



Mensuel des Métallurgistes

N°107 Mai 2026

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



Vie syndicale

Le 1^{er} mai, c'est nous !

Histoire

Cycle Front populaire : les grèves de mai-juin 36

Politique revendicative

Made in France

Dossier

Mais qui fraude ?

Savoir s'adapter aujourd'hui, c'est le meilleur moyen d'être encore là demain



La prévoyance, la santé, la retraite, le développement de l'épargne, la protection des proches, ce sont nos sujets, au quotidien, depuis plus de 100 ans. Au fil des années, nous avons développé une compétence particulière : la protection des personnes et de leurs proches tout au long de la vie.

Pour servir les intérêts de nos assurés dans la durée, nous nous adaptons à notre environnement et aux évolutions économiques, sociales, technologiques et réglementaires.

Société de personnes, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, AG2R LA MONDIALE s'adapte sans cesse pour les accompagner sur le très long terme.

www.ag2rlamondiale.fr

GIE AG2R - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance de mutuelles, d'union de mutuelles et de sociétés d'assurances
Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Mallesherbes 75008 Paris - 801 94 70 62 RCS Paris. - 00009459-240325-01 - Crédit photo : Gettyimages



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

Actualités

- 4 Histoire**
Les grèves de mai-juin 1936
- 5 Actualité**
« Simplification » européenne : un nouveau recul des droits des travailleurs ?
- 6-7 Portrait de syndicat et de syndiqué**
De l'atelier à la lutte collective itinéraire d'un métallurgiste engagé
- 9 Culture/lutte contre les idées d'extrême droite**

Dossier

- 10-13 Mais qui fraude ?**

Vie Syndicale

- 14 Congrès confédéral**
Congrès confédéral : une dernière phase décisive sous le signe de la démocratie syndicale
- 15 Journée internationale des travailleuses et travailleurs**
Le 1^{er} mai, c'est nous !
- 16 Machinisme agricole**
Renforcer le rapport de forces pour gagner de nouveaux droits

Politique revendicative

- 17 Assises CGT**
Made in France
- 18 UFICT**
Crise de management, l'urgence d'un nouveau modèle
- 19 Juridique**
Commissions paritaires nationales : la protection des représentants syndicaux est constitutionnelle



Valérie Mora,
Membre du CEF

L'industrie ne se fera pas sans nous !

A la CGT, le mois de mai, rime avec lutte et espoir. Mais en ce printemps 2026, l'appétit des capitalistes met à rude épreuve le maintien de nos industries. Tout est bon pour capter les aides publiques sans garantir la survie de nos entreprises. Alors que nous préparons le 54^{ème} congrès confédéral de juin, l'heure n'est plus aux simples constats, mais à une réponse offensive de toute la CGT.

La « souveraineté industrielle » vantée par le gouvernement ne doit pas être qu'un slogan de plateau télé. Les Assises du Made in France « Produire local, agir global » tenues par la CGT en mars dernier à Pont-de-Claix ont dressé un bilan sans appel : plus de 100 000 emplois sont aujourd'hui menacés ou supprimés dans l'hexagone.

À Poissy, on préfère imaginer des centres commerciaux là où battent encore les cœurs de nos lignes de montage. À Vencorex comme chez ArcelorMittal, nos savoir-faire sont bradés au nom de la rentabilité immédiate. Nous refusons cette « industrie sans travailleurs » où l'IA et l'automatisation servent uniquement à gonfler les dividendes. Notre projet est celui d'une métallurgie d'excellence, où chaque euro d'argent public est conditionné au maintien de l'emploi.

Cette casse industrielle s'accompagne d'une agression sociale sans précédent : l'attaque contre le caractère sacré du 1er mai. Son histoire n'est pas née d'une concession, mais d'un combat. Il prend racine dans le sang des ouvriers de Chicago en 1886, pour obtenir les « 3x8 » (travail, loisir, repos). Ce jour est le symbole mondial de notre dignité face à l'exploitation.

En voulant faire sauter le verrou du repos obligatoire pour généraliser l'ouverture des commerces, le patronat cherche à dissoudre notre identité. Accepter cette brèche, c'est accepter que le travailleur devienne une variable d'ajustement disponible 365 jours par an.

Ce 1er mai 2026, nous n'étions pas au travail. Nous étions dans la rue. Pour la CGT, occuper le pavé est un acte politique majeur : c'est là que notre solidarité devient visible.

Camarades, toutes nos luttes convergent vers un seul et même rendez-vous : notre congrès confédéral. Ne vous y trompez pas, ce ne sera pas une « grand-messe » de plus, mais le moment de porter haut la voix des métallos et de peser sur les orientations de demain.

Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cédex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
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
0525 5 06 474



Les grèves de mai-juin 1936

Il s'agit, après avoir toujours plié, tout subi, tout encaissé en silence pendant des mois et des années, d'oser enfin se redresser. Se tenir debout. [...] Cette grève est en elle-même une joie. Une joie pure. Une joie sans mélange.

Ces mots de Simone Weil saisissent avec force l'atmosphère des grèves de mai-juin 1936, qui déferlent sur le pays après la victoire électorale du Front populaire.

Le mouvement débute le 9 mai dans l'usine d'aviation Breguet, au Havre, à la suite du licenciement de deux syndicalistes ayant cessé le travail le 1er mai. La grève, avec occupation du site, est un succès : en 48 heures, les deux licenciés sont réintégrés et les grévistes obtiennent le paiement de leurs jours de grève. De quoi donner des idées... D'autres entreprises de l'aéronautique embrayent : le 13 mai, les ouvriers de Latécoère à Toulouse occupent à leur tour leur usine, suivis le lendemain par ceux de l'usine Bloch (futur Dassault) à Courbevois.

La généralisation du mouvement

Le 24 mai, la traditionnelle « montée au Mur des fédérés », qui célèbre chaque année la Commune de Paris et les victimes de la « Semaine sanglante », se transforme en fête de la victoire du Front populaire. Une marée humaine estimée à 600 000 personnes défile avec enthousiasme entre les tombes du cimetière du Père-Lachaise. Cette démonstration de force galvanise un peuple ouvrier qui prend pleinement conscience de sa puissance.

Dès le lendemain, les entreprises métallurgiques de la région parisienne entrent en grève les unes après les autres. Les premières négociations ouvertes par le patronat sont fructueuses et on s'achemine vers une reprise du travail. Pourtant, la grève va repartir de plus belle. Le 2 juin, on compte 66 usines occupées à midi, 150 le soir. Deux jours plus tard, la citadelle ouvrière de Renault Billancourt, avec ses 30 000 ouvriers, est de nouveau occupée. Le mouvement fait tache d'huile. Il se généralise, gagne la province et s'étend à d'autres secteurs peu coutumiers de la grève : commerce, banques, assurances, restauration... Au total, plus de deux millions de grévistes sont recensés.

L'occupation des usines

Cette mobilisation se caractérise par l'occupation des usines et des ateliers, appelée aussi « grève sur le tas ». Ce mode d'action, apparu au début des années trente, concerne les trois-quarts des 12 000 entreprises touchées par le mouvement. Des drapeaux rouges fleurissent sur les grilles ou

les toits des usines. À l'intérieur, le comité de grève organise avec discipline et responsabilité la tenue des piquets de grève, les tours de garde, l'entretien des machines ou le ravitaillement. Partout, la solidarité s'organise, avec l'aide des municipalités du Front populaire, du mouvement coopératif et de certains commerçants.

Durant quelques jours, le temps semble aboli. Le vacarme des machines s'interrompt. L'usine devient pour un temps un espace d'émancipation et de loisirs. Parties de cartes, banquets et bals rythment le quotidien de la grève.

« De victoires en victoires »

Le 7 juin au soir, le gouvernement de Léon Blum réunit autour de la table CGT et patronat. En cinq heures de négociation, l'affaire est pliée : les accords de Matignon sont signés et prévoient deux semaines de congés payés, la semaine de 40 heures, la hausse des salaires, l'élection des délégués ouvriers dans les entreprises de plus de 10 salariés ainsi que la généralisation des conventions collectives (plus de 6 000 seront signées entre 1936 et 1938). « De victoires en victoires » titre *La Vie ouvrière*, l'organe de presse de la CGT dont les effectifs explosent : plus de 4 millions d'adhérents, dont plus de 800 000 chez les Métaux. Toutefois, les résistances patronales sont importantes, et une nouvelle vague de grèves se produit fin juin pour faire appliquer localement les acquis obtenus nationalement.

