la cgt métallurgie

Mensuel des Métallurgistes

N°94 Mars 2025

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT

DOSSIER

L'Intelligence Artificielle : c'est quoi ?

43ème congrès

La préparation du 43ème congrès fédéral de la métallurgie à Strasbourg : une étape cruciale

8 mars

La retraite des femmes : un enjeu d'égalité

Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.
Plus de six millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.

ocirp.fr

Actualités

4-5 **Actualité**
Responsabilités des donneurs d'ordres vis-à-vis des sous traitants, des emplois et des territoires
Porter au niveau européen le projet de la FTM-CGT

6-7 **Portrait de syndicat et de syndiqué**
Création d'un nouveau syndicat: Aimene et Abdelkader, unis pour améliorer les conditions de travail aux ateliers Championnet

9 **Histoire**
1930 : une grève exemplaire de Morez !

Dossier

10-12 **L'Intelligence Artificielle : c'est quoi ?**

Vie Syndicale

13 **TPE**
Une CGT en tête malgré une participation en baisse

14 **43ème congrès**
La préparation du 43ème congrès fédéral de la métallurgie à Strasbourg : une étape cruciale

15 **INDECOSA**
INDECOSA-CGT : défendre les droits des consommateurs salariés depuis 1979

Politique revendicative

16 **Automobile**
Etats généraux du secteur automobile: du 20 janvier 2025 à Bruxelles

17 **8 mars**
La retraite des femmes : un enjeu d'égalité

18 **Salaires**
Evolution des salaires dans la branche Métallurgie

19 **CSE**
Le droit d'alerte économique : une stratégie syndicale pour anticiper les crises

Encart

QR code web to print
Flyer syndicalisation

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 : Frédéric Sanchez
Impression : Rivet Edition
Photos © A. Sayad | FTM-CGT

Prix : 1 euro
Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire
0525 S 06 474

© DR

Jean-Pierre Guerin
Membre du Comité Exécutif Fédéral

S'organiser pour gagner et ne pas subir

Faut-il s'inquiéter de l'arrivée de Donald Trump au pouvoir aux Etats-Unis, et demain, du RN en France ? Partout où des régimes nationalistes sont en place, les démocraties sont menacées. Cette montée des extrémismes constitue une menace pour nos libertés.

L'intelligence artificielle menace-t-elle l'humanité ? Il est important de ne pas minimiser l'importance et les risques des futures intelligences artificielles car leurs conséquences pourraient à la fois affecter notre futur et la planète.

Nous devons, plus que jamais, nous mobiliser et nous organiser contre l'accroissement des inégalités. Nous devons construire, à partir des revendications des salariés de nos entreprises, pour ne pas subir les dictats du patronat et du gouvernement. L'intérêt de lutter et de s'engager est d'ancrer la lutte dans nos entreprises et d'imposer nos choix de société, car seuls, nous ne sommes rien. Nous devons être solidaires des autres. C'est **ensemble** que nous pouvons résoudre les problèmes complexes du monde moderne. C'est **ensemble** que nous devons avancer, et protéger nos outils de travail face aux délocalisations. Il est primordial de nous approprier le projet de loi des **GM&S** qui responsabilise les donneurs d'ordres, et nous permet de réfléchir à une continuité de l'action du 22 janvier à Bercy. En proposant, par exemple, une initiative devant l'Assemblée nationale afin de stopper la casse de l'emploi dans l'automobile en cours avec le seul but de satisfaire le grand capital mondial qui se gave à coup de milliards, pendant que « *les sans dents* » ou « *les premiers de cordée* », créateurs des richesses, n'arrivent plus à boucler les fins de mois.

L'année 2025, revêt une importance particulière pour la FTM-CGT. L'organisation et la réussite de notre 43e congrès doivent être placées sous la responsabilité de chaque syndiqué. C'est à partir des débats dans nos syndicats que nous devons construire les orientations de notre Fédération pour les trois ans à venir.

La mobilisation de tous est essentielle pour préparer notre avenir collectif.

Responsabilités des donneurs d'ordres vis-à-vis des sous traitants, des emplois et des territoires

Porter au niveau européen le projet de la FTM-CGT

Festival de lutte des ex GM&S à la Souterraine les 17 18 janvier 2025

Une loi sur la sous-traitance pour quoi faire ?

Le cas de l'entreprise GM&S est une parfaite illustration de la responsabilité des donneurs d'ordres dans l'appauvrissement continu d'une entreprise et la disparition de ses emplois. C'est aussi vrai pour nombre d'entreprises de la Métallurgie et dans d'autres secteurs industriels.

Plus largement cette prédominance dans la relation concerne l'ensemble des secteurs économiques, notamment les services (femmes de ménage, maintenance, restauration…)

La situation de la sous-traitance illustre bien que le cadre législatif actuel est incapable de protéger les entreprises et leurs salariés de ces prises de décisions subies sans que le pouvoir politique se donne les moyens de lutter contre.
C'est mortifère : la conséquence est une perte de savoir-faire. Ils sont un élément essentiel de la stratégie industrielle qu'un État devrait avoir à cœur de conserver. Les protéger est essentiel pour préserver la souveraineté de notre production industrielle.

Pour que ce qui est arrivé aux GM&S n'arrive plus à d'autres les camarades ont décidé d'étendre leur lutte au-delà de ses cadres habituels. Ils ont décidé de prendre à bras-le-corps cette question et d'écrire une proposition de loi présentée à plusieurs groupes politiques. Elle a donc été déposée à l'Assemblée Nationale et au Sénat.

La Fédération propose à tous de se saisir de cet outil pour prolonger les luttes et donner de l'espoir. Oui il est possible de faire autrement ! C'est une question de choix politique. Nos luttes peuvent et doivent contribuer à changer la donne.

