot, Conseillère fédérale

Plus loin que nos droits

La discrimination n'est pas une fatalité

Par 9 décisions (jugements de départage), le conseil des prud'hommes de Bobigny a condamné Dassault Falcon Services pour avoir discriminé autant de salariés.

Par ailleurs, il reçoit la FTM CGT comme partie intervenante pour « atteintes aux intérêts de la profession ».

Le CPH souligne un certain nombre de points :

- La validité de la méthode Clerc de constitution de « panels » de salariés. En effet, à partir des « panels » (11 salariés) de comparaison construits sur des critères objectifs (similitude des périodes d'embauches, coefficients de départ, compétences de base, situation de travail -posté ou non-, coïncidence entre l'arrêt de l'évolution de carrière et la prise de mandats syndicaux ...), le juge a formé sa conviction ;
- A quel moment commence la prescription ? La prescription quinquennale démarre à partir de la date à laquelle le salarié dispose des éléments de comparaison mettant en évidence la discrimination. Aucune disposition conventionnelle ne peut l'aménager. C'est pourquoi, le début de la prescription n'est pas assimilable à la révélation de la discrimination, en l'absence de points de comparaison. En d'autres

termes, c'est au moment où le salarié dispose de ces éléments qu'il peut valablement contester. Dans le cas présent, c'est à la suite de l'exécution par l'employeur du jugement de référé exigeant la communication des informations nécessaires pour conduire l'action judiciaire.

- Des dommages et intérêts sont octroyés sur plusieurs préjudices : la perte de salaire sur la période considérée, ses conséquences sur l'indemnité de départ à la retraite, la pension de retraite diminuée ainsi que le préjudice moral lié à l'absence d'évolution de carrière en raison d'un engagement syndical.

Ces jugements montrent bien que contrairement à ce que l'UIMM et certains syndicats ont signé dans le dispositif conventionnel, la reconnaissance de la qualification ne peut pas se limiter au poste occupé à un moment précis.

La condamnation de Dassault Falcon Services est un succès qui nous renforce dans notre lutte contre la discrimination syndicale et nous incite à agir.

Claudy Ménard, Conseiller fédéral





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

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

KLESIA
Assureur d'intérêt général