

Courrier Fédéral

N° 383

du 22.02.14 au 28.02.14

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

Encart

Affiche
du 40^e congrès fédéral



■ EN DIRECT DU CEF

Compte rendu de la réunion du 13 février 2014

pages 2 à 11

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



Denis Leblanc
Membre du Bureau Fédéral



En direct du CEF

du 13 février 2014

Denis Gauthier Sauvagnac vient d'être condamné à trois ans de prison, dont deux avec sursis dans l'affaire des valises de l'UIMM. Cette affaire a sali l'image du syndicalisme. Dès le début, la CGT, seule organisation syndicale à ne pas être concernée, a dénoncé ces pratiques.

Depuis le dernier CEF, la rue est investie par la droite confortée par un gouvernement qui va d'erreurs en reculades sur le terrain politique. Il en va de même dans le domaine économique et social avec la multiplication des plans sociaux et un chômage qui ne baisse toujours pas. En outre, huit embauches sur dix se font en contrat à durée déterminée.

On ne peut compter sur le pacte de responsabilité qui, en contrepartie, ne fera l'objet d'aucun engagement du patronat en termes de création d'emplois. De tout cela, il résulte cinq millions de chômeurs, toutes catégories confondues. Sans un changement de politique de l'emploi, il n'y aura pas d'amélioration sur le front du chômage. La CGT demande une refonte des règles sur

le montant des cotisations sociales qui prendrait en compte la situation des entreprises selon leur secteur professionnel, leur taille et leur politique d'emploi et de salaires.

Les négociations sur la nouvelle convention sociale sont entamées. Le Medef entend diminuer les droits des demandeurs d'emplois tout en renforçant leurs devoirs. Il refuse de cotiser plus. C'est pourtant son choix d'un développement de la précarité qui est la principale cause des inscriptions à Pôle Emploi et du déficit de l'assurance chômage.

La campagne coût du capital s'inscrit dans la durée

Dans la métallurgie, nous mesurons les conséquences de la loi de sécurisation de l'emploi et du pacte de compétitivité. Face à cela, il est urgent de combattre la propagande selon laquelle le travail serait un coût. La campagne CGT sur le coût du capital a été rendue plus visible au travers de l'initiative du 6 février et les opérations de collage auxquelles elle a donné lieu. La fédération a édité à 20 000 exemplaires un livret sur ce thème. Une demi-

journée sur le coût du capital est prévue le 12 mars prochain après-midi. D'ores et déjà, il est décidé qu'il ne doit pas y avoir une réunion ou une AG sans que soit abordée la question du coût du capital. Il s'agit de donner les outils nécessaires pour aller au débat et convaincre les salariés que d'autres choix sont possibles.

En 2013, les entreprises du CAC 40 ont réalisé plus de 80 milliards de profits, soit le même niveau qu'en 2007. En 1980, les dividendes représentaient 3% de la richesse nationale, elles pèsent désormais 9%. Le capital ne cesse d'accroître sa part du gâteau au détriment du travail.

L'exemple d'Airbus est significatif. Avec un carnet de commandes plein pour dix ans qui devrait logiquement nécessiter un plan d'embauches, c'est au contraire 5 800 suppressions d'emplois qui sont annoncées avec l'objectif affiché d'atteindre les 10% de rentabilité en 2015. Nous devons donc poursuivre notre campagne d'explication et d'information sur les causes de la crise.

Le climat n'est pas à la résignation

Le 6 février, la CGT organisait une journée nationale d'actions autour des questions du salaire, l'emploi et de la campagne sur le coût du capital. Plus de 150 initiatives ont été organisées dans toute la France avec des dizaines de milliers de salariés qui ont défilé. Nous recensons à ce jour plus de 750 appels à des arrêts de travail, rien que dans



la métallurgie. A Toulouse 7 000 manifestants ont été recensés, sans compter les 2 000 salariés en lutte chez Astrium. Dans mon établissement (Renault Retail Group Courbevoie), la lutte s'est focalisée sur les salaires à l'occasion des NAO. Une autre action y est prévue le 20 février. D'autres entreprises sont aussi en lutte actuellement : Savelys sur les salaires, ou encore Federal Mogul à Orléans, PAM St Gobain en Meurthe et Moselle, Asometal, Fagor et d'autres encore. C'est un climat de combat avec de fortes attentes.

Nous avons des enjeux d'organisation

Pour élever le rapport de forces, la notion de qualité de vie syndicale prend tout son sens. Le 40^e congrès fédéral est l'occasion de réunir nos adhérents et salariés pour parler CGT. La tenue des congrès ou AG de syndicats sont fondamentaux pour l'efficacité de l'action collective. Proposer l'adhésion aussi, avec les temps forts et campagnes de syndicalisation. 200

initiatives ont été recensées avec diffusion de matériels, remise de FNI et plans de déploiement dans le cadre de la préparation du 6 février. Plus de 500 adhésions nouvelles ont été réalisées et 6 bases nouvelles créées. C'est intéressant, mais nous avons encore des difficultés pour conjuguer syndicalisation et action revendicative. Il faut cependant s'attaquer aux inégalités qui existent dans les règlements des FNI. L'exercice 2012, référence pour le congrès, n'est pas encore clos. Il manque 241 FNI pour atteindre une nouvelle fois les 65 000 adhérents. Or, 134 syndicats représentant 759 syndiqués n'ont rien réglé. Nous allons les cibler et aussi

mettre un dispositif pour 2013. Par ailleurs, nous accusons un retard sur la désignation des délégués au congrès qu'il faut boucler d'ici la fin du mois.

Les Assises sur l'égalité professionnelle du 25 février et les Assises jeunes des 5 et 6 mars contribueront à notre congrès, il s'agit là aussi de donner un coup de collier pour atteindre les objectifs de participation.

Hier et avant-hier se tenait le CCN. Des perspectives de suites du 6 février se dessinent avec le 18 mars et le fait nouveau que FO s'engage dans une « journée de grève générale », comme ils disent dans leur langage.



