



NUMÉRO 16 nouvelle série
7 novembre 2023

ÉDITORIAL

**Construire la
paix quand on
fabrique des armes...**



Ce 4 octobre 2023, les retraités de l'Union fédérale des travailleurs de l'Etat CGT débattaient des conflits montants dans le monde. L'on notait le tournant pris par la question nucléaire. Dans la « Guerre froide », de part et d'autre du « rideau de fer », on nous vendait « la bombe » comme une arme de dissuasion, donc défensive. Discutable : le blocus de Cuba aurait-il été possible si la puissance américaine n'avait eu qu'un armement classique ? Et la guerre du Vietnam, aux frontières de la Chine, et la nucléarisation d'Israël ? Mais le choix avait été fait de part et d'autre d'éviter tout affrontement direct entre grandes puissances. Dans le contexte actuel, il semble plus facile d'expliquer comment même la dissuasion peut être offensive : il n'est que de voir l'usage qu'en fait le gouvernement russe. Les faits donnent ainsi raison à ceux qui réclament le **désarmement unilatéral**, la fin des armes de destruction de masse, et la réorientation des politiques d'armement vers des fins réellement défensives autour de **pôles publics de défense**, indépendants des intérêts mercantiles d'industriels privés.

**Ainsi la vie des travailleurs de l'Etat
reste-t-elle scandée par cette préoccupation**

DANS CE NUMÉRO :

Éditorial

**Construire la paix
quand on fabrique des armes** Page 1

Initiatives et événements

**La paix et la prospérité dans
l'imaginaire artistique :
un tableau prérévolutionnaire** Page 3

**Le Salon du Livre
d'Histoire Sociale 2023
pour la paix** Page 4

**L'engagement de la FNTE-CGT
pour la paix** Page 4

**Document :
Une contribution commune
FTM-FNTE** Page 6

A lire et faire connaître Page 8

Actualité et arguments

**Les IRP, suite du débat
GIAT...GIAT-Industries...Nexter...KNDS
Droits syndicaux et rapport
de forces indissociables
l'un de l'autre !** Page 9

**Le « dialogue social » au temps
de Macron, un aboutissement ?** Page 14

Adhésions Page 16

majeure : construire la paix. Cette culture s'est forgée dans les premières années du syndicalisme. Première étape : **défendre l'emploi en luttant contre les commandes au privé.** L'argumentation était double : les marchands de canons pousseraient au conflit, et le coût serait plus élevé pour l'Etat compte tenu de l'irrégularité des séries de production qui obligeraient les industriels à amortir leurs investissements sur le temps court, opinion reprise de rapports des officiers ingénieurs d'Armement qui dirigeaient les établissements. La seconde étape, le refus de la guerre, allait être plus douloureuse à franchir !

Avant 1914, le doute sur la « *fidélité* » des ouvriers de la Guerre est entretenu par la presse qui souligne la contradiction entre leur mission et les positions antimilitaristes de la CGT. Lorsqu'en octobre 1905 *Le Matin* et *Le Gaulois* montent une provocation, évoquant un « *groupe socialiste spécial* » d'ouvriers de la MAT projetant de faire sauter l'établissement en cas de guerre, syndicalistes et socialistes protestent de leur fidélité. En mai 1907 le secrétaire général Gervaise s'exprime en personne dans *Le Travailleur de l'Etat*, se démarque des pacifistes, réfutant l'antipatriotisme et limitant l'antimilitarisme aux soldats réprimant les grèves ; d'ailleurs, écrit-il, « *la CGT n'est pas un organisme de direction édictant des lois sous le joug desquelles doivent s'incliner les organisations adhérentes* ». Peine perdue, le 1^{er} octobre suivant une circulaire du ministre de la Guerre rappelle certes la liberté syndicale et politique des ouvriers de l'Etat, mais stipule : « *Il est superflu d'affirmer que la provocation à des actes qualifiés crimes ou délits, en particulier celle qui s'adresse à des militaires en vue de les détourner de l'obéissance qu'ils doivent à leurs chefs, ne saurait en aucune mesure être tolérée de la part du personnel civil des établissements militaires (...).* »

Mais il ne suffit pas que ce personnel s'abstienne de telles provocations; l'organisation antimilitariste se proposant, de son propre aveu, la grève et l'insurrection en

temps de guerre, l'Etat ne pourrait sans danger certain, employer dans les établissements militaires des hommes qui, participant à cette organisation, se croiraient obligés de suspendre le fonctionnement de ces établissements au moment où ils seraient le plus nécessaire.

La liberté des citoyens a (...) pour limite, chez les ouvriers et employés des établissements militaires, le devoir strict et impérieux de ne rien faire en quelque lieu et à

quelque moment que ce soit, qui puisse préjudicier à la Défense nationale dont ils sont les collaborateurs immédiats ».



Cette circulaire initie une **surveillance et une pression continue** du pouvoir sur la Fédération de la Guerre et l'Union fédérative. **A l'avenir, on pourra révoquer sans plus d'explication ceux qui « ne remplissent pas les conditions » pour rester.** Cette circulaire provoque la rupture avec le « *groupe parlementaire de défense des travailleurs de l'Etat* » qui fonctionne depuis 1894. En effet, le député Voilin interpelle le gouvernement à propos de son application. Un vote s'ensuit, où plusieurs membres du groupe approuvent le gouvernement. Au congrès de juillet 1913, la Fédération de la Guerre engage la construction d'un groupe parlementaire plus fiable.

On le sait, l'activité revendicative est annihilée dans les premiers temps de la guerre, et la CGT soutient majoritairement l'Union Sacrée. C'est seulement fin 1916 et surtout en 1917 que la vague de grèves qui submerge un instant les arsenaux conduit à une série de votes des travailleurs, en assemblée syndicale ou intersyndicale, les rapprochant des métallurgistes exigeant la paix et de la minorité de la CGT – celle qui sera à l'origine de la CGTU.

La direction de l'Union fédérative réunifiée après 1935 subira ensuite les mêmes pressions que le mouvement pacifiste en France, partageant le « *lâche soulagement* »

général (Léon Blum) qui suit l'accord de Munich, dérapage qui entrainera certains dirigeants dans la collaboration...