Corentin LAHU,

Historien et archiviste de la FTM-CGT



Regards, 4 juin 1936 © BNF/Gallica

« Simplification » européenne : **un nouveau recul des droits des travailleurs**

Derrière un terme en apparence technique et consensuel, la « simplification » du droit européen s'impose aujourd'hui comme l'un des axes majeurs de la politique de la Commission européenne. Présentée comme une réponse nécessaire aux contraintes pesant sur les entreprises, cette orientation soulève pourtant une question centrale : simplifier pour qui, et à quel prix ?

Depuis plusieurs mois, les annonces se multiplient, visant à alléger les obligations des entreprises, notamment en matière de reporting extra-financier, de normes environnementales et de responsabilité sociale. Dans le viseur : des dispositifs pourtant essentiels comme le devoir de vigilance ou les obligations de transparence sur les chaînes de valeur.

Cette dynamique s'inscrit dans un contexte plus large de mise en concurrence des économies européennes, où la compétitivité devient le principal prisme d'analyse. Dès lors, les droits sociaux et environnementaux apparaissent trop souvent comme des « contraintes » à réduire plutôt que comme des garanties fondamentales.

Pour les travailleurs, les conséquences pourraient être majeures. Le devoir de vigilance, par exemple, constitue un levier essentiel pour engager la responsabilité des multinationales vis-à-vis des atteintes aux droits humains et aux conditions de travail dans leurs chaînes de sous-traitance. En affaiblissant ces mécanismes, c'est toute la capacité d'ac-

tion des organisations syndicales qui est remise en cause.

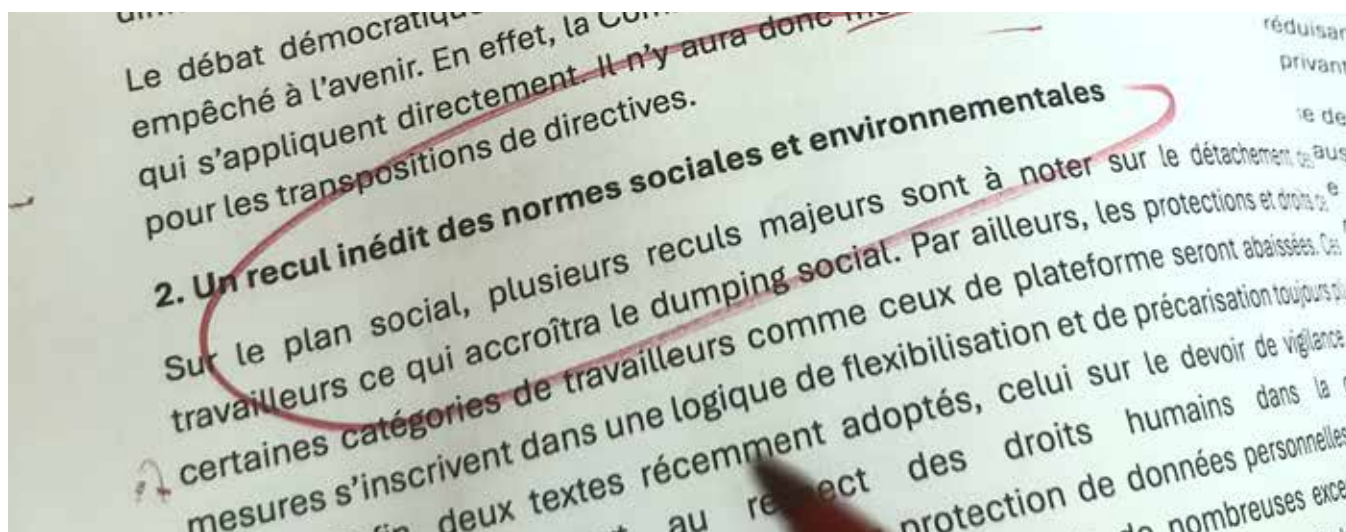
De la même manière, la réduction des obligations de transparence limite l'accès à l'information économique et sociale. Or, cette information constitue la base même de l'action syndicale, que ce soit au niveau national ou européen. Sans accès à des données fiables, comment analyser une stratégie d'entreprise, anticiper une restructuration ou défendre efficacement les salariés ?

Plus largement, cette politique de « simplification » interroge le modèle social européen lui-même. Depuis plusieurs décennies, celui-ci repose sur un équilibre fragile entre liberté économique et protection des travailleurs. En remettant en cause certaines normes, c'est cet équilibre qui est progressivement fragilisé.

Face à ces évolutions, le rôle des organisations syndicales est déterminant. Il ne s'agit pas de refuser toute évolution du droit, mais de rappeler que la simplification ne peut se faire au détriment des droits fondamentaux. Derrière chaque norme, il y a des réalités concrètes : des conditions de travail, des emplois, des vies.

La question n'est donc pas seulement juridique ou technique. Elle est profondément politique : quelle Europe voulons-nous ? Une Europe de la dérégulation au service de la compétitivité, ou une Europe qui protège les travailleurs et garantit des droits effectifs ?

Khalil Coulibaly,
Secteur international



De l'atelier à la lutte collective **itinéraire d'un métallurgiste engagé**



Je m'appelle Arcadio MURRAY, je suis ouvrier chez Safran AE, anciennement Snecma dans le 91. Après un apprentissage au sein de l'école Turbomeca à Bordes (64) j'ai travaillé dans une PME sous-traitante en aéronautique. La précarité des salaires et les mauvaises conditions de travail m'ont poussé à migrer en Ile-de-France et à rejoindre un grand groupe en tant qu'ajusteur, métier

que j'ai exercé durant 20 années. Je suis passé contrôleur de fabrication depuis 2 ans. Délégué syndical, élu CE puis CSE, actif dans le CHSCT puis la CSSCT, j'ai surtout œuvré pour les conditions de travail et le respect des droits des salariés. Code du travail, conventions collectives et autres accords font clairement partie de mes livres de chevet. Le récent mandat de secrétaire de syndicat me fait prendre un peu de recul sur les mandats électifs, je trouve un grand intérêt à travailler avec mon Union Locale ou sur des sujets plus larges que les frontières de l'entreprise. Révolutionnaire, je me passionne pour l'histoire du syndicalisme et les avancées sociales arrachées par les luttes.

Pourquoi t'es-tu engagé au sein de la CGT ? Que t'apporte ton parcours de militant ?

Au début de mon parcours professionnel j'ai eu l'occasion d'être délégué mais sans étiquette syndicale, au CFA puis dans une PME. L'amélioration des conditions de vie et la construction collective du rapport de forces face au patronat me paraissaient déjà comme une évidence. À mon arrivée à la Snecma, j'ai eu la chance d'être directement intégré dans un secteur avec des militants. Les valeurs de la CGT, les personnalités rencontrées m'ont très rapidement poussé à demander un mandat au CHSCT et à me syndiquer. La CGT n'a pas été un choix mais une évidence. Pas pour avoir un mandat en tant que tel ou une quelconque protection, mais dans l'objectif de défense des intérêts des travailleuses et des travailleurs et de l'expropriation capitaliste. Mon parcours militant a pu me permettre de voir le monde du travail différemment, de me former et d'acquérir des compétences très variées. Le rapport aux autres permet de sortir de l'individualisme et de prendre pleine conscience de la force collective. Au-delà de la défense et de l'accompagnement individuels, de la défense

des conquies et, trop rarement, de l'offensive pour de nouveaux droits, le syndicalisme en tant que projet de sociabilité avec comme objectif la transformation de toute la société est clairement mon moteur.

Qu'est-ce que ça représente pour toi de participer, pour la première fois, à un congrès confédéral ?

C'est un honneur et une grande responsabilité. Je regrette les difficultés rencontrées pour impliquer les syndicats et les syndiqués dans la préparation du congrès. Lors du 54ème congrès confédéral, je porterai les voix de l'ensemble des syndicats de la métallurgie du 91 et c'est non sans mal que le syndicalisme démocratique peut être appliqué. J'ai eu la chance de représenter mon syndicat lors du dernier congrès de notre fédération en juin 2025 et j'ai l'impression que la préparation avait été moins difficile. Il semble que plus on s'éloigne du périmètre de l'entreprise et des intérêts immédiats des syndicats, plus il est compliqué d'impliquer les camarades. C'est triste mais cela nous donne clairement des axes de travail, que ce soit sur l'implication dans les orientations confédérales, pour l'union des syndicats dans leur fédérations ou dans le travail pour l'interpro dans les unions départementales ou les unions locales. Il faut que nous nous fixions des priorités dans le tourbillon que sont souvent nos activités militantes et je pense que la préparation des congrès et principalement du congrès confédéral devrait en être une, c'est quand même le moment de définir ensemble les orientations de toute notre CGT pour les prochaines années.

