



Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°108 Juin 2026



Histoire

Le Front populaire et les réalisations sociales des métallos de la CGT

Victoire

Code de conduite GE Vernova : la CGT fait reculer la direction

Dossier

Sous-traitance, désindustrialisation et responsabilité territoriale : la proposition de loi Responsabiliser les donneurs d'ordres vis à vis des sous-traitants relance le débat

La force de notre modèle

Grâce à notre **modèle non lucratif**, sans actionnaire à rémunérer, nous développons des services pour nos clients et **nous nous engageons** auprès des personnes en difficulté **au travers d'actions sociétales**.

Pour mieux
nous connaître
malakoffhumanis.com



Actualités

4 Histoire

Le Front populaire et les réalisations sociales des métallos de la CGT

5 Actualité

Management algorithmique : un défi majeur pour le dialogue social

6-7 Portrait de syndicat et de syndiqué

L'unité de la solidarité CGT

9 Culture

Dossier

10-12 Sous-traitance, désindustrialisation et responsabilité territoriale : la proposition de loi Responsabiliser les donneurs d'ordres vis à vis des sous-traitants et des territoires relance le débat

Vie Syndicale

13 UFR

Le 14 octobre, actifs et retraités à l'offensive pour nos retraites

15 Convention collective

Formation décryptage FDE

Politique revendicative

16 Victoire

Code de conduite GE Vernova : la CGT fait reculer la direction

17 Arcelor Mittal

Amiante à Fos-sur-Mer : la CGT refuse l'oubli, exige la justice

18 Economie

L'automobile : une filière en crise ?

19 Juridique

L'avantage retraite, l'engagement de l'employeur



© DR

Amar Ladraa,
Membre du Bureau Fédéral

Gagner la bataille des idées!

Dans une période où les forces réactionnaires gagnent du terrain partout dans le monde, la CGT est sur tous les fronts ! De l'engagement en faveur de la Paix dans le monde à la lutte contre les idées d'extrême droite, de la bataille pour la reconquête industrielle à l'augmentation des salaires.

Notre camp est celui des travailleuses et des travailleurs, le patronat lui a déjà choisi le sien. La rencontre des grands patrons avec Marine Le Pen ainsi que le déjeuner entre le Medef et Bardella en sont les parfaits exemples. Pour la première fois depuis 1945, le MEDEF assume de considérer le RN comme un parti politique comme les autres.

Gagner la bataille contre l'extrême droite c'est gagner la bataille des idées, c'est réussir à convaincre les salariés que d'autres choix sont possibles, y compris sur les questions industrielles !

Contrairement aux idées reçues, notre engagement pour la reconquête industrielle ne se limite pas à des luttes défensives. Dans de nombreux cas, ces luttes s'accompagnent de projets industriels concrets, portés par les syndicats : poursuite de l'activité, diversification de la production, reprise en coopérative, recherche de nouveaux débouchés ou de nouveaux financements...

Citons l'exemple du projet ORION porté par le syndicat PAM TUYAU (54), qui consiste à remplacer les hauts-fourneaux de l'usine de Pont-à-Mousson par un four à arc électrique. Il s'agit d'un investissement estimé à 180 millions d'euros. Programmé pour une mise en service en 2028, ce nouvel équipement doit permettre une réduction massive des émissions de gaz à effet de serre.

Nous portons également, avec des parlementaires des projets de loi, comme la nationalisation d'ArcelorMittal, ainsi que d'autres projets de lois novatrices, comme celui consistant à encadrer les relations entre donneurs d'ordres / sous-traitants. Dans ma région du Grand Est, nous avons plusieurs expériences douloureuses qui confirment l'urgence de responsabiliser les donneurs d'ordres.

Ce projet de loi pourrait sauver des milliers d'emplois, chez ALLGAIER à Faulquemont, DUMAREY à Strasbourg, MAHLE BEHR à Hambach, WALOR à Bagny-sur-Meuse. Toutes ces entreprises qui travaillaient pour Stellantis ont dû fermer, à cause du choix du constructeur de transférer une partie de ses activités vers des pays à bas coût.

Faire connaître nos propositions, convaincre et syndiquer massivement pour élever le rapport de forces, c'est tout l'enjeu de la bataille des idées qui a été au cœur des débats du 54e congrès confédéral qui s'est tenu du 1er au 05 juin à Tours. Il s'agit d'un moment important dans la vie de notre organisation, puisque ces débats et décisions traceront la feuille de route de notre organisation pour les 3 années à venir.

Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cedex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr
Directeur de publication : Stéphane Fléreau
Impression : Rivet Edition
Photos © A. Sayad | FTM-CGT

Prix : 1 euro
Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire
0331 S 06474



Le Front populaire et les réalisations sociales **des métallos de la CGT**

Au cours des années 1930, la France connaît une période de profondes mutations sociales et politiques. En mars 1936, la réunification de la CGT marque un tournant majeur dans l'histoire du mouvement ouvrier, alors qu'Ambroise Croizat devient député communiste.

Cette même année, portée par les grandes grèves et l'élan du Front populaire, la CGT voit ses effectifs grimper en flèche, pour atteindre plus de quatre millions d'adhérents en 1937.

Dans la métallurgie, la progression est impressionnante et témoigne de la puissance nouvelle du syndicalisme : on passe de 40 000 syndiqués en mars 1936 à plus de 800 000 fin 1937, dont près de 250 000 en région parisienne.

Dans le même temps, le contexte international s'assombrit, avec l'émergence des tensions qui mèneront à la guerre d'Espagne, dont les premiers signes apparaissent dès 1936.



La piscine du château de Baillet, sans date © DR | coll. IHS CGT Métalux

L'Union fraternelle des métallurgistes

C'est dans ce climat de luttes et d'espoir qu'est fondée, en 1937, à l'initiative du syndicat des métaux de région parisienne, l'Union Fraternelle des Métallurgistes (UFM). Trois premières UFM voient le jour à Paris, puis en Moselle et en Loire-Atlantique. Ces structures ont pour but de renforcer la solidarité des travailleurs et de donner un cadre durable à leurs initiatives sociales et culturelles.

Pour répondre aux aspirations sociales du monde du travail, l'UFM acquiert ses premiers biens et assure la gestion de tout un réseau d'œuvres sociales : Mutuelle du métallurgiste (qui deviendra ensuite la Mutuelle familiale), Maison des métallos à Paris au 94 rue d'Angoulême (rebaptisée rue Jean-Pierre Timbaud à la Libération), centre de formation professionnelle dans le 11^e arrondissement... L'UFM étend encore son action avec l'investissement, en 1938, dans un centre de santé : les Bluets. Ce lieu devient rapidement un

symbole fort de la santé ouvrière, incarnant l'idée que le bien-être des travailleurs passe aussi par un accès équitable aux soins. L'acquisition des châteaux de Tullins (Isère), Vouzeron (Cher) et de Baillet (Val d'Oise), transformés respectivement en maison de repos, colonie de vacances et parc de loisirs, complètent ce dispositif inédit.

Un réseau d'œuvres sociales qui se poursuit après-guerre

Après la guerre, l'élan de reconstruction inspire une véritable construction sociale. En 1945, Ambroise Croizat, alors ministre du Travail, jette les bases d'un modèle social inédit : la Sécurité sociale, les Comités d'entreprise et l'AFPA (formation professionnelle). Dans cette dynamique, Benoît Frachon, secrétaire général de la CGT, joue un rôle essentiel en soutenant et en amplifiant ces politiques novatrices, ancrées dans les valeurs de solidarité et de progrès. De son côté, l'UFM poursuit son œuvre sociale, avec la création en 1951 du Centre Suzanne Masson et même d'un aéro-club pour les métallurgistes.