Pourtant dans leur masse, les travailleurs conserveront leur culture de paix, en cohérence avec les objectifs affirmés de la Résistance où ils sont particulièrement nombreux. Ce sera ensuite la cause des dernières (ou presque) révocations : plusieurs centaines paieront cher leur engagement contre les guerres coloniales.

Quand de nos jours la répression s'abat sur le monde militant et les syndicalistes comme jamais depuis 1981, il n'est pas inutile de rappeler –devoir de mémoire mais aussi sagesse de l'histoire- le prix du combat pour la paix, tel qu'il était énoncé dans le livre du centenaire de la fédération : un « *siècle des porteurs d'avenir et bâtisseurs de paix* ».

7 novembre 2023

Elizabeth Vigée-Lebrun, *La Paix ramenant l'Abondance*, 1780 et salon de 1783

Musée du Louvre

Le tableau ci-contre rappelle que la paix a de longue date été une **source d'engagement des artistes**. Peintre officielle de Marie-Antoinette, E. Vigée-Lebrun aura ici utilisé l'imaginaire d'un milieu masculin associant les femmes à la paix et les hommes à la guerre : c'est son tableau de réception à l'Académie, elle doit se faire admettre !

Mais c'est aussi une **manifestation politique** :

on est en 1780 en pleine guerre d'Amérique, laquelle ruine littéralement les finances royales. Pour convaincre, la Paix est couronnée de lauriers et en porte une branche : c'est une paix victorieuse. Nous connaissons la suite... ce sera en 1789, l'abondance n'étant guère partageuse et pas si réelle. Mais en attendant, en 1783, le traité de Paris met fin au conflit, la France et les futurs Etats-Unis vainqueurs : aubaine pour le salon.

Plus profondément, le titre du tableau est une allusion à la comédie d'Aristophane, *La Paix*, qui montre les paysans athéniens unir leurs efforts (et les « *ho-hisse* » du public) pour tirer la paix du gouffre où l'ont précipitée des dieux hostiles aux grecs : c'est qu'en 421 avant notre ère, le conflit entre Sparte et Athènes ruine la campagne au profit de quelques-uns... Eternelle globalité de la guerre et de la paix....**prémonition des nécessaires sursauts populaires** ! (En 1789, Madame Vigée-Lebrun quitte la Cour et le pays...).



Initiatives et événements

Alors que montent de par le monde les conflits armés et le militarisme, et qu'hommes et femmes politiques répondent souvent par un verbiage agressif et désordonné qui s'apparente à la panique, **le 7 novembre à Montreuil l'IHS de la CGT fait du Salon du Livre d'Histoire**

Sociale 2023 un moment de **lutte pour la paix**. L'IFHS des travailleurs de l'Etat ne pouvait que s'inscrire dans cette prise de distance si nécessaire. **Venez nombreux.**

L'engagement de la FNTE-CGT pour la paix



1^{er} mai 2021, photo de « Une » de la Dépêche

Jamais le combat pour la Paix n'est plus nécessaire que lorsque la guerre est là. Comment parler de Paix aux familles des victimes du Hamas, comment parler de Paix aux Gazaouis victimes des bombardements criminels du gouvernement d'Israël, comment parler de Paix aux Ukrainiens dont le territoire est envahi par le puissant voisin russe ? Pourtant plus que jamais il est essentiel de rappeler l'engagement de la CGT et plus particulièrement de la FNTE pour La Paix.

Les collègues Ukrainiens nous disent assez la difficulté en temps de guerre de tenir une position syndicale, quand les syndicalistes sont mobilisés au front et que sous prétexte d'économie de guerre les libertés syndicales sont étouffées. Au moins eux nous parlent-ils encore, les syndicalistes

russe, eux, ont soit disparu, soit soutiennent inconditionnellement le gouvernement russe. Quelle influence syndicale enfin est envisageable au Moyen-Orient ?

L'Association Internationale des travailleurs, la première internationale, fondée en 1864, préconise « *l'union fraternelle entre les classes ouvrières des diverses contrées* ». Cela ne permit pas d'empêcher les guerres de 1865 à 1870, pour autant la Paix reste moyen et objectif lors de la création de l'internationale syndicale en 1889.

La CGT fondée en 1895 en fait un de ses principes. Notre fédération, créée en 1902, participe au congrès de 1906, celui qui allait adopter la charte d'Amiens, mais également une

motion qui dénonçait non seulement l'usage de l'armée dans la répression des conflits sociaux, mais aussi les guerres « *entre nations ou coloniales* », cette prise de position sur les guerres coloniales était d'avant-garde, conforme aux valeurs d'internationalisme et de pacifisme mais encore rare à l'époque.

Pour autant **la réflexion sur ce qui devrait être fait pour éviter la guerre**, grève générale dans chaque pays ou comme l'Internationale socialiste, à son congrès de Stuttgart en 1907, invitant le mouvement ouvrier et socialiste à « *utiliser la crise économique et politique créée par la guerre pour précipiter la chute de la domination capitaliste* » ne sera tranchée que par le déclenchement de la guerre de 1914 ; montrant que le nationalisme ne doit jamais être sous-estimé. Le mouvement syndical international est impuissant à s'opposer à la guerre, la CGT se ralliera très largement en se contentant de dénoncer l'impérialisme allemand.

Des contacts seront repris pour autant en pleine guerre lors de la conférence de Zimmerwald, en Suisse, en 1915. L'échec de 1914 n'était pas la fin du combat pour la Paix juste la fin de quelques illusions et un changement dans les modalités de la lutte.



Le syndicalisme français allait largement évoluer au lendemain de la guerre : création de la CFTC en 1919 et scission de la CGT en 1921 mais également déploiement du syndicalisme qui en 1936 saura conquérir de nouveaux droits.

Le pacifisme au lendemain de la seconde guerre mondiale prend une nouvelle dimension, celle de la lutte pour le désarmement nucléaire ; je citerai Albert Camus dans l'éditorial publié du 8 août 1945 du journal "Combat". Aux lendemains de l'attaque nucléaire sur Hiroshima.