Débat

Frédéric Sanchez explique que le CCN qui vient de se tenir comportait huit points importants à l'ordre du jour. Une note sera produite pour en relater le contenu. Nous avons besoin de démultiplier les débats sur le coût du capital afin d'armer les camarades dans la bataille des idées. Le 6 février est le début d'un processus auquel il faut donner une suite. Thierry Lepaon a donné une feuille de route avec un nouveau temps fort le 18 mars, temps fort en dehors duquel nous ne pouvons rester si on veut élargir et construire l'unité syndicale. Ensuite, il y a le 4 avril avec une action européenne et enfin le premier mai. Autour de l'égalité professionnelle, il y a aussi les assises le 25 février, puis le 8 mars. Dans ce contexte, on a besoin d'une CGT à l'offensive d'où l'importance de soigner l'organisation avec la campagne de renforcement.

Jérôme Lettry signale qu'il y a une cinquantaine d'inscrits pour les Assises jeunes, or des régions ou des départements n'ont aucun inscrit. Ailleurs des engagements ont été pris, mais sans donner les noms des participants, ce qui pose problème pour la réservation des chambres. Il y a du matériel, des affiches et une vidéo. Des dispositions sont à prendre d'urgence pour atteindre l'objectif de 250 participants.

Isabelle Hérault se félicite du bon niveau de mobilisation du 6 février, notamment du beau rassemblement de la métallurgie en Ile de France, et du fait qu'il y a eu

beaucoup d'initiatives dans les entreprises. Sur le 92, il est prévu de rencontrer FO dans la perspective du 18 mars. Sur les Assises égalité et les jeunes, il est prévu sur le département que ceux qui y viennent soient éventuellement porteurs du mandat fédéral pour le congrès. Concernant le CCN, il est dommageable de ne pas avoir de retour, notamment sur l'état de la discussion sur la NVO. Alors qu'on bataille dans la fédération pour que la NVO continue d'exister au format papier et qu'elle est un besoin. Par ailleurs, il faut mener campagne sur les discriminations car la question monte de plus en plus. Nous sommes sollicités pour créer la CGT dans les entreprises et ce aussi dans les petites entreprises.

Laurent Trombini estime que le rapport présente une analyse optimiste du 6 février, pour lui, la confédération n'a pas mis les moyens pour assurer le succès. Chez Thalès, des camarades estiment que le poids de l'échec de la bataille sur les retraites pèse encore. Peut-être cette approche est-elle due à la sociologie de l'entreprise (70% d'ICT) ? Ceci étant, la mobilisation a été moins catastrophique que prévue tout en n'étant pas à un niveau suffisant. Le travail effectué sur le coût du capital est un grand apport pour les salariés. Cela va permettre de réintroduire dans les débats syndicaux des choses fondamentales qui avaient disparues depuis des années.

Sur les NAO, Thalès est en pleine négociation mais il y a peu d'actions. L'un des aspects pesants est la division

syndicale. Ceci étant, la direction a aussi une démarche intéressante en proposant des mesures qui ne sont pas dérisoires avec une moyenne de politique salariale entre 2% et 3% avec souvent des sommes plancher à 40 ou 50€. Par ailleurs, 2 journées d'études sont prévues. La première sur salaires – qualification, coût du capital et une deuxième sur la loi de sécurisation de l'emploi.

Sylvain Marceau considère qu'il va falloir relever la tête et arrêter d'être pessimistes. Quand on choisit d'être à la CGT, on sait que ce n'est pas la voie royale. Si on ne sort pas de la pression médiatique, on va avoir des soucis pour créer le rapport de forces. Néanmoins, même si le 6 février n'était pas encore le grand soir, les perspectives sont bonnes. Cela a permis de créer une dynamique dans nos bases en Ile-de-France. Un rassemblement a eu lieu devant la chambre patronale le matin et l'après-midi une participation à la manifestation. 85 bases ont appelé à des débrayages dans leur entreprise. Ce sont des points d'appui, et il faut poursuivre avec la campagne sur le coût du capital. Lors de la première négociation avec GIM, nous nous sommes argumentés avec le livret « coût du capital »... Nous devons continuer à travailler avec ces outils. On travaille aussi sur un chiffrage du coût du capital par salarié dans les entreprises. Par exemple, chez Eurofarade, le coût est estimé à 16 000€ par salarié. Ces éléments factuels permettent aux salariés de relever la tête. Seul le rapport de forces fera changer les choses, il s'agit de le créer.

Joseph Cupani signale que chez Rietti (une filiale de Schneider), les salariés sont en lutte et depuis le 23 janvier, ils bloquent la production. Le site est menacé de fermeture et les salariés envisagent de manifester au siège à Rueil. Chez SEEF, une autre filiale de Schneider, des élections ont eu lieu, la CGT reste première organisation syndicale avec 30,2%. Le 6 février, il y a eu 1 500 personnes en manifestation à Grenoble. La moitié des entreprises organisées a appelé et l'autre non. C'est un problème. Une proposition vient dans mon syndicat : pourquoi ne pas essayer une manif le samedi ? Sur un autre sujet, il faudrait avoir des délégués de l'intérim.



Bernard Devert estime qu'il ne faut pas perdre de vue ce que les salariés attendent de la CGT. Les camarades sont satisfaits du 6 février et il ne faut pas culpabiliser ceux qui n'ont pas pu faire. Il faut donner confiance et c'est ce qui est fait avec la campagne sur le coût du capital. Cela donne une bouffée d'air. Dans la région Centre, il y a 163 inscrits à l'AG et la moitié est confrontée à des pressions sur les salaires, les conditions de travail. Il y a les accords compétitivité signés par FO et la CFDT, les licenciements etc. Il faut replacer la journée d'action dans ce contexte. Nous sommes en phase de reconquête, il y a plus de luttes et c'est à apprécier. La question importante aujourd'hui est celle de la convergence revendicative. Concernant la question de l'emploi, il y a eu des AG et deux USTM ont été créées. Les gens reviennent parce qu'il y a des perspectives de construction. Le 6 février se positionne aussi avec des suites les 18 mars et 4 avril. Nos relations avec FO sont traditionnellement difficiles dans la métallurgie, mais il faut y aller avec notre propre caisse à outils revendicative. Nous avons du mal à tout faire en même temps et il faut passer beaucoup de temps à parler salaire au quotidien. Il est nécessaire de travailler les grilles et les convergences revendicatives. Chez Thalès, il faut aussi qu'on avance ensemble entre groupe et territoires. Est-ce que le 18 mars sera suffisant ? Peut-être faut-il aussi donner des perspectives en territoire.