Avec quelles attentes pour les métaux arrives-tu à ce congrès ?

Dans le contexte géopolitique, j'espère que nous pourrions prendre une position confédérale pour donner une feuille de route aux syndicats et aux syndiqués des entreprises qui fabriquent de l'armement. Un travail dans ce sens a été initié par la fédération et doit se poursuivre. L'exploitation de la main-d'œuvre, notamment en temps de conflits, est démultipliée pour la fabrication de matériels de guerre. Je n'attends pas une réédition modernisée du « sou du soldat » mais il faut que les prises de positions confédérales, souvent isolées comme lors d'actions de boycott dans les ports par exemple, soient clarifiées et élargies. Il semble évident de promouvoir le désarmement et la paix et de saluer des actions ponctuelles,

mais quelle feuille de route, nous, travailleuses et travailleurs du quotidien dans ces industries, devons-nous suivre et devons-nous suivre si notre pays venait à entrer de nouveau dans un conflit majeur ? Des avancées sont apportées dans le document d'orientation pour les liens entre donneurs d'ordres et sous-traitants, notamment grâce au projet de loi "Responsabiliser les donneurs d'ordres vis à vis des sous-traitants des emplois et des territoires". Il faudra porter ce sujet dans chaque syndicat pour créer le rapport de forces nécessaire à sa réussite. Le sujet de la nationalisation des grands groupes devra certainement être évoqué, pour la fin de la spéculation et des profits capitalistes notamment sur les activités essentielles. Il y a également le sujet de l'énergie qui fait fonctionner nos usines et qui est nécessaire pour nous rendre au travail. Cet impératif s'inscrit dans un contexte qui impose un changement vital de notre mode de fonctionnement.

Y a-t-il des orientations, des débats ou des décisions que tu juges essentiels à faire avancer pendant ce congrès ?

La structuration des syndiqués isolés est un des axes prioritaires. Il n'est pas concevable que 15% des syndiqués soient partiellement exclus de la vie de la CGT. Ce sont bien souvent ces camarades qui occupent les emplois les plus précaires, les plus difficiles et qui ont un besoin urgent d'organisation et de soutien afin de faire respecter ne serait-ce que leurs droits au travail. Par la même occasion, cette réorganisation allègerait

considérablement le travail de nos unions locales. Le respect du droit humain dans notre pays et à l'international doit également être un sujet de fond. Nous ne pouvons pas nous contenter de défendre nos droits dans nos entreprises. Il faut étendre les conquêtes sociales et les faire respecter, dans les TPE, PME, chez les sous-traitants et pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

Ensuite, sur le projet de document d'orientation, il manque cruellement la notion essentielle de double besogne et d'expropriation capitaliste. Nous faisons face à une attaque frontale capitaliste d'ampleur. Nos conquises se font piétiner et nous crions victoire quand nous ne perdons pas, voire quand nous ne perdons qu'à moitié. Dans plusieurs pays déjà, l'extrême droite s'accapare le pouvoir, et les droits des travailleuses et des travailleurs fondent aussi vite que la banquise. Le syndicalisme ne semble plus croire en sa possibilité de conquête sociale. L'histoire prouve pourtant l'inverse. La conquête de la journée de huit heures est initiée avant la guerre de 1914, les congés payés deviennent réalité alors que le fascisme monte dans toute l'Europe et la Sécurité sociale est créée à l'issue de la deuxième guerre mondiale. Sans se laisser obséder par l'œuvre transitoire indispensable qu'est l'amélioration des conditions de travail, les travailleuses et les travailleurs doivent se préoccuper de rendre possible l'acte primordial d'émancipation intégrale, l'expropriation capitaliste.

Propos recueillis par Marion Prévot,
Conseillère fédérale



Renault: l'innovation sacrifiée sur l'autel de la rentabilité

À l'heure où l'industrie automobile mondiale se livre une bataille technologique sans précédent, Renault fait un choix lourd de conséquences : celui de réduire massivement ses effectifs d'ingénierie, jusqu'à 20 %, tout en revendiquant une stratégie tournée vers l'innovation. Cette contradiction n'est pas un accident de communication. Elle révèle une orientation stratégique profondément inquiétante.

L'innovation ne s'improvise pas par des slogans ou des benchmarks. Elle repose d'abord sur des femmes et des hommes, des compétences, des savoir faire, une mémoire industrielle et une capacité collective à inventer. Or, ce sont précisément ces fondations que Renault fragilise aujourd'hui.

Depuis plusieurs années, le groupe multiplie les restructurations, les réorganisations et les plans de réduction des coûts. Sous prétexte « d'efficacité » et de « compétitivité », il démantèle son appareil d'ingénierie, externalise, délocalise et compresse les équipes, tout en imposant la même stratégie à ses sous-traitants. Renault est certainement l'un des constructeurs qui fragilise le plus la filière industrielle automobile française, en imposant un concurrent chinois à chacun de ses sous-traitants.

S'inspirer des méthodes de certains constructeurs chinois est devenu l'argument clé pour justifier cette stratégie. Mais Renault feint d'oublier une réalité fondamentale : ces constructeurs ont massivement investi dans leur ingénierie, dans la formation, dans la montée en compétences. Copier les process sans assumer les investissements humains revient à bâtir une innovation de façade, fragile et dépendante.

La réduction de l'ingénierie interne n'est pas neutre. Elle accroît la dépendance à des partenaires extérieurs, affaiblit la maîtrise technologique, fragilise la qualité, la sécurité et la fiabilité des véhicules. À terme, elle expose Renault à un déclassement stratégique : celui d'un constructeur devenu intégrateur sous contrainte, plutôt qu'un concepteur souverain.

Pire encore, cette politique génère une pression insoutenable sur les salariés restants : charges de travail accrues, délais irréalistes, perte de sens, risques psychosociaux qui rappellent l'une des pires périodes de l'ère Ghosn, marquée par une vague de suicides au Technocentre à Guyancourt.

Renault prétend préparer l'avenir tout en affaiblissant ses forces vives, notamment en France. C'est un pari dangereux. L'histoire industrielle est sans appel : les entreprises qui sacrifient leur ingénierie finissent par perdre leur capacité d'innovation, leur autonomie et, in fine, leur compétitivité.

Dans un environnement marqué par une compétition mondiale sur l'innovation – batteries, software, architectures véhicules, services connectés – Renault semble privilégier le court terme au détriment de la vision industrielle de long terme. L'histoire récente de l'automobile montre pourtant que les groupes qui ont sacrifié leur ingénierie ont perdu, à terme, leur capacité à innover et leur souveraineté technologique.

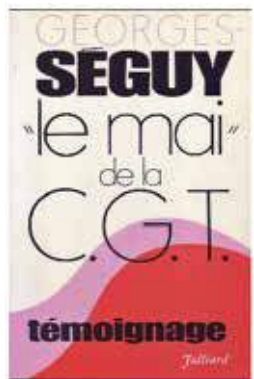
Réussir la transformation ne signifie pas réduire l'humain à une variable d'ajustement. Innover, c'est investir dans les femmes et les hommes qui portent les projets, c'est leur donner du sens, des moyens et du temps. Sans cela, la stratégie actuelle risque de transformer Renault en suiveur sous contrainte, là où il devrait être un acteur majeur et crédible de la mobilité de demain.

Walid HASNI

Consultant chez Tandem Expertise



Le mai de la CGT



À l'heure où les enjeux sociaux restent nombreux et où la mobilisation collective demeure essentielle, revenir sur les grandes séquences de luttes peut nourrir la réflexion syndicale. C'est tout l'intérêt de l'ouvrage « Le Mai de la CGT », dans lequel Georges Séguy, alors secrétaire général de la CGT, livre son analyse des événements de Mai 1968.

À travers ce témoignage engagé, l'auteur retrace le rôle central joué par la CGT dans ce mouvement social d'ampleur, marqué par des grèves massives et des avancées significatives pour les travailleurs. Il revient notamment sur les dynamiques de mobilisation, les négociations et les rapports de forces qui ont permis d'arracher des conquêtes sociales majeures.

Au-delà du récit historique, ce livre constitue un véritable outil de réflexion pour aujourd'hui. Il interroge sur la place du syndicalisme dans les luttes, la construction du rapport de forces et la capacité à fédérer largement les salariés. Des questions qui restent pleinement d'actualité dans un contexte où les droits sociaux sont régulièrement remis en cause.