« Dans les perspectives terrifiantes qui s'ouvrent à l'humanité, nous apercevons encore mieux que la paix est le seul combat qui mérite d'être mené. Ce n'est plus une prière, mais un ordre qui doit monter des peuples vers les gouvernements, l'ordre de choisir définitivement entre l'enfer et la raison ».

Le soutien au **traité d'interdiction des armes nucléaires** (TIAN) est particulièrement important. Il faut se souvenir qu'un traité d'interdiction des armes chimiques a été conclu au lendemain de la première guerre mondiale et largement respecté depuis, cela prouve que c'est possible.

Tous les éléments sont en place désormais l'internationalisme est au cœur de l'activité syndicale, on ne doit jamais accepter ce qui oppose les travailleurs entre eux, il ne peut y avoir de progrès social sans Paix, l'armement nucléaire fait peser sur l'humanité une menace insoutenable.

Enfin pour conclure revenons à notre **repère revendicatif n°2 Droit à la paix, à la sécurité** auquel la FNTE a largement contribué : « La CGT réitère son opposition à toutes formes de violence, d'où qu'elles viennent, et de punitions collectives à l'encontre des populations civiles. Elle réaffirme son engagement pour un monde exempt d'armes de destruction massive et prône le désarmement de manière générale ».

Sa dernière mise à jour en 2021 mérite largement d'être popularisée auprès de tous nos adhérents et ensuite vers tous les salariés actifs ou retraités.

Eric Brune

L'affiche du 1^{er} mai 1960,
un peu avant ma naissance à Alger !

Document : Une démarche inscrite dans le temps

Le 1^{er} Janvier 2020 les **fédérations CGT de la Métallurgie et des Travailleurs de l'Etat** publiaient une « *contribution commune* » au débat sur les industries d'armement. Nous en rappelons ici la conclusion (le texte intégral est disponible sur les sites fédéraux). Où l'on voit la continuité d'une démarche syndicale pour l'emploi, contre le marché libre des armes et l'agressivité des états.

UN PROJET SYNDICAL AMBITIEUX (en 11 propositions)

POUR UNE ALTERNATIVE INDUSTRIELLE, SOCIALE ET HUMAINE EN EUROPE

1. Le syndicalisme européen doit intégrer dans sa démarche syndicale sa volonté de faire de l'Europe un projet citoyen porté par les valeurs de paix, ce qui implique de ne pas céder aux préceptes du marché de l'armement ouvert et concurrentiel.
2. Nous devons travailler la question d'un véritable projet industriel garantissant l'emploi, développant les statuts salariaux et les droits d'intervention des salariés dans ces entreprises.
3. La constitution et le renforcement de pôles de défense à maîtrise publique peut devenir le réel lien de coopérations entre nations dans l'espace européen.
4. Les profits fabuleux de ce secteur et les milliards accumulés en trésorerie ne doivent pas être utilisés pour de nouvelles acquisitions et fusions destructrices d'emplois, mais au contraire servir au développement en interne d'activités industrielles civiles avec un projet de dualité « Défense-Civil » pour sortir du tout militaire.
5. Plutôt que de nouvelles fusions et acquisitions extérieures, rompre avec les opérations capitalistiques et orienter la politique industrielle de défense européenne autour de projets de coopération pour une sécurité commune.
6. Le projet du syndicalisme européen doit défendre en priorité l'emploi et travailler des propositions destinées à sécuriser l'emploi et les parcours professionnels des salariés.
7. Le projet du syndicalisme européen doit affirmer son refus d'ouvrir l'industrie d'armement en Europe à un processus de délocalisation de ses activités de R&D et de production en zones à bas coûts.
8. Nous affirmons notre refus d'inscrire le mouvement syndical européen dans un rôle d'accompagnateur social de restructurations destructrices d'emplois industriels, causes de drames sociaux et de déséquilibres régionaux.
9. Conscients des dangers qui menacent la planète et l'Humanité, nous agissons pour aider à un processus de dénucléarisation militaire et au transfert de ces technologies vers des activités civiles.
10. Dans la même logique de désarmement progressif, nous refusons la course aux armements et leur dissémination par des politiques d'exportation irresponsables.
11. Dans l'optique d'un développement durable, nous proposons que l'Europe se dote d'une industrie de démantèlement des armements devenus obsolètes.

Le syndicalisme européen doit contester fortement la démarche de marchandisation totale de l'armement, un processus qui ternirait durablement l'image de l'Europe dans le monde mais aussi aux yeux de ses propres citoyens. Nous appelons au contraire à un débat syndical et citoyen en Europe autour de notre volonté de faire de l'Europe un pôle de nations acquises à l'idée de paix, de contrôle des productions et des ventes d'armes, un projet syndical européen ambitieux socialement, dégagé des objectifs de libre concurrence définis par la commission européenne libérale et des exigences de profit des entreprises de défense.



**débat
14h00**

Pourquoi la guerre ? Comment la paix ?

L'humanité est-elle condamnée à la guerre ? Quelles sont les principaux enjeux liés au choix de faire la guerre ? Comment celle-ci a-t-elle été pensée à travers les époques ? Alors que des conflits meurtriers opposent des peuples et des nations aux portes de l'Europe, la paix reste étrangement absente de nos esprits, le mot est à peine prononcé ou de manière si vague qu'il renvoie à une aspiration lointaine et fugitive...

La paix demeure-t-elle un rêve, un rêve dangereux comme pouvait le proclamer Mirabeau en 1790 ?

Et, si l'on s'interroge, plus spécifiquement, sur les rapports entre le syndicalisme et la question de la paix, alors d'autres interrogations surgissent immédiatement. Si les syndicalistes sont pour la paix, sont-ils pour n'importe quelle paix ? Toutes les guerres sont-elles injustes ? Quels ont été les positionnements et les actions de la CGT sur la question de la paix à travers les époques ?

Telles seront les nombreuses questions que nous souhaiterions aborder avec nos intervenants durant ce débat.

Intervenants



Gilbert Garrel,

Président de l'Institut CGT d'histoire sociale, il est l'auteur d'*Agir pour la paix* paru aux éditions de l'Arbre bleu en 2023.