La FTM-CGT a commencé à porter au niveau européen son projet. Les organisations sœurs et IndustriALL Europe l'ont

Jean-Marc Ducourtioux présente le projet de loi GM&S -mobilisation pour l'industrie

accueillie avec grand intérêt. La seconde étape consiste maintenant à présenter le projet auprès des députés européens afin qu'il soit repris au niveau de l'UE. Déjà les partis de la Gauche européenne se sont montrés intéressés... il ne reste plus qu'à les convaincre définitivement.

Au niveau européen, la question de la relation entre donneurs d'ordres et sous-traitants est une préoccupation commune. L'idée d'en faire une catégorie spécifique dans les relations commerciales pourrait être reprise. Traduire cette relation spécifique par une responsabilité sociale économique, juridique et environnementale serait la continuité du devoir de vigilance et la nouvelle législation européenne en la matière.

Intégrer les entreprises sous-traitantes et leurs représentants du personnel dans les comités d'entreprise européens et/ou dans les comités mondiaux des donneurs d'ordres, serait une revendication que pourraient porter IndustriALL Europe et IndustriALL Global Union dans une logique de renforcement du dialogue social et de « *qualité* ».

La volonté d'associer les sous-traitants aux décisions stratégiques du donneur d'ordres et leur octroyer un meilleur accès aux informations afin de les mettre en situation de mieux définir leur stratégie industrielle, posera un problème réel au patronat européen qui n'aura de cesse de dénoncer «*des contraintes* » supplémentaires. Les PME et TPE pourraient abonder dans ce sens si la commission souhaitait lancer une consultation avant la phase de rédaction d'une directive.

« *Etendre l'obligation, réaliser, en amont, l'étude d'impact dans le cadre du plan de vigilance prévu par la loi du 12 juillet 2017 à l'ensemble des sous-traitants* » sera à n'en pas douter porté par la plupart des syndicats européens ... mais pas tous !

Il s'agira également d'obliger les entreprises donneuses d'ordres de plus de 5 000 salariés, qui procèdent à des licenciements collectifs affectant l'équilibre d'un bassin d'emploi, à contribuer à la création d'activité chez les sous-traitants et/ou dans les bassins d'emploi.

La consécration du principe de coresponsabilité du donneur d'ordres pour les dégâts environnementaux créés par l'activité du sous-traitant pourrait être une disposition complémentaire du « *green deal* » que la commission européenne pourrait porter utilement.

Afin de protéger les sous-traitants de pratiques douteuses, le délai de règlement des factures pourrait être fixé à 45 jours maximum, avec un point de départ unique pour la date de facturation. Ces dispositions protectrices pourraient alors justement contribuer au programme européen de relance de l'industrie en Europe.

S'il est clair que cet arsenal juridique novateur va susciter de vives réactions chez les libéraux, les mondialistes et l'UIMM, il peut aussi rencontrer de fervents partisans qui veulent mettre fin à la désindustrialisation en France et en Europe. Apporter des réponses pragmatiques à la crise de l'industrie que nous connaissons aujourd'hui, telle est la force de ce projet porté par la Fédération et qui a été validé par les organisations syndicales progressistes. Dans la continuité du devoir de vigilance ce projet va aussi se heurter à des stratégies nationales, y compris syndicales...

Frédéric Touboul, *Conseiller Fédéral*

Création d'un nouveau syndicat: **Aimene et Abdelkader, unis pour améliorer les conditions de travail aux ateliers Championnet**

Aimene Guebli. J'ai 26 ans, je travaille en tant que dépanneur remorqueur aux ateliers Championnet dans le 18ème arrondissement de Paris. Mon métier consiste à dépanner sur les voies publiques les bus RATP en exploitation. Et si le dépannage n'est pas possible sur place, je procède à un remorquage vers le centre bus concerné.

Abdelkader Bouhraboua. Je travaille aux ateliers Electronique, au département EAE. Plus précisément sur les enregistreurs vidéo embarqués, c'est-à-dire tous les équipements embarqués, que ce soit dans les bus ou dans le tram. En cas de conflit dans le bus, le tram ou dans une station, les agents retirent le disque et le ramènent pour nous informer qu'à telle heure, tel jour, telle infraction a été relevée. Cette infraction est mise sur un disque dur et envoyée aux services concernés. Aussi, lorsqu'un enregistreur tombe en panne, nous en faisons la maintenance. J'ai aussi travaillé sur les appareils de validation de tickets, les VMG. Lorsqu'ils tombent en panne, on les remet en état et on les renvoie en circulation.

Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette entreprise ?

Aimene Guebli. Je suis entré dans l'entreprise le 16 mars 2023. Après mes études, j'étais machiniste-receveur au centre bus RATP de bord de Marne. J'y suis resté deux ans, puis j'ai eu la vocation. L'univers des bus m'a beaucoup plu, et j'ai eu l'opportunité de travailler au dépannage, toujours dans le même domaine.

Abdelkader Bouhraboua. Et moi, c'était le 28 mai 2023, donc ça va faire bientôt deux ans aussi. Auparavant, j'étais responsable dans le prêt-à-porter. Ensuite, j'ai travaillé à la Ville de Paris, dans les écoles. Je suis passé par la RATP. J'ai fait une reconversion professionnelle et c'est à ce moment que j'ai découvert le métier de l'électronique. Je suis diplômé électronicien en contrôle et maintenance. Après ma formation, j'ai travaillé à Saint-Denis via l'intérim et puis une opportunité s'est présentée ici. J'ai postulé et j'ai été pris.

Pourquoi vous êtes-vous syndiqués à la CGT ?

Abdelkader Bouhraboua. Quand je suis arrivé, on m'a proposé un contrat, et avant de signer, la direction m'a demandé mes prétentions salariales. J'ai proposé ce que je voulais, mais la direction a refusé en disant qu'il n'y avait qu'une grille salariale pour le poste. Après réflexion, je me suis dit que si c'était le même salaire pour tout le monde, autant acquérir plus d'expérience. J'ai demandé s'il y avait une évolution possible, on m'a dit « *oui* ». Mais une fois que je suis entré, j'ai vu que d'autres agents qui faisaient le même travail touchaient plus que moi. Je suis allé voir la direction pour comprendre, mais on m'a dit que j'avais mal négocié. Ça ne m'a pas plu, et c'est là que j'ai décidé de me syndiquer à la CGT pour éviter que ceux qui viendraient après moi soient traités de la même manière.