Durant la seconde moitié du XX^e siècle, l'UFM continue de jouer un rôle central dans la gestion et la pérennisation de ces acquis. Jusqu'en 1970, elle gère seule l'ensemble des activités, mais fait face à des difficultés financières qui conduisent, en 1973, à la création de plusieurs associations issues de sa structure d'origine, dont l'Association Ambroise Croizat (AAC). Ce réaménagement marque une nouvelle étape dans la structuration du mouvement. Enfin, en 1984, l'UFM poursuit son développement avec la construction des centres de formation de Vouzeron et Jean-Pierre Timbaud à Montreuil, symbole d'une volonté de maintenir vivante l'œuvre sociale et militante initiée cinquante ans plus tôt.

Ce parcours témoigne de la continuité et de la force du mouvement ouvrier français, capable de s'adapter aux épreuves du temps, tout en restant fidèle à ses valeurs fondatrices : la solidarité, la dignité du travail et l'émancipation sociale.

Lionel Goulette

Membre du CA de l'IHS CGT Métallurgie

Management algorithmique : un défi majeur pour le dialogue social

L'intelligence artificielle et les outils algorithmiques transforment en profondeur l'organisation du travail. Évaluation des performances, gestion des plannings, recrutement, voire décisions disciplinaires : de plus en plus de choix structurants sont désormais pilotés par des systèmes automatisés.

Derrière cette évolution technologique se pose une question essentielle : comment exercer un contrôle démocratique sur des décisions dont les logiques sont souvent opaques ?

Le management algorithmique repose en effet sur des modèles complexes, souvent protégés par le secret des affaires. Pour les représentants du personnel, il devient alors particulièrement difficile de comprendre les critères utilisés, d'identifier d'éventuelles discriminations ou de contester des décisions.

Or, le droit du travail, et en particulier le droit européen, repose sur un principe fondamental : l'information et la consultation des représentants des salariés. Mais comment rendre effectif ce droit lorsque les décisions sont prises par des systèmes dont le fonctionnement échappe en grande partie à l'analyse humaine ?

C'est le cas chez Stellantis, où le déploiement d'outils de suivi algorithmique des cadences et d'évaluation des performances a soulevé des questions concrètes dans plusieurs établissements. Des délégués syndicaux rapportent avoir été confrontés à des systèmes déjà en place au moment de leur information, rendant toute consultation réelle impossible. Comment négocier sur un outil dont les critères sont opaques, et dont les effets sur les conditions de travail sont déjà visibles sur le terrain ?

Ce cas n'est pas isolé. Dans de nombreuses entreprises du secteur, ces outils sont déployés sans véritable information préalable, ou en se limitant à une présentation superficielle. Le dialogue social se trouve ainsi contourné, voire vidé de sa substance.

Pourtant, les enjeux sont considérables. Le management algorithmique peut conduire à une intensification du travail, à une individualisation accrue des relations professionnelles et à une perte d'autonomie des salariés. Il peut également renforcer des biais discriminatoires, reproduisant ou amplifiant des inégalités existantes.

Dans ce contexte, l'information et la consultation doivent être repensées et renforcées. Il ne s'agit plus seulement d'obtenir des données générales, mais d'accéder à une compréhension réelle des outils utilisés :

- Quels sont les critères de décision ?
- Quels sont les impacts sur l'emploi, les conditions de travail, la santé des salariés ?

Cela suppose également de renforcer les moyens des représentants du personnel, notamment par le recours à des experts capables d'analyser ces systèmes complexes. Sans expertise, le rapport de forces reste déséquilibré.

Au niveau européen, ces enjeux commencent à être pris en compte, notamment à travers les discussions autour de la régulation de l'intelligence artificielle. Mais les avancées restent encore insuffisantes pour garantir un véritable contrôle des travailleurs sur ces nouvelles formes de management.

Le risque est clair : voir se développer un modèle d'organisation du travail où les décisions sont déshumanisées, automatisées, et de moins en moins contestables.

Face à cela, les organisations syndicales doivent s'emparer pleinement de ces sujets. Il ne s'agit pas de refuser le progrès technologique, mais d'en encadrer les usages pour qu'ils restent au service des travailleuses et des travailleurs, et non l'inverse.

Le défi est de taille : faire entrer l'algorithme dans le champ du dialogue social.

Khalil Coulibaly,
Secteur international

L'unité de la solidarité à la CGT



Je m'appelle Tarek Zarhdad, j'ai 43 ans. J'habite à Montbéliard et je travaille chez Forvia depuis 26 ans. J'ai débuté comme soudeur, et aujourd'hui je suis opérateur au montage des arbres sur les réservoirs à hydrogène. Concrètement, je prépare ce qu'on appelle un « liner » : c'est une enveloppe en plastique qui sert de base pour l'enroulement filamentaire des nouveaux réservoirs en matériaux composites.

des nouveaux réservoirs en matériaux composites.

Comment en es-tu arrivé à faire ce métier dans la métallurgie ?

En fait, c'est un peu le parcours de la vie. J'ai commencé en tant que soudeur sur les pots d'échappement en intérim et grâce aux mouvements de la CGT, à l'époque, j'ai été embauché. Puis, avec le déclin du moteur thermique, Forvia s'est tourné vers la technologie de l'hydrogène et le stockage d'hydrogène. Du coup, on a dû apprendre de nouveaux métiers en interne.

Pourquoi avoir attendu 22 ans avant de prendre ta carte à la CGT ?

Je suis vraiment entré dans le syndicat il y a quatre ans. Avant ça, j'ai toujours été sympathisant CGT, sans être vraiment engagé.

Le déclic, ça a été un manque de respect de la part d'un responsable. C'est ma famille qui m'a poussé à franchir le pas. Ils m'ont dit : « *Tout le monde te connaît, tu as une grande gueule* », et finalement, ce sont eux qui m'ont inscrit à la CGT. Après cet épisode, je me suis dit que ça ne pouvait pas rester comme ça. Moi, je suis quelqu'un d'assez revendicatif, je ne me laisse pas faire. Et on m'a aussi dit : « *Si ça t'arrive à toi, imagine pour les autres, ça doit être pire.* »

À l'époque, certains disaient que c'était **normal**, que ça faisait partie du caractère de mon responsable. Moi, j'ai dit « *non, ce n'est pas normal* ».

J'ai commencé comme représentant syndical au CSE. On m'a proposé le mandat, et on m'a expliqué que si je m'engageais, il fallait vraiment prendre des responsabilités. Les choses se sont faites naturellement : de RS, je suis passé délégué syndical, puis délégué syndical central, et aujourd'hui je suis secrétaire général du syndicat de Beaulieu.

On m'avait prévenu : prendre sa carte, ce n'est pas pour faire de la figuration, il faut participer. Comme ils me connaissent, j'ai accepté le défi. Les premiers CSE se sont bien passés, ça m'a conforté dans mon engagement.

Quand je me suis engagé, je n'ai pas fait les choses à moitié. Donc oui, il y a un côté sacrifice. Quand on arrive à obtenir des choses, il y a une vraie satisfaction. Et puis il y a la fierté aussi, celle de mes enfants et de mon épouse.