Amar Ladraa fait un bilan très positif de l'action en Alsace du 6 février avec quelques 6 000 salariés mobilisés. La réussite est due à un travail en amont avec des réunions préparatoires. La question posée est d'avoir une journée où on fait converger les luttes. Un tiers des bases appelle à des arrêts de travail. Il y a une bonne dynamique et il est posé la perspective d'une suite avec une initiative régionale autour de l'emploi industriel. Nous avons donc besoin de donner confiance par un travail en amont. Des suites ont eu lieu le 7 février avec des entreprises qui étaient à nouveau en lutte (Clestra, Alcatel...). Le 18 mars convient, pourquoi ne pas ancrer une initiative sur l'emploi industriel et les salaires. Les inscriptions pour les Assises (égalité et jeunes) montrent que les objectifs peuvent être atteints. La réunion des animateurs régionaux était de bonne tenue. Le 18 mars peut faire converger les différentes luttes sur les salaires, l'emploi etc. Des questions sont venues sur le besoin de formation, et la préparation du congrès qui est bien prise en compte. Concernant les FNI, il ne manque que 241 FNI pour atteindre les 65 000 adhérents, c'est important de les atteindre.

Philippe Lozano confirme qu'on a besoin de donner confiance. En Gironde, des initiatives ont été tenues depuis le début de l'année. La première était le 24 janvier avec une conférence de presse sur les suppressions d'emplois chez Airbus. Dans l'aéronautique, on a besoin d'embauches. Le 6 février s'est tenue à Bordeaux une manif de 2 500 salariés en direction du Medef Aquitaine et du PS local. Pour le 18 mars, l'idée de la convergence des luttes est intéressante. Dans l'aéro-

nautique, l'habitude est prise au niveau de la région de travailler avec les travailleurs de l'Etat. Une rencontre régionale est prévue le 6 mars. A l'AG de l'USTM prévue le 11 mars, on parlera du 6 février afin qu'il y ait des suites visibles pour inverser les choix du gouvernement et de l'UIMM.

Daniel Pellet Robert pense que l'on doit discuter du 6 février. A Lyon, il y a eu une présence intéressante des militants à la manif avec 4 000 personnes, dont de nombreux métallos, même si on a eu du mal à mobiliser dans les entreprises. Sur le coût du capital, il faut démultiplier les initiatives. Chez Renault Trucks on remarque qu'à chaque fois qu'ils investissent un centime, ils en donnent un au capital. Aucune organisation n'a signé la négociation salariale. Il y a des éléments de confiance au niveau international : l'augmentation du salaire minimum dans l'administration de 40% aux Etats-Unis, de 11,3% du salaire minimum en Grande-Bretagne, ou la mise en place d'un salaire minimum en Allemagne sont de bonnes nouvelles. Personne n'a parlé du black out médiatique sur le 6 février tandis que les manifestations des ultras de toute sorte sont mises en avant. On a besoin de faire plus sur les solutions alternatives. La condamnation de l'UIMM est une excellente chose. Ce sont ces bandits qui viennent nous donner des leçons, tandis que la cour des comptes parle de 80 milliards qui s'évadent vers les paradis fiscaux. Dernier élément, Volvo annonce 4 300 suppressions d'emplois et cela va affecter aussi la France. Il faut que le 18 mars soit un tremplin. Si FO fait sortir 4 000 salariés à Toulouse, cela ne peut qu'aider. Enfin, le 4 avril est aussi un grand moment avec 230 organisations qui appellent à un rassemblement à Bruxelles.

Nicolas Chartier rapporte que dans la perspective du 6 février, des débats ont eu lieu sur l'affiche qui n'était pas visible. Il n'y a eu que 6 fédérations sur 23 qui ont participé. Comment rassembler dans ces conditions ? Pour le 18 mars, sur Annecy il y aura aussi la question de la défense de la Sécu. 70 000 assurés sociaux supplémentaires vont être affiliés à ce centre, ce qui va entraîner d'énormes problèmes de gestion. Il faut aussi ne pas oublier les graves attaques liées à la réforme de l'inspection du travail.

Gérard Montuelle analyse le 6 février comme étant un point d'appui. Le groupe Safran est actuellement en pleine négociation. A la Snecma, il a été calculé que le coût du capital était de 22 000€ par an et par salarié. On s'appuie sur des démarches de ce type pour demander des augmentations de salaire. A noter, chez Heraclès, les élections ont permis, pour la première fois, d'avoir un élu CGT au 3^e collège.

Yann Amadoro estime que la participation à la journée du 6 février n'était pas à la hauteur en région. L'une des explications de cet échec réside dans le fait que cette journée n'a bénéficié d'aucun écho dans les médias. Chez Ascometal, la situation demeure très préoccu-



pante, avec pour seule certitude, une fermeture de site en Isère.

Denis Bréant rapporte qu'il y a eu 11 appels à la grève dans le Calvados le 6 février. Chez Valeo, on notait une forte participation. Il faut noter que proportionnellement, il y a eu plus de grévistes dans les PME que dans les grosses entreprises. Peut-être n'y a-t-il pas eu suffisamment d'AG. Concernant le manque d'impulsion confédérale, c'est peut-être vrai mais les meilleurs tracts sont ceux qui émanent des boîtes elles-mêmes sur leurs propres revendications. Pourquoi ne pas éditer des tracts généraux, avec un encart local ? Concernant le coût du capital, le livret est utile, une journée d'étude est prévue par l'USTM 14 avec une initiative publique à Dives-sur-Mer. Nous tenterons de demander la participation de Thierry Le Paon. Un travail spécifique va être aussi organisé dans le groupe Valeo sur le coût du capital. Sur la NVO, mon expérience montre que de nombreux retraités sont encore abonnés et les intéressés sont aussi nombreux à ne pas avoir internet. Il faut donc être attentif à ne pas perdre d'adhérents frustrés en cas de disparition du papier. Je comprends aussi toute la problématique du financement, mais j'espère que ceux qui travaillent ce dossier se posent les bonnes questions, la supprimer peut être le début de la fin de beaucoup de choses. Sur le 18 mars, l'UD 14 a été contactée par FO, mais les rapports avec FO sont compliqués. FO cherche-t-elle vraiment une intersyndicale, le doute est permis.

Boris Plazzi se félicite de la condamnation des dirigeants de l'UIMM qui va plus loin que ce que demandait l'avocat général. C'est intéressant, d'autant que c'est à un moment où on tente de criminaliser l'action syndicale. Sur le 6 février, la CGT a été longue à mettre en mouvement. La fédération y a poussé, et on a bien fait d'avoir cette initiative. La manif de Lyon était dynamique et les militants étaient motivés. Ne regardons pas seulement le nombre d'arrêts de travail, mais aussi ce qui a été fait autour de la préparation du 6 février ; Ag de syndiqués, distributions de tracts, parrainages.