Auteur : Georges Séguy
Editions Julliard
Prix : 5€ IHS CGT

MP

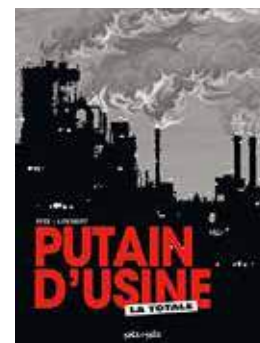
« Putain d'usine », propose une plongée directe dans le quotidien ouvrier. À travers un récit inspiré du réel, cette bande dessinée met en lumière les cadences, les conditions de travail et la pression vécue dans l'industrie.

Avec un ton juste et sans détour, elle rappelle aussi l'importance de la solidarité entre travailleurs.

Au fil des pages, l'auteur donne à voir les conséquences humaines d'un système où la rentabilité prime souvent sur la santé et la dignité des salariés. Cette bande dessinée porte également une réflexion sur les résistances collectives et la nécessité de faire entendre la voix du monde du travail.

Une lecture accessible et percutante, qui fait écho aux réalités des métallurgistes et invite à nourrir le débat sur le travail aujourd'hui.

PUTAIN D'USINE



Auteur : Jean-Pierre et Efix
Editions Petit à Petit
Prix : 8€

MP

UNE IMPLANTATION LOCALE DU RN QUI DOIT INTERROGER LES SALARIÉS

À l'issue des élections municipales de mars 2026, une élue du Rassemblement national a pris la tête de la mairie de Menton, puis de la communauté d'agglomération de la Riviera française. Il s'agit d'un fait politique marquant : pour la première fois, une intercommunalité est dirigée par une élue de ce parti.

Au-delà de l'événement institutionnel, cette situation a des conséquences très concrètes au niveau local. Une intercommunalité gère en effet des compétences essentielles : développement économique, aménagement du territoire, transports, gestion des déchets ou encore politiques de l'emploi et de formation. Les orientations prises à ce niveau ont donc un impact direct sur les services publics, les conditions de travail des agents territoriaux et les choix d'investissements publics locaux.

Pour le monde du travail, et en particulier pour les salariés du territoire, cette évolution pose des questions sur les priorités politiques qui seront défendues : maintien des services publics, politique d'emploi, dialogue social et conditions de travail dans les structures intercommunales. Elle rappelle également l'importance de la vigilance syndicale et du rôle des organisations de salariés pour porter les revendications au plus près des décisions locales.

MP

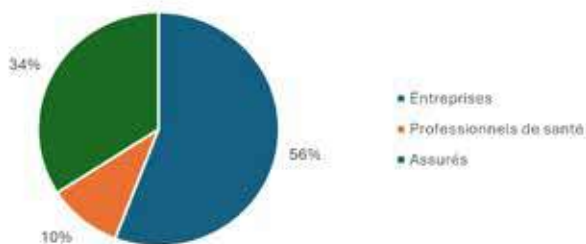
Mais qui fraude ?

Depuis le 30 mars, les débats à l'Assemblée nationale portent sur le projet de loi « lutte contre la fraude ». Cette thématique n'est pas inhabituelle et semble s'inscrire dans la plus pure tradition de la droite et de l'extrême droite, ainsi que dans la continuité du projet Vautrin de l'année dernière. Le gouvernement avance (encore) à marche forcée sur un texte complètement déséquilibré qui va viser une énième fois, les plus vulnérables en stigmatisant la fraude sociale des assurés.

La fraude sociale : de quoi parle-t-on ?

La fraude sociale est communément utilisée pour imager et stigmatiser une partie de la population qui vivrait d'aides sociales au lieu de s'insérer sur le marché du travail pour percevoir un revenu. C'est ce que la droite et l'extrême droite appellent vulgairement « les assistés », qui bénéficieraient perfidement du travail des honnêtes citoyens. Le Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale (HCFIPS) estime le montant de la fraude sociale à environ 13 milliards d'euros. Un montant somme toute important qu'il convient d'examiner en détail. Les fraudes au RSA et aux allocations chômage, celles qui sont souvent ciblées par les mesures répressives, représentent respectivement 1,54 milliard d'euros et 110 millions d'euros. La fraude imputable aux assurés ne représente finalement que 34 % de la fraude sociale. La principale source de celle-ci provient du camp patronal via le travail dissimulé, qui coûte près de 7 milliards d'euros aux finances publiques. La fraude imputable aux entreprises représente plus de la moitié de la fraude sociale.

Répartition de la fraude sociale par agent économique



Source : HCFIPS

Il convient ici de s'attarder sur ceux qui sont majoritairement mis à l'index de cette forfaiture ; les soi-disant « assistés ». Les premiers sont souvent les bénéficiaires des allocations chômage dont la fraude s'évalue en millions d'euros quand **la fraude sociale patronale s'élève à plusieurs milliards d'euros...**

Afin de se rendre compte de l'immense écart qu'il peut y avoir entre les deux types de fraudes :

· 1 million de seconde = 11 jours

· 1 milliard de seconde = 32 ans

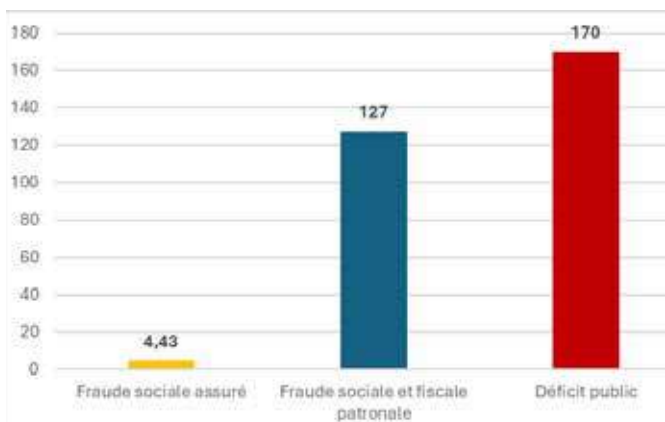
Pour ce qui concerne les bénéficiaires du RSA, la fraude serait donc de 1,54 milliard, d'euros alors que le taux de non-recours à cette aide sociale de premier secours est estimé à 34 % en 2018 par la DREES. Le taux de non-recours au RSA signifie que des citoyens ont le droit de bénéficier de cette allocation mais qu'ils n'en font pas la demande. Ce non-recours s'explique par 3 principaux facteurs :

- le manque d'information de l'existence de cette aide,
- des démarches trop compliquées et surtout
- la majorité des non-recours à ces droits s'explique par une autocensure notamment liée à la honte créée par la mise à l'index médiatique de ces populations, exploitée par la droite et l'extrême droite. Pourtant ce non-recours est estimé à plus de 3 milliards d'euros, soit le double de la fraude présumée au RSA. Il est donc important que la honte change de camp car c'est donc bien le patronat qui coûte un préjudice important aux finances publiques. Pourtant, les 7 milliards d'euros de fraude sociale patronale ne sont qu'une goutte d'eau presque insignifiante par rapport aux estimations de fraude fiscale des entreprises.

Après la crise sanitaire, les entreprises du CAC 40 ont réalisé des profits record qui viennent ruisseler dans l'escarcelle déjà bien pleine des actionnaires. Mais le hold up ne s'arrête pas là ! Une partie non négligeable de ces profits n'est pas toujours localisée là où les profits sont réalisés, mais plutôt via des stratégies d'évitement fiscal, dans les paradis fiscaux. Des paradis fiscaux qui se trouvent essentiellement en Europe (Irlande, Luxembourg, Belgique, Pays-Bas).

Optimisation, évitement ou fraude fiscale... ?

L'évitement fiscal se situe sur une zone grise entre l'optimisation fiscale et la fraude fiscale. L'optimisation fiscale est un processus illégitime mais légal, qui joue sur les différences de règles fiscales des systèmes nationaux. A l'inverse, la fraude fiscale correspond à une activité de contournement de l'impôt illégale et répréhensible par la loi. L'optimisation et l'évitement fiscal sont de véritables fléaux pour les citoyens, car ils se caractérisent avant tout comme une perte de recette fiscale qui empêche d'allouer les moyens nécessaires au bon fonctionnement des services publics. En France, on estime cette délocalisation de profits à plus 40 Mds de dollars, ce qui se traduit par une perte de plus de 13 Mds de dollars pour l'administration fiscale. La somme de ces trois procédés pour échapper à ces obligations fiscales représente un manque de recettes pour l'Etat estimé entre 80 et 120 milliards d'euros par an. La fraude sociale des assurés semble bien misérable

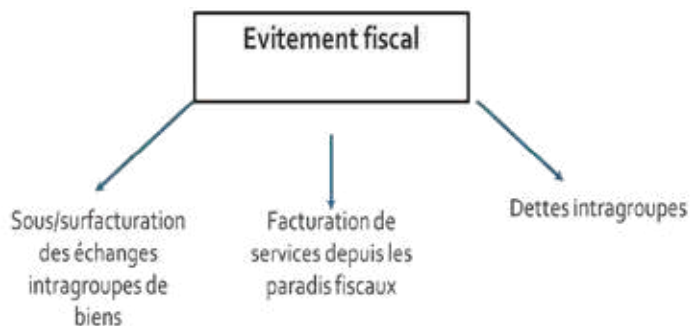


Source : INSEE, HCFIPS, donnée en milliards €

lorsqu'on la compare avec ce que nous coûte le patronat. Eradiquer cette fraude sociale fera par ailleurs nécessairement des dommages collatéraux, et mettra très certainement des citoyens dans des situations sociales périlleuses, mais cela ne viendra en rien résoudre le problème du déficit public. Stigmatiser « les assistés » semble bien un moyen pour détourner le regard des vrais coupables du déficit. Si l'évitement fiscal est un pillage d'argent public pour les citoyens, il se traduit également comme un racket pour les travailleurs et génère un coût social du capital important.