D'ailleurs, le manager avec qui il y avait eu le problème s'est lui aussi syndiqué pour se protéger ; aujourd'hui, il est à la CFE-CGC.

Il y a 4 ans, tu prends ta carte, ensuite des responsabilités... et comment ça se passe au niveau du syndicat ?

On a lancé les premières actions sur le terrain. Avant, quand il y avait grève, les gens rentraient chez eux. Nous, on a changé ça : on a mis en place le fameux barbecue, un peu le symbole de la CGT, avec les merguez. L'idée, c'était de dire aux gens : on reste sur le site.

Dès le début, ça a plutôt bien pris. Les gens ont participé, ça a créé une dynamique. On a commencé par des débrayages, et assez vite, on a obtenu des premiers résultats. Ensuite, ça a permis d'aller vers des mouvements plus longs.

Dès les premiers débrayages, on a obtenu des reclassements de salaires, des revalorisations : 67 personnes ont été augmentées. On a aussi mis fin, pour la première fois, aux augmentations individuelles « **à la tête du client** ».

Quand on parle des salaires, ça marque. Par exemple, quelqu'un qui n'est pas soudeur est passé de 1 680 € à 2 044 €, sans même compter les dernières NAO. Un soudeur est passé de 1 680 € à plus de 2 200 €, en trois ans, dans une entreprise qui perd de l'argent. Avant, quand la boîte gagnait beaucoup, les augmentations

étaient faibles. Ça montre que quand on veut, on peut. Mais pour ça, il faut y croire, et surtout rester unis. **D'ailleurs, à chaque NAO, tout passe en assemblée générale. La CGT n'a jamais signé un accord sans l'aval des salariés.**

Aujourd'hui, au syndicat de Beaulieu, on est 73 adhérents.

Que dirais-tu à des gens qui hésitent à se syndiquer, qui ont peur de franchir le cap ?

Le syndicalisme, c'est un travail d'équipe et ça, il ne faut pas l'oublier.

Il y a beaucoup de choses à faire, à tous les niveaux. Et c'est dans l'intérêt collectif qu'on avance le mieux. Comme je le dis souvent, les salaires ont fortement progressé ces trois dernières années, mais ce n'est pas une seule personne qui a fait ça, c'est la force du nombre.

Je le répète aux salariés : si on obtient des résultats, ce n'est pas parce que quelqu'un revendique tout seul dans son coin, c'est parce qu'on est tous ensemble.

Et comment réussir à garder cette unité et à combattre la division que le patron essaie d'instaurer ?

Je pense que c'est avant tout un travail de confiance et d'engagement. Quand on prend un mandat, ce n'est pas juste pour avoir une place.

Le salarié doit avoir confiance en son délégué, et le délégué doit faire confiance aux salariés. Ça marche dans les deux sens. Et puis il y a aussi tous les discours parasites qu'il ne faut pas écouter. Lors de la dernière grève, je leur ai dit : la direction va tout faire pour polluer le mouvement. Les soucis, les pressions, les rumeurs, les peurs... ça, c'est pour moi. S'il y en a un qui entend une menace ou quelque chose comme ça, il vient me voir. Ça rentre par une oreille, ça sort par l'autre.

Comment gères-tu la peur et les craintes des salariés ?

Quand on a fait les neuf jours de grève, je n'ai pas douté une seconde. J'avais déjà vu d'autres mouvements, notamment à Arabelle, où ils avaient fait dix-sept jours de grève. Là-bas, j'ai vu la colère, le stress, la tension du conflit et comment les gens pouvaient finir par se diviser. Nous, justement, on a fait l'inverse : on a tenu l'unité, c'est ce qu'on a réussi à faire chez Forvia. Pendant ces neuf jours, on a tenu avec 90 % de grévistes du début à la fin.

Tout ce qui se disait entre nous et la direction était systématiquement remonté en assemblée

générale. J'en faisais trois par jour, parce qu'il y a trois équipes. À chaque fois, on revenait sur le piquet de grève, on expliquait où en étaient les discussions, les négociations, et les salariés décidaient démocratiquement de reconduire ou non la grève.

Ce n'est jamais la CGT ou la section syndicale qui a décidé seule. Au contraire, j'ai toujours dit : ce n'est pas une organisation syndicale qui décide du début ou de la fin d'une grève, ce sont les salariés. Ce sont eux qui reprennent le pouvoir. On dit souvent qu'il faut rendre le syndicat aux syndiqués. Et même plus largement, je pense que l'entreprise, quelque part, devrait être rendue aux salariés.

Le dernier gros mouvement de grève que vous avez fait à Forvia, vous l'avez gagné. Quelle est la suite ?

Sur ce mouvement, on a eu la chance d'être filmés par des cheminots du secteur, et aussi par des camarades passionnés de photo. Du coup, on prépare une exposition photo et la projection d'un film pour la fin juin. L'idée, c'est d'inviter les salariés de Forvia, mais aussi plus largement ceux de l'industrie automobile, avec l'Union Locale.

J'ai aussi pris contact avec le coordinateur régional de la métallurgie pour impliquer la région et la Fédération, et faire un rassemblement festif. On veut retrouver cet esprit qu'on avait pendant la grève : quelque chose de collectif, de vivant.

On se donne rendez-vous le en juillet pour une journée festive, avec au débat : **comment remobiliser dans l'industrie ?**

Propos recueillis par Marion Prévot,
Conseillère fédérale



Par une relation proche et attentionnée,

SOUTENIR TOUTES LES VIES,

TOUTE LA VIE !

Rendez-vous sur
notre site internet :



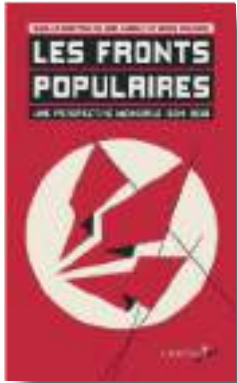
SANTÉ - PRÉVOYANCE

ÉPARGNE ET SERVICES FINANCIERS

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

SERVICES

LES FRONTS POPULAIRES



Cet ouvrage collectif propose une lecture mondiale des Fronts Populaires, dépassant le seul cadre national. Il montre comment la montée du fascisme, la crise des années 1930 et les mobilisations ouvrières ont favorisé la formation de larges coalitions antifascistes. L'expérience française de 1936 est replacée dans un mouvement international touchant notamment l'Espagne et le Chili.

Les auteurs analysent les liens entre luttes sociales, revendications démocratiques et combat contre les régimes autoritaires, tout en soulignant le rôle central du mouvement ouvrier et des syndicats. L'ouvrage met en lumière la circulation des idées et des solidarités à l'échelle internationale, ainsi que la diversité des expériences nationales. Il examine les conquêtes sociales obtenues, mais aussi les tensions, les oppositions conservatrices et les menaces extérieures qui ont fragilisé ces alliances.

Auteurs: Jean Vigreux et
Serge Wolikow
Editions Libertalia
Prix: 14€

En replaçant les années 1934-1938 dans une perspective globale, le livre éclaire les héritages durables de l'antifascisme et des combats démocratiques.