Aimene Guebli. Pour ma part, je n'ai jamais été syndiqué. Au sein de la RATP, j'ai eu une première expérience dans une entreprise publique, très humaine et c'est d'ailleurs ce dernier point qui m'a poussé à rester au sein de cette entreprise. Mais depuis que je travaille au sein des ateliers Championnet, j'ai vu une dégradation des conditions de travail, notamment en termes de sécurité. J'ai décidé de me rapprocher des cégétistes, et je me suis dit « *autant être acteur au sein du syndicat* ». Me voici désormais élu CGT et secrétaire du CSE des ateliers Championnet.

Au bout de combien de temps, avez-vous pris l'initiative de créer ce syndicat ?

Abdelkader Bouhraboua. Après environ 8 mois d'activité.

Aimene Guebli. Comme c'est une entreprise de plus de 50 salariés, j'ai trouvé ça normal qu'il y ait un délégué du personnel, et au moins la mise en place d'un CSE ; c'est d'ailleurs ce que prévoit le Code du travail. Mais après un an, rien n'avait été mis en place, donc je me suis rapproché d'abord de la direction pour savoir quand ils allaient le mettre en place. On m'a donné des réponses peu satisfaisantes, alors je me suis tourné vers l'ancien syndicat de l'entreprise, le CSE 10 qui représentait les ateliers Championnet EPIC (salariés sous statut RATP). Ils m'ont accompagné et aidé à convaincre la direction à organiser les élections qui se sont tenues avec un peu de retard.

Abdelkader Bouhraboua. Je rebondis sur les propos d'Aimene. Quand je suis rentré, on m'a mis directement dans le service des enregistreurs, alors que je n'y connaissais rien ; mais ils avaient besoin de quelqu'un à ce poste… Pour être formé, on m'a mis en binôme avec une personne qui était là depuis deux mois, qui lui-même avait croisé, pendant, 15, peut-être 20 jours, un ancien qui s'occupait des enregistreurs. Il m'a donc appris comment travailler mais, pour le plus gros, j'ai appris sur le tas, et ça ne m'a pas plu d'apprendre de cette manière. Je pense qu'il faudrait toujours être formé. Au bout de 15 jours, on ne peut pas être autonome. La direction me trouvait « *râleur* ». Alors, quitte à avoir la réputation d'un râleur, autant être un bon râleur en me syndiquant !

Comment avez-vous réussi à avoir un représentant par atelier ?

Aimene Guebli. On est très reconnaissant du CSE 10, représenté par les anciens élus CGT Sami Tagonza et Patrice. Ils m'ont présenté Abdelkader et les autres élus. Nous sommes au total 10 élus, dont 6 titulaires. C'est comme ça qu'on a pu regrouper tout le monde. Les ateliers Championnet, sont très diversifié, avec des services comme le dépannage (EAE), les équipements embarqués, la carrosserie, la climatisation, etc.

Et comment avez-vous découvert que vous dépendiez de la métallurgie ?

Aimene Guebli. Précédemment, je dépendais de la convention collective des Transports. C'est au moment de signer mon contrat que j'ai découvert dépendre de la convention collective du Commerce et Réparation Automobile. [E*n réunion CSE, c'est d'ailleurs écrit dans le procès-verbal, j'ai expliqué que les salariés n'étaient pas assez bien informés, notamment sur les contrats et les fiches de paye. La direction n'est pas tenue d'expliquer, mais il aurait été plus humain de le faire.*]

Comment vos familles ont-elles réagi à votre syndicalisation ?

Abdelkader Bouhraboua. Mon entourage sait que je défends toujours les plus faibles et les personnes dans le besoin. On m'a clairement dit « d*e toute façon, ça ne te changera pas !* »

Aimene Guebli. J'ai grandi dans un milieu ouvrier. Mon père était dans le bâtiment. Mes parents sont fiers de moi. Ils savent que je suis quelqu'un d'engagé, que ce soit par le biais d'associations caritatives ou sportives. J'ai toutefois été pas mal conseillé. Le jour de mon recrutement, je me suis fait avoir par l'ancienne DRH.

Qu'attendez-vous de la création de ce syndicat ?

Abdelkader Bouhraboua. Je veux que les choses s'améliorent. Je veux que les futurs recrutés aient des conditions de travail claires, sans mauvaises surprises. Je veux une justice pour tout le monde.

Aimene Guebli. Je veux aussi qu'on améliore les conditions de travail et la sécurité, ça me tient particulièrement à cœur. J'aimerais également que l'évolution, au sein de l'entreprise, soit possible sans pour autant privilégier les uns ou les autres en fonction de leur caractère (introverti ou extraverti). Il est essentiel que les salariés puissent se projeter. Nous devons être là pour défendre nos collègues et l'entreprise.

Un dernier mot…

Aimene Guebli. Même si les salariés des ateliers Championnet font désormais partie du secteur privé, nous intervenons tout de même avec du matériel public (bus, tramway, ou autres véhicules). Ce sont nos concitoyens qui sont usagers de ces transports. Il est donc nécessaire que tout le monde ait son mot à dire sur le fonctionnement de cette entreprise. Il ne faut surtout pas privatiser, dans le sens brut du terme et créer un fossé entre la hiérarchie et les ouvriers.

Propos recueillis par **Marion Prevot,**
Conseillère Fédérale

Vous êtes adhérent CGT ?
Vous êtes protégé.

Résolument ancrés dans le secteur de l'économie sociale, nous démontrons qu'il est possible de conjuguer efficacité économique, solidarité et création de valeur sociale. Depuis 40 ans, des contrats Macif protègent les adhérents et militants CGT à jour de leurs cotisations lors de leurs activités syndicales et professionnelles.
Dès votre adhésion, vous êtes protégé dans le cadre de votre activité syndicale.