Tout ceci démontre un corps militant qui veut en découdre. Il faut être attentif à l'articulation entre les enjeux nationaux et les réalités locales. Sur le 6 février, il y a eu des situations contrastées parce que notre vie syndicale n'est pas la même partout. Avec la campagne sur le coût du capital, il faut articuler entre le macroéconomique et l'impact à l'entreprise. Sur le 18 mars, il faut être clair : on n'y va pas à l'appel de FO, mais pour faire converger les luttes. C'est un nouveau temps fort dans le processus de mobilisation. On y va sur notre triptyque emploi-salaire-protection sociale et pas simplement pour dénoncer le pacte de responsabilité ou protéger le Conseil National de la Résistance. Une manifestation le samedi, pourquoi pas si ça permet d'élargir le mouvement. Nous sommes dans une société malade avec une crise qui pèse et des forces réactionnaires qui manifestent. Dernier point, chez Ratier Figeac après 15 ans de procédure, les camarades ont enfin gagné plus de 800 000€ pour discrimination syndicale.

Christine Fage rapporte qu'en Corrèze il n'y avait pas de manifestation prévue le 6. Des initiatives ont eu lieu dans les entreprises sur salaire-emploi-coût du capital. L'après-midi une initiative a eu lieu devant les fonderies d'Ussel qui sont à vendre et qui reflètent exactement la problématique du coût du capital. Il y a eu un appel à la grève chez Anovo où il a été décidé de sortir un tract. Dans la région, il y a été aussi lancé des conférences de presse tournantes pour dénoncer la discrimination syndicale.

Concernant le collectif financement des territoires, 9 demandes ont été traitées plus une qui émane de la Rhône-Alpes et n'a pas encore été traitée. Il reste encore environ 61 000€. Une réunion du collectif aura lieu le 20 pour affiner les critères d'attribution.

Philippe Martinez revient sur le 6 février. Ceux qui ont participé sont plutôt satisfaits car ils s'attendaient à une

action moins importante. La difficulté qui demeure est le recensement et le besoin de réactivité. En certains endroits, il y a eu de gros débrayages – comme à la Snecma – qui étaient parfois inattendus. Ceci parce qu'il y a le lien avec l'actu. Médiatiquement, il y a rien eu, par contre les arguments contre-révolutionnaires pleuvent. Il ne se passe pas une émission où il n'est pas évoqué ce qu'ils appellent le «coût du travail». La cour des comptes se fait le relais du Medef en pointant les cheminots. Et voici qu'un ministre, au nom de la compétitivité – se rend devant un piquet de grève pour dire qu'il faut reprendre le travail. C'est dans ce contexte que nous affirmons que le problème ce n'est pas les salaires mais le capital. Cela veut dire qu'on a bien fait de se mobiliser le 6 février car si on laisse la rue aux réactionnaires, où les salariés vont-ils trouver un repère ? Il y a du travail pour rythmer la campagne que nous menons sur le coût du capital. Ce débat intéresse et des réflexions émergent pour chiffrer ce coût, boîte par boîte. Tout ceci prend du temps. Le livret aide. Les premières expériences sont à valoriser. Chez Renault, les négociations salariales ont commencé. La direction affirme n'avoir que faire des ventes de voitures, l'important n'étant que la marge opérationnelle. On s'aperçoit aujourd'hui que Renault fait 700 millions de bénéfices dont 500 millions vont aux actionnaires. Il s'agit de réfléchir à la manière de médiatiser ces exemples. Concernant les suites du 6 février, le CCN a permis de dégager une perspective avec le 18 mars. Nous avons besoin d'occuper les lieux de travail et la rue. Par ailleurs, alors qu'il n'y a pratiquement jamais d'échanges avec FO ou la CFDT dans la métallurgie, une rencontre aura lieu la semaine prochaine avec ces derniers. En tout cas, la question du coût du capital sera portée le 18 mars. Et lorsqu'on parle coût du capital, on parle des questions d'industrie. Il faut donc continuer à travailler même s'il y a débat dans la CGT. Tout le monde ne partage pas, dans la CGT, l'idée que ces questions sont importantes. Certains pensent qu'il y aurait un avenir pour les nouvelles industries et qu'il faudrait faire une croix sur les vieilles. On a même pu lire hier au CCN que la situation de la presse était comparable à celle de la sidérurgie dans les années 70 pour évoquer la question de la NVO... En tout cas, il ne faut pas lâcher sur la nécessité d'initiatives le même jour sur des questions industrielles regroupant des fédérations et territoires. En Alsace, il existe une réflexion à partir de Fessenheim, de PSA et d'autres industries où on organise des rassemblements. Il faut que nous soyons plus offensifs sur les questions d'emplois, que l'on mette des chiffres filière par filière, entreprise par entreprise. Pas seulement pour remplacer ceux qui partent en retraite, mais pour améliorer les conditions de travail. Il faut dire clairement qu'on a besoin d'ouvriers en France. Il y a besoin d'apprentissage pour former les futurs ouvriers et techniciens, voire des ingénieurs et cadres. Sur le point spécifique de la Nvo, la fédération a voté contre le projet présenté par le bureau confédéral et la PDG sur l'abandon progressif de la version papier. Il faudra probablement y revenir à un prochain CEF, d'autant qu'il a



été collecté 400 000€ avec une forte contribution de la fédération et de ses organisations.

Jean-Jacques Desvignes constate que le 6 février a été pris en compte avec de nombreuses initiatives. La CGT s'est montrée différente des autres organisations syndicales car les autres sont dans l'attente. Là où la CGT s'est montrée à l'offensive, comme chez Astrium, ça a débordé sur d'autres entités du groupe EADS autour du plan de suppressions d'emplois. Entre 1 500 et 2 000 salariés étaient mobilisés avec une ambiance extraordinaire et une vingtaine d'adhésions ont été réalisées chez les ICT. Le syndicalisme CGT ne se noie pas dans l'intersyndicale mais apparaît à chaque fois avec sa particularité dans l'unité. Sur les 5 800 suppressions d'emplois, il est clair que Montebourg n'est pas sur le développement industriel mais dans l'accompagnement. Le coût du capital est le cœur du problème. On doit continuer sur cette ligne.