MP

Pourquoi acceptons-nous parfois de faire des choses que nous n'aurions jamais envisagées spontanément ? À partir de nombreuses expériences de psychologie sociale, ce livre décrypte les mécanismes de l'influence et de la manipulation qui agissent dans notre vie quotidienne. Les auteurs montrent comment certaines techniques, souvent discrètes, peuvent orienter nos décisions sans recourir à la contrainte. À travers des exemples concrets et un ton accessible, ils expliquent des procédés comme le « pied-dans-la-porte », l'amorçage ou l'escalade d'engagement. L'ouvrage révèle que chacun peut être influencé, dans la sphère privée comme au travail, par la publicité, le management ou les relations sociales. Il ne s'agit pas seulement d'apprendre à repérer ces mécanismes, mais aussi de mieux comprendre nos comportements. Fondé sur des recherches scientifiques, ce classique de la psychologie sociale offre des outils utiles pour développer son esprit critique et résister aux tentatives de manipulation.

PETIT TRAITÉ DE MANIPULATION À L'USAGE DES HONNÊTES GENS



Auteurs: Robert Vincent
Joule et Jean Léon Beauvois
Editions PUG
Prix: 25,80€

MP



La mise en place du CSE a regroupé les missions des anciennes instances représentatives du personnel, tout en maintenant l'importance du lien de proximité avec les salariés.

Face à la diminution du nombre d'élus, cet ouvrage propose des méthodes concrètes pour renforcer l'écoute du terrain et adapter les pratiques aux nouvelles réalités du travail. Il intègre les évolutions récentes, notamment le télétravail, la prévention en santé au travail et les dispositions relatives à l'égalité professionnelle.

Destiné aux élus du CSE comme aux représentants de proximité, il apporte des repères pratiques sur leur coordination et leur fonctionnement.

Rédigé par Olivier Sévén, consultant et formateur spécialisé depuis plus de 30 ans, ce guide constitue un outil de référence pour tous les représentants du personnel soucieux de maintenir un dialogue social de qualité.

Auteurs: Olivier Sévén
Editions GERESO
Prix: 29€

MP

CSE : Prérogatives des ex-dp et représentants du personnel



Sous-traitance, désindustrialisation et responsabilité territoriale : la proposition de loi *Responsabiliser les donneurs d'ordres vis à vis des sous-traitants et des territoires* relance le débat

« Notre combat, j'ai espoir qu'il puisse sortir un jour. C'est tout ce que je souhaite. » Derrière ces mots, prononcés par un ancien salarié de GM&S, se lit toute la charge humaine qui accompagne les débats sur la désindustrialisation française. Pour ceux qui ont vu leur usine fermer, leur emploi disparaître et leur territoire s'affaiblir, les discussions parlementaires qui se poursuivent aujourd'hui représentent davantage qu'un simple exercice législatif : elles portent l'espoir que d'autres ne vivent pas les mêmes drames.

« Nous, c'est trop tard », poursuit-il avec émotion. « On était 600, on n'est plus que 75. Trop tard pour les copains qui sont déjà partis. » Son témoignage rappelle que derrière chaque plan social se trouvent des parcours de vie bouleversés, des familles fragilisées et des territoires durablement affectés.

C'est précisément pour répondre à cette réalité qu'un colloque parlementaire était organisé autour de la proposition de loi dite *Responsabiliser les donneurs d'ordres vis à vis des sous-traitants et des territoires*. Sept ans après son dépôt initial, le texte entre dans une nouvelle phase de son parcours législatif. Après les travaux préparatoires et les discussions en commission, l'étape

suivante sera celle de l'examen en séance publique. L'objectif demeure inchangé : rééquilibrer les relations entre les grands donneurs d'ordres et leurs sous-traitants afin de mieux protéger l'emploi industriel.

Réindustrialiser en changeant les rapports de forces

Pour les ex-salariés de GM&S, la question de la réindustrialisation ne peut être dissociée de celle de la sous-traitance. Le constat est largement partagé : la France doit reconstruire ses capacités productives. Mais au-delà des déclarations de principe, encore faut-il transformer les règles qui organisent les chaînes de production.

Le sujet est celui du rapport de forces économique. Les grands groupes concentrent aujourd'hui l'essentiel du pouvoir de décision tandis que les sous-traitants supportent une part croissante des risques. Les politiques d'achat, les délais, les volumes de production et les prix sont souvent imposés unilatéralement. Dans ce contexte, les entreprises dépendantes disposent de peu de marges de manœuvre pour préserver leurs emplois ou investir dans leur développement.

Pour la CGT, une réindustrialisation durable passe donc par des politiques d'achat socialement et environnementalement responsables. C'est à cette condition qu'il sera possible de reconstruire des filières solides et de répondre à une crise sociale qui a déjà entraîné la destruction de près de deux millions d'emplois industriels au cours des dernières décennies.

Les exemples ne manquent pas. Dans le Calvados, les décisions prises par l'équipementier automobile Valéo illustrent les difficultés rencontrées par de nombreux territoires. Certains établissements sont cédés ou externalisés tout en continuant à travailler pour les mêmes groupes. Pourtant, leur situation devient beaucoup plus précaire. Une fois séparés du donneur d'ordre principal, ces sites se retrouvent davantage exposés aux aléas économiques et aux arbitrages stratégiques décidés ailleurs. Et le phénomène dépasse largement le seul secteur automobile. L'ensemble des filières industrielles est concerné par les effets d'une désindustrialisation menée au moindre coût.

Une dilution organisée des responsabilités

Au cœur des critiques formulées par les parlementaires figure un constat : la sous-traitance est progressivement devenue un mécanisme de dilution des responsabilités.

Les donneurs d'ordres définissent les caractéristiques de la production, fixent les prix, imposent les délais et déterminent les volumes. Mais lorsque surviennent les difficultés économiques, les conséquences sociales et environnementales sont reportées sur les entreprises situées en bout de chaîne.

Cette organisation a des effets particulièrement lourds sur les territoires. Chaque emploi industriel génère entre trois et quatre emplois indirects dans le commerce, les services ou les activités de proximité. Lorsqu'une usine ferme ou réduit son activité, l'impact dépasse largement les murs de l'entreprise.

Le bilan dressé lors du colloque est particulièrement préoccupant. Au 28 avril 2026, 557 plans de suppressions d'emplois étaient recensés, dont 427 à caractère industriel. Au total, 128 660 emplois étaient supprimés ou menacés, parmi lesquels près de 56 000 dans l'industrie.

Les secteurs stratégiques sont particulièrement touchés. La métallurgie, l'automobile et leurs sous-traitants concentrent à eux seuls 154 plans sociaux et plus de



28 000 emplois supprimés ou menacés. Plusieurs dossiers emblématiques ont été cités, notamment dans la sidérurgie, avec les cas d'Arcelor, Novasco, Erasteel ou Aperam.

La chimie est également frappée de plein fouet avec près de 12 000 emplois concernés. Le papier-carton, le verre, la céramique ou encore le textile n'échappent pas non plus à cette dynamique de fragilisation.

Le contraste entre les annonces et la réalité

Face à cette situation, plusieurs intervenants ont dénoncé le décalage entre les annonces gouvernementales et la réalité industrielle observée sur le terrain. Les événements « Choose France », organisés pour attirer les investissements étrangers, ont été particulièrement évoqués. Selon les chiffres présentés lors du colloque, l'édition 2024 a permis d'annoncer 15 milliards d'euros d'investissements pour environ 10 000 emplois créés, soit près de 1,5 million d'euros investis par emploi.

Pour l'édition 2025, les montants annoncés atteignent 37 milliards d'euros pour 13 000 emplois, soit environ 2,8 millions d'euros par emploi créé.