Patrick Le Hyaric,

Journaliste et homme politique français, ancien directeur et président du groupe *L'Humanité*, il est notamment l'auteur de : *Les raisons de la guerre en Ukraine*, paru aux éditions de *L'Humanité*, en 2022.



Virginie Parent,

Co-secrétaire de la Fédération CGT des travailleurs de l'État, elle est membre de la Commission exécutive confédérale. Elle est l'animatrice de la Commission "Paix et désarmement" pour la Confédération.



Alain Ruscio,

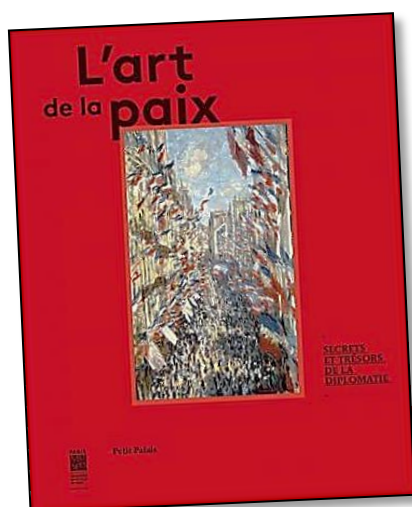
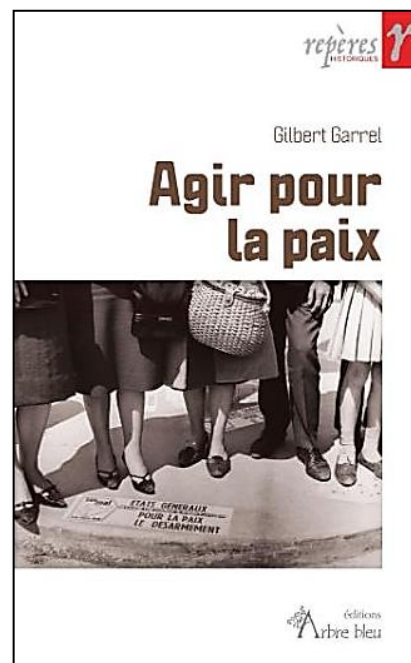
Historien, spécialiste reconnu de l'histoire du colonialisme français. Il est le principal maître d'œuvre de l'Encyclopédie de la colonisation française. Il a notamment publié, en 2022, aux éditions Manifeste, *Aragon & la question coloniale*.

A lire

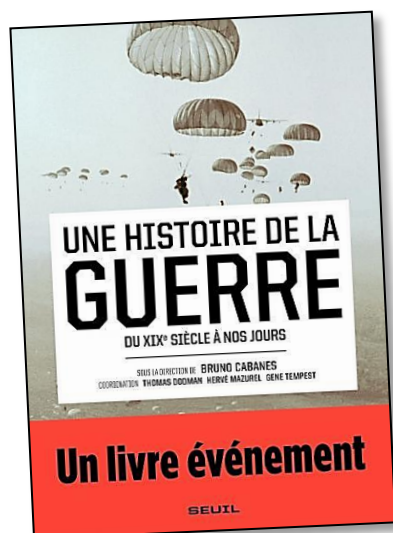
à faire connaître

Déjà présenté dans nos pages, le tout récent petit ouvrage de la collection Repères, rédigé par le Président de l'IHS, s'attache notamment à décrire l'articulation entre deux impératifs du syndicalisme : lutter pour la paix, construire la solidarité internationale des travailleurs, alors qu'il agit dans le cadre de la nation et contribue de fait à la construire ?

Deux questions surgissent alors : quelle est la place de l'action pour la paix dans l'action revendicative ? Quelle attitude face aux conflits : y a-t-il des guerres justes ?



En 2016-2017, le ministère des Affaires étrangères organisait au Petit Palais une **exposition sur le thème de l'art de la paix**. Il en reste un catalogue qui peut aider à comprendre avec distance le regard jeté par les artistes et leurs contemporains sur la paix, avec des thèmes récurrents : la paix source de prospérité, la paix comme rupture temporelle (c'est un événement), la victoire et la paix, la diplomatie, ses rites et ses échanges de cadeaux... On peut sans doute contester les choix alors faits par le ministère (en couverture un Monnet montrant la fête de la paix et du progrès du 14 juillet 1878 à Paris), mais cela montre aussi que la conscience de paix ne peut se limiter à la pourtant lumineuse colombe de Pablo Picasso que nous connaissons bien.



On connaît le vieil adage « *si tu veux la paix... apprends à connaître et reconnaître la guerre* ». Il ne serait pas responsable de réfléchir à la paix sans s'informer sur la guerre. L'ouvrage ci-contre aborde toutes les dimensions de la guerre : militaires, économiques, sociales, culturelles, artistiques, sociétales et environnementales... Dépassant ses bornes chronologiques, il touche à l'essentiel de cette dimension inséparable de l'histoire humaine. C'est un ouvrage collectif, dirigé et rédigé par des scientifiques de huit états –pour la France on peut citer John Horn ou Stéphane Audouin-Rouzeau.

Direction d'ouvrage : Bruno Cabanes (Ohio State University, Yale University). Coordination : Thomas Dodman (Columbia University, New York) ; Hervé Mazurel (Université de Bourgogne) ; Gene Tempest (Yale University).

Actualité et arguments

Nous avons commencé dans notre dernier numéro une réflexion sur **les évolutions récentes des institutions représentatives des travailleurs.**

Roland Guilcher avait notamment montré comment les militants de DCNS/Naval Group ont vécu ces changements pour leur part.

Dans ce numéro, Jean-Pierre Brat et Régis Dupuy nous décrivent les mêmes années vues par les militants de GIAT/Nexter/KNDS. Nous donnons ensuite le regard de l'ancien secrétaire général de la FNTE qui a traversé cette période, Jean-Louis Naudet, qui s'interroge sur l'aboutissement de ces transformations.

GIAT....GIAT-Industries...Nexter...KNDS à l'expérience de la grande mutation Droits syndicaux et rapport de forces indissociables l'un de l'autre !