Joseph Cupani souhaite que l'on creuse le fait qu'on n'a pas mobilisé toute la CGT pour le 6 février avec seulement six fédérations impliquées. Or, il y avait besoin de toute la CGT et que les luttes partent de la base.

Stéphane Flégeau rapporte la situation chez Jabil Brest où un plan de 97 licenciements est en cours. La mobilisation a fait reculer sur une dizaine de licenciements. Lors du 6 février, le rassemblement à Brest n'était cependant que de 300 personnes. Le collectif

CGT métallurgie 56 souhaite s'exprimer sur l'industrie. Le pacte d'avenir n'est axé que sur des marchés de niches, or il y a un tissu industriel qui a de quoi produire. La réparation navale a fait la démonstration qu'elle avait un avenir quand elle a été reprise par Damen. Il y a des possibilités de développement de l'industrie en région. Le 18 mars, une réflexion est en cours pour faire autour des entreprises en difficulté.

Maria Alves signale qu'un drame est venu endeuiller le 6 février avec la veille un camarade qui s'est pendu dans une entreprise de son département. L'USTM va essayer de prendre position.



Préparation du congrès

Philippe Martinez

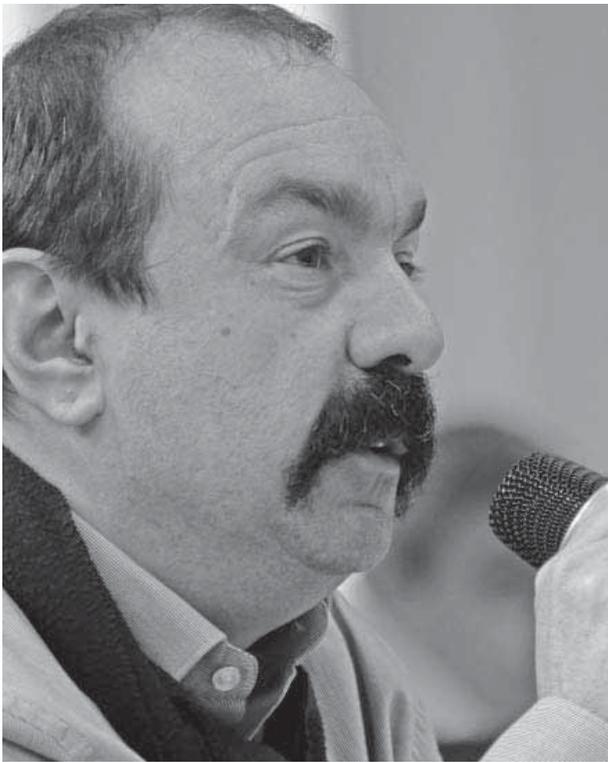
Nous avons à débattre des critères de candidature pour mise à disposition du Conseil National et du congrès, afin d'élire la future direction fédérale. Deux bureaux fédéraux y ont déjà été consacrés. C'est le Conseil National d'avril puis le congrès du 4 juin qui validera la liste soumise au vote dans le respect des critères définis. Le débat d'aujourd'hui n'est donc pas une formalité. Pour cela, revenons d'abord sur le bilan de la mandature. Il est important pour mesurer le travail accompli et celui qu'il nous reste à faire. Le taux de participation aux travaux était de 67% en 2011, 55% en 2012 et 58% en 2013. C'est un bon niveau, d'autant que des camarades sont absents pour raison de santé et que malheureusement nous avons eu deux décès. Par ailleurs, nous avons vécu d'importantes restructurations d'entreprises. Ainsi, trois

camarades sont en reconversion ou ne travaillent plus dans notre champ professionnel. Nous tenons aussi compte des obligations personnelles. En outre, nous avons fait le choix de favoriser la présence de camarades en activité et ayant des responsabilités dans leur entreprise. Or, il est une réalité que le poids de l'institutionnel pèse. Les deux-tiers des membres du CEF ont eu l'occasion d'échanger avec un camarade du bureau. Il n'est pas trop tard pour terminer avec le dernier tiers ou compléter. L'avis de chacun est important. Tout le monde s'accorde à dire qu'il existe une réelle liberté de ton et de bons débats au CEF. Il y a sûrement besoin de diversifier les thèmes et de pousser plus loin les questions qui peuvent aiguïser les contradictions que nous avons à gérer. Je me félicite d'une plus grande implication de bon nombre d'entre vous dans la vie fédérale et les différents collec-

tifs. Par exemple, la commission de contrôle financier n'est composée d'aucun permanent et se réunit régulièrement. Enfin, il existe toujours un problème pour «se mettre dans la peau d'un dirigeant national» de la fédération et certainement un mal de reconnaissance du même ordre quand on retrouve son syndicat, son groupe, son département. Il y a toujours une différence de vécu entre les camarades qui sont souvent à Montreuil, les permanents et les autres. Ce n'est pas anormal, mais il faut réduire cet écart qui n'est pas uniquement un problème de disponibilité.

Le futur CEF

Nous pourrions travailler sur la base d'un nombre identique à celui de cette mandature : 70 pour le Comité exécutif fédéral et 5 pour la CFC. C'est un bon équilibre pour permettre une diversité d'expérience tout en favorisant la conti-



nuité et la cohésion. Nous devons continuer à travailler la diversité au sein de la direction fédérale. Poursuivre l'intégration de nouveaux camarades, c'est la meilleure façon de préparer l'avenir. Un niveau de 25% à 30% de renouvellement peut être considéré comme raisonnable. Il sera aussi de 30% pour le bureau fédéral, si nous admettons qu'il soit maintenu à 18 membres. Il faut avoir une démarche volontariste sur la place des femmes dans notre future direction. Nous en avons peu à des postes de responsabilité comme secrétaires d'USTM ou animateurs régionaux. La féminisation de la direction fédérale doit sortir des déclarations d'intention. Nous devons aussi poursuivre nos efforts d'intégration de jeunes camarades au niveau des dirigeants. Nous avons décidé de mettre l'accent sur la syndicalisation des ICT, car nous ne pouvons nous satisfaire du taux de syndicalisation et de notre audience actuelle parmi ces catégories. Par ailleurs, nous ne nous inscrivons pas dans le débat de la fin naturelle des ouvriers. L'entreprise sans usines n'est pas notre vision de l'industrie. Nous allons travailler des propositions concrètes sur le besoin de conjuguer ingénierie et production, cols blancs et cols bleus. La place des ingénieurs et cadres dans la CGT, c'est notre volonté de refuser les oppositions et