Ces chiffres alimentent les interrogations sur l'efficacité réelle de la stratégie actuelle. Pour plusieurs élus, l'urgence est moins d'accumuler les effets d'annonce que de soutenir concrètement les capacités productives existantes, de moderniser les sites industriels, de relocaliser les productions et de reconstruire des filières complètes.

La transition écologique elle aussi fragilisée

La crise industrielle ne touche pas seulement les secteurs traditionnels. Elle affecte également les activités liées à la transition écologique.

Dans une circonscription évoquée lors du colloque, l'entreprise Cool Roof, créée en 2015 et spécialisée dans les solutions de rafraîchissement urbain, connaît aujourd'hui de graves difficultés. Alors qu'elle avait bénéficié d'une forte reconnaissance institutionnelle et remporté plusieurs distinctions dans le cadre des programmes French Tech et France 2030, sa situation s'est brutalement dégradée.

En 2025, l'entreprise a perdu près de 65 % des engagements commerciaux pris par ses clients. Son portefeuille de commandes, évalué à quinze millions d'euros, s'est effondré. En l'espace d'un an, son marché a chuté de 70 %.

Pour les intervenants, cette situation résulte notamment du recul européen sur certaines obligations de transparence et de responsabilité des entreprises. Le détricotage de la directive Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) relative à la publication d'informations en matière de durabilité est directement mis en cause.

Conséquence : l'entreprise a été contrainte de déposer un bilan technique et de demander une protection judiciaire afin d'assurer la continuité de ses activités.

Les risques industriels et la logique financière

Au-delà des questions d'emploi, plusieurs interventions ont souligné les conséquences des arbitrages financiers sur la sécurité industrielle.

Le mécanisme décrit est simple : lorsqu'un site nécessite des investissements importants pour assurer sa maintenance, les actionnaires peuvent être tentés de réduire les budgets jugés trop coûteux.

« Si un arrêt technique nécessite cinquante millions d'euros pour garantir une maintenance convenable, certains investisseurs peuvent décider qu'ils n'en mettront que vingt », résume un intervenant.

Cette logique de réduction des coûts peut avoir des conséquences directes sur les conditions de travail, la prévention des risques et la sécurité des installations. Les accidents industriels, les incidents techniques ou certaines maladies professionnelles trouvent parfois leur origine dans ces choix de sous-investissement.

Une question de démocratie territoriale

L'un des apports majeurs de la proposition de loi réside dans l'introduction de la notion de responsabilité territoriale.

La sous-traitance n'est pas seulement une relation commerciale entre deux entreprises. Elle constitue une véritable architecture territoriale qui organise l'activité économique locale.

Lorsqu'un donneur d'ordre réduit brutalement ses commandes, ce n'est pas seulement un sous-traitant qui est fragilisé. C'est l'ensemble d'un bassin de vie qui est déstabilisé : revenus des ménages, commerces de proximité, services publics, mobilité, démographie, effectifs scolaires et projets d'aménagement.

Plusieurs élus ont rappelé que certaines fermetures industrielles peuvent entraîner des suppressions de classes, remettre en cause des investissements publics ou compromettre la réouverture de lignes ferroviaires. L'attractivité même des territoires se trouve alors remise en question.

C'est pourquoi la CGT estime que la responsabilité des grands groupes ne peut plus être envisagée uniquement sous l'angle économique. Elle doit également intégrer les conséquences territoriales de leurs décisions.

La question n'est plus seulement de savoir combien d'emplois sont supprimés. Elle consiste aussi à déterminer qui décide de l'avenir d'un territoire et qui assume les conséquences de ces choix.

Aujourd'hui, le constat est sans appel : trop souvent, le donneur d'ordre décide, tandis que le territoire subit. **C'est précisément sur ce point que le texte entend apporter une correction, en introduisant dans le débat public une nouvelle exigence de responsabilité économique, sociale et territoriale.**

Marion Prévot
Conseillère fédérale

Le 14 octobre, actifs et retraités à l'offensive pour nos retraites

Après un congrès offensif de notre UFR, place à la mise en œuvre des résolutions !

Notre premier Conseil national d'après-congrès, qui s'est réuni le 10 juin 2026, a adopté un plan de travail ambitieux de lutte et de reconquête de nos forces organisées de retraités.

Sur le plan des actions revendicatives, notre CN a pris la décision de s'impliquer pleinement dans la réussite de la grande journée d'action nationale à Paris, lancée par le Comité général de l'UCR, prévue à la mi-novembre 2026. En effet, dans la perspective de cette mobilisation, on retrouve toutes les revendications légitimement exprimées par des millions de retraités :

- Le refus du gouvernement d'augmenter les pensions, nous renvoyant vers le prochain PLFSS, avec le risque d'une désindexation des pensions de retraite de 0,4 % par an par rapport à l'inflation jusqu'en 2030, l'augmentation de la CSG à 9,5 % pour les retraités et la suppression partielle ou totale de l'abattement fiscale de 10 % pour les retraités ;
- La volonté du capital de remettre le couvert avec une nouvelle réforme des retraites ayant pour objectif une retraite par capitalisation et à points ;
- La casse programmée de notre système de protection sociale ;

► La marchandisation de la santé ;

► La paupérisation grandissante des retraités, qui nous oblige à construire une mobilisation de grande ampleur, visible nationalement, autour de toutes nos revendications.

De même, lors du Comité général de l'UCR d'avril dernier, notre UFR Métallurgie a œuvré pour faire du 14 octobre 2026 (jour du Conseil d'administration de l'Agirc-Arrco) une grande journée d'actions à Paris et dans les territoires, devant les sièges de l'Agirc-Arrco ou, à défaut, devant les sièges du Medef ou des UIMM.

L'UCR a décidé de faire sienne cette journée d'action du 14 octobre, qui peut constituer un tremplin vers une deuxième étape de forte mobilisation en novembre.

Pourquoi une forte mobilisation le 14 octobre 2026 ?

Cette journée d'actions ne peut se concevoir qu'en construction conjointe avec les actifs, car tous sont concernés par le financement de l'Agirc-Arrco, et les actifs comme les futurs retraités risquent d'y « laisser des plumes » lors de leur départ à la retraite.

Ce sont plus de 17 millions de retraités qui sont concernés par l'Agirc-Arrco, caisse complémentaire qui dispose de 108 milliards d'euros de réserves, lesquelles servent essentiellement de fonds d'investissement et de spéculation financière.

Le Medef, avec l'appui de certaines organisations syndicales, met la pression pour que les pensions complémentaires soient gelées en 2026 et renvoie à la renégociation de l'accord prévue au printemps.

Cette mobilisation est d'autant plus importante que nous sommes face à un chantage du patronat qui accepterait d'augmenter les pensions en fonction de l'inflation prévisible en fin d'année, entre 2 et 4 %, en puisant dans les réserves financières de l'Agirc-Arrco. Cela pourrait nous convenir si, en contrepartie, le patronat n'exigeait pas la suppression des cotisations versées par les employeurs !



De l'argent, il y en a pour satisfaire nos revendications ! C'est le nôtre ! Nous exigeons :

Pour les salariés :

1. Remonter le taux de rendement par :

- ▶ Le gel du prix d'achat du point ;
- ▶ L'augmentation de la valeur du point retraite, indexée sur l'évolution du salaire moyen.

Pour les retraités :

- ▶ Un rattrapage de 10 % des pertes de pouvoir d'achat subies ces dernières années ;
- ▶ La garantie d'un minimum de points pour les petites retraites.

