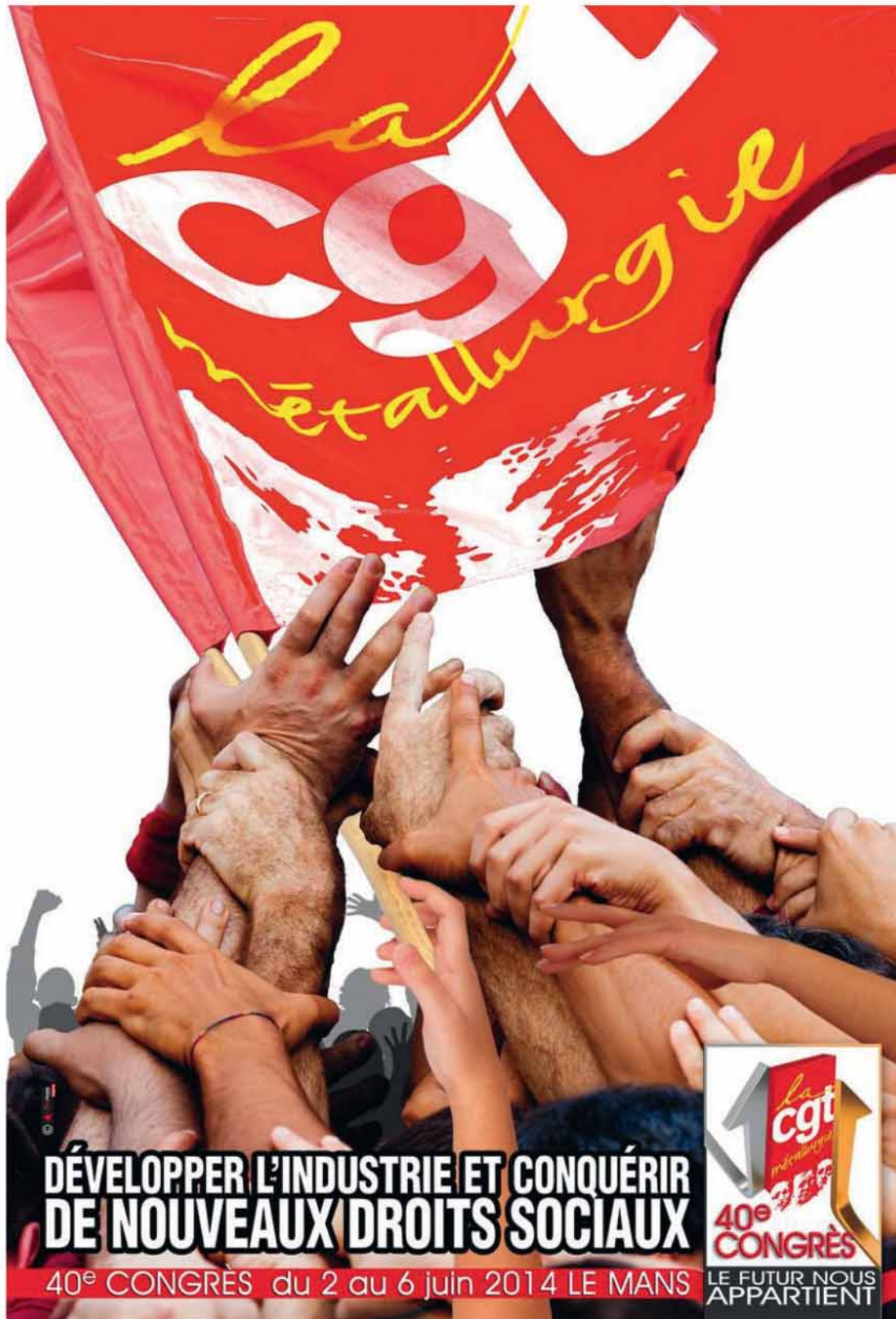




Le bilan d'activité

Mars 2014



**DÉVELOPPER L'INDUSTRIE ET CONQUÉRIR
DE NOUVEAUX DROITS SOCIAUX**

40^e CONGRÈS du 2 au 6 juin 2014 LE MANS



Préambule

Avant de tracer de nouvelles perspectives et orientations pour notre fédération, il faut regarder dans le rétroviseur et faire un bilan de notre activité depuis le congrès de Reims en mai 2011. Cet exercice du bilan d'activité pointe le travail que nous avons réalisé ces trois dernières années, ce que nous avons commencé à améliorer et qui n'est parfois pas terminé, sans perdre de vue ce qui peut encore évoluer. L'important est de pouvoir analyser sereinement nos succès, mais aussi nos lacunes pour mieux rebondir, demain, dans une société en perpétuel mouvement.

Dans la préparation de ce 40^e congrès de la FTM, chaque syndiqué peut s'approprier ce document et actera, par le vote des délégués, son opinion comme syndiqué acteur/décideur de la vie de sa fédération.

Le 39^{ème} congrès avait fixé 5 engagements

- Renforcer la place des jeunes dans l'organisation.
- Mieux travailler la syndicalisation et la connaissance de nos syndiqués.
- Construire des conventions collectives régionales, pour proposer ensuite une convention collective nationale pour tous les métaux.
- Être porteur de propositions pour le développement industriel.
- Travailler en commun entre les différentes filières.

Ces 5 engagements ambitieux ont été pris quelques mois après la bataille des retraites, en 2010, qui a pu laisser un goût amer. D'ailleurs, le précédent président de la République et son gouvernement de droite ont payé leurs choix libéraux lors des échéances électorales de 2012. Cette année, notre congrès se tiendra 2 ans après l'élection du président Hollande. Mais le véritable changement pour une véritable justice sociale se fait toujours attendre.

Pour créer des emplois, les cadeaux au patronat se multiplient. L'accord interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi (ANI), que la CGT et une autre organisation syndicale ont refusé de signer, a engendré la naissance d'une multitude d'accords dans les entreprises dits de «Compétitivité».

Avec cette nouvelle loi, les employeurs, un peu partout en France, utilisent davantage le chantage à l'emploi en opposant investissements et droits des salariés, salaires et temps de travail. Le seul objectif est d'augmenter, ou au pire, conserver leurs profits, les rentes pour les actionnaires, en baissant le niveau de vie des salariés et de leurs familles.