de créer les convergences revendicatives autour de revendications spécifiques. Pour cela, il faut une direction fédérale plus conforme à la réalité du salariat. Des discussions sont engagées afin d'atteindre cet objectif avec l'UFICT et l'UFR, car la question se pose aussi pour les retraités. Il faut sortir d'une simple représentativité des Union fédérales dans notre direction nationale pour aller vers des apports d'expériences et des réflexions structurant la cohérence de l'activité de la fédération. Ces sujets nécessitent des temps d'échanges plus interactifs et plus ciblés lors de nos CEF. Le rayonnement de la fédération sur 5 champs conventionnels doit aussi nous pousser à travailler la diversité dans la construction du futur comité exécutif. Pourquoi ne pas avoir, lors d'une de nos séances de travail, une réflexion collective sur la situation des salariés des services de l'automobile ? Il s'agit de travailler toutes les diversités ou spécificités qui cimentent la fédération quelles soient territoriales, industrielles ou conventionnelles, ceci en évitant toute notion de représentativité. Pour favoriser l'implication du plus grand nombre, nous devons favoriser le travail en binôme, y compris au bureau fédéral, ceci pour éviter les spécialistes ou les incontournables.

En ce sens, ne peut-on pas intégrer dans la fiche de candidature envoyée aux syndicats une rubrique où les camarades pourraient déjà indiquer les domaines dans lesquels ils seraient prêts à s'investir ? Le bureau fédéral a validé la mise en place d'un collectif de cadres composé de cinq camarades : Christine Ciol, Marc Bastide, Laurent Le Godec, Frédéric Sanchez et moi-même. Réuni pour la première fois ce jour, il n'a pas pour but de décider à la place du Conseil National mais de recenser les candidatures, de les susciter avec le concours du CEF, ainsi que celui des animateurs de territoires et de filières. La politique des cadres inclut non seulement la direction fédérale, mais également les dirigeants en territoires, USTM et régions, et pourquoi pas les groupes.

Il faut avoir une vision à long terme, cela pourrait être l'aide de ce collectif à l'émergence de dirigeants.

Concernant le ou la future secrétaire général(e).

C'est une question également importante et nous en avons débattu au bureau fédéral. J'ai proposé de mettre à disposition ma candidature pour cette responsabilité. Cette mise à disposition semblait une évidence pour beaucoup, elle ne l'était pas forcément pour moi. A chaque niveau, la question du renouvellement doit se poser afin de faire évoluer notre organisation, impulser de nouvelles façons de faire. Cette proposition est le résultat de nombreux échanges toujours très francs et sans concession. Vous comprendrez que cette responsabilité, si elle est passionnante, est aussi très prenante et parfois usante. Pour autant, l'engagement doit être plein et entier, sans traîner les pieds. C'est donc dans cet état d'esprit que cette mise à disposition est construite et réfléchie. Vous êtes tous concernés par cette question et je souhaite que le plus grand nombre d'entre vous puisse mettre sa candidature à disposition du conseil national et du congrès pour que nous puissions garder une cohésion dans cette équipe qui a prouvé durant trois ans son efficacité.

Bilan d'activité

Denis Leblanc présente le bilan d'activité au nom d'Elise Legros Boyer (excusée)

Le bilan d'activité a été construit lors d'un collectif qui s'est réuni au moins deux fois.

Ce bilan retrace notre activité depuis 2011 afin de pouvoir regarder ce que nous avons commencé à améliorer et qui n'est parfois pas terminé. L'important est de pouvoir analyser nos succès et aussi nos lacunes pour mieux rebondir demain dans une société en perpétuel mouvement. Dans la préparation du 40^e congrès, chaque syndiqué pourra s'approprier ce document et actera par le vote des délégués son opinion comme syndiqué acteur et décideur de la vie de sa fédération.

Le 39^e congrès avait fixé cinq engagements.

- **Renforcer la place des jeunes.** Nous pouvons constater et nous féliciter du développement de cette activité. Cela se traduit par la création de collectifs jeunes en territoire et dans les entreprises. Les Assises des jeunes des 5 et 6 mars prochains s'inscrivent pleinement dans cette démarche et seront un moment important dans la préparation du 40^e congrès.

- Le deuxième engagement portait sur le **renforcement et la connaissance de nos forces organisées** qui a permis de franchir un cap sur la connaissance des syndiqués et l'implication de nos syndicats. Il reste encore du travail à réaliser, mais à ce jour nous pouvons nous satisfaire d'avoir 72% des syndiqués dans cogitiel. Sur le développement de la syndicalisation, nous devons là aussi le valoriser et ce malgré une poursuite de la casse de l'emploi. La fédération a franchi la barre des 65 000 adhérents. Nous pouvons, au regard du potentiel existant, nous fixer l'objectif des 70 000 adhérents à dépasser.

- Le troisième engagement était de **travailler à la mise en œuvre des conventions collectives régionales** comme une étape pour faire prendre en compte l'exigence d'une convention collective nationale des salariés des industries de la métallurgie. C'est un travail qu'il faut

accélérer. Un projet de convention collective régionale a été finalisé par les camarades de Rhône-Alpes, d'autres sont en construction, comme dans le Centre ou encore dans le 77. Elle est l'outil de l'ensemble des métallurgistes des régions et sert de support revendicatif pour aller vers les différentes chambres patronales. Plusieurs dizaines de journées d'études se sont tenues dans les départements et régions pour aider les militants à s'approprier leur CGT et construire des projets de convention collective régionale en vue de gagner une convention collective nationale.

- Le quatrième engagement concernait **les questions industrielles**. La fédération a placé depuis plusieurs années la bataille du maintien et du développement industriel comme une priorité. Cela se traduit par des initiatives de mobilisation avec les salariés des entreprises menacées de fermeture avec des projets alternatifs porteurs d'exigences revendicatives fortes autour de la défense de l'emploi. Cela se traduit aussi par la réalisation de documents tels que les dossiers de filières véritables outils pour mieux appréhender les enjeux de l'industrie et pour le développement du rapport de forces.

La journée du 9 octobre par exemple s'inscrit dans cette démarche.