Négociation de l'ANI Agirc-Arrco en 2027 :

- ▶ Un nouvel accord garantissant des augmentations annuelles au moins équivalentes à l'augmentation des prix et des salaires ;
- ▶ La limitation du niveau des réserves à six mois de prestations ;
- ▶ L'interdiction de tout placement spéculatif sur les marchés financiers et de l'achat d'actions ;
- ▶ Le développement des investissements dans la recherche publique, la santé, l'autonomie et les EHPAD, en favorisant le développement de l'emploi et des salaires ainsi que les critères environnementaux, en accord avec les CSE et leurs élus.

En parallèle de cette mobilisation d'ampleur, notre CN UFR a validé un plan de reconquête de nos forces organisées dans les territoires, avec la rencontre de nos USTM et CCM afin de construire des plans de déploiement comprenant des visites des sections syndicales de retraités et des syndicats d'actifs de la métallurgie, pour ancrer des plans de travail de parrainage et de continuité syndicale.

L'objectif est de créer un maximum de sections syndicales de retraités dans chaque entreprise où nous sommes organisés et de conserver au minimum six syndiqués sur dix partant à la retraite, contre seulement trois aujourd'hui.

Tous ensemble, actifs et retraités, le 14 octobre, mobilisons-nous et agissons pour gagner une Sécurité sociale intégrale et solidaire, avec notamment la retraite à 60 ans par répartition, et en route vers les 9 000 adhérents !

Roland Beraud

Secrétaire général UFR

Double visage, faux langage

LE CONTRE-BUDGET 2026 DU RASSEMBLEMENT NATIONAL PROPOSE UNE RÉDUCTION DU DÉFICIT PUBLIC BIEN PLUS IMPORTANTE QUE CELLE PRÉVUE PAR LE GOUVERNEMENT, AVEC 36 MILLIARDS D'EUROS DE COUPES SUPPLÉMENTAIRES.

Présenté comme une réponse à la dégradation des finances publiques, ce projet repose principalement sur une forte baisse des dépenses de l'État et de la protection sociale. Le RN cible notamment les aides aux immigrés, la contribution française à l'Union européenne, l'aide au développement et certaines subventions aux associations et collectivités locales. Dans le même temps, il maintient une logique de politique de l'offre en accordant d'importantes baisses d'impôts aux entreprises et aux ménages, tout en refusant de taxer davantage les grandes fortunes. Seul le secteur financier serait davantage mis à contribution. Selon ses critiques, cette stratégie s'inscrit dans la continuité des choix économiques d'Emmanuel Macron, mais avec une austérité renforcée.

Plusieurs économistes estiment qu'un tel budget pèserait fortement sur l'activité, l'emploi et la cohésion sociale, au risque d'entraîner l'économie française vers la récession.

MP



Formation décryptage FDE

L Le 25 mars 2026, l'USTM 33/47 a organisé, à l'UL de Mérignac (Gironde), une formation consacrée à la méthode de décryptage de la fiche descriptive d'emploi (FDE), dans le cadre du système de classification de la convention collective nationale de la métallurgie.

Ce travail a permis de mettre en lumière une réalité préoccupante : dans la grande majorité des cas, les fiches d'emploi ont été élaborées de manière approximative, voire déloyale, en totale contradiction avec le guide pédagogique paritaire de l'UIMM, pourtant obligatoire selon l'article 64.1 de la convention. Or ce guide constitue, selon les signataires de la convention collective « un référentiel essentiel » à l'analyse et à la mise en œuvre de la méthode de classification.

Le constat est sans appel : les fiches d'emploi, socle de leur système, ont été massivement bâclées, manipulées et construites en dehors des règles.

Le guide pédagogique paritaire ? Ignoré.

L'article 64.1 de la convention de l'UIMM ? Piétiné.

Pourquoi ? Pour aller encore plus vite sur l'objectif de l'UIMM et de cette convention collective : tirer les salaires vers le bas et affaiblir les garanties collectives.

La formation a également mis en évidence que des critères précis auraient dû permettre une cotation rigoureuse de chaque emploi : description des activités significatives, définition du périmètre des responsabilités, analyse des relations de travail. Autant d'éléments largement négligés dans les faits.

Ce non-respect de leur propre convention constitue une poursuite et aggravation de l'attaque directe contre l'ensemble des salariés, et en particulier contre les cadres, qui constatent qu'avec le salaire au poste, la qualification tend à disparaître. Expérience, qualifications : tout est gommé.

Dans les entreprises, les directions ont ainsi fabriqué des fiches « fourre-tout », mêlant des emplois sans cohérence, afin d'imposer des classements arbitraires et au rabais. Aucune rigueur, aucune objectivité : seulement une logique de compression des coûts.

Cette journée de formation a permis de porter un double objectif. D'une part, appeler les syndicats CGT à s'emparer de la méthode pour construire, avec les salariés, un levier concret de contestation des classements injustes et mettre en évidence les dérives de la convention. D'autre part, démontrer que la CGT reste la seule organisation à fournir des outils concrets pour reconstruire du collectif, dans un contexte où celui-ci est fortement fragilisé, tandis que les organisations signataires (CFE-CGC, FO, CFDT) demeurent silencieuses.

Au-delà du constat, la formation ouvre des perspectives. Elle rappelle qu'il est possible de riposter : en analysant précisément les fiches d'emploi, en mettant en lumière leurs incohérences et en révélant les manquements des directions.

Elle relance surtout une dynamique de travail concrète, capable de redonner du sens au collectif entre syndiqués, salariés et CGT, avec un objectif clair : imposer demain une juste reconnaissance du travail.

Ne subissons pas. Organisons-nous.

La fiche d'emploi doit décrire le travail réel, et non servir à le dévaloriser. Elle doit dire le « quoi », pas imposer le « comment ». C'est en poussant sur ces aspects que nous pourrions pousser vers une reconnaissance des qualifications et de l'expérience des salariés. C'est à cette condition que les salariés pourront reprendre la main sur leur reconnaissance professionnelle et obtenir une valorisation complète et objective de leur emploi.

Nous n'allons pas au travail pour obtenir la reconnaissance ou la valorisation de l'emploi. Nous voulons une reconnaissance et une valorisation de nos qualifications !

Gillaume Irasque
Membre du Bureau Fédéral



Code de conduite GE Vernova : la CGT fait reculer la direction

Je suis Claude Fernandez, élu du troisième collège dans l'entité GEPPF du groupe GE Vernova. J'exerce aussi les mandats de délégué syndical et de coordonnateur central sur les accords groupe santé, épargne et prévoyance.

La direction américaine a voulu imposer un code de conduite standardisé à toutes les entités européennes du groupe. En France, elle avait décidé de l'intégrer au règlement intérieur. Très vite, cela nous a posé un problème : il s'agissait d'un document d'une quarantaine de pages, rempli de renvois vers d'autres textes et procédures. Pour les salariés, c'était un ensemble illisible et inadapté à un règlement intérieur.

Au départ, les réactions syndicales ont été différentes selon les sites. Certaines entités ont demandé des consultations officielles, d'autres, comme la nôtre, ont directement saisi les DREETS pour obtenir un avis juridique. Les directions qui faisaient face à des demandes de consultation ont parfois attaqué les représentants du personnel en justice pour tenter de les faire reculer.