Malgré un mécontentement, la défiance s'accroît vis-à-vis des politiques et le rejet des réformes notamment celles des retraites en 2013 ou l'ANI par l'opinion publique. Aussi, cette mandature a été marquée par les difficultés rencontrées par notre organisation à mobiliser, alors qu'elle s'est trouvée très isolée pour défendre l'intérêt des salariés.

Industrie et territoires

Le développement industriel

Dans un contexte marqué par la poursuite de la mise en œuvre des politiques d'austérité sur le vieux continent, la casse industrielle perdure en Europe du Sud et en France. Malgré ces attaques, notre organisation n'a eu de cesse de porter l'idée qu'un pays ne peut se développer sans industrie. De par les actions que nous avons menées avec les salariés depuis des années, au cours de la dernière campagne présidentielle, les différents candidats ont tous clamé leur attachement à l'industrie et au caractère structurant de cette dernière pour le développement économique et social. Pourtant, derrière cette gesticulation et les effets d'annonces comme la mise en place d'un ministère au Redressement productif ou l'élaboration de «34 projets du futur», notre organisation s'est trouvée bien seule aux côtés des salariés lors des fermetures de sites ou des plans sociaux qui se sont multipliés, tout comme pour porter les bases d'une véritable politique industrielle.

Mais des victoires existent, à l'image de l'entreprise Clestra en Alsace où l'engagement des 800

salariés pendant 22 mois, a permis de sauver l'entreprise et l'ensemble des emplois. Avec un taux de syndicalisation de plus de 50%, cette lutte souligne la nécessité de créer un rapport de forces pour gagner.

La CGT refuse d'être enfermée dans un rôle de «pompier du social» en laissant aux seuls employeurs le droit de discuter et d'établir la stratégie de l'entreprise à partir de leur diagnostic et de leurs intérêts.

Ainsi, nous avons considéré que la bataille idéologique passait aussi par la constitution de dossiers thématiques sur les enjeux industriels, afin d'outiller les syndiqués pour qu'ils puissent échanger et faire connaître à leurs collègues de travail les propositions CGT, et les convaincre. Depuis notre dernier congrès, **6 dossiers de filières ont été réalisés**. Ces supports ont permis de mettre entre les mains de nos militants un vrai diagnostic de la situation de leur secteur, de l'origine des difficultés rencontrées pour la mise en place, dans les entreprises, ainsi qu'aux niveaux national et européen, d'une véritable politique industrielle. Le tout en rompant avec la logique du pa-



tronat et du gouvernement d'une politique industrielle au service des actionnaires uniquement.

Dans ce cadre, le dossier Automobile a permis de mettre en exergue que les besoins automobiles sont toujours importants et que continuer à produire des voitures en France est une nécessité. Les dossiers de l'Électronique et de la Sidérurgie, quant à eux, ont démontré le rôle déterminant de ces deux secteurs pour l'ensemble de l'industrie. Le dossier sur la filière Aéronautique-spatial-défense nous a rappelé que l'emploi pouvait être menacé, y compris lorsque les entreprises ont des carnets de commandes pleins afin de maximiser leur rentabilité à court terme. Enfin, les dossiers Navale et Electroménager ont notamment souligné les enjeux environnementaux liés au maintien de la production locale ainsi que les capacités de notre pays à continuer de produire dans des secteurs très exposés à la concurrence internationale et au dumping social.

Face à l'attaque massive contre le travail, menée par le MEDEF et l'UIMM, relayée par le gouvernement, la CGT a lancé une campagne sur le Coût du capital qui s'est concrétisée par la réalisation d'une formation et d'un livret argumentaires pour nos syndiqués pour qu'ils aillent plus facilement débattre avec les salariés.

Convergences entre filières et fédérations

Cet engagement, pris lors de notre congrès de Reims, a été pointé comme une nécessité lors du 50^e congrès confédéral. Ainsi, au cours de cette mandature, ces coopérations inter-fédérales se sont concrétisées sous différentes formes.

Par exemple, avec la Fédération des Finances suite aux demandes de plusieurs délégués à notre dernier congrès, nous avons réalisé un livret accompagné d'un support vidéo pour mieux prendre en

compte l'évolution du coût de la vie à partir de l'indice INSEE.

Nous avons également engagé des travaux communs avec les fédérations des Transports, de l'Énergie, des Cheminots, des Travailleurs de l'État, de la Chimie, de la Santé, de la FILPAC et de la FAPT. Dans ce cadre, avec les syndicats CGT Cheminots et de l'Énergie, nous portons en Mécanic Vallée, deux projets industriels d'envergure (les draines SNCF et la construction d'une station de transfert d'énergie par pompage) qui s'appuient sur les savoir-faire locaux.

Face à un patronat qui frappe de manière coordonnée pour défendre ses intérêts au détriment des salariés, cette dynamique de convergence, cette volonté de travailler ensemble pour gagner en efficacité sans renier nos spécificités doivent continuer d'être au cœur et au quotidien de notre travail CGT.

Bousculer nos habitudes, nos périmètres, pour répondre au mieux aux attentes des salariés et construire la revendication, est une nécessité.

Construction de conventions collectives régionales

Nous avons pris l'engagement de travailler à la mise en œuvre de conventions collectives régionales (CCR) comme une étape pour mieux faire prendre en compte l'exigence d'une convention collective nationale des salariés des industries de la métallurgie. D'ailleurs, face à nous, l'UIMM procède à ces regroupements régionaux dans certains territoires mais sur la base du moins disant social. Ainsi, la région Rhône-Alpes a travaillé sur un projet de CCR. C'est en s'appuyant sur les acquis des différents départements que les camarades ont travaillé une CCR tirant vers le haut les droits des salariés. Par exemple :

- En Isère, tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise, sont couverts par un accord signé



entre le patronat et les organisations syndicales en englobant la couverture du risque et de la maladie, le financement étant pris en charge par l'entreprise et les salariés.

- En Haute Savoie, les apprentis n'ont aucun abattement sur leur salaire et sont rémunérés comme les salariés en CDI.

- En Savoie, 80 % des salariés voient leur prime d'ancienneté alignée sur le salaire réel.

- En Drôme Ardèche ou dans la Loire, les congés pour événements familiaux prennent en compte, à la fois, les statuts et tous les événements et risques.

De même, les minima garantis accusent des écarts de 30 à 100 € mensuels suivant les coefficients, aussi, les camarades proposent d'aligner les minima sur le plus haut et d'augmenter celui-ci de 10%.