Vous êtes garanti en cas d'accident survenu dans le cadre des activités et missions confiées par la confédération ou l'une de ses structures suite à :

- des dommages corporels dus à un accident garanti (perte de salaire [1], invalidité [2], incapacité permanente [3], décès)
- la mise en cause de votre responsabilité civile ; si vous occasionnez des dommages corporels, matériels ou immatériels à un tiers, la Macif indemnise la victime des dommages subis.

La Macif et la CGT sont partenaires pour soutenir votre engagement. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour sécuriser votre action militante.

Pour en savoir plus, scannez ce QR Code

Les garanties citées sont accordées dans les conditions et limites fixées aux contrats souscrits.

(1) En cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours.
(2) Taux d'invalidité supérieur ou égal à 5 % retenu par le médecin expert.
(3) Incapacité permanente à partir de 66 %.

Crédit photo : Svitlanahulko85 / Panther Media / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

1930 : une grève exemplaire de Morez !

En ce début d'année 1930, une inhabituelle agitation règne à Morez, bourg enclavé dans les montagnes du Jura et dont l'accès emprunte des voies sinueuses. Peuplée de 5000 habitants, la commune vit de l'industrie lunettière, dont elle a fait sa spécialité : on y dénombre 85 fabriques de lunettes, dont la grande majorité emploie moins de dix ouvriers. Morcelé et peu coutumier des traditions de lutte, ce salariat qualifié va pourtant mener durant cinq semaines une grève d'une ampleur inédite.

La bataille des salaires

Le 24 janvier, l'activité de la ville s'interrompt. Près de 1200 lunettiers et lunettières – soit la quasi-totalité de la profession – mettent à l'arrêt les fabriques, défilent dans les rues et votent la poursuite de la grève jusqu'à satisfaction de leurs revendications. L'idée avait germé quelques semaines plus tôt, le jour de Noël, lorsqu'une cinquantaine de délégués s'étaient réunis pour un « *congrès des usines* » convoqué par la CGTU à Morez. On y avait discuté des conditions de travail et des salaires qui stagnaient depuis trop d'années. Dans le cahier de revendications adopté ce jour-là, on y réclamait des hausses de salaires, mais aussi le respect de la journée de 8 heures, des congés payés, la défense des droits syndicaux et l'application du principe « *à travail égal, salaire égal* ».

L'organisation de la lutte est confiée à un comité de grève qui réunit jusqu'à 70 membres. Organisé en commissions, il gère le ravitaillement, la distribution des vivres ainsi que les activités culturelles et festives qui rythment le quotidien des grévistes. La sécurité n'est pas oubliée : 60 équipes se relaient pour assurer, de jour comme de nuit, la protection des piquets de grève et empêcher la sortie des marchandises. Les routes sont surveillées et les véhicules contrôlés, afin de déjouer toute contrebande de lunettes.

Vue de Morez, vers 1930 © Région Bourgogne Franche-Comté

Pour tenir dans la durée, les grévistes peuvent compter sur le soutien de la municipalité socialiste et la solidarité sans faille de la population. Dès les premiers jours du conflit, des listes de souscription sont ouvertes et les dons affluent de partout. Il n'y a pas de petit geste : ici une vache est offerte par un agriculteur, là des skieurs de la Fédération Sportive du Travail délivrent des bouteilles thermos pour fournir en boissons chaudes les piquets de grève. Les soupes populaires alimentent jusqu'à 500 familles de grévistes, à qui sont délivrés chaque semaine savon, café et lait. Le 23 février, un camion envoyé par la municipalité communiste d'Oyonnax, chargé d'une tonne de marchandises, fait son entrée drapeau rouge au vent.

« Tenir un jour de plus que le patron »

Face à l'intransigeance patronale, la grève dure mais n'entame pas la détermination des ouvriers. Après trois semaines de conflit, des renforts de gardes mobiles sont envoyés à Morez. La tension monte d'un cran et des affrontements éclatent le 16 février à la sortie d'un meeting. Les grévistes tiennent tête durant deux heures aux charges de la cavalerie. Cinq jours plus tard, de nombreux artisans et commerçants de la ville ferment boutique pour protester contre la répression.

Peu à peu, le front patronal se fissure. Plusieurs petits industriels cèdent aux revendications salariales, entraînant l'arrêt de la grève dans certaines fabriques. Mais l'arrestation le 3 mars de Charles Braize, secrétaire de l'Union locale CGTU, remet le feu aux poudres et provoque une nouvelle grève générale le lendemain. Dans les jours suivants, le travail reprend finalement en ordre dispersé, en fonction des concessions accordées ici ou là par les patrons, mais sans accord global.

Un dernier épisode intervient le 18 mars : un cortège de plusieurs centaines de personnes, qui s'étaient réunies à la gare pour accueillir un ancien gréviste tout juste libéré après un mois de prison, est brutalement chargé par la police. Une ultime bataille rangée vient alors clôturer définitivement cette mobilisation atypique.

Corentin Lahu, *historien et archiviste de la FTM-CGT*

L'Intelligence Artificielle : c'est quoi ?

L'Intelligence Artificielle (IA) est un sujet complexe qui s'est développé au fil du temps, à partir des avancées en algorithmie (ensemble de règles opératoires pour résoudre un problème mathématique) et cryptographie (ensemble des techniques de chiffrement qui assurent l'inviolabilité de textes et, en informatique, des données) après la Seconde Guerre mondiale. Les premiers travaux menés par des chercheurs comme Alan Turing (inventeur de l'ordinateur et pionnier de l'intelligence artificielle) et John Von Neumann (théorie de l'architecture de l'ordinateur), ainsi que le développement industriel concomitant des premiers ordinateurs (besoin de décryptage et de calculs très complexes), ont permis, à partir de principes mathématiques et théoriques, de créer les premiers calculateurs réellement programmables et automatisés.