Jean-Pierre Brat, Régis Dupuy

En décembre 1989, Jean Pierre Chevènement, ministre de la défense du gouvernement Rocard fait voter la loi de transformation du **GIAT** étatique en société nationale de droit privé, baptisée **GIAT-Industries**. Le leitmotiv des dirigeants de l'époque reposait sur la nécessité d'une évolution de notre industrie de défense et surtout d'un changement de culture pour faire face à l'apparition d'une concurrence étrangère, aux nouvelles procédures de vente à l'export, etc. etc...

Si dans un premier temps, l'état conservait 100% du capital de la société nationale, pointait déjà dans la nouvelle organisation industrielle, la privatisation à venir avec la modification en profondeur du rôle et des missions des arsenaux de l'Etat. Piliers de la Défense Nationale au service de la Nation l'objectif était bel et bien de les transformer

petit à petit en centres de profits au bénéfice de groupes privés. Le changement de culture portait tant sur la finalité des missions que sur les statuts des personnels et leur rapport au travail. Outre le droit de la Fonction publique qui couvrait la population des fonctionnaires, des décennies de luttes sociales avaient tissé, conflit après conflit, un statut pour les ouvriers de l'Etat fait de textes et de décrets auxquels les salariés étaient très attachés et dont le droit syndical faisait partie intégrante.

Les salariés des établissements du GIAT étaient, il faut le dire, très majoritairement syndiqués et la CGT était majoritaire, notamment chez les ouvriers qui représentaient la plus grosse proportion des personnels (10 000 ouvriers d'Etat sur les 14 650 salariés que comptait le *GIAT* en 1989).



**Manifestation
sortant de
l'arsenal de
Roanne fin des
années 1970**

(Collection
particulière)

Casser le statut des établissements passait donc impérativement par la remise en cause des droits statutaires individuels et collectifs des personnels et donc de leurs droits syndicaux, ciment de cette culture syndicale ancrée dans l'entreprise.

Construits au sein des établissements de défense autour de textes réglementaires et d'une représentativité issue des élections au CHSCT, le droit syndical permettait aux syndicats de disposer d'un certain nombre d'élus dans différentes instances avec des heures de délégation mais aussi d'un volant de « *surplus d'heures* », dont le syndicat avait la gestion. Ces heures gérées en lien avec la fédération, permettait la présence de permanents à temps complet ou non, lesquels étaient les représentants officiels du syndicat auprès de la direction.

Le changement de statut voyait l'entrée du droit du travail avec la création de Comités

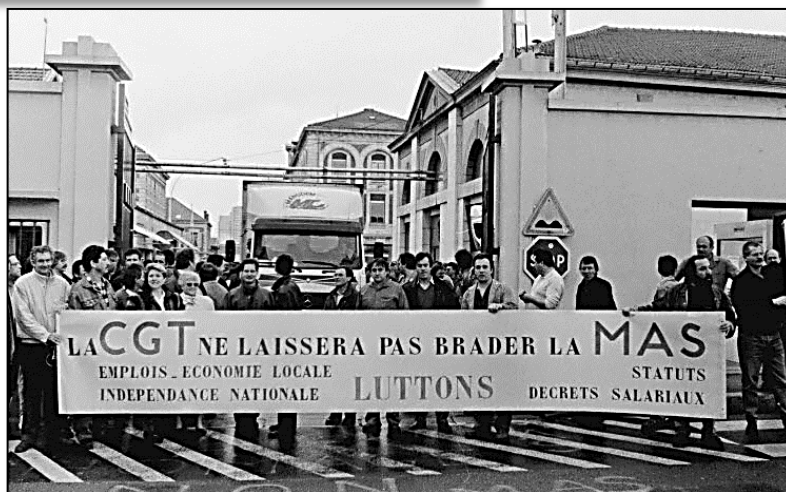
d'Etablissements, d'un Comité Central d'Entreprise, d'un Comité de Groupe et, comme le prévoyait les textes relatifs à la gouvernance des sociétés nationales, la présence d'Administrateurs salariés au sein du Conseil d'Administration de *GIAT-Industries*, avec des droits associés. Le rapport de force syndical qui s'était construit au sein du *GIAT*, attaqué depuis des années par les gouvernements successifs, a permis, dans un premier temps de maintenir, corrélativement, les droits anciens et les droits nouveaux, même si chaque occasion était saisie par les directions pour limiter, voire supprimer des droits acquis.



1993 à Saint-Étienne

(Photos conservées par un militant)

Construire un rapport de forces



Le premier défi, pour les militants fût donc de s'approprier le droit privé, en veillant à ce que ne disparaissent pas les droits antérieurs.

Les ouvriers sous décret et les Fonctionnaires détachés relevaient toujours des droits dont ils disposaient au ministère de la Défense pour se qui touchait à la rémunération (pour les ouvriers seulement), à l'avancement, à la maladie, à la réforme et à l'invalidité, ainsi qu'à la retraite. Mais ils relevaient également, pour tout le reste, comme les autres salariés nouvellement embauchés, de l'ensemble des dispositions de la convention collective de la métallurgie parisienne.

Au moment du changement de statut, les effectifs du GIAT se partageaient entre ouvriers de l'Etat, fonctionnaires, seconde population la plus nombreuse, et contractuels et militaires où on recensait notamment les plus hauts cadres. Lors du changement de statut, une infime minorité des personnels a choisi d'abandonner son statut pour opter pour un contrat de droit privé. Mais cet équilibre allait être fortement remis en cause avec **les multiples plans de restructurations** qui s'appuyèrent largement sur des départs massifs en mesure d'âge (dès 52 ans chez les ouvriers, 55 ans chez les fonctionnaires), sur les retours Défense assortis de mobilité pour d'autres et le recrutement sous contrat-

conventions collectives des personnels entrant.