Cette convention est à l'ordre du jour de toutes les négociations dans les chambres territoriales. Elle est entre les mains de l'ensemble des syndiqués. La CGT travaille à une initiative afin d'aller la déposer auprès de la chambre territoriale.

Le lien sera fait avec une initiative en préparation dans la région avec le syndicat interprofessionnel Rhône-Alpes pour populariser le projet de comité inter-entreprises permettant à tous les salariés d'être informés et consultés sur les évolutions économiques et sociales les concernant au sein de la filière. D'autres régions, à l'image du Centre ou du 77 en Ile de France, sont sur le point de finaliser un projet de CCR.



Animation des territoires

Toutes nos animations régionales ont tenu, à ce jour, au minimum une **conférence régionale** depuis mai 2011. Ces conférences deviennent un des temps forts réguliers et indispensables de la vie démocratique fédérale en territoires.

Face aux enjeux territoriaux et régionaux, des échanges sont déterminants pour l'adoption d'une véritable feuille de route revendicative, construisant des convergences et des solidarités entre nos syndicats, avec d'autres professions et nos structures interprofessionnelles.

Cette construction revendicative en régions ne peut voir le jour sans une dynamique impulsée par un collectif et des animateurs élus, formés, informés et ayant les moyens de nos ambitions.

La montée en puissance de notre activité fédérale en territoires doit être valorisée. Cette organisation nous permet indéniablement d'élargir nos champs d'intervention revendicatifs et notre rayonnement syndical, là où vivent, travaillent et luttent les salariés.

Aujourd'hui, nous disposons d'un véritable socle, nous permettant d'envisager un nouveau bond en avant, susceptible de contribuer à enrichir notre activité fédérale de proximité, et d'aider à la construction d'un rapport de forces durable indispensable pour gagner sur nos revendications.

Cette activité de proximité n'est pas en opposition avec la construction d'une activité de dimension européenne et mondiale.

L'activité fédérale tournée vers l'Europe et l'international

Le développement de l'activité européenne

La crise a été mise à profit par le capital afin de renforcer son poids sur les orientations libérales de l'Union Européenne. Les plans d'austérité imposés aux populations nous éloignent un peu plus chaque jour d'une hypothétique reprise.

Malgré les attaques et les répressions, les mobilisations des travailleurs et des populations n'ont jamais cessé. Les syndicats et la FTM ont tenu à témoigner leur solidarité à plusieurs reprises en participant à des mobilisations comme en Grèce ou au Portugal.

Un grand nombre de rencontres se sont tenues avec toutes les organisations syndicales d'Europe au cours du mandat avec, notamment, des débats organisés lors de Conseils Nationaux, Comités Exécutifs Fédéraux ou Bureaux Fédéraux.

Le travail interfédéral développé dans la CGT autour des 7 Fédérations de l'industrie (FTM, FNIC, FILPAC, FNME, THC, FNTE et Verre Céramique) sur des questions européennes, a permis la construction de la journée d'actions européenne du 9 octobre 2011. Dans le même sens, elles ont préparé et soutenu une résolution, adoptée à l'unanimité en juin 2013, qui a réorienté la ligne politique d'IndustriAll Europe autour de 3 revendications : la fin des politiques d'austérité, la reconquête de l'industrie par un grand plan européen d'investissements et un haut niveau d'exigence sociale par la conquête de droits nouveaux.

La FTM a multiplié les contacts et rencontres avec les organisations syndicales de l'industrie de toute l'Union Européenne. Ces contacts ont débouché sur l'incorporation de nouvelles revendications, dans l'agenda d'IndustriAll Europe, telles que les critères permettant de défi-

nir un salaire minimum dans tous les pays de l'Union et la réduction du temps de travail hebdomadaire et sur la vie. Face à l'explosion de la précarité dans toute l'industrie européenne, la CGT a été à l'origine de l'organisation d'une conférence commune sur ce thème entre les syndicats du Sud-Ouest de l'Europe (Espagne, France, Portugal) et d'Europe de l'Est (Hongrie, République Tchèque, Slovaquie, Slovénie et Pologne).

Le renforcement de l'activité s'est également traduit par une multiplication des rencontres autour des filières et des entreprises avec les syndicats européens : Still, Riva, ArcelorMittal, EADS, Legrand, Schneider, Safran, Fiat industrial et PSA, Renault,... ainsi qu'un soutien aux élus des CE européens.

Ce type de travail au niveau des groupes s'est également réalisé au niveau mondial que ce soit lors des congrès ou la participation d'AG dans les groupes aux 4 coins du globe.

Solidarité internationale

La solidarité internationale est la coopération entre organisations syndicales qui, par nature, partagent les mêmes objectifs du fait de leur représentation des travailleurs de leur pays. Elle prend une importance toute particulière lorsque les travailleurs sont employés par une même entreprise multinationale ou au sein d'une même filière industrielle.

La mondialisation des entreprises dessine un monde qui nous uniformise de plus en plus vers le bas. Pour faire face aux bouleversements en cours, une présence active régulière dans les instances de la Fédération Internationale des Organisations syndicales de la Métallurgie (FIOM), devenue IndustriAll Global Union lors du congrès de fusion de juin 2012, a conduit l'ensemble des organisations fran-

çaises et européennes à proposer que la FTM CGT les représente lors de cette première mandature. La participation de syndiqués du secteur à toutes les réunions sectorielles (Transformation de Métaux, Automobile, Aéronautique, Navale, Mécanique, TIC) de la FIOM, puis de industriAll pour porter nos analyses, impulser des actions collectives coordonnées de la fédération internationale, a été systématiquement privilégiée. Les jeunes de la FTM ont aussi leur place au sein d'industriAll car ils ont activement participé aux travaux permettant la création d'un collectif «Jeunes» en son sein. Ainsi, sur les trois dernières années, 91 camarades en activité dans leur entreprise ont participé au moins une fois à une mission internationale, ce qui nous a permis de continuer à tisser des liens avec les autres fédérations du monde, en favorisant le travail par groupe dans les filières, dans le but d'obtenir la mise en place d'accords cadres mondiaux (ACM) dans les firmes multinationales qui n'en sont pas encore dotées, comme Schneider Electric, SEB, Valeo. Nous avons veillé à être présents lors des réunions des comités mondiaux ou des réseaux syndicaux d'entreprises là où ils existent comme par exemple chez SKF, VOLVO, FIAT, Alcoa, Caterpillar. Hors congrès, la fédération a également envoyé des missions en Inde, Corée du Sud, Vietnam pour rencontrer les dirigeants syndicaux de ces pays, visiter des sites industriels (STX en Corée, SEB au Vietnam, Areva, Alstom et Renault en Inde par exemple) pour mettre en relation les syndicats entre eux, voire débattre sur des initiatives communes à prendre. Des séminaires communs ou des rencontres syndicales par filière ou par groupe ont été organisés avec les syndicats concernés, soit en France, soit chez nos camarades à l'étranger. Par exemple, sur l'automobile avec ITUA à Saint-Pétersbourg.