L'évitement fiscal : un biais dangereux pour le partage de la valeur.

L'évitement fiscal pose une réelle limite à l'analyse de la répartition de la valeur ajoutée. L'évitement fiscal se pratique via des prix de transfert ou autres instruments¹ entre les filiales d'une firme multinationale².



Ces diverses ponctions permettent de transférer la création de valeur des filiales vers le siège fiscal pour réduire la charge fiscale globale du groupe. Mais ce processus permet aussi de dégrader artificiellement les comptes des filiales, afin de ne pas déclencher l'intéressement et la participation ou pire, constituer une justification économique pour des plans de licenciements ainsi que des délocalisations.

La pratique de l'évitement fiscal permet également aux actionnaires de capter la valeur de manière plus pernicieuse et plus invisible. Les échanges intra-groupes visant à transférer la création de valeur des filiales vers le siège fiscal se situent souvent en amont du calcul de la valeur ajoutée. Ainsi, par effet mécanique, la valeur ajoutée et la performance de l'entreprise sont artificiellement minimisées. Ceci vient donc automatiquement grossir la part du travail dans la valeur ajoutée des filiales. Par conséquent, même si l'entreprise n'est pas dans une situation catastrophique, elle permet au patronat de justifier la modération salariale. Il est de facto plus difficile pour les salariés de négocier des augmentations de salaires lors des NAO, lorsque les comptes de l'entreprise ne reflètent pas fidèlement les résultats réalisés. L'évitement fiscal altère donc de manière invisible le pouvoir de négociation des organisations syndicales et permet d'aligner par une contrainte silencieuse le désir des salariés sur le désir du maître.

L'évitement fiscal allié à la fraude fiscale est une source importante de dérèglement de la bonne gestion budgétaire des administrations publiques. Mais c'est aussi un vecteur important d'un coût social du capital. C'est pour cela que la problématique du déficit et de la lutte contre la fraude pour le réduire doit nécessairement être connectée avec celle du coût du capital, et plus précisément le coût public du capital. La démarche s'inscrit dans la même continuité : la pulsion actionnariale recherche toutes les sources pour satisfaire son appétit d'accumulation. C'est dans cet esprit que la pressurisation des travailleurs et la mise en déficit des comptes publics s'inscrivent dans une même logique et produisent les mêmes effets : l'appauvrissement des conditions de vie de la majorité des citoyens. Par conséquent, la

vision de la captation de l'argent public ne peut s'envisager sous le prisme unique de la fraude sociale et fiscale.

Le coût public du capital

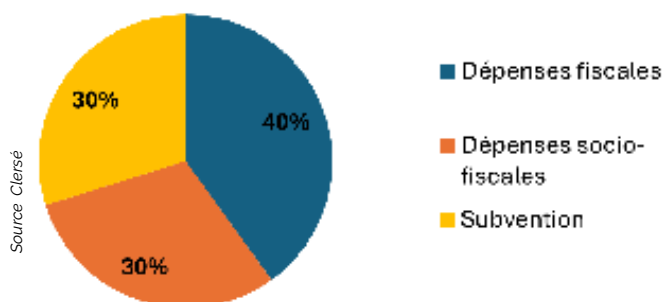
Pour venir satisfaire le désir actionnarial, une pratique s'est fortement développée durant les deux dernières décennies : les aides publiques aux entreprises. En 2009, le montant des subventions directes aux entreprises atteignait le montant de 15 Mds d'euros. Dix ans plus tard, en 2019³, ce montant a plus que doublé et les subventions aux entreprises coûtent à l'Etat plus de 30 Mds d'euros. Mais les subventions aux entreprises ne représentent que la partie émergée de l'iceberg. Pour saisir l'entièreté des aides aux entreprises, il convient d'avoir une démarche plus englobante, par laquelle nous pouvons distinguer trois types de dépenses :

1. Les dépenses fiscales représentent 60 % des aides aux entreprises, soit 1 368 milliards d'euros cumulés entre 2005 et 2019. Elles prennent la forme de crédits d'impôt et correspondent à une baisse des recettes fiscales par rapport à la norme fiscale en vigueur ;

2. Les dépenses socio-fiscales représentent 25 % des aides aux entreprises, soit 562 milliards d'euros cumulés entre 2005 et 2019. Ces dépenses s'enregistrent sous la forme d'exonération de cotisations sociales ;

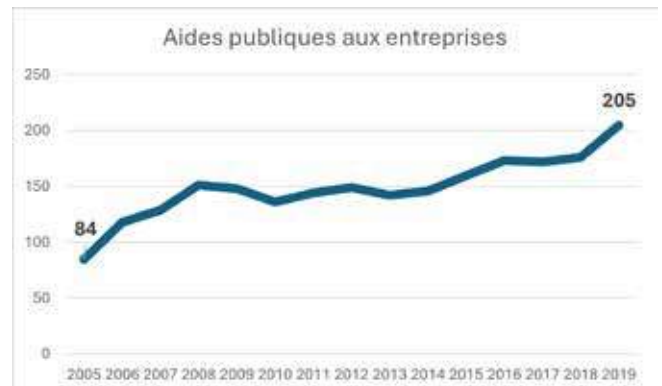
3. Les subventions directes représentent 15 % des aides aux entreprises, soit 329 milliards d'euros cumulés entre 2005 et 2019.

Répartition des aides publiques aux entreprises 2005 - 2019



Le montant global des **aides publiques cumulées aux entreprises entre 2005 et 2019 s'élève à plus de 150 milliards d'euros par an en moyenne**. Le plus inquiétant réside dans le fait que cette pratique est portée par une dynamique ascendante. En 2005, les aides aux entreprises s'élevaient à 80 Mds d'euros, alors qu'en 2019 ce montant

était supérieur à 200 Mds d'euros. Cette nouvelle dépense représente une part substantielle du PIB français. Ces dépenses sont devenues tellement exorbitantes qu'elles sont deux fois supérieures au budget de l'Education nationale. Ce qui signifie que le gouvernement préfère subventionner l'opulence des plus riches plutôt que d'investir dans l'esprit critique des futurs citoyens.



Source Clersé

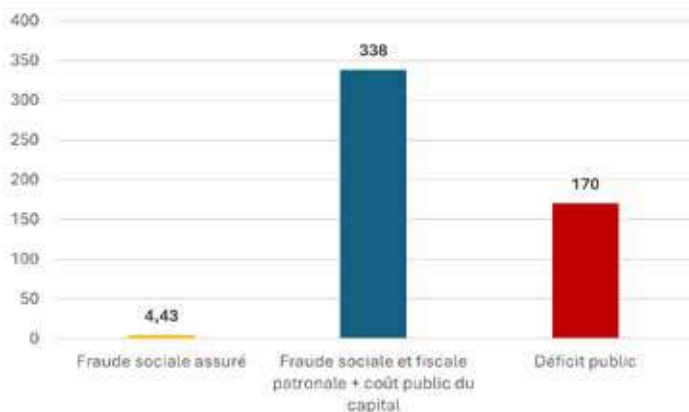
Cette estimation du Clersé a été réactualisée par une commission d'enquête sénatoriale en 2025 qui confirme la dynamique observée, puisque le coût public du capital s'élèverait désormais à plus de 211 milliards d'euros en 2023.

A l'inverse de la présumée fraude sociale des assurés, le coût public du capital n'est pas une notion abstraite sans fondement, c'est une réalité sociale ! Et cette réalité se matérialise par des actionnaires sous perfusion de l'Etat qui accumulent des milliards, grâce aux souffrances continues qu'ils infligent aux travailleurs, avec des répercussions désastreuses pour les citoyens en termes d'abandon des mesures de protection sociale et de services publics.