Cette évolution s'est accompagnée d'une **modification tout aussi importante des catégories** socioprofessionnelles de l'entreprise. Avec la stratégie de « recentrage » sur le « cœur de métier », s'appuyant sur une modification importante des métiers et l'externalisations de pans entiers, les ouvriers de production ont vu leur nombre drastiquement diminuer, remplacés par les Etam, et par un nombre sans cesse grandissant de Cadres et Ingénieurs, marquant ainsi le **passage d'une mission industrielle vers celle d'ingénierie**. **Petit à petit les personnels relevant du droit privé sont donc devenus très majoritaires** et la population de personnels ouvriers sous décret et fonctionnaires détachés s'est progressivement éteinte pour ne représenter en 2023 que 3% du personnel (environ 130) sur un effectif global tombé à 4000 sur le territoire français.

Les acquis préservés lors du changement de statut n'ont eu de cesse d'être attaqués tout au long de ces années et ...



Manifestation à Tulle

2003

(Collection particulière)

**... 2008 : un nouvel accord sur le droit syndical entré en vigueur
consécutivement à la filialisation de *GIAT-Industries* et la création de *Nexter* (2006).**

Cette nouvelle situation juridique avait entraîné de fait la dénonciation de tous les accords existants et l'accord finalement signé par la CFDT et la CFE/CGC en 2008 tirait un trait sur celui négocié entre 1989 et 1991 (que la CGT n'avait finalement pas signé car accompagnant le changement de statut qui consacrait un recul global considérable). Si certains droits attachés au contrat de travail des ouvriers et fonctionnaires comme les commissions d'avancement et de réforme perduraient au-delà de 2008, tous les autres droits comme les surplus d'heures syndicales (permettant des absences pour droits syndicaux ou le détachement de permanents par exemple) disparaissaient, entraînant du même coup une modification profonde du fonctionnement syndical déjà altéré par les départs massifs de militants dans les plans de restructurations, mais aussi par un taux de syndicalisation en baisse, la population relevant des conventions collectives subissant dès l'embauche, des méthodes de management les dissuadant de se syndiquer.

Quelques exceptions néanmoins dans des entreprises rachetées par *GIAT-Industries* comme *Creusot Loire Saint-Chamond* ou *CIME Bocuze* et *Manurhin*, par exemple où existait une culture syndicale bien ancrée au sein de la Fédération des travailleurs de la Métallurgie. Mais il a fallu travailler étroitement avec les camarades de ces syndicats au début alors que les directions, mais aussi d'autres organisations syndicales cherchaient à nous opposer.

La syndicalisation des nouveaux personnels sous convention collective fût donc une priorité, et leur intégration dans les équipes syndicales également. Le travail en collectif national où chaque établissement est représenté fût une étape importante pour mieux se connaître, chacun auparavant travaillant au sein de sa fédération. Le seul lieu où on pouvait se rencontrer résidait dans les instances locales de la CGT, notamment les Unions locales.

Mais le pire concernant les droits syndicaux était encore à venir.

Les Lois El Khomeri en 2016 et les ordonnances Macron de 2017

Ces textes ont bouleversé le droit du travail en modifiant la hiérarchie des normes et en consacrant la fusion des instances représentatives du personnel au sein du Comité Social et Economique, ainsi que de nouveaux périmètres de négociation, mettant ainsi à mal les droits des élus du personnel. L'objectif premier de ces réformes était d'enfermer les organisations syndicales et leurs représentants, dont le nombre fût revu à la baisse globalement, dans un syndicalisme institutionnel de plus en plus déconnecté du terrain. De plus, elles réduisaient les compétences des instances, notamment celles des CHSCT, les transformant en commissions des CSE (CSSCT pour la Commission Sécurité, Santé et Conditions de travail).

Certes les combats menés localement ont permis d'arracher quelques avancées, mais globalement le droit reculait en nombre d'élus, en dotation globale d'heures de délégation, et en pouvoir de mener des expertises économiques notamment.

Avec la filialisation de 2006 et la naissance de *Nexter* s'ouvrait une nouvelle page d'un livre dont le premier chapitre allait aboutir à la création d'une holding dont le capital serait détenu à parts égales par les actionnaires principaux des deux groupes, à savoir *Giat-Industries* [propriété de l'État français] et *Wegmann & Co GmbH*. Ce qui donna lieu à **la naissance de *KNDS*** [pour *KMW+Nexter Defense Systems*].

**Pour les organisations syndicales se posait alors la question
des relations avec leurs homologues allemands,
d'autant plus que d'autres sociétés (Belge et Italienne) avaient rejoint le Groupe en 2014.**

Depuis de nombreuses années, des militants de GIAT Industries, mandatés par la Fédération, participaient déjà à des **instances syndicales européennes au sein de la CES** et notamment sa fédération de l'Industrie *Industrial*. Mais là, il s'agissait de voir comment, au sein du nouvel ensemble industriel que représentait *KNDS*, nous allions pouvoir **travailler ensemble à la coordination des luttes**, en passant par un travail de connaissance des informations économiques, stratégiques et industrielles que nous pourrions obtenir dans le cadre de structures légales comme le Comité de Groupe Européen ou le Comité d'Entreprise Européen.

Depuis le rachat par *Nexter*, en 2014, de ces deux sociétés européennes, l'une italienne et l'autre belge, la seule instance représentative des personnels étaient un Comité de Groupe élargi (appelé aussi « *ad hoc* »), sans réelle existence juridique, se limitant à donner de l'information économique, sociale et stratégique sur les activités munitionnaires du groupe, et dont le fonctionnement était à la main de la seule Direction.

A la création de *KNDS*, les représentants allemands n'étaient pas favorables à une demande de création d'un Comité d'Entreprise Européen, attachés aux relations informelles et très collaborationnistes qu'ils avaient avec leur Direction. Nous devions nous contenter de deux réunions d'informations par an sur la stratégie et les données économiques. Fin 2019, les négociations débutent pour la création d'un Comité d'Entreprise Européen au niveau de *Nexter* seulement. Négociations rapides, même si retardées par la période COVID de 2020, qui aboutissent à un accord fin 2021. Accord qui permet d'aller au-delà du légal, sur le nombre de réunions, les compétences, la formation des élus.

Avec le temps, la création du CEE *Nexter*, et l'intervention d'*Industrial*, les représentants allemands ont finalement partagés la nécessité de la création d'un CEE *KNDS*. Les négociations sont en cours. La conclusion d'un accord fera disparaître de fait le CEE *Nexter*.