C'est à partir de la conférence inaugurale de Dartmouth, aux Etats-Unis, en 1956 que les chercheurs ont formalisé l'idée de modéliser ou, du moins, imiter l'intelligence humaine grâce au développement de machines apprenantes. De l'aveu même de McCarthy, le terme d'Intelligence Artificielle a été choisi « *pour faire le buzz, exciter l'attention, et donc attirer les financements* ... ». On perçoit déjà à l'époque l'ambiguïté entre le marketing et la recherche scientifique...

Ambiguïtés du terme '*Intelligence*'
L'acronyme IA est trop ancien pour envisager de le modifier. On peut toutefois en corriger son interprétation, en proposant d'autres termes tels que : informatique avancée, informatique augmentée ou encore reconnaissance automatisée, apprentissage algorithmique. Aux Etats-Unis, le terme «*intelligence* » est essentiellement le recueil d'informations (renseignements ...). Cette ambigüité continue à polluer le débat, et entretenir la confusion. Certains osent même parler de la conscience de l'IA !!

Dès la fin des années 50, les scientifiques ont réussi à créer :

1. un moteur fonctionnel de vérification des théorèmes mathématiques.
2. un modèle informatique, copié sur le neurone biologique, le Perceptron, capable de reconnaître des formes simples.

Le premier exemple correspondrait aujourd'hui à ce que l'on appelle l'IA symbolique, alors que le second relève du domaine de l'IA neuronale ou connexionniste.

Au fil des ans, les deux types d'IA ont cohabité, chacun avec des réussites variables. Dans les années 80 et 90, l'IA symbolique avait la préférence du monde universitaire, notamment grâce au développement des systèmes experts et des langages de haut niveau. De manière générale, les applications pratiques étaient très fortement limitées par le manque de mémoire et de puissance de calcul. En d'autres termes, les temps de calculs étaient beaucoup trop longs

Dès 1987, dans sa thèse intitulée Modèles connexionnistes de l'apprentissage, le chercheur français Yann Le Cun proposait une nouvelle version du Perceptron, composée de plusieurs couches de neurones, capable de reconnaître des formes simples. Il développa en 1991 une version commerciale permettant la reconnaissance automatique des caractères pour le traitement des chèques applications qui sera vendue en 1993 aux banques américaines.

C'est une avancée remarquable des réseaux de neurones, qui calculent essentiellement une « *fonction de coût* », et cherchent à minimiser cette fonction, afin d'optimiser le système. Ce type de calcul, utilisant les algorithmes Min/Max, a conduit au développement des premiers programmes d'échecs efficaces face aux champions humains. Le programme qui bat Kasparov en 1997 est basé sur les principes d'IA symbolique, mais avec la puissance d'un supercalculateur.

Suivront des innovations telles que la « *rétropropagation de l'erreur* » et la « *méthode de descente de gradient* » permettant à ces couches de réseaux connectés de converger vers des solutions optimisées sur le plan statistique. Toutefois, un vif débat fait rage parmi les scientifiques, au motif que « *ce n'est pas LA solution mathématique* » et que la méthode de descente de gradient n'est pas rationnelle. Les temps de calcul restent assez dissuasifs.

Les réseaux de neurones connaissent donc un second hiver … jusqu'à ce qu'autour de 2005, les améliorations sur les microprocesseurs portées par loi de Moore permettent d'atteindre des puissances de calcul efficaces. Cela permet d'avoir des temps de calcul raisonnables, quelques minutes pour reconnaître un visage parmi une base de données. La machine est désormais capable d'identifier des images.

La généralisation de l'utilisation des puissants GPU (Graphics Processing Units) aux alentours des années 2010, va définitivement propulser les systèmes d'IA à base de réseaux de neurones sur le devant de la scène informatique (IA neuronale / connexionniste). Les systèmes experts (symboliques et logiques) reculent progressivement. Ainsi, une technologie approximative, basée sur les probabilités et les statistiques, gagne contre une technologie rationnelle…

En parallèle, avec le développement massif de l'informatique tant au domicile qu'en entreprise et la généralisation d'Internet (le village informationnel mondial), la production de données numériques explose. Les premiers outils de type Big data, traitement massif des données font leur entrée, et permettent d'identifier des liens cachés, ou des phénomènes masqués, dans les grandes bases de données. Très utiles pour prédire les pannes par anticipation, trouver des évènements rares, ou encore pour détecter des tumeurs cancéreuses sur des radiographies.

Ces outils de Big Data font appel essentiellement à la théorie mathématique des graphes, relations entre données. Les performances des IA à base de réseaux de neurones se prêtent très bien au calcul massif de corrélations. C'est pourquoi, à partir de 2012, avec la généralisation des « *clouds*», grands services de stockage et de partage de données, on assiste au développement des outils de Big Data et des IA connexionnistes, à tel point que beaucoup finissent par les confondre.

La reconnaissance automatique de formes ou de motifs, sur la base d'identification de corrélation, s'avère particulièrement efficace avec les réseaux de neurones. Elle s'améliore avec l'augmentation du nombre de couches et l'augmentation de la taille. C'est une forme d'apprentissage automatique, mais partiellement seulement, car n'oublions pas que l'Humain :

1. définit et choisit la base des données d'entrainement – ainsi que pour les phases de test et de vérification.
2. corrige et affine les réglages de la machine (même principe que les capchats).

Attention, ce type de machine est complètement dépendant de la base d'apprentissage, et donc limité à un domaine spécifique (pas d'IA « *générale* »).
A partir de 2012, ces puissantes machines d'apprentissage ont été utilisées par les spécialistes du Traitement Automatique du Langage Naturel (TALN), pour la traduction et la rédaction de textes. Le principe est d'utiliser les réseaux de neurones sur des bases de textes disponibles, avec la méthode des probabilités conditionnelles (probabilités bayésiennes, de façon à prédire un texte cohérent).