- Enfin, avec le dernier engagement sur le **travail en commun des différentes filières**, nous avons franchi un cap permettant de développer les coopérations interfédérales. Cette dynamique de convergences, cette volonté de travailler ensemble pour gagner en efficacité doit continuer, être au cœur et au quotidien de notre travail CGT. Ce sera un temps fort de notre 40^e congrès.

Le document bilan d'activité met également en avant tout le travail réalisé par les différents secteurs de la fédération. Nous vous proposons de valider le document remis dans les pochettes. Nous vous demandons d'en prendre connaissance et dans un délai de huit jours de faire remonter vos éventuelles observations ou modifications afin que nous puissions les étudier pour adresser un document finalisé à l'ensemble de nos syndicats.





Débat

Denis Bréant estime important que chaque région soit représentée au CEF. Il faut aussi un maximum de groupes représentés. A cet égard, Denis dit avoir repéré un camarade de Valeo qui pourrait intégrer le CEF. Celui-ci n'est pas bardé de mandats et si il intègre la direction fédérale, il devra obligatoirement intégrer un collectif. Par ailleurs, s'il y avait trop de candidatures par rapport au nombre de places, il est de bon sens de donner la priorité aux jeunes. Dès qu'on a un camarade investi, il faut mettre toutes les conditions en place pour qu'il soit formé.

Xavier Pétrachi souhaite revenir sur quelques points de la mandature en cours. Au stage territoire, il a été évoqué l'idée que les animateurs régionaux soient de plein droit dans le CEF, ce qui, semble-t-il, se faisait à une époque. Concernant le lien entre le CEF et la commission exécutive de l'UFICT, ne peut-on avoir une réflexion pour étendre le CEF à des personnes qui représentent l'UFICT et aller au-delà de 70 membres. Sur la mixité, c'est bien qu'il y ait plus de femmes dans la direction fédérale, mais ce n'est pas forcément visible. Il faut peut être regarder ce qui a été fait à l'UGICT. Ainsi une direction mixte pourrait donner un signal de viabilité. Quand on parle de delta entre ceux qui sont à Montreuil et les autres, je l'ai ressenti et cela pèse dans les discussions du CEF. Il ne doit pas être une chambre d'enregistrement des décisions prises au BF ou au secrétariat. Il doit être un espace de discussions à partir desquelles les décisions sont prises. Pour réduire cet écart, il faut pouvoir resserrer les liens entre les domaines d'intervention de la FD et les membres du CEF. Ca passe par l'implication dans différents collectifs et une meilleure lecture de ce qui se fait dans les collectifs et la façon dont cela fonctionne. On pourrait ainsi consacrer les matinées à l'actu et l'après-midi à faire le tour des différentes interventions de la fédération sur ces différents champs. Concernant les DSC et coordinateurs, pour la première fois, il s'est tenu un stage des DSC. Il faut accélérer le processus avec plus

de stages. Il ne s'est tenue qu'une réunion des DSC en trois-quatre ans. C'est insuffisant. Enfin, une note fédérale m'a choqué sur la forme et le fond. Il s'agissait d'une note suite à une procédure lancée chez Airbus sur l'évaluation des cadres. C'était la première fois que la CGT se positionnait sur une démarche au troisième collège et la note a été envoyée au CEF et à la CE de l'UFICT.

Maria Alvès dit avoir apprécié les enseignements des trois années passées à la direction fédérale et espère pouvoir poursuivre.

Bernard Devert considère que la direction fédérale a grandi et que le travail est beaucoup plus collectif qu'auparavant. Cependant, il précise qu'on n'est pas sur la représentativité à la direction fédérale. Ce sont les syndicats qui désignent les candidats. C'est-à-dire que lorsqu'on a une démarche volontariste pour les candidatures, il faut la discussion avec le syndicat pour les asseoir dans la durée. On a aussi besoin d'un potentiel de disponibilité pour le renouvellement de la direction fédérale. Plus on aura de candidatures potentielles, plus nous aurons de chance d'avoir la direction dont on a besoin. Concernant le document d'activité, c'est un document de la direction sortante. Il n'est donc pas amendable. Il est cependant dommage que n'y apparaisse pas l'activité réalisée sur les salaires.

Christine Ciol rappelle que la fédération a créé un stage des DSC. Il a évolué, mais l'un d'eux a du être annulé faute de participants.

Michel Ducret partage l'appréciation de Philippe Martinez sur l'amélioration de la participation au CEF et affirme ne pas ressentir une situation où il y aurait les penseurs/décideurs et les autres. Au contraire, la situation s'est nettement améliorée, il n'y a pas de blocages et les nouveaux dirigeants prennent plus facilement la parole. Sur la notion des binômes, c'est une idée intéressante. On a tous une responsabilité à favoriser la diversité. La conception de camarades de l'UFICT au CEF, il faut s'interroger sur quelle aide nos camarades ICT apportent avec leur appréciation. Nous avons eu une activité soutenue sur les filières. Il faut voir comment on les fait vivre sur les territoires.

Christine Fage remarque que lorsqu'ils arrivent, les nouveaux sont perdus face aux règles de vie de la fédération qu'ils ne connaissent pas. Il faut certainement les accueillir et échanger avec eux car il n'est pas évident de comprendre ce qu'on attend de vous quand on arrive. Christine affirme retirer une expérience positive de son mandat qui l'a fait progresser.

Boris Plazzi partage l'idée que les AG de syndicats et de congrès sont de bons moyens pour rencontrer les militants et travailler des candidatures. Il faut des ICT dans la direction fédérale. Le collectif fait des propositions et on a besoin de recenser tout ce qui bouge. C'est le CEF qui dirige tandis que le bureau et le secrétariat administrent le quotidien. Par ailleurs, les DSC sont convoqués à deux réunions par an.

Frédéric Sanchez approuve les propositions du rapport de Philippe Martinez. Concernant les territoires, il faudrait avoir une réflexion sur la place des territoires aujourd'hui absents de la direction fédérale. Par contre, il ne s'agit pas que tous les animateurs régionaux soient membres de la direction fédérale. Ces camarades sont de fait dans les collectifs territoriaux. Sur la question de l'accueil des nouveaux au CEF, il y a une proposition d'organiser une journée ou une journée et demi à Courcelles avec toute la direction fédérale pour que tous les dirigeants de la future équipe se connaissent et qu'ils aient une présentation de ce qu'est la fédération, bureau fédéral, secrétariat et pourquoi pas une visite de la maison fédérale. Concernant ce que dit Bernard sur l'activité de la fédération, je propose que les camarades qui ont des modifications à faire les fassent parvenir rapidement.