D'autres actions plus ciblées ont également été organisées :

- Sur la santé et la sécurité au travail (au Maroc chez Arcelor Mittal avec la CDT).
- Sur les salaires et qualifications (en Tunisie).
- Sur la formation de formateurs (au Sénégal).
- Sur la syndicalisation (UAW devant l'usine Nissan).

Nos revendications au coeur de l'action

Droits, libertés et garanties collectives

Sous couvert de l'alibi de la crise, les attaques du capital contre le monde du travail se sont fortement amplifiées ces dernières années, notamment par une remise en cause sans précédent de notre modèle social. Cette crise, générée par le capital, a permis au patronat de s'attaquer à nos acquis sociaux, «les questions juridiques et de discriminations» occupent aujourd'hui une part croissante de l'activité de nos syndicats.

Dénonciations et remise à plat des accords d'entreprises, attaques contre les libertés syndicales, négociations obligatoires, remise en cause du temps et de l'organisation du travail... sont le quotidien de nos organisations

La FTM a, depuis plusieurs années, mesuré la nécessité d'avoir un pôle juridique renforcé, de manière à répondre aux attentes des syndicats et des syndiqués, dont les demandes sont de plus en plus complexes, et nécessitent des réponses, dans des délais toujours plus courts, en raison de la pression exercée par les directions.

Au niveau des négociations interprofessionnelles et de branche, cette mandature a été marquée par la première mesure de la représentativité syndicale qui s'est faite au niveau de notre Confédération, mais aussi Fédération, et bien évidemment dans les territoires.

L'attaque collective contre les droits des salariés la plus marquante et la

plus récente, c'est le texte de l'ANI du 11 janvier 2013 et sa transposition dans le droit. Ce texte a offert au patronat, une remise en cause sans précédent des droits du travail. C'est un recul social majeur, validé par une poignée de syndicats inscrits dans une démarche d'acceptation de faire payer aux salariés les conséquences de la crise. Nous ne mesurons pas encore à l'heure actuelle, toutes les conséquences dévastatrices que cela générera pour les salariés. Le patronat de notre branche n'a pas attendu son application pour mettre en œuvre les accords dits de compétitivité et l'intégrer dans les PSE. En effet, les accords de compétitivité se sont fortement développés depuis deux ans, avec leurs lots de remise en cause des droits des salariés et de leurs représentants. L'UIMM ne reste pas non plus inactive, nous avons de nombreux accords à l'étude et nous savons déjà qu'elle veut entamer très rapidement, la négociation de l'ensemble de notre champ conventionnel et d'accords de la branche.



Avec ce que nous venons de vivre, les sollicitations ne manqueront donc pas dans les prochaines années pour le secteur juridique. Parmi les moyens utilisés pour réduire les effectifs, le patronat utilise de plus en plus les ruptures conventionnelles et les plans de départs volontaires. Dans la période actuelle, notre vigilance doit être mobilisée autour de la «loi de démocratie sociale» avec ses volets financement des syndicats et aussi prud'hommes. Les CPH dans leur forme actuelle, et l'élection de ses membres, sont menacés.

Lutte contre les discriminations

L'activité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité de traitement, comme on pouvait s'y attendre, n'a cessé de se développer depuis le dernier congrès. La méthode pratique et opérationnelle, mise au point dans notre Fédération pour combattre efficacement les discriminations est désormais connue bien au-delà. Elle est enseignée dans les universités et fait l'objet de diverses publications. Elle est adoptée par les Inspecteurs du Travail et le Défenseur des Droits, reconnue par les Magistrats et les associations. L'activité du secteur est marquée par un afflux de demandes diverses qui nécessitent des innovations permanentes, de la réactivité, du contrôle et l'accompagnement des affaires entre les militants et les membres du collectif...

L'activité de formation se développe aussi très fortement. Le travail évolue par élargissement vers les initiatives concernant les travaux sur l'évaluation de l'expérience acquise au travers de l'activité militante. L'enjeu est d'importance, il ne s'agit rien de moins que du devenir de nos militants et, par là même, de notre organisation.

Libertés syndicales

Sans doute confortées par un gouvernement démissionnaire devant un patronat agressif, les attaques individuelles sont en augmentation contre nos militants les plus actifs. Nous avons obligation d'apporter secours, réponses et moyens de contre-attaque.

Là encore, la métallurgie se trouve à la pointe, nous sommes observés, nous faisons école, nous sommes sollicités... et nous avons obligation de répondre présents et cela 20 années après nos premiers succès.

Santé au travail

Ces trois dernières années ont été riches d'enseignements pour chacun des membres du collectif.

Au niveau national, ce bilan fait également état d'une production d'outils syndicaux. Le collectif Santé/Travail a conçu plusieurs livrets/guides, en 2011, sur la pénibilité, en 2012, sur les pratiques syndicales dans les cas de suicides au travail et en 2013, un guide Questions/Réponses sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles. Les retours des camarades sur ces livrets nous ont convaincus de leur utilité afin de poursuivre dans cette voie.

D'autres actions ont été entreprises, notamment la mise en œuvre de journées débats telles que les risques organisationnels, le suicide, les accidents du travail et maladies professionnelles tant au niveau national, que dans les territoires par des journées d'études (pénibilité, maladies professionnelles, Lean). Les retours positifs de ces actions montrent l'intérêt à

multiplier cette activité de terrain lors de la prochaine mandature.

Le collectif Santé/Travail a contribué à diverses négociations UIMM (Pénibilité, Handicap, Contrat de Génération...), il est aussi intervenu en appui de syndicats sur des problématiques identifiées (Degremont, Renault Trucks, Constellium, Leroy Somer...).