Les réponses des DREETS ont été très claires : ce code de conduite ne pouvait pas être intégré en l'état dans un règlement intérieur. Le texte était trop générique, certaines dispositions ne concernaient pas tous les salariés et, surtout, les sanctions disciplinaires n'étaient ni claires ni proportionnées. En résumé, un salarié ne pouvait pas savoir précisément à quoi il s'exposait en cas de manquement.

Les directions du travail nous ont également indiqué que si les directions continuaient malgré leurs remarques, elles pourraient être rappelées à l'ordre et contraintes de se mettre en conformité avec la loi.

À partir de là, la coordination CGT des différentes entités s'est organisée. Des équipes de Belfort, de Grenoble, de la région parisienne ou encore de Saint-Nazaire ont toutes sollicité leurs DREETS respectives. Nous avons ensuite regroupé l'ensemble des retours dans un document commun adressé à la direction France. Face à cette position convergente des autorités du travail, la direction a finalement abandonné l'idée d'intégrer ce code au règlement intérieur.

C'est une première victoire syndicale et juridique, parce qu'elle a permis de faire respecter le droit du travail français et les limites légales du règlement intérieur.

Aujourd'hui, le texte est présenté comme une charte interne. Les salariés doivent attester l'avoir lue et sont fortement encouragés à participer à un audit présenté comme anonyme. Mais nous restons vigilants, car les managers ont reçu pour consigne de faire signer un maximum de salariés et de pousser à la participation.

Le point essentiel, c'est que les DREETS ont confirmé qu'un tel document n'avait pas sa place dans un règlement intérieur sans la suppression de 80 à 90 % de son contenu. C'est un combat qui concerne tous les syndicats confrontés aux mêmes pratiques dans les multinationales.

Enfin, cette affaire pose aussi la question de l'intelligence artificielle dans les entreprises. Ces documents sont souvent rédigés en anglais puis traduits automatiquement par des outils d'IA, sans réelle prise en compte du droit français ni des réalités sociales locales. On voit déjà l'IA remplacer certaines fonctions RH avec des outils déconnectés du terrain. C'est un enjeu majeur qu'il faudra surveiller dans les années à venir.

Claude Fernandes
CGT GE Vernova

Amiante à Fos-sur-Mer : la CGT refuse l'oubli, exige justice !

Sur le site ArcelorMittal de Fos-sur-Mer, la CGT mène un combat de longue durée face à l'exposition des salariés à l'amiante, reconnue et documentée depuis des années. Malgré l'interdiction de 1997, les constats successifs (diagnostics et repérages) confirment la persistance du risque et des expositions professionnelles ayant entraîné de nombreuses maladies reconnues.

Les conséquences sanitaires sont importantes : une majorité des maladies professionnelles reconnues sur le site est liée à l'amiante, et plusieurs centaines de salariés sont suivis médicalement, dont plus de 600 en suivi renforcé. Cette situation traduit une exposition massive et prolongée.

Face à cela, la CGT d'ArcelorMittal Fos-sur-Mer s'engage dans un combat structuré pour obtenir la reconnaissance officielle du site au titre de l'ACAATA, dispositif permettant un départ anticipé à la retraite pour les salariés exposés à l'amiante. Dès 2014 et 2015, l'inspection du travail émet des avis favorables, mais une première demande est rejetée pour la période 1994-1997.

La CGT relance alors un dossier plus large couvrant la période 1997-2025, fondé sur un travail approfondi mêlant analyses techniques, archives, données médicales et constats de terrain. L'objectif est clair : faire reconnaître l'exposition et garantir l'accès des salariés au dispositif ACAATA.

En novembre 2025, le ministère du Travail précise les éléments attendus pour instruire le dossier. La CGT répond rapidement et transmet en décembre un dossier complet, structuré et solidement argumenté, appuyé sur des preuves actualisées. Ce dossier s'inscrit dans un cadre juridique renforcé et dans la continuité de précédents favorables obtenus sur d'autres sites industriels comparables.

Le dispositif ACAATA représente un enjeu majeur, permettant un départ anticipé à la retraite financé par le FCAATA, avec des départs possibles dès 50 ans, selon la durée d'exposition. Plusieurs sites de la région ont déjà été reconnus, renforçant la légitimité de la demande portée par la CGT.

Malgré cela, la direction d'ArcelorMittal minimise la situation, en contradiction avec les constats médicaux et institutionnels, alors même que l'entreprise est mise en examen pour des faits graves liés à la sécurité des travailleurs.

Sous la pression syndicale, le ministère suspend d'abord une décision de refus et accepte un réexamen du dossier, reconnaissant des incohérences et la nécessité d'une analyse approfondie. La CGT poursuit alors sa mobilisation et renforce le dossier.

Cependant, une décision finale de refus de classement au titre de l'ACAATA est finalement rendue. Pour la CGT, cette décision est incompréhensible car elle ignore les preuves, les avis favorables des services compétents et la réalité des conditions de travail.

Dans le même temps, les conséquences humaines restent très concrètes : des salariés tombent malades, d'autres vivent dans l'inquiétude face aux pathologies liées à l'amiante.

Face à ce refus, le syndicat de Fos, avec le soutien de la FTM CGT, engage un recours devant le tribunal administratif afin de contester la décision et obtenir la reconnaissance de l'exposition.

Le combat se poursuit donc sur le terrain juridique et social. Il repose sur une exigence de justice, de santé et de reconnaissance des droits des travailleurs. La CGT reste mobilisée avec une ligne constante : obtenir la vérité, faire reconnaître l'exposition et défendre les salariés jusqu'au bout.

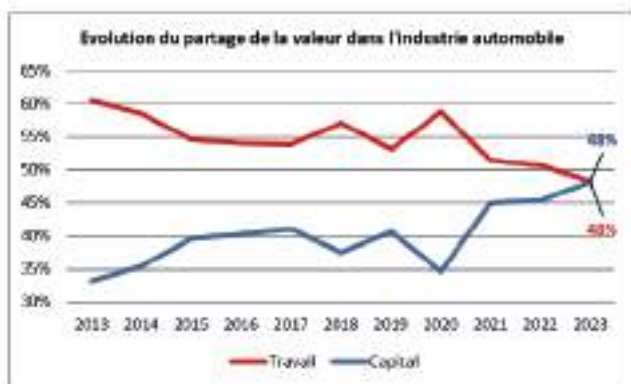
Zidane Mérabet
ArcelorMittal CGT Fos-Sur-Mer

L'automobile : une filière en crise ?

Stellantis a annoncé pour l'exercice 2025 une perte nette de 22 milliards d'euros (voir encadré). D'aucuns diront que ce résultat est symptomatique d'une filière automobile en crise. Si la filière fait face à des défis majeurs pour répondre aux impératifs écologiques, la rhétorique patronale et gouvernementale accable sans cesse un coût du travail trop élevé qui empêcherait la filière d'être compétitive et expliquerait les délocalisations. Pour autant, peut-on véritablement parler de crise ? Existe-t-il une fragilité économique et financière structurelle ?

La perte nette de Stellantis, est ce que l'on pourrait qualifier d'artificielle, dans la mesure où la création de richesse industrielle se porte plutôt bien avec un chiffre d'affaires élevé similaire aux années précédentes. Le résultat négatif de Stellantis est issu de procédures comptables sous la forme de provisions et autres charges décaissables liées à l'abandon stratégique d'activité. Cette perte ne provient en aucun cas d'une fragilité opérationnelle.