Il s'agit, en connaissant les 5 premiers mots de la phrase, de prédire les 6e, 7e et 8e mots :
« *je vois le chat qui* …… » **Réponses possibles :**
est dans le jardin / chasse une souris / joue avec ma fille / etc …
Si vous répondez correctement ou plutôt, de façon vraisemblable, vous avez construit un « *petit modèle de langage* ». Ces réseaux de neurones, à base statistique, ont produit des résultats encourageants. Pour autant, avec l'augmentation de la taille de la base de données, ils avaient tendance à oublier leurs premiers calculs.

A partir de 2018, différentes architectures de plus en plus complexes ont été développées (les grands modèles de langage, LLM en anglais), dont la fameuse GPT = Generative Pre-trained Transformer. C'est l'arrivée des GPT à base de Transformer en 2022. Le grand public découvre et peut utiliser ces puissants générateurs de textes.

En parallèle, sur les mêmes principes (vectorisation des suites de mots ou de figures, fonctions token…) arrivent les IA génératives dans les domaines de l'image ou de la vidéo. Les résultats sont stupéfiants, d'autant que les artefacts (mains à 6 doigts) sont progressivement corrigés.
Merveilleux, non ?
Alors, où se trouvent les problèmes ? Car, oui, il y en a !

1. Vraisemblance et pas véracité,
2. Corrélation et pas causalité,
3. Pillage des bases de données et non rémunération de la propriété intellectuelle,
4. Absence d'explicabilité. Effet « *boite noire* » sur les réglages, corrections et utilisation abusive du terme «*d'apprentissage non supervisé* » …
5. Augmentation gigantesque du nombre de paramètres de ces modèles (3 000 000 000 000 de paramètres pour ChatGPT) avec l'explosion du nombre de calculs nécessaires pour entrainer ces modèles.

6. Impact sur les ressources (essentiellement la multiplication des Data Centers, et des supercalculateurs – HPC – à base de GPU) et sur la consommation énergétique mondiale.
7. Peu d'amélioration de la fiabilité ces derniers mois. Elle stagne autour de 70% pour les LLM, malgré de nouvelles architectures de Transformers, ce qui laisse 30% d'hallucinations ou d'erreurs : Comment oser déployer de tels outils ?

Microsoft annonce en 2024 un plan de développement de 1,5 millions de GPU pour ses IA génératives ; en comparaison, la grande université de Stanford ne peut déployer que 180 GPU pour ses recherches. Les Data Centers dans le monde consomment autant qu'un pays comme la France.

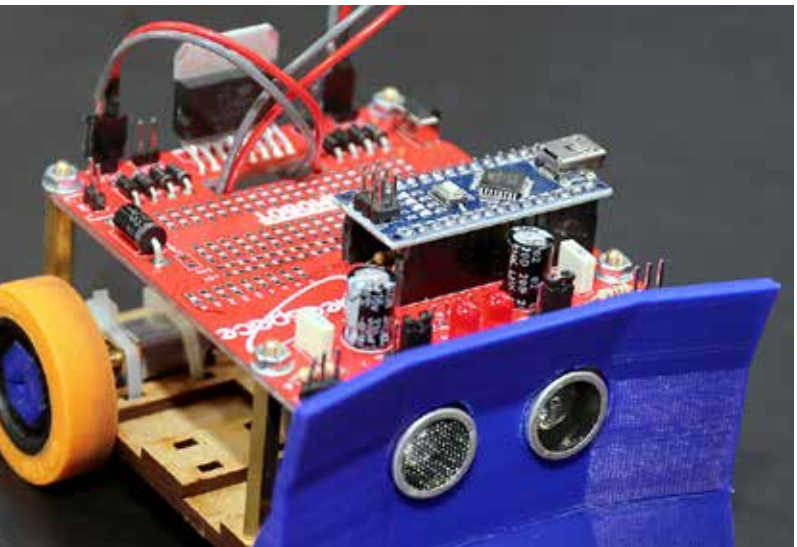
Il faut donc construire des alternatives efficaces en :

- Réinjectectant des règles d'inférence et donc de l'IA symbolique (bases de règles). Certains essaient le modèle hybride de PINN = Physically Informated Neural Networks = des réseaux de neurones contrôlés par des règles du monde physique).
- Faisant certifier par les universitaires et les académiciens les bases de données d'apprentissage ouvertes, comme des biens numériques communs.
- Développant de nouveaux composants informatiques, beaucoup plus efficaces, à base de neurones gravés. A l'instar de ce que fait Julie GROLLIER, médaille d'argent du CNRS 2018, au sein de l'unité Mixte CNRS / Thales Palaiseau.)
- Revoyant complètement les bases de l'informatique de von Neumann, car peu adaptée au calcul massivement parallèle.

Ces fonds publics de recherche ne doivent pas profiter aux GAFAM (ou équivalent). Les résultats de recherche seront des biens communs numériques.
En attendant de développer une stratégie alternative, il faut protéger les salariés et l'environnement.

Concernant la protection des salariés :

1. Impératif de transparence et d'explications. Si ce n'est pas transparent, et si ce n'est pas expliqué, alors, aucun déploiement de l'IA ne doit être effectué dans le cadre du travail.
2. Garantie de fiabilité. Si ce n'est pas fiable, pas de déploiement.
3. Protection des données, et garantie de non-surveillance.
4. Le salarié doit conserver la maîtrise de ses données et de son savoir-faire. Il doit être rémunéré de manière équitable lorsqu'il partage ses données et son savoir-faire. Ses données ne doivent pas être exploitées à son détriment, et il ne doit pas y avoir d'algorithmes de surveillance (micro-management ...)