Au niveau Européen, la participation à un projet sur l'ergonomie et l'organisation du travail dans le secteur automobile avec IndustriAll, a permis la production d'un rapport incluant des données comparatives entre divers sites de production européens.

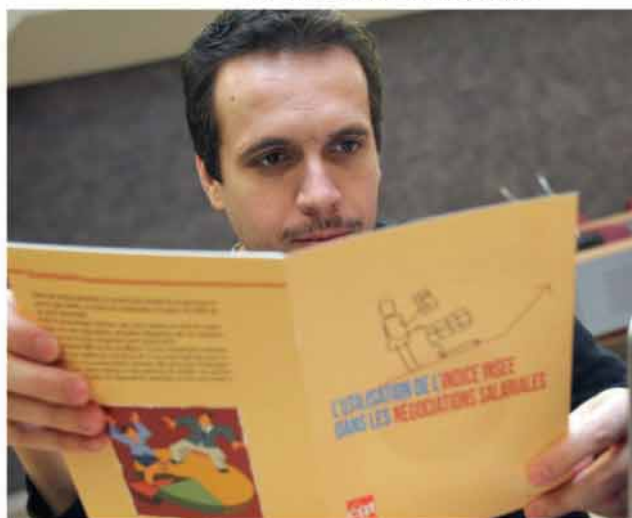
A l'international, la contribution participative à deux formations au Sénégal a permis d'aider nos camarades de l'Union des Travailleurs Sénégalais dans leurs revendications en matière de santé au travail et de protection sociale. Ces échanges ouvrent de nouveaux liens pour débattre sur des situations similaires dans un contexte différent.

Protection sociale

Au cours de cette mandature, le travail du collectif «protection sociale» fédéral a fortement été calqué sur les réformes visant à démanteler notre modèle de protection sociale. Recul de l'âge de départ à la retraite, ANI, négociations prévoyance, fiscalisation de la part mutuelle employeur ont nécessité un important travail de la part du collectif pour en mesurer les incidences.

D'autre part, le collectif protection sociale a pris toute sa place dans la campagne «Protection Sociale» initiée par la confédération en 2013.

Avec les récentes annonces du gouvernement à propos du financement de la branche famille de la Sécurité Sociale (nouveau cadeau de 30 milliards d'euros aux employeurs), nul doute que le renforcement du collectif sera nécessaire pour aider au mieux nos syndicats à appréhender les enjeux liés à



notre système solidaire et universel de protection sociale.

Formation professionnelle

Dans le prolongement du 39^e congrès, la négociation d'un accord cadre, véritable remise à plat des multiples accords et avenants sur la formation professionnelle, a abouti le 1^{er} juillet 2011 par un accord unanime.

Dans la foulée, un livret a été élaboré reprenant l'ensemble des dispositions sur la formation professionnelle applicables dans la branche. L'élaboration et la diffusion de ce livret ont été accompagnées de la campagne d'affiches et la journée d'étude dans les territoires (Lyon, Angoulême, Figeac, Vouzeron notamment). Deux présentations ont également été faites à la direction fédérale.

Nous avons publié des articles dans le Courrier Fédéral, la lettre des territoires et le magazine des Comités Paritaires des Certifications (CPC).

Présents à chaque Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE), nous intervenons également au Groupe Technique Paritaire (GTP) Qualification avec une bataille de fond sur le contenu des Certificats de Qualification Professionnelle de la Métallurgie (CQPM) et leur inscription au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) et au GTP Transfert sur l'utilisation des fonds de l'apprentissage. Nous avons assuré la présence et l'expression CGT aux CPC et Commissions Nationales Spécialisées (CNS) ainsi qu'à la négociation CEEMET-Industri'All. Nous n'avons malheureusement pas pu accepter la présidence de la 3^e CPC par manque de disponibilité. En parallèle, nous assurons la vice présidence du CNAM.

Depuis janvier 2013, notre organisation assume la présidence de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries de la Métallurgie (OPCAIM). Cela nous a permis de faire évoluer considé-

ablement le fonctionnement du conseil d'administration, de mettre en avant plusieurs problématiques comme la nature et la réalité du paritarisme jusque dans les territoires et de parvenir à des réunions préparatoires du collège salariés permettant d'élaborer des propositions communes et de construire un front uni face à l'UIMM.

Nous assumons également le secrétariat de l'ANFA (OPCA des Services de l'Automobile). Nous intervenons désormais dans le cadre des stages territoires et analysons les documents préparatoires aux CPREFP.

Le collectif a été associé à la négociation de l'ANI de 2013 et est intervenu à ce titre lors d'un CEF. Enfin, nous assurons la justification

annuelle des fonds de la formation émanant de l'OPCAIM, le Fonds de Gestion de la Formation Professionnelle (FONGEFOR), l'AGE-FOS-PME (OPCA des petites et moyennes entreprises) et l'ANFA.



Egalité professionnelle Nos défis face aux évolutions du salariat

Face aux enjeux du renouvellement du salariat dans notre profession, caractérisés par un vieillissement des effectifs et des vagues de départs massifs en retraite, y compris des militants, différentes initiatives se sont tenues.

Le collectif «Femmes/mixité» de la métallurgie a pour vocation de mettre en exergue les revendications des femmes pour combattre toutes les discriminations que celles-ci subissent. Avec 27% d'écart de salaire, des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader, le temps partiel imposé,... le collectif se réunit régulièrement pour débattre de la situation. Aujourd'hui, il travaille sur son renforcement, car nous avons besoin de plus de femmes actives pour alimenter les débats sur la situation dans les entreprises. Il rencontre aussi régulièrement le secteur femmes mixité confédéral et prend part à l'organisation et à la participation de la journée du 8 mars «journée internationale des droits des femmes».

Le collectif est confronté à une demande croissante dans la lutte

contre les discriminations Femmes/Hommes avec des résultats très probants dans notre fédération. La question des inégalités entre sexes est récurrente et malgré de nombreux textes et autres directives européennes, ces disparités perdurent dans la sphère du travail et dans la métallurgie. Le chantier demeure important pour le collectif. Ainsi, avec la mise en place de la loi sur l'égalité professionnelle, le collectif a proposé aux syndicats des journées d'études pour la faire appliquer au sein des entreprises. Dans ce cadre, en lien avec le service juridique de la fédération, un accord type d'égalité professionnelle est en cours de réalisation. Dans ce contexte, les assises pour l'égalité professionnelle du 25 février soulignent l'importance, pour notre fédération, du travail que nous souhaitons impulser dans la profession envers les femmes qui représentent 1/5 des salariés.