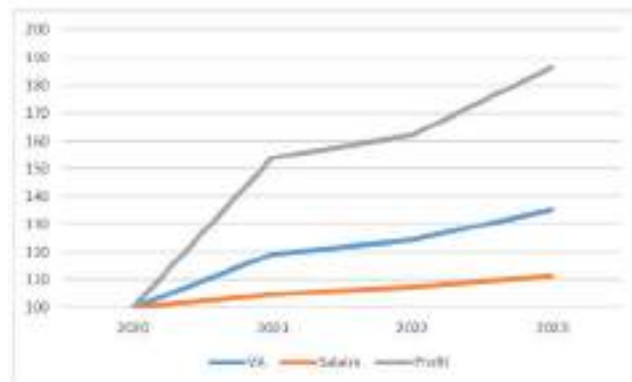
Si le bilan humain dans la filière est particulièrement lourd avec une perte de 120 000 emplois ETP (Equivalent Temp Plein) depuis les années 90, le bilan est pour le moins inversé lorsqu'on analyse le partage de la valeur au sein de cette filière. C'est pour cela que nous pouvons émettre de sérieux doutes quant à la véracité des justifications patronales.



Source Insee

Ce qui est frappant dans cette répartition entre le capital et le travail au sein de la filière automobile, c'est que le taux de marge est structurellement bien au-dessus des 30 % et donc nettement supérieur à ce qui se pratique sur l'ensemble de l'économie française et la branche métallurgie. Mais l'outrance ne s'arrête pas là, car le patronat de cette filière a réussi la prouesse de rémunérer autant le capital que le travail en 2023. 48 % de la création de richesse dans la filière automobile est accaparé par le capital ; du jamais vu ! Si le taux de marge durant la décennie 2010 était arrogant et ostentatoire, il est aujourd'hui carrément confiscatoire. Ce braquage en règle n'est pas sans conséquence pour les travailleurs car ce que le capital obtient, les travailleurs le perdent. A ce titre, il n'existe pas de qualificatif suffisant pour venir caractériser la faiblesse de la part du travail dans la valeur ajoutée au sein de la filière automobile.

Ce sont bien les stratégies financières qui commandent la destruction de la filière en France et non une problématique de viabilité économique. D'ailleurs, ce constat est particulièrement probant lorsqu'on observe la dynamique de partage de la valeur entre le capital et le travail.



Source Insee

Depuis 2020, la part du capital a augmenté de près de 90 %, elle a donc quasi doublé en deux ans, tandis que sur la même période, la masse salariale de la branche a péniblement augmenté de 10 %. L'outrage est tel que si on obtenait un partage de la valeur similaire à celui de la branche métallurgie, qui est pourtant à un niveau d'inégalité de partage historique en défaveur des travailleurs, chaque salarié (En ETP) de l'automobile en France obtiendrait une augmentation de salaire équivalente à près de 1700€ brut/mois.

Baptiste Royer
Conseiller Fédéral

L'avantage retraite, l'engagement de l'employeur.

L'avantage retraite est évoqué à l'article L 136-1-2 du Code de la Sécurité sociale à propos de sa soumission à la CSG et à la CRDS, mais la loi n'en donne ni une définition ni un régime juridique général. Il revient donc à la jurisprudence de préciser le contour de cette notion, ainsi que son régime juridique. On pourra néanmoins indiquer qu'elle recouvre aussi bien les retraites complémentaires obligatoires, que les divers avantages consentis par les employeurs au bénéfice des anciens salariés retraités.

Dans un arrêt du 15 avril 2026, n° 24-22.028, la cour précise dans quelle mesure les salariés retraités peuvent se prévaloir contre leur ancien employeur d'un avantage retraite lorsque cet avantage résulte du rapport entre un accord de prévoyance et un contrat d'assurance conclu entre l'employeur et l'organisme assureur. Dans cette affaire, l'avantage portait sur le bénéfice d'une couverture « invalidité-dépendance » proposée à des conditions et à des tarifs identiques à ceux des actifs, et devant être soumise à l'acceptation préalable des salariés retraités.

Dénonçant les dispositions conventionnelles sur le dispositif de prévoyance et procédant à la résiliation du contrat d'assurance, l'employeur fait perdre aux retraités bénéficiaires l'avantage du tarif préférentiel. Refusant les nouveaux tarifs de l'assurance, ces derniers revendiquent un droit ac-

quis et attaquent l'employeur aux fins de se voir ordonner le maintien de l'avantage retraite aux conditions antérieures. La Cour de cassation rejette leurs pourvois, décidant que l'employeur n'était pas lié par un tel avantage : elle retient que l'avantage en question prévu dans le contrat d'assurance (avant résiliation) résultait de la seule promesse de l'assureur tandis qu'aucune stipulation à son sujet n'apparaissait dans l'accord collectif. Elle retient en outre qu'après la liquidation de la pension, l'employeur n'avait procédé à aucun versement au bénéfice des retraités et rejette les arguments consistant à dire que ce financement avait été assuré par les cotisations des retraités lorsqu'ils étaient actifs et que l'avantage demeurerait toujours financé par les actifs actuels.

Il résulte de cette décision que lorsque l'avantage retraite provient d'un contrat, l'engagement de l'employeur doit être clairement stipulé dans un instrument contractuel au moins (de préférence, selon nous, dans l'accord collectif), et qu'à défaut, l'employeur ne saurait être tenu par un tel avantage. En outre, cet instrument doit toujours demeurer en vigueur et ne doit pas avoir été régulièrement remis en cause du fait d'une résiliation, d'une dénonciation ou de l'échéance d'un terme contractualisé.

La Cour semble néanmoins indiquer que la preuve d'un versement opéré après la liquidation de la pension pour financer un avantage retraite serait de nature à établir un tel engagement, même en l'absence d'un contrat écrit. Il est intéressant de noter à ce propos que dans un arrêt du 30 novembre 2004, n° 02-45.367, la Cour a pu décider que l'existence d'un avantage retraite pouvait résulter d'un versement volontaire de l'employeur opéré après la liquidation de la pension de retraite, et que cet avantage qui résultait de la transformation d'une ancienne prime perçue au titre d'un usage d'entreprise, ne pouvait plus être remise en cause par la dénonciation de cet usage puisque devenue un avantage retraite ! En revanche, si la source de cet avantage est conventionnelle ou contractuelle, sa remise en cause demeure possible.

César Ferreira,
Conseiller Fédéral



GROUPE 3E

CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES

NOUS SOMMES UN COLLECTIF
D'EXPERTS ENGAGÉS AUX CÔTÉS DES
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET
DES ORGANISATIONS SYNDICALES



ACANTE
CONSULTANTS
COMMISSARIAT
ÉTUDES & FORMATIONS
EXPERTISE

NOTRE MISSION :
ACCOMPAGNER
CEUX QUI
DÉFENDENT
LE TRAVAIL

groupe3e.fr



CONTACTEZ-NOUS !

CONDITIONS
DE TRAVAIL

EMPLOI

POUVOIR
D'ACHAT

HANDICAP

LA FORCE
D'UN COLLECTIF
ENGAGÉ
À VOS CÔTÉS



SERVICES
PUBLICS

RGPD

LOGEMENT

ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE

ENVIRONNEMENT

STRATÉGIE



DEPUIS 20 ANS,
LA CGT NOUS
FAIT CONFIANCE.
MERCI POUR
VOTRE FIDÉLITÉ !