Protection de l'environnement

Les data centers sont très gourmands en énergie notamment pour leur alimentation et leur refroidissement. Du fait de la puissance déployée, la mise en œuvre de l'IA pourrait faire exploser notre consommation d'énergie. C'est pourquoi nous avons besoin :

1. D'une réflexion de fond sur la puissance de calcul nécessaire et raisonnable, de l'arrêt du streaming, d'un changement des preuves de calculs des blockchains (trop consommatrices) ...
2. Remettre en question la course à la miniaturisation des nanoprocesseurs qui consomment beaucoup trop d'eau et de minéraux, alors que 99,99% des puces partent directement à la poubelle.)
3. Créer de nouvelles générations de composants moins énergivores (spintronique ...)

Une conclusion sous forme d'avertissement

Ce qu'on appelle IA doit n'être qu'un outil d'aide à la décision. C'est L'homme qui décide in fine, en toute connaissance. L'IA n'est qu'un outil de classification, de reconnaissance de figures, et d'optimisation d'un ou de plusieurs critères.

Attention, tout ce qui est algorithmique ou numérique n'est pas une IA !

3 critères sont essentiels pour l'Intelligence Artificielle :

- une certaine part d'autonomie,
- une certaine part d'apprentissage automatique,
- un fonctionnement en temps quasi réel pour permettre une interaction Homme-Machine efficace.

Enfin, il est impératif de maintenir une séparation nette entre le monde humain et le monde numérique, sinon cela mène à une confusion la plus totale, propice au règne de la désinformation et de la manipulation.

Sylvain DELAITRE, *Collectif Recherche Confédéral UGICT / Collectif numérique et IA UGICT*

Elections TPE : une CGT en tête malgré une participation en baisse

La CGT remporte l'élection des TPE avec 27,64% des voix, consolidant ainsi sa première place devant la CFDT, qui obtient 14,87%.

Avec une participation de 4,09% des inscrits, en baisse par rapport au précédent scrutin, ce sont 218 926 salariés des TPE et employés à domicile qui ont voté. 209 831 suffrages ont été exprimés. Dans le secteur de la Métallurgie, la CGT obtient dans les services de l'Automobile 27,86% avec une participation de 2,74%, soit 5 737 votants sur 209 054 inscrits.

Dans la catégorie Ingénieurs et cadres, la CGT enregistre 10,69% avec 1 404 votants, sur 17 939 inscrits, tandis que pour la Convention collective bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités, la CGT atteint 25,50%. Ce résultat démontre notre progression et la confiance des salariés envers notre organisation. Nous devons nous interroger sur la participation à ces élections, car le taux d'abstention atteint un record (95,93%). Sophie Binet estime que «*les leçons sur le taux de participation doivent être tirées* », et réclame « *des modifications profondes dans l'organisation du scrutin* ».

Pour la Fédération, ce résultat démontre qu'il est nécessaire de réfléchir à la préparation et à la démarche de l'organisation des élections professionnelles au sein de la branche. Ces élections sont un enjeu majeur pour la représentativité nationale, ainsi que pour la répartition des sièges dans les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) et aux prud'hommes. Dans le cadre du 43ème congrès de la Fédération, nous invitons les camarades à rejoindre le collectif Vie Syndicale, et plus particulièrement le collectif des Elections Professionnelles qui doit devenir un enjeu majeur pour notre Fédération et pour l'ensemble de la CGT.

Réfléchir à une nouvelle stratégie syndicale

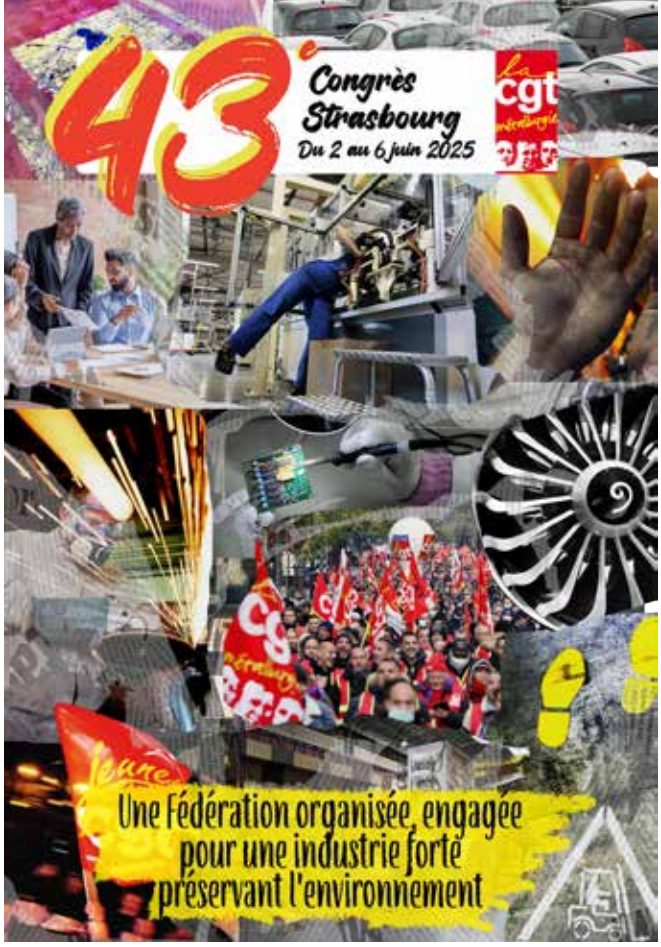
N'est-il pas plus pertinent de concentrer nos forces sur des secteurs où nous sommes moins présents, plutôt que sur une élection qui ne représente que 4,09% des enjeux ? Nous devrions nous organiser dans les grands groupes, notamment ceux de plus de 500 salariés, en visant particulièrement les secteurs des technologies, des ingénieurs et des cadres. Pour rappel, plus de la moitié des cadres (52 %) déclare être fréquemment en contradiction avec les choix et les pratiques réelles de leur entreprise (Baromètre ViaVoice/Secafi 2024, Opinions et attentes des cadres). Pour réussir le cycle 5, nous devons avoir une dynamique collective qui cible chaque catégorie socioprofessionnelle.