Place des jeunes dans l'activité fédérale

Lors du 39^e congrès de la FTM, au cours d'un débat historique, nous avons décidé de continuer à tra-

vailler en direction des jeunes. Durant le mandat, les jeunes ont pris toute leur place dans la direction fédérale.

Malgré quelques difficultés, le collectif «jeunes» fédéral a organisé des rencontres dans les territoires comme à Besançon, Bordes, Brive La Gaillarde, Grenoble, Martigues, Pau et Strasbourg. L'objectif était de promouvoir l'activité du collectif afin d'impulser la création de collectifs «Jeunes» dans les USTM, groupes et entreprises. Bien entendu, la création de collectifs n'est pas possible partout, mais aujourd'hui nous travaillons avec des collectifs «Jeunes» dans certaines USTM (Alsace, Isère) et aussi dans des entreprises (PSA Sochaux, Arcelormittal Fos/mer) et des groupes (Snecma).

Aussi paradoxal que cela puisse paraître, les jeunes de la Fédération ont participé à la préparation du congrès de l'Union Fédérale des Retraités au Verdon/mer, en octobre 2012, pour la session consacrée aux «militants d'hier et d'aujourd'hui». Dans le même esprit, le collectif «Jeunes» a participé à la préparation des assises des services de l'automobile.

Pour valoriser l'importance de l'organisation des jeunes dans les syndicats, le collectif organise, quelques mois avant notre congrès, une nouvelle rencontre nationale pour débattre de la syn-

dicalisation et du coût du capital. La présence du collectif «jeunes» aux structures internationales a permis l'organisation de rencontres avec des jeunes issus d'organisations européennes et internationales, comme par exemple :

- La rencontre avec les jeunes d'Alcuentru, issu du syndicat Espagnol UGT.
- le congrès du syndicat UE à Boston.
- L'accueil de camarades sud-africains et palestiniens à l'occasion du 75^e anniversaire de la fusillade de Châteaubriant.

L'objectif étant de créer des solidarités internationales, afin de construire un rapport de forces contre les politiques d'austérité et précarité qui les frappent particulièrement de plein fouet à travers le monde.

Les retraités en activité

Le 39^e congrès avait souligné comment et combien les retraités avaient toute leur place à prendre et un rôle à jouer dans le besoin d'être plus nombreux et plus forts. Depuis, avec une période marquée par le 10^e congrès en octobre 2012, l'UFR s'est particulièrement employée à promouvoir le syndicalisme CGT parmi les retraités et à fortifier le lien solidaire entre les générations.

Les sections de retraités ont participé avec toute la CGT, l'UCR

et la fédération aux mobilisations pour le droit à la retraite et le droit de vivre dignement de sa retraite. L'enjeu des retraites complémentaires a été notamment porté par l'UFR, ainsi que les initiatives pour le pouvoir d'achat, la protection sociale, la perte d'autonomie, la défense de la place des femmes retraitées dans les évolutions sociétales, le besoin de reconstruire le lien entre actifs et retraités sur la complémentaire santé, ainsi que pour tout le suivi post professionnel.

Dans ce sens, l'utilité du syndicalisme retraité, la continuité syndicale, la création de bases nouvelles UFR notamment à l'entreprise ont commencé à être pris en compte dans plusieurs syndicats et certains territoires, des avancées et des limites ont été soulignées, des initiatives ont permis des premiers résultats positifs.

Depuis 2011, avec une moyenne annuelle de 230 adhésions nouvelles et 150 assemblées de syndiqués regroupant près de 40% des adhérents de l'UFR, notre activité se renforce en 2012 (sans les multiprof.) avec 9 704 FNI UFR soit plus 248 FNI et au global (avec les multiprof.) avec 12 412 FNI soit plus 149 FNI.

La question du comment faire pour avancer encore mieux à partir de l'entreprise et de notre démarche revendicative entre actifs et retraités a été abordée à l'occasion de rencontres fédérales et UFR avec des initiatives sur des territoires, des outils fédéraux comme le module sur la continuité syndicale, des sessions de formation des membres du conseil national UFR, des articles dans notre communication.

Au cœur de la crise, la place du syndicalisme retraité est donc posée et des efforts à tous les niveaux sont à déployer pour permettre aux retraités de la métallurgie de ne pas rester isolés, de se syndiquer ou de prolonger leur adhésion, d'être accueillis dans «cette nouvelle vie».



Déploiement vers les ICT

Depuis le 39^e congrès de la FTM, nous avons poursuivi le travail de déploiement vers les ICT des syndicats généraux. Deux axes ont été privilégiés, le suivi des bases sur le terrain et la production d'outils (documents et formations) permettant aux syndiqués de s'adresser plus facilement aux techniciens et aux ingénieurs et cadres.

L'affiliation et l'adhésion à l'UFICT ont progressé de 5,1% en 2011 et 6,5% en 2012. Ceci nous encourage à poursuivre et à accentuer notre effort dans ce sens.

Le syndicalisme spécifique que nous développons se base sur l'analyse du rapport singulier qu'entretiennent les salariés ICT à leur travail. La démarche revendicative est le socle permettant d'aller à la syndicalisation de ces catégories. Nous avons réfléchi au management moderne (entretiens individuels, organisations pathogènes du travail,...) et analysé les revendications sur les salaires et la reconnaissance des qualifications. Traiter ces sujets est indispensable pour attirer l'attention de nos collègues. Dans ce sens, nous avons donc conçu, imprimé et diffusé largement « Le guide de l'entretien individuel pour ne pas le subir ».

Nous avons aussi dispensé 9 fois «la semaine de formation UFICT» dont 3 fois en province. Nous aurons aussi dispensé 5 fois les 2 jours de formation «Déploiement vers les ICT d'un syndicat général» dans des syndicats.