L'évolution du droit syndical dans l'entreprise depuis son changement de statut en 1990, ainsi que l'évolution du salariat avec la quasi disparition des ouvriers d'Etat et des fonctionnaires, ont **modifié en profondeur le fonctionnement des syndicats**. Les élus doivent couvrir des domaines d'intervention plus larges, avec des moyens en heures réduits. Les élus suppléants, n'assistant plus aux réunions, sont moins bien formés, et n'ont pas de moyens propres, hormis une mutualisation possible des heures entre titulaires et suppléants. C'est un vrai problème, dans la mesure où les élus titulaires en CSE ne peuvent pas faire plus de trois mandats de suite ! Le renouvellement des élus, la pérennité des équipes militantes, la syndicalisation des nouveaux embauchés, deviennent plus que jamais des enjeux forts.

Alors que la dimension européenne du groupe oblige un investissement supplémentaire des élus qui siègent dans les instances *KNDS*, la Direction du groupe, avec en tête sa composante allemande, tire le « *dialogue social* » vers le juste légal. Difficile dans ces conditions de maîtriser les choix stratégiques, économiques et sociaux des décideurs.

Malgré la réduction inexorable du droit syndical depuis 30 ans dans l'entreprise, les syndicats CGT continuent leur activité dans les centres, avec des actions fortes sur les salaires, les conditions de travail en particulier, montrant tout l'investissement des syndiqués, et la confiance que leur témoignent les salariés.

Le « *dialogue social* » au temps de Macron

un aboutissement ?

Conquérir les moyens de défendre celles et ceux qui n'ont que la force de leur travail pour vivre reste au cœur du combat de classe, d'hier et d'aujourd'hui. Gagner la reconnaissance de la représentation syndicale, de l'entreprise à la multinationale, obtenir les moyens nécessaires pour exercer la démocratie sociale et syndicale ne doivent connaître aucun répit de l'activité syndicale.

Contraints par les luttes des salariés, patronats et gouvernements ont dû céder des moyens aux syndicats afin d'assurer leurs missions d'intérêt social. Mais rien n'est acquis définitivement. Dès que la pression syndicale se relâche, les remises en cause se manifestent.

Le précédent numéro d'Hier et Demain a abordé le dossier des instances de représentation des salariés, leurs origines et leur évolution.

Elles sont, ou plutôt, devraient être au cœur de ce dialogue social auquel le ministère aime tant se référer mais qu'il s'emploie à le vider de toute sa substance : c'est un lent affaiblissement du rôle des syndicats et de leurs moyens allant de pair avec la réduction des instances représentatives des salariés que nous pouvons observer. Les restructurations successives, les nombreuses fermetures d'établissements avec leurs suppressions massives d'emplois civils ont servi de prétextes aux différents ministres pour réduire la représentation syndicale et affaiblir la démocratie sociale.

L'expression directe et locale des salariés : Bâillonnée.

C'est ainsi que la plupart des élections professionnelles ont été progressivement supprimées, tandis que disparaissaient les instances représentatives localement existantes.

Notons que pour y parvenir, l'administration a bénéficié de l'appui de certaines organisations

Jean-Louis Naudet



syndicales qui n'acceptaient pas les choix majoritaires des salariés dès lors que ceux-ci leur étaient défavorables. Ce fut notamment vrai pour ce qui concerne les CMP(1) ; les DOS(2).

Suivirent les remises en cause des élections locales des CHSCT(3), des Comités Sociaux, des Conseils de discipline...qui constituaient des temps forts démocratiques de l'expression des salariés marqués par des participations très élevées.

Aujourd'hui ce socle démocratique établi au plus près des salariés est remplacé par ce que l'on peut considérer être une usine à gaz. 65 000 électeurs étaient appelés à s'exprimer 4 fois (en moyenne) lors du scrutin du 8 décembre 2022 destiné à élire leurs représentants dans les différents Comités Sociaux d'Administration (4). Aux CHSCT se substituent les Formations Spécialisées en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail dont les représentants sont désignés sur la base des voix obtenues par chaque organisation au CSA approprié.

Voilà comment les différents ministres et la complaisance d'organisations syndicales peu respectueuses de l'expression des salariés ont édifié un centralisme antidémocratique.

La concertation syndicats-directions : déportée.

Supprimer les instances locales de concertation a pour effets directs de rompre tout dialogue social avec les directions d'établissements qui renvoient systématiquement l'examen des revendications vers les échelons supérieurs. La concertation est ainsi éloignée des lieux de travail et des salariés eux-mêmes qui se sentent exclus des discussions qui les concernent directement. Même les CICOT (Commissions pour l'Information sur les Conditions et l'Organisation du Travail), instituées par le ministre Hernu et perçues

comme des gadgets par les personnels ont fini par disparaître.

Les questions hier traitées par la Commission Paritaire Ouvrière, la Commission Paritaire Nationale des Techniciens à Statut Ouvrier ou encore la Commission Nationale des Agents sur Contrat sont aujourd'hui renvoyées au Comité Social d'Administration qui a remplacé le Comité Technique Paritaire ! Une seule Commission Administrative Paritaire par Centre Ministériel de Gestion est prévue pour les personnels à statut ouvrier en 2027 !

Des réunions à la main des ministres et des directions qui font de ces rendez-vous des chambres d'enregistrement de leurs décisions, cela ne contribue pas à favoriser la vie syndicale de proximité et à renforcer le rôle des organisations de salariés.

Les moyens des syndicats : étriqués.

La réduction drastique des emplois civils appliquée par les différents ministres a pour conséquence celle non moins drastique des moyens et notamment des temps syndicaux. Sur le temps global dont dispose chaque fédération sont défalqués ceux attribués aux permanents fédéraux et aux délégués fédéraux régionaux, ce qui réduit d'autant le volume d'heures syndicales revenant aux organisations locales.