Pour traiter correctement ce sujet de la fraude, il convient d'élargir la focale d'analyse dans laquelle le coût du capital, comme paradigme d'observation de la réalité sociale développé par la CGT, prend toute son importance.

Regardez la vidéo de la fraude sociale





Source : INSEE, HCFIPS, Clersé, donnée en milliards €

D'un point de vue de la comptabilité nationale, la prédation du capital représente le double du déficit public, quand la fraude présumée par les assurés représente seulement 2,6% du déficit. Si le gouvernement poursuit réellement un objectif de réduction du déficit public, ce n'est certainement pas vers les allocataires du RSA et du chômage qu'il convient de se tourner, mais il faudrait plutôt s'en détourner rapidement. Finalement, les comptes publics ne sont pas en déficit, ils seraient même très largement excédentaires si la voracité du capital était véritablement combattue...

En somme, les responsabilités sur les déterminants du déficit sont totalement déséquilibrées. La droite et l'extrême droite tentent, via les débats à l'Assemblée nationale, de déformer la réalité sociale de ces données comptables. La ritournelle est désormais connue mais elle conduit, année après année, vers la dégradation des conditions de vie des citoyens. Pourtant, la France, nous l'avons vu, est terriblement riche et le courage politique doit modifier son curseur pour s'orienter vers les véritables responsables du déficit public, afin de garantir la juste amélioration des conditions de vie des travailleurs.

Au regard de ces éléments, le projet de loi actuellement débattu à l'Assemblée nationale s'inscrit dans une logique profondément déséquilibrée, dénoncée par la CGT, qui consiste à durcir les contrôles et les sanctions à l'encontre des salariés, tout en laissant largement intactes les formes majeures de fraude et d'évitement fiscal du côté patronal. En focalisant l'attention sur les allocataires, alors même que la fraude aux prestations sociales reste marginale comparée aux fraudes sociales et fiscales patronales, ce texte entretient une suspicion généralisée à l'égard des plus précaires.

À l'inverse, les leviers efficaces de lutte contre la fraude – renforcement des moyens de contrôle, lutte contre le travail dissimulé, lutte contre l'évasion fiscale et amélioration de l'accès aux droits – restent insuffisamment mobilisés. C'est pourquoi, conformément aux alertes de la CGT, une véritable politique de justice sociale et budgétaire suppose de réorienter en profondeur les priorités : non pas renforcer la répression des usagers, mais s'attaquer aux fraudes structurelles et garantir un accès effectif aux droits pour toutes et tous.

Face à ce déséquilibre profond du projet de loi, la CGT appelle à une réorientation complète des priorités en matière de lutte contre la fraude. Il s'agit d'abord de concentrer les moyens publics sur les fraudes sociales et fiscales patronales, qui constituent l'essentiel des pertes pour les finances publiques, plutôt que de renforcer la suspicion et les sanctions à l'encontre des ayants droit. Cela implique un renforcement significatif des effectifs de contrôle, notamment à l'URSSAF, à l'Inspection du travail et au sein des services fiscaux, afin de lutter efficacement contre le travail dissimulé et l'évitement de l'impôt. La CGT demande également la suppression des dispositifs de sanction sans décision judiciaire, la garantie d'un accès réel aux droits pour toutes et tous, ainsi que la mise en œuvre d'un plan ambitieux de lutte contre le non-recours. Enfin, la CGT défend le maintien d'un accueil humain et de proximité, en opposition à la généralisation du tout-numérique et des contrôles automatisés, afin de restaurer une politique sociale fondée sur l'égalité plutôt que sur la suspicion.

¹ Dettes intragroupe, loyer etc

² Pour en savoir davantage voir livret coût du capital

³ Chiffrage Le Clersé



Baptiste Royer, Marion Prévot
Conseiller Fédéral, Conseillère Fédérale

Congrès confédéral : une dernière phase décisive sous le signe de la démocratie syndicale

Le 54^e congrès confédéral, qui se tiendra du 1^{er} au 5 juin à Tours, entre désormais dans sa dernière phase de préparation. La phase de mandatement est en effet quasiment finalisée et bouclée pour la Fédération, à quelques situations près.

Aujourd'hui, l'enjeu principal pour la Fédération est de garantir l'application d'une démarche pleinement démocratique. À l'image du processus de désignation des délégués, il est demandé à l'ensemble des syndicats — ainsi qu'aux USTM, qui assurent le lien avec les sections syndicales — de réunir les conditions permettant de rassembler un maximum d'organisations.

L'objectif est de favoriser des débats approfondis autour du bilan d'activité, du bilan financier et du document d'orientation et la modification des statuts.

Ce congrès s'annonce comme un moment clé, porteur d'enjeux importants et structurants pour l'organisation. Il est donc essentiel que les syndicats s'en saisissent pleinement, notamment en proposant, le cas échéant, des amendements, mais aussi en exprimant clairement leurs positions. Cela permettra aux délégués de porter fidèlement les orientations issues des syndicats.

Il est en effet rappelé que les délégués ne participent pas au congrès en leur nom propre : ils représentent une multitude de syndicats, à l'échelle de leur département, voire de leur région pour certains. Dans cette optique, la Fédération a mis en place un plan de travail en lien avec les USTM. Celui-ci vise, d'une part, à rassembler les syndicats dans le cadre d'assemblées générales départementales afin de débattre des documents, de formuler des amendements et de définir des consignes de vote. D'autre part, il permet d'assurer que le délégué, lors du congrès, porte et assume les votes conformément aux décisions collectives.

En complément de cette démarche, la Fédération sollicitera prochainement l'ensemble des syndicats afin qu'ils se positionnent sur le bilan d'activité, le bilan financier, les statuts et, le cas échéant, sur le document d'orientation. Pour cela, il sera nécessaire que les syndicats transmettent au secteur « vie syndicale » les procès-verbaux de leurs assemblées générales, détaillant les positions adoptées. Cette transmission d'informations est essentielle pour garantir que le délégué représente fidèlement les voix et les choix réellement exprimés par les syndicats.

Aziz Bouabdellah

Membre du Secrétariat Fédéral



Le 1^{er} mai c'est nous !

Le 1^{er} mai 2026 devient l'enjeu d'un nouveau combat pour préserver son caractère chômé et payé pour l'ensemble des salariés. Les mauvaises intentions ne sont pas cachées : retirer ce droit pour libéraliser l'utilisation des salariés au bon vouloir de ceux qui les emploient.

Une proposition de loi, puis une motion de rejet de cette même proposition de loi par celles et ceux qui l'ont déposée, une tentative de passage en commission mixte paritaire pour éviter le débat parlementaire... tout aura été tenté pour faire une brèche sur notre jour férié et chômé. Manœuvres politiciennes, détournement des instances, déni démocratique : tout semble permis pour que le gouvernement parvienne à ses fins, en dépit du rejet massif par l'ensemble des organisations syndicales et des forces progressistes.

Cette attaque en règle contre le monde du travail n'est pas fortuite. Faire tomber toutes les digues protectrices des salariés témoigne d'une ligne constante du patronat et de son serviteur politique.

S'attaquer au 1^{er} mai, seul jour férié, chômé et payé, illustre bien la volonté de déconstruire un symbole identitaire du monde du travail qui relie et unit les travailleurs à l'échelle du monde.

Pour les salariés de tous horizons, de toute profession, de tous pays, le 1^{er} mai n'est pas un jour férié comme les autres ; il constitue ce rendez-vous international qui revendique la reconnaissance des droits des travailleurs face à l'appétit insatiable du capitalisme sans frontière.

Mais pourquoi le 1er mai ? Comment est née l'idée de cette journée ?

Le 1^{er} mai est né des luttes ouvrières qui ont marqué la fin du 19^e siècle.

Benoit FRACHON, métallo et Secrétaire général de la CGT, écrivait dans ses mémoires de lutte que « l'idée d'une journée internationale d'actions de la classe ouvrière naquit et se développa à mesure que s'exacerbaient les antagonismes de classe entre les capitalistes et le prolétariat »....

Et c'est dans les pays les plus évolués industriellement que cette idée trouva d'abord ses bases les plus solides : en Angleterre et aux Etats-Unis.

C'est là, de l'autre côté de l'Atlantique, qu'un événement a déterminé, plus tard, le choix du 1^{er} mai comme journée internationale de la classe ouvrière.