Par ailleurs, nous publions mensuellement la Lettre de l'UFICT à destination des salariés ICT et le Courrier de l'UFICT à destination de tous les syndiqués. Ces publications permettent d'entretenir le lien entre les syndicats et l'UFICT. Elles permettent aussi de populariser les démarches victorieuses de certains syndicats innovants. Pour ce faire, nous avons multiplié les interviews et les comptes-rendus de tables-rondes. 2 journées d'étude ont été réalisées pour faciliter les rencontres entre les syndicats,

l'UFICT et la Fédération lors de débats sur les problématiques professionnelles des ICT. La première a été dédiée aux pratiques militantes à destination des Ingénieurs et Cadres. L'autre a permis de rassembler 40 syndicats d'Ile-de-France pour débattre des enjeux du déploiement ICT.

Communication

Pour toucher un éventail plus large de salariés, la fédération a renforcé son secteur communication. Ainsi, depuis maintenant deux mandats, le secteur communication de la fédération poursuit sa mutation. Il continue d'affirmer son rôle transversal dans le travail fédéral. Les secteurs sollicitent davantage la communication en amont pour une plus grande appropriation des enjeux syndicaux. La communication apporte donc une véritable plus-value au travail des secteurs. Par exemple, pour aider à la compréhension du livret sur l'indice des prix à la consommation, un module vidéo pédagogique a été réalisé en complément. De la même manière, le secteur a été associé dans la préparation des assises de la formation syndicale pour la réalisation de supports aidant à impulser la participation aux assises, mais aussi à animer la journée avec un film de lancement.

Ce dynamisme déborde des murs de la fédération puisque, de plus en plus, des syndicats sollicitent le secteur pour les aider. Il s'agit soit d'une demande de conseils, d'une aide technique ponctuelle ou encore d'un travail de fond comme l'intervention aux journées d'études de Thalès ou la construction d'un stage écrit pour les syndicats de Renault.

Aujourd'hui, la Fédération propose de nouveaux outils multimédias. Ainsi, grâce à l'utilisation de vidéos, le site web fédéral connaît une nouvelle dynamique. Le nombre de visites est en constante augmentation depuis 2011, mais s'est renforcé depuis juillet 2013 avec l'arrivée des vidéos. Le site



compte en moyenne 385 visiteurs/jour actuellement. Ce résultat est encourageant, il démontre le succès du site internet de la fédération. Il ouvre également un nouveau chantier pour les années à venir en complémentarité et en cohérence avec les supports papier. Car pour approfondir et détailler les sujets traités sur le web, le support papier reste indispensable. D'ailleurs, la production de livrets, tracts et dossiers thématiques s'est amplifiée. Ces documents sont conçus pour aider les syndicats à muscler leurs arguments pour aller à la rencontre des salariés et favoriser ainsi la mobilisation. Pour améliorer et élargir la prise en main des militants, le secteur s'efforce de trouver des moyens de diffusion plus efficaces.

Aussi, le Courrier Fédéral joue un rôle pivot. Pour une appropriation plus collective de la publication fédérale, le secteur multiplie les interviews de camarades et les articles de terrain. Dans cet état d'esprit, les camarades du CEF sont sollicités pour écrire les éditoriaux. Cette démarche bouscule un peu les pratiques, mais la multiplication des points de vue des responsables de la fédération sur l'actualité est enrichissante. Enfin, les rendez-vous thématiques comme l'économie ou plus loin que nos droits se sont étoffés avec des articles sur l'histoire sociale, la vie syndicale des retraités, ou encore la lecture.

Renforcer la qualité de vie syndicale

Qualité de vie syndicale, assemblées de syndicats et démocratie

L'amélioration de la qualité de vie syndicale et des syndiqués, afin qu'ils soient véritablement acteurs et décideurs, demeure un axe majeur pour notre syndicalisme. Durant ce mandat, nous avons privilégié la rencontre avec nos adhérents et nos syndicats.

Un dispositif fédéral d'impulsion, de participation et d'entraide a été mis en place. On recense près d'un millier d'assemblées ou de congrès, soit 18 000 syndiqués réunis chaque année.

Connaissance, état des lieux et influence

Nous avons également dressé un état des lieux du salariat de la métallurgie et de nos adhérents notamment au travers les règlements du FNI.

Notre implantation dans les entreprises, de plus de 200 salariés, nous permet de toucher plus de 50% des métallurgistes (1 200 000). C'est une donnée intéressante car il est plus facile d'aller vers les salariés lorsqu'on est sur place.

On recense 2 640 syndicats répertoriés dans Cogitiel pour plus de 5 000 bases organisées, on a le nom et les coordonnées de 46 618 syndiqués soit 72%.

La connaissance des résultats des élections professionnelles est aussi un enjeu. L'objectif est d'avoir la photographie la plus fidèle possible de la représentativité de la CGT dans nos professions, par entreprise mais aussi par groupe. Ce qui va nous permettre également de pouvoir mesurer notre influence dans les territoires ou les groupes car nous considérons que nos résultats aux élections professionnelles sont un potentiel de syndiqués.

Développer la syndicalisation et la continuité syndicale

La fédération a organisé huit temps forts de syndicalisation, sous la forme de semaines ou de quinzaines. Elles sont construites essentiellement en parallèle avec des journées nationales de mobilisation puisque notre démarche consiste à conjuguer l'action revendicative et la syndicalisation.

Avec nos outils spécifiques que sont l'UFICT et l'UFR, nous avons élaboré des plans de déploiement en direction des ICT ou des futurs retraités, mais également dans les TPE et plus particulièrement les salariés des services de l'automobile avec des résultats intéressants.

Nous mesurons également une évolution constante dans les prises d'initiatives de syndicalisation par les syndicats, les départements ou les groupes. En moyenne, ce sont près de 4 000 adhésions nouvelles, réalisées chaque année par environ 800 syndicats, dont 60 bases nouvelles. Près de 6 adhésions sur 10 sont réalisées pendant les temps forts. Cela nous a permis de franchir la barre des 65 000 adhérents.

Il faut mesurer ce renforcement dans une période où la casse de l'emploi dans notre profession est sans précédent. Cependant, au regard de notre implantation et des inégalités existantes, nous

avons un véritable potentiel pour faire encore mieux vers les 70 000 adhérents !

Faire évoluer notre formation syndicale

Outils nos militants, débattre, convaincre de plus en plus de salariés passe par la formation de l'ensemble de nos forces organisées. Le premier travail de l'activité Formation Syndicale a consisté à remettre la formation syndicale CGT au cœur des débats de notre direction fédérale et des syndicats. En 2011, le travail du collectif a abouti à la construction d'un stage à l'attention des DSC, comme les débats de notre 39^e congrès en avaient souligné la nécessité. Cette formation est appréciée des camarades, comme une aide importante à l'exercice de leur mandat.