Taïeb Ayari fait part de son expérience au terme de son deuxième mandat. Un problème existe avec les tracts fédéraux par exemple sur les salaires qui ne peuvent être distribués dans les services de l'automobile parce que c'est une autre grille de salaires. Il faut donc réadapter les tracts derrière. Sur les 420 000 salariés de la branche, 93% sont dans des TPE. Il n'y a donc pratiquement pas de DSC. Sur les prises de paroles, certains n'interviennent pas parce qu'ils ont le verbe moins facile. Parfois nos interventions ne donnent pas lieu à des échanges, et donc on ne s'y retrouve pas. Par contre, ce serait intéressant d'avoir des après-midi à thème où, par exemple, il serait question des services de l'automobile. Si on vient dans une conférence régionale où il n'est question que de la métallurgie pure, les camarades des garages ne viendront pas. Il faut que tout le monde puisse s'y retrouver. Le CEF est une école de formation. Expliquer le rôle qui est le nôtre pour les trois ans à venir peut être utile.

Denis Bréant. Pour les nouveaux. Faut-il faire une formation pourquoi pas ? On peut aussi imaginer un parrainage par un camarade qui a déjà fait un mandat pendant une demi-journée. Pour Denis, la meilleure expérience est d'être confronté au réel de la direction d'une USTM. Dans ce cadre, le CEF est vraiment un échange et il faut avoir envie d'apporter à la fédération et cela doit aller dans les deux sens. Les débats aident à tenir des assemblées, les rapports d'introduction au CEF servent.

Frédéric Roussel informe que l'Ufict avec la fédération ont effectivement convenu qu'il fallait plus d'ICT au CEF, mais il n'est pas question d'affaiblir la CE de l'UFICT pour qu'ils partent au CEF. Frédéric apprécie le fait qu'au terme de ces trois années, on voit plus de perspectives industrielles globales, ce qui permet de donner ensuite des repères au niveau de sa propre boîte. Concernant, les prises de paroles au CEF, Frédéric dit avoir espacé les siennes, du fait qu'elles ne sont pas reflétées dans le Courrier Fédéral.

Gérard Montuelle fait part de son expérience au CEF où il a intégré le collectif protection sociale. Gérard estime qu'il aurait aussi aimé intégrer le collectif aéronau-

tique, mais il faut faire des choix. C'est important d'intégrer un collectif, mais les camarades intéressés doivent aussi pouvoir être rassurés sur les garanties salariales et professionnelles s'ils s'y investissent.

Isabelle Hérault rejoint Christine sur le fait qu'en arrivant, il n'y a pas suffisamment d'accompagnement. On évolue en cours de mandat. Pour la recherche des cadres, on a une approche pour une construction, un rapport de forces dans nos groupes et pour la fédération, pour la continuité. Il faut un maximum de candidatures et ouvrir le plus largement possible. Les problèmes de renouvellement et de continuité sont les mêmes dans les syndicats, USTM, régions. Des camarades sont conjointement sollicités sur d'autres structures. Cela nécessite d'en discuter ensemble. Se pose aussi le problème des moyens de camarades qui ne sont pas dans des grands groupes.

Philippe Martinez évoque son premier mandat au CEF qui date de 1990 et le fait que durant ses deux premiers mandats, il n'est jamais monté au 5^e étage. A cette époque, il y avait 120 membres du CEF, des «galonnés» et pas la même liberté de ton qu'aujourd'hui. Les efforts pour une direction nationale avec plus de diversité sont nécessaires. Par exemple, au niveau régional il manque la participation de camarades du Nord-Pas-de-Calais qui ont été rencontrés. Dans le même temps, il faut se sortir du débat sur la représentativité. Idem pour l'UFICT et l'UFR. Des progrès sont réalisés mais ça reste cloisonné. Plus il y aura de candidatures et mieux fondé sera le choix. Tous les membres du CEF ont ceci en commun qu'un jour on les a sollicités. Il faut donc poser la question. L'accueil sera important, le rôle des collectifs aussi. Par contre, il y a besoin de cohérence. La construction de la direction est un collectif. Dans cette construction, il arrive aussi que des camarades soient conjointement aspirés par d'autres structures. Dans le CEF, il faut continuer à avoir cette même liberté de ton.

Denis Leblanc résume les enjeux avec un calendrier d'actions important : le 8 mars, le 18 mars avec nos revendications. Et le fait qu'il y ait une journée annoncée par FO aide, mais nous sommes sur notre bataille revendicative. Dans la continuité du 6 février, il y a des débrayages dans les entreprises autour des questions salariales. D'autant que nous sommes toujours bien dans les entreprises sur cet aspect du coût du capital. Il s'agit maintenant de le rendre visible à travers des conférences de presse. Un important travail reste encore à faire dans la préparation du 40^e Congrès et la désignation des délégués. Nous avons l'objectif d'avoir un maximum de délégués nommés d'ici la fin du mois. Il y a aussi urgence pour les inscriptions aux deux Assises prévues sur l'égalité professionnelle et la jeunesse.



Outils réalisés par la Fédération Février 2014

Et si on parlait coût du capital ?

Il existe une formule qui donne le coût du capital. Les financiers s'en servent... mais n'en parlent pas

$$CPMC = R_f \times \frac{V_{sp}}{VGE} + R_e \times (1 - T) \times \frac{V_{df}}{VGE}$$

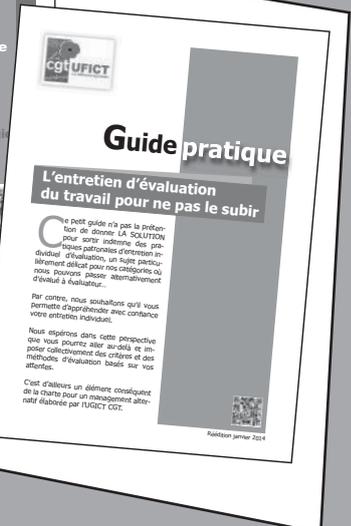
Le capital est un coût
Le travail une richesse

Tout savoir sur le coût du capital
Comment le dénoncer dans votre entreprise ?

La santé au travail



Pour aller vers les ingénieurs, cadres et techniciens



Pour faire grandir la bataille pour le développement de l'industrie ...



Vous pouvez consulter tous ces documents sur le site ftm-cgt.fr ou les demander auprès de communication@ftm-cgt.fr