Il s'agit du manifeste lancé par les associations ouvrières de Chicago : « compagnons de travail, le 1^{er} mai 1886 a été fixé pour l'inauguration générale du système des 8 heures. » Les manifestations qui suivirent firent l'objet d'une répression féroce, de provocations et de complots, qui aboutirent à de nombreuses arrestations et à des exécutions avec la pendaison de quatre dirigeants du mouvement.

En France, c'est en 1890 qu'eut lieu le premier 1^{er} mai, à la suite d'une décision prise en juillet 1889 par le Congrès du Parti ouvrier français à Paris (la CGT n'était pas encore constituée), les manifestations furent durement réprimées par des arrestations.

Le deuxième 1^{er} mai, en France, en 1891, a été célébré pour revendiquer la journée de 8 heures. Cette journée connut un déroulement tragique. La manifestation pacifique, festive et familiale qui se tenait à Fourmies, petite ville de tisseurs de la région du Nord, fit l'objet d'une attaque de l'armée qui tira sur le défilé : 9 personnes tombèrent sous les balles, dont deux enfants.

Le 1^{er} mai est chargé de cette histoire. Il est né dans le sang des ouvriers qui, à travers la journée de 8 heures, revendiquaient leur droit de vivre. La loi sur les 8 heures de travail fut votée le 23 avril 1919, à la veille d'un 1^{er} mai qui s'annonçait particulièrement puissant.

Les 40 heures hebdomadaires furent instituées par la loi du 21 juin 1936. Le 1^{er} mai sera officiellement reconnu comme jour férié, chômé et payé en 1947.

Ces dramatiques épisodes de la lutte émancipatrice du monde du travail constituent notre mémoire collective. Ils nous rappellent d'où nous viennent nos droits et l'importance de les défendre face aux stratégies patronales constantes quelles que soient les époques : isoler, diviser, segmenter pour affaiblir tous les travailleurs.

Le 1^{er} mai c'est nous.

Nora Tréhel

Responsable CGT à l'usine Talbot de Poissy dans les années 1970 et 80

Renforcer le rapport de forces **pour gagner** de nouveaux droits

Structurer la CGT dans la branche du machinisme agricole SDLM (distribution, location et maintenance des matériels agricoles, de travaux publics, de manutention, de parcs et jardins et activités connexes) : un enjeu du rapport de forces.

Dans un contexte où le patronat renforce son organisation au sein des entreprises et des branches, notamment à travers ses structures patronales, les organisations syndicales ne peuvent rester dispersées. Les enjeux sociaux sont majeurs et certains conquis sont aujourd'hui fragilisés, ce qui impose une réponse collective à la hauteur des attaques.

La branche Identifiant Des Conventions Collectives (IDCC) 1404 du Machinisme Agricole (SDLM) regroupe les entreprises de la maintenance, de la distribution et de la location de matériels agricoles, de travaux publics, du bâtiment, de la manutention ainsi que de la motoculture de plaisance. Présente sur l'ensemble du territoire, elle couvre un tissu d'entreprises dense, allant de la TPE aux groupes nationaux et internationaux.

Dans ce secteur, la CGT est bien présente, mais reste encore trop souvent insuffisamment identifiée à l'échelle de la branche. Des camarades militent, des syndiqués sont actifs, mais ils ne sont pas toujours mis en lien, ni intégrés dans une dynamique collective permettant de peser durablement.

Ce constat s'explique en partie par un usage inégal de nos outils. S'ils existent, ils restent encore insuffisamment renseignés ou actualisés, notamment lorsque les échanges entre camarades sont limités. Cette situation ne permet pas d'avoir une vision claire, partagée et opérationnelle de nos implantations et de nos forces.

Dans le même temps, le patronat s'est structuré, tandis que les organisations syndicales ont vu leurs moyens se réduire, notamment depuis les ordonnances Macron. Dans ces conditions, il ne suffit plus de préserver les conquis : il devient nécessaire de se réorganiser pour construire un rapport de forces capable de gagner de nouveaux droits.

Car aucune organisation ne peut peser durablement sans s'appuyer sur les syndiqués et les salariés. Sans base collective, l'action syndicale perd en efficacité, en visibilité et en capacité d'intervention.

C'est dans cette logique que la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT a engagé une démarche nationale visant à identifier et mettre en réseau les syndiqués de la branche SDLM. L'objectif est simple : mieux se connaître pour mieux s'organiser, partager les informations et renforcer l'action collective. Cette démarche vise à renforcer les liens entre camarades, améliorer la circulation de l'information et permettre une meilleure communication des réalités du terrain, dans le respect des structures existantes et des organisations déjà en place.

Dans un secteur en pleine évolution, il est essentiel que la CGT soit visible, structurée et coordonnée. Plus les syndiqués seront identifiés, organisés et en lien, plus nous aurons la capacité de construire un rapport de forces efficace et de défendre les intérêts des salariés.

Le Collectif du Machinisme Agricole



Assises CGT Made in France ?

Le jeudi 26 mars à Pont-de-Claix, les Assises du Made in France - "Produire local, agir global", ont réuni plus de 250 participants. La FTM CGT était représentée par plusieurs syndicats (ArcelorMittal, ACI, Industeel, Legrand, SEB, Soitec, St Micro, Thales...) pour débattre de l'avenir de l'industrie en France, alors que les fermetures de sites et les plans de licenciements se multiplient. Les représentants du MEDEF et du patronat n'ont pas répondu favorablement à l'invitation de la CGT.

La matinée était consacrée aux débats sur les batailles et les projets industriels portés par la CGT : nos victoires, nos difficultés. Quels leviers les syndicats ont à leur disposition pour endiguer la fermeture des sites industriels ? Comment construire le rapport de forces au service d'une réindustrialisation qui répond aux besoins, à la question sociale et aux enjeux environnementaux ?

Sur cette première table ronde, les syndicats d'ArcelorMittal, ACI, et ST Micro ont rappelé les mobilisations qu'ils mènent sur les questions industrielles et l'emploi, tout en mettant en avant ce qui a fonctionné et les difficultés qu'ils rencontrent.

La CGT a présenté les projets et les propositions pour stopper la casse industrielle, via la FNIC (Vencorex), la FAPT (recyclage du cuivre), et la FTM (ArcelorMittal, Thales, ST Micro, Legrand, Erasteel).

Contrairement aux idées reçues, ces luttes et ces mobilisations ne se limitent pas à des luttes défensives. Elles s'accompagnent de projets industriels portés par les travailleurs et travailleuses : poursuite d'activité, diversification, reprise, recherche de nouveaux débouchés ou financements.

Plusieurs situations recensées par la CGT ont ainsi connu des évolutions positives. Elles ont en commun un élément central : les mobilisations ont été déterminantes pour empêcher la disparition de sites industriels et pour imposer des alternatives crédibles.

Une table ronde s'est tenue sur l'avenir industriel en France, avec Sophie Binet, Secrétaire générale de la CGT, Sébastien Martin, - ministre de l'Industrie, et Gisèle Rosat-Mignod, directrice de la banque des territoires. Les camarades des filières sidérurgique et électronique ont interpellé le ministre de l'Industrie sur la nécessité de planifier et de mettre en place une véritable politique industrielle afin de préserver notre souveraineté sur ces deux filières stratégiques. Le ministre a été questionné sur son hostilité envers la nationalisation d'ArcelorMittal.

En réponse, il a rejeté les solutions à la main du gouvernement, plaidant avant tout pour agir « ensemble au niveau européen », contre le dumping de la Chine et sa « concurrence déloyale massive » qui pèse à nouveau de tout son poids sur l'Europe, il souhaite que Mittal assume ses responsabilités.

La CGT revendique :

Donner de nouveaux droits aux salariés pour sécuriser l'emploi :

- ▶ donner aux salariés des sous-traitants les moyens de défendre leurs intérêts ;
- ▶ droit de représentation des salariés dans les tribunaux de commerce ;
- ▶ rétablissement des CHSCT avec des pouvoirs renforcés.

Faire de l'état un acteur central de la réindustrialisation pour la planification :

- ▶ un état qui intervient dans la crise industrielle : préemption, entrée au capital, nationalisation ;
- ▶ par la commande publique, donner la priorité au Made in France ;
- ▶ création d'un ministère de l'industrie et de la planification industrielle doté d'un pôle financier public.

Contraindre les entreprises pour protéger l'emploi :

- ▶ remboursement des aides publiques pour les entreprises qui font du bénéfice ;
- ▶ abaisser le seuil d'application de la loi Florange à 50 salariés avec interdiction de toute suppression d'emploi pendant la procédure ;
- ▶ imposer un avis conforme du CSE sur l'utilisation des aides publiques.