Quelle qualité de vie syndicale un syndicat peut-il déployer au plus près des salariés quand il passe plus de temps en réunions aux mains des directions qu'avec les personnels ? Quelles

relations avec les salariés les syndicats peuvent-elles se développer sur des sites qui peuvent compter jusqu'à plusieurs centaines de personnels ? Et que dire des locaux syndicaux, dont l'accessibilité est rendue aléatoire pour les personnels, notamment ceux implantés au sein des emprises militaires de soutien ? Même si le ministère s'en défend, sa politique consiste bien à empêcher les organisations syndicales de mener une activité au plus près des personnels.

Face aux défis sociaux et environnementaux qui sont aujourd'hui posés, il est temps de considérer les organisations syndicales autrement que de les traiter de « corps intermédiaires ». D'en finir avec la criminalisation de l'action syndicale et des militantes et militants qui donnent de leur temps pour améliorer le quotidien de celles et ceux qui n'ont que leur travail pour exister.

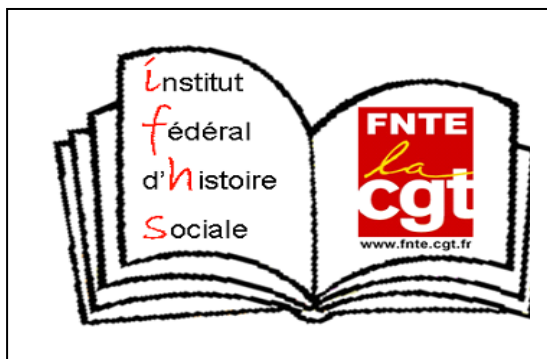
Que valent ces propos présidentiels selon lesquels « *si les syndicats ont une existence, c'est au sein de l'entreprise* » quand le ministère de la Défense/des Armées supprime les élections, les instances représentatives locales et réduit les moyens des syndicats d'établissements ? Sous le régime de la « *macronie* », voilà comment le « *dialogue social* » au ministère est conçu !

Conquérir des droits et moyens syndicaux dignes des enjeux de ce siècle, reste un objectif plus actuel que jamais afin de faire de chaque salarié l'acteur majeur de la vie démocratique et sociale à l'entreprise.

Août 2023

- (1) CMP pour Comité Mixte à la Production institué au lendemain de la 2^{ème} guerre mondiale dans le cadre de la reconstruction du pays.
- (2) DOS pour Délégués Ouvriers à la Sécurité.
- (3) CHSCT pour Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.
- (4) CSA pour Comité Social d'Administration institué au niveau de l'Administration centrale ; des Directions et services (14) ; des Bases de Défense (50) ; des Etablissements Publics Administratifs (13) et de la Caisse Nationale Militaire de Sécurité Sociale (CNMSS).

INSTITUT FÉDÉRAL D'HISTOIRE SOCIALE TRAVAILLEURS DE L'ETAT



(5) (Photo : archives du syndicat CGT de la MAS)

BULLETIN D'ADHÉSION 2024

Individuel

NOM :PRÉNOM :

ADRESSE :

VILLE : CODE POSTAL :

ADRESSE E-MAIL (obligatoire pour recevoir les informations) :

Montant minimum de ma cotisation : 15 €

Montant libre de ma cotisation :€. Indiquez le montant de votre cotisation supérieur à 15 €

Règlement par virement ☐ règlement par chèque ☐

Vous avez la possibilité de régler votre adhésion soit directement par virements (bien signaler le nom de la personne dans l'intitulé) ou par chèques à l'ordre de : **IFHS-TE-CGT**

Adresse courrier :

IFHS-FNTE
(Fédération Nationale des Travailleurs de l'Etat CGT)
263 rue de Paris – Case 541 –
93515 MONTREUIL CEDEX)

Adresse mail : ifhs-te-cgt@fnte.fr



RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE

Titulaire
IFHS-TE-CGT

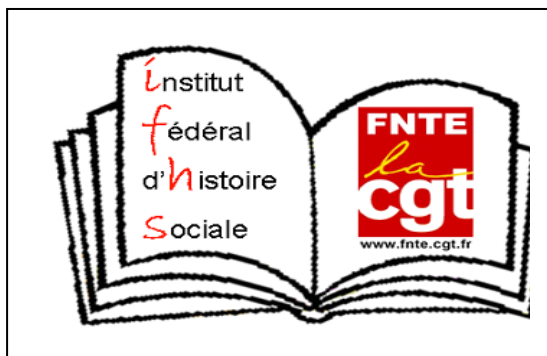
Domiciliation
SG NEUILLY-S-SEINE (03908)
122 AV CH. DE GAULLE
92200 NEUILLY-SUR-SEINE

Référence bancaire

Code banque	Code guichet	N° compte	Clé RIB
30003	03908	00037260011	65

IBAN : **FR76 3000 3039 0800 0372 6001 165**
BIC-ADRESSE SWIFT : **SOGEFRPP**

INSTITUT FÉDÉRAL D'HISTOIRE SOCIALE TRAVAILLEURS DE L'ETAT



BULLETIN D'ADHÉSION 2024 Syndicats et Associations

L'Organisation:..... Adhère à l'IFHS-TE-CGT

ADRESSE :

VILLE : CODE POSTAL :

ADRESSE E-MAIL (obligatoire pour recevoir les informations) :

Montant minimum de la cotisation : 30 €

Montant libre de la cotisation :€. Indiquez le montant de votre cotisation supérieur à 30 €

Règlement par virement ☐ règlement par chèque ☐

Vous avez la possibilité de régler votre adhésion soit directement par virement (bien signaler le nom du syndicat ou de l'association dans l'intitulé) ou par chèques à l'ordre de :

IFHS-TE-CGT

Adresse courrier :

IFHS-FNTE
(Fédération Nationale des Travailleurs de l'Etat CGT)
263 rue de Paris – Case 541 –
93515 MONTREUIL CEDEX)

Adresse mail : ifhs-te-cgt@fnte.fr



RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE

Titulaire
IFHS-TE-CGT

Domiciliation
SG NEUILLY-S-SEINE (03908)
122 AV CH. DE GAULLE
92200 NEUILLY-SUR-SEINE

Référence bancaire

Code banque	Code guichet	N° compte	Clé RIB
30003	03908	00037260011	65

IBAN : **FR76 3000 3039 0800 0372 6001 165**
BIC-ADRESSE SWIFT : **SOGEFRPP**