



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

Métallurgie Alsace

## Syndicat CFDT Métallurgie Alsace

271 route de Soultz 68270 WITTENHEIM

☎ 03 89 05 88 07 Mail : [alsace@fgmm.cfdt.fr](mailto:alsace@fgmm.cfdt.fr)

Facebook : Cfdt Métallurgie Alsace / site Internet [cfdt-metiauxsace.com](http://cfdt-metiauxsace.com)

Bonjour à tous,

Nous intervenons pour le Syndicat de la Métallurgie Alsace, sur les thèmes du Dialogue Social, du Rapport de Force et de la Formation Syndicale.

L'étendard du Dialogue Social, prôné par la CFDT doit être redoré, porté haut afin que l'ensemble des acteurs en ai conscience et qu'il se développe dans le bon sens.

Si les employeurs ne jouent pas le jeu d'un dialogue constructif, nous devons chercher par tous les moyens à leur imposer !

Car, 5 ans après la mise en place des ordonnances, par lesquelles le Dialogue Social était censé se simplifier, aujourd'hui nous ne pouvons que constater que l'effet promis n'est absolument pas au rendez-vous.

L'abolition du CHSCT et des DP est la plus grosse perte que le syndicalisme a connue. Cela a provoqué des lourdes conséquences sur les prérogatives et pouvoirs des IRP.

Le CSE devient une sorte de « supergros CE » où les ordres du jour sont à rallonge, ce qui fatigue et use nos militants. Nos élus sont obligés de faire des choix dans les listes des matières à aborder. Ces choix apportent de la souffrance, car ils sont subis.

Avec le CSE, nous avons divisé par 3 nos moyens et multiplié par autant nos rôles et missions.

D'une part, nous avons perdu les spécificités que nous procuraient les anciennes IRP, les relations individuelles et collectives des anciens DP,

l'aspect économique et organisationnel de l'ancien CE, et l'aspect des conditions de travail et qualité de vie au travail AT MP des anciens CHSCT.

D'autre part, en devenant des généralistes, nous répondons aux urgences du moment et nous nous interdisons les visions pour le moyen et long terme.

Le sens de l'action syndicale est la motivation première de nos élus et mandatés. Le CSE nous en éloigne inexorablement.

Les conditions de travail deviennent au final, le dernier point à traiter en CSE, alors que l'action syndicale est née par le travail et que, de ce fait, nous risquons de perdre notre ADN. Ainsi, le travail est un lien de proximité fondamental avec les salariés, afin de ne pas sombrer dans un syndicalisme institutionnel.

D'ailleurs l'enquête portée par la Confédération CFDT prouve que les salariés ont une nette préférence pour l'intérêt de leurs conditions de travail et la reconnaissance de leur travail. Cette thématique passe avant même celle du salaire.

Il faut que la CFDT exploite cette voie.

De ce fait, la perte de l'instance CHSCT a eu de lourdes répercussions et les Directions en jouent.

Combien de commissions 2SCT fonctionnent réellement ? <sup>et</sup> Combien ont des moyens ? [Et combien ont ~~des~~ commissions... ?]

La CFDT doit faire un état des lieux de ce désastre et proposer une alternative.

Le soutien apporté à Macron ne doit pas être gratuit comme la CFDT l'a fait pour son 1<sup>er</sup> quinquennat.

En entreprise, le Rapport de Force de qualité permet le déblocage de certaines situations.

Pour créer ce Rapport de Force, la CFDT doit former ses militants.

La Formation Syndicale est un vecteur de développement, de motivation et de repérage pour le renouvellement générationnel pour l'adhésion aux valeurs de la CFDT.

La restructuration de l'offre de formation est de la rendre confédérale et mutualisée.

Pour la branche Métallurgie Alsacienne, il est important que nous gardions nos spécificités mais également notre mentalité dans nos actions !

En effet, nous constatons que les pratiques syndicales, même si elles répondent toutes aux valeurs de notre organisation, ne sont pas les mêmes entre les différentes Fédérations.

Là où les métiers sont plus durs, les actions syndicales le sont généralement aussi.

Avoir une Formation Syndicale ne reprenant pas cette disposition risquerait de diluer le contenu et de tromper les attentes de nos militants.

De plus, nous prendrions donc le risque que nos élus ne soient plus formés par la CFDT mais par des organismes extérieurs. Ce qui serait politiquement un échec cuisant, voire un drame !

Economiquement, c'est aussi exposer la CFDT, qu'elle soit finalement instruite par d'autres administrations, voire des concurrents. Ce qui, financièrement, appauvrirait nos structures, ou pire, les mettraient en grandes difficultés. Idéologiquement, c'est une potentielle prise de risque que nos élus se détournent de nos actions de proximité, car ils seront davantage formés sur des aspects techniques et législatifs, tout en oubliant les intérêts des salariés.

## CONCLUSION :

Pour conclure sur le Dialogue Social et le Rapport de Force, nous devons faire entendre aux Directions qu'il est fondamental de donner les moyens aux salariés de s'exprimer. Les élus et les représentants de la Direction doivent avoir des échanges loyaux. Ce qui est la traduction d'un Dialogue Social de qualité, qui doit être en corrélation avec un Rapport de Force de mobilisation et de proximité.

Pour finir, il est primordial que chaque syndicat forme ses militants. Que le contenu de la Formation soit adapté aux attentes des métiers afin de ne pas appauvrir et entamer la motivation de ceux qui s'engagent dans l'action syndicale, en ne répondant que sommairement à leurs besoins. Ainsi, chaque syndicat assume ses responsabilités de cet enseignement en formant plus et mieux.

Le fruit de ce travail doit revenir au syndicat car la manne financière représente généralement 1/3 de nos budgets annuels.

La modification de cet item risquerait de faire perdre le contact avec nos militants. Nous avons l'exemple avec la décentralisation des URI. Les grandes URI ont perdu leur proximité avec les militants et leurs syndicats,... donc ne faisons pas de même avec les formations.

Merci de votre écoute, excellent congrès à chacun d'entre vous.