David Blaise

Membre du Secrétariat Fédéral



Crise du management, l'urgence d'un nouveau modèle

Le **MANAGEMENT ALTERNATIF** revendiqué par la CGT se définit concrètement comme un modèle d'organisation responsable et participatif, en rupture avec les logiques purement financières et la toxicité de certaines pratiques largement en place au sein de nos entreprises mais trop rarement interrogées par celles et ceux qui les subissent. Son objectif premier est de **pérenniser l'activité de l'entreprise tout en garantissant la bonne santé de ses salariés.**

Concrètement, ce modèle s'articule autour de quatre axes majeurs :

1. Une véritable démocratie participative au travail.

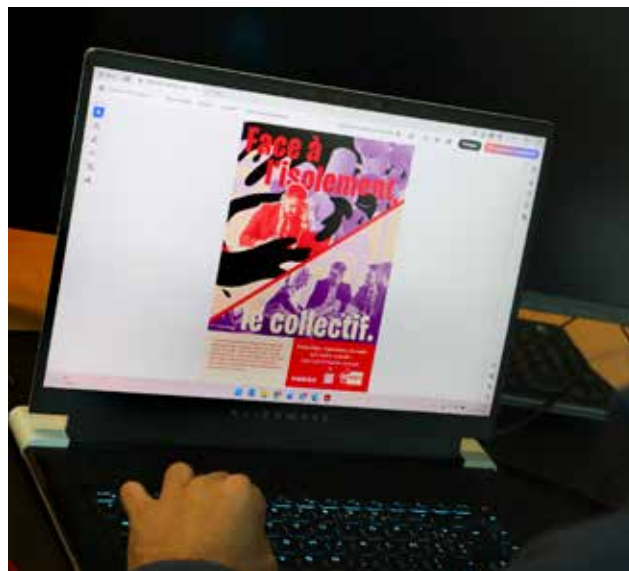
Le management alternatif repose sur l'implication des salariés dans l'organisation de leur quotidien et dans les grandes décisions stratégiques. Cela passe par la création de nouveaux cadres institutionnels permettant des temps d'expression libres et directs pour les salariés au sein de leur service ou de leur zone, afin de parler du travail réel et de redonner du pouvoir d'agir aux équipes. Indirectement, cela exige également de renforcer le poids des représentants du personnel au sein des instances qui jouent le rôle de courroie entre les salariés et ceux qui pilotent l'entreprise : Comité Social & Économique (CSE) et Conseil d'Administration (CA) en particulier.

2. La reconnaissance de l'expertise et une autonomie réelle pour les Ingénieurs / Cadres et les Techniciens (ICT).

Plutôt que de reléguer les ICT à de simples exécutants de contraintes budgétaires et de suiveurs de « KPI » (indicateurs de performance), ce management prône la reconnaissance des qualifications et de l'expertise. Il accorde une véritable autonomie dans la gestion des missions, ce qui inclut, entre autres, le droit à l'expérimentation et le droit à l'erreur. Pour y parvenir, il est grand temps de réduire la multiplication des échelons hiérarchiques et de limiter le reporting excessif.

3. La primauté du collectif et de la santé sur le surengagement.

Face aux politiques RH qui individualisent à outrance les parcours et les objectifs, le management alternatif exige le respect et la reconstruction des collectifs de travail. Il refuse l'injonction (implicite) au surinvestissement personnel dictée par des logiques de « culture d'entreprise » aliénantes et parfois d'isolement, nocives pour les salariés.



4. Un dialogue social intégré et décomplexé.

Ce modèle alternatif implique de sortir de la méfiance systématique envers les syndicats. Il requiert le renforcement du dialogue social et passe par la formation des managers à ce dialogue, un sujet qui est aujourd'hui bien trop souvent tabou dans leurs cursus, puis dans les entreprises. Ne serait-ce pas un mal volontairement entretenu par les hautes sphères hiérarchiques qui veulent « garder la main » et nous opposer ?

Or pour mieux travailler, il faudrait garantir à tous les salariés, managers en tête, le droit fondamental d'exprimer des désaccords sur l'organisation du travail sans que cela ne soit perçu, par la direction, comme un manque de loyauté avec les conséquences associées (...).

Par contre, imaginer que la problématique du dialogue social serait résolue si l'on avait uniquement de « bons managers mieux formés » est une illusion. Si le modèle d'organisation lui-même ne libère pas le temps nécessaire pour organiser ces moments d'échange (parfois de dissensus), et s'il donne trop peu de pouvoir d'agir suite aux remontées des services ou des équipes, même le manager le mieux formé et le plus engagé ne pourra pas instaurer un dialogue social efficace pour l'entreprise.

Fabrice Lallement
Co Secrétaire général de l'UFICT

Commissions paritaires nationales : la protection des représentants syndicaux est constitutionnelle

Dans l'intérêt des travailleurs qu'ils représentent et afin de garantir leur indépendance, la loi a institué au profit de salariés investis de missions représentatives, « une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun » qui interdit à l'employeur de décider de la rupture des contrats par d'autres moyens que ceux prévus par une procédure protectrice, laquelle exige une autorisation préalable de l'Inspection du travail, sanctionnée en cas de manquement par un droit à réintégration ou la réparation du préjudice subi.

Rappelons certaines règles : la protection étant d'ordre public, il en résulte que toute disposition conventionnelle contraire est illicite, de même qu'est sans valeur toute renonciation à celle-ci par les salariés protégés.

La qualité de salarié protégé s'apprécie en principe à la date d'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable. Toutefois, pour les salariés qui bénéficient d'une protection liée à un mandat extérieur (Conseiller prud'homal, Commissions paritaires professionnelles etc.), il est possible d'informer l'employeur du bénéfice du statut protecteur jusqu'au jour de l'entretien ou, le cas échéant, jusqu'avant la décision de la rupture. Même si la période de protection est achevée, la protection reste applicable pour les faits commis pendant cette période. La protection est effective pendant la durée régulière des mandats ainsi que pendant une durée supplémentaire comme le prévoient en particulier les articles L 2411-3 et L 2411-5 du code du travail pour les anciens DS et RSS, soit 12 mois si le mandat a été exercé au moins 1 an, et L 2411-5 du code du travail pour les anciens élus et RS au CSE, soit 6 mois.

La protection est applicable à toute forme de rupture du contrat de travail, y compris en cas de rupture conventionnelle individuelle ou collective. Toutefois, la démission du salarié, si elle est claire et univoque, ainsi que le départ à la retraite, n'exigent pas son respect. En dehors d'une rupture, l'intervention de l'inspecteur du travail est nécessaire dans le cas d'un transfert partiel d'entreprise (L 2421-9 du code du travail).


En principe, les bénéficiaires du statut protecteur sont visés par la loi. On rappellera de manière non exhaustive les mandats visés aux articles L 2411-1 du code du travail, ceux institués par voie d'accord et prévus à l'article L 2411-2 du code du travail, mais aussi la protection accordée à des salariés non mandatés : Cf l'article L 2411-6 du code du travail à propos du premier salarié demandant la mise en place d'élections professionnelles (et non à tous les salariés demandeurs), et aux candidats aux élections (L 2411-7 du code du travail).

De son côté, la Cour de cassation a été amenée à reconnaître ou à exclure l'application de la protection à d'autres mandats. Ainsi, interprétant strictement les textes de lois relatifs à la protection des membres du conseil d'administration et des administrateurs des Urssaf, elle a exclu que les « élus représentants du personnel » aux conseils d'administration puissent bénéficier de la protection légale (Cass. Soc. 1er 2uin 2016, n° 14-26-928).

A l'inverse, à propos des membres des commissions paritaires nationales, la Cour a reconnu qu'en l'absence même de prévisions conventionnelles de branche, la protection légale était applicable, quand bien même les articles L 2234-1 à L 2234-3 du code du travail ne visaient textuellement que les membres des commissions instituées au niveau local, départemental ou régional (Cass. Soc. 1er février 2017, n° 15-24.310). Certains employeurs estimant qu'une telle interprétation était contestable ont saisi le conseil constitutionnel. Mais dans une question prioritaire de constitutionnalité récente (QPC) du 6 février 2026, n° 2024-1181 le Conseil Constitutionnel a donné tort à ces détracteurs, consacrant ainsi la validité constitutionnelle de cette jurisprudence et par la suite l'extension de cette protection.

César Ferreira,
Conseiller Fédéral





“ La protection
globale de
mes salariés,
un avantage
qui fait la
différence ! ”

Pour renforcer la protection de vos salariés et motiver vos équipes, nous proposons des solutions complètes en **santé, prévoyance et épargne-retraite**.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

aesio.fr/entreprise



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 26-206-015