L'arrivée d'un animateur pour la formation CHSCT a été déterminante pour amplifier notre action, par la refonte des contenus du stage pour plus d'efficacité, et par la création d'un réseau de formateurs dans les territoires.

Le point culminant de l'activité de ce mandat a été la tenue des Assises Nationales de la Formation Syndicale, le 20 juin 2013, à Montreuil, avec la participation d'une centaine de camarades. La richesse des débats a réaffirmé la nécessité d'une formation syndicale à l'écoute des besoins, proche et disponible, pour armer les camarades.

Tout au long du mandat, et particulièrement à l'issue de nos Assises, le collectif fédéral s'est considérablement renforcé et rajeuni, avec l'arrivée de camarades motivés. Une nouvelle équipe de formateurs, eux-mêmes formés CGT, a commencé à entrer en action dans les stages fédéraux.

Sans être exhaustifs, nous avons tracé les grandes lignes du bilan et de la méthode de travail de la fédération en direction de ses syn-



diqués et syndicats de ces 3 dernières années, il vous appartient à vous chers camarades en tant que délégué, à partir de votre vécu, de vous exprimer.

Connaître le passé pour comprendre le présent

L'exposition et le livre «Artistes et métallos» inaugurés au 39^e congrès ont entamé un grand tour de France. De multiples initiatives se sont tenues dans le but de diffuser cette production.

La place et le rôle des métallos dans l'histoire du mouvement social ont été valorisés par plusieurs initiatives avec les inaugurations de l'esplanade Roger Linet, à Paris (XI^e), la salle Cécile et Henri Rol Tanguy à la maison des métallos, l'agora Bernard Cagne au centre Jean-Pierre Timbaud, l'hommage à Jean Desmaison sur la place qui

porte son nom à Dechy, la présentation du livre de C. Langeois sur Henri Krasucki à la maison des métallos, la participation au film de Tangui Perron sur l'inauguration de la place Henri Krasucki à Paris et enfin la commémoration de l'assassinat de Suzanne Masson.

En 2011, 70^e anniversaire des fusillades de Châteaubriant a été l'occasion de plusieurs rendez-vous importants de commémorations notamment à la mémoire de Jean-Pierre Timbaud.

La famille Renault ayant saisi la justice dans le but d'être indemnisée sur la nationalisation des usines Renault qu'elle considère comme une spoliation, la fédération avec l'IHS s'est portée partie civile. A cette occasion, un comité fut créé et un appel «contre la réhabilitation de Louis Renault» a reçu plusieurs centaines de signatures.

En lien et sous l'impulsion directe du comité d'honneur Ambroise Croizat, trois grandes initiatives ce sont tenues à Saint Nazaire, à Lyon, mais aussi à l'hôtel de ville de Paris.

Le repas annuel des anciens de la métallurgie a été l'occasion de débats organisés, en 2012, sur les syndicats de la métallurgie et la guerre d'Algérie et sur le programme du CNR, en 2013, qui ont réuni chaque fois près d'une centaine de personnes.

Au-delà des publications régulières, notre IHS a participé à la diffusion de plusieurs ouvrages avec le livre sur Hélène et Alain Stern à l'occasion du 75^e anniversaire de l'UFM, une brochure sur le conflit de 1988 à la Snecma, la résistance dans le 13^e de Serge Boucheny, «Turbulences 2» des camarades de Dassault et «Citroën par ceux qui l'ont fait».

Syndex
Pour comprendre et agir

Métallurgie

Une équipe d'**experts spécialisés**

Des pôles de **ressources nationaux**

Un accompagnement **de proximité** des élus de CE

« SIDÉRURGIE BIENS
INFORMATIQUE D'ÉQUIPEMENT NUCLÉAIRE
DÉFENSE AUTOMOBILE
ÉLECTRONIQUE CONSTRUCTION ÉLECTRIQUE
TÉLÉCOMS »

Solides & solidaires



MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

La protection sociale au service de tous, partout.

Autour de Mutex, interlocuteur unique, les six principales mutuelles interprofessionnelles adhérentes à la Mutualité française ont choisi de renforcer leur action respective en formant un pôle majeur de protection sociale complémentaire : Mutex - l'alliance mutualiste. Grâce à la coordination performante de leurs métiers, les membres de Mutex - l'alliance mutualiste déploient, sur tout le territoire, une offre globale en santé, prévoyance, autonomie dédiée aux branches professionnelles, entreprises et partenaires sociaux.

Un pôle coordonné au service de tous

- L'accompagnement des négociateurs dans la mise en œuvre des régimes

Mutex - l'alliance mutualiste met son expertise - conseils, formations, services en ligne - à disposition des partenaires sociaux qui mettent en place des régimes collectifs de protection sociale complémentaire.

- La proximité grâce à une implantation territoriale complète

700 agences, 1500 interlocuteurs dédiés interviennent sur l'ensemble du territoire. Des établissements sanitaires et sociaux rendent les soins accessibles pour tous.

- La maîtrise des coûts assurée par un maillage optimal

La densité du réseau, les accords passés avec de nombreux professionnels de santé garantissent la maîtrise globale des coûts et réduisent le reste à charge.

Des engagements communs autour de valeurs partagées

- L'exigence de qualité partout et pour tous

Les acteurs de Mutex - l'alliance mutualiste partagent l'exigence d'un niveau de service irréprochable : chacun bénéficie de la même qualité dans l'accès aux soins.

- La solidarité en œuvre autour de l'action sociale

Solidaire, Mutex - l'alliance mutualiste agit en faveur des plus fragiles et les accompagne dans les périodes difficiles. Prestations financières, services d'aides à la personne complètent un dispositif d'écoute et de soutien.

- La politique de prévention pour faciliter le quotidien

Parce que chacun doit vivre en bonne santé tout au long de sa vie, Mutex - l'alliance mutualiste mobilise son solide réseau d'experts et de professionnels autour d'actions de prévention menées auprès des particuliers, entreprises et branches professionnelles.

Nous organisons une relation de proximité auprès de tous, sans discrimination, dans un esprit solidaire, non lucratif.

Pour nous contacter :
collectif@mutex.fr
www.mutex.fr