Pourquoi ne pas repenser les élections prud'homales, supprimées en novembre 2014 au motif des prétendus coûts élevés de ces scrutins et du faible taux de participation, qui était de 25% en 2008, année où la CGT avait obtenu 34% des voix et la CFDT 21,81% ? Seule la CGT s'était opposée à cette réforme de la représentativité en lançant une pétition en ligne qui a recueilli 26 000 signatures.

Pour la CGT, ce vote démontre que les salariés des TPE ont fait le choix du syndicalisme de lutte et de proximité porté par la CGT afin de conquérir de nouveaux droits. La CGT appelle donc le gouvernement et le patronat à revoir les modalités d'organisation des prochaines élections en les faisant évoluer vers un système de vote sur listes, avec une période de vote commune à tous les salariés, qu'ils soient issus du secteur public ou du privé. La CGT demande également l'ouverture de négociations pour faire évoluer les CPRI et rétablir les élections aux conseils des prud'hommes.

Jean-Pierre Guerin, *Membre du CEF*

La préparation du 43ème congrès fédéral de la métallurgie à Strasbourg : une étape cruciale



Nous sommes entrés dans la phase active de la préparation du 43ème congrès, et ce dans un cadre extrêmement particulier, voire inédit, pour notre pays. Cette phase est essentielle pour garantir que le congrès soit à la fois constructif, utile et efficace, tout en restant ancré dans les préoccupations et réalités des travailleurs. Un des enjeux majeurs : s'assurer que le mandatement des délégués soit réalisé de manière rigoureuse et au plus près des réalités du terrain et des syndicats locaux.

L'importance du mandatement et des conférences régionales

Le mandatement, qui consiste à désigner les délégués, est une étape cruciale dans la préparation. **Réussir cette phase de mandatement, c'est déjà réussir une partie du congrès.** Le but est de garantir que chaque délégué puisse participer activement à la réflexion et aux décisions du congrès, et que ces décisions soient en phase avec les besoins et les attentes des salariés.

D'ailleurs, plusieurs initiatives sont mises en place pour préparer ce moment clé. Parmi elles, des conférences régionales se tiennent déjà dans plusieurs régions. **Plus de la moitié des régions ont déjà organisé leur conférence régionale**. Ces rencontres permettent de mettre en lumière les enjeux locaux et de préparer les délégués à leur rôle lors du congrès.

Des échanges avec les jeunes et les DSC

Outre les conférences régionales, plusieurs autres événements sont programmés pour encourager la participation et l'échange au sein de la Fédération. Le 20 et 21 février a eu lieu la conférence des CSE, essentielle pour la préparation du congrès. Le 6 mars, se tiennent les assises des DSC, un moment important pour échanger avec les DSC sur leurs attentes et les difficultés qu'ils rencontrent dans leur travail quotidien.

Le 1er avril, les Assises des Jeunes réuniront, quant à elles, 200 jeunes issus des différents syndicats. Depuis plusieurs années, la Fédération a décidé d'ouvrir la porte à cette jeunesse, car elle représente l'avenir de nos syndicats. Ces échanges intergénérationnels permettront d'enrichir la réflexion sur l'avenir des syndicats et les luttes à mener.

Un bilan impressionnant d'assemblées générales

En termes de préparation, les chiffres sont également impressionnants. Plus de 1500 assemblées générales ont déjà eu lieu à travers le pays, dans le cadre de la préparation du congrès. Ces assemblées générales sont l'occasion, pour les syndicats, de discuter des documents préparatoires, de formuler des amendements et de désigner les délégués qui participeront au congrès.

Certains départements ont déjà prévu de réunir l'ensemble des syndicats de leur périmètre dès le mois de mars ou d'avril pour finaliser ces démarches essentielles. Nous rappelons aux syndicats **l'importance de se saisir du document préparatoire et de ne pas hésiter à poser des amendements. C'est un moyen de garantir que le congrès reflète pleinement la réalité du terrain.**

La préparation du 43ème congrès est en pleine effervescence, avec des initiatives visant à garantir une forte participation des syndicats et à préparer les délégués à un événement décisif pour l'avenir de la Métallurgie en France.

Aziz Bouabdellah, *Secrétaire Fédéral*

INDECOSA-CGT : défendre les droits des consommateurs salariés depuis 1979

INDECOSA-CGT est une association loi 1901, créée en 1979 par la Confédération Générale du Travail. Depuis sa fondation, l'association a pour mission d'informer, de former et de défendre les consommateurs salariés, qu'ils soient actifs, sans emploi, retraités, ou en situation de précarité. Elle vise à offrir une défense aussi bien individuelle que collective, en veillant à la justice et à l'équité pour tous.

Une reconnaissance officielle et une action permanente

Reconnue et agréée par l'État, INDECOSA-CGT a su s'imposer comme une association représentative des consommateurs. Elle participe activement aux instances de concertation où se débattent les enjeux liés aux droits des consommateurs. Ces débats se déroulent en collaboration avec les pouvoirs publics et les professionnels du commerce et des services, ce qui permet à l'association de défendre au mieux les intérêts de ses adhérents.

Des services de proximité pour les consommateurs

Grâce à son expérience, INDECOSA-CGT propose des permanences d'accueil pour les consommateurs qui souhaitent défendre leurs droits, tant individuels que collectifs. Les responsables de l'association sont disponibles pour apporter conseils et assistance aux personnes confrontées à des difficultés, qu'il s'agisse de litiges liés à la consommation ou d'autres problèmes touchant la vie quotidienne.

L'association est ouverte à tous les salariés, qu'ils soient membres de la CGT ou non, avec une cotisation annuelle de 30€. INDECOSA-CGT accorde une attention particulière aux adhérents de la CGT, qui en tant que membres de droit, bénéficient d'un accompagnement privilégié.

Un financement diversifié pour une activité indépendante

INDECOSA-CGT finance ses actions par les cotisations de ses adhérents, des subventions attribuées aux organisations de consommateurs, la vente de sa revue bimestrielle IN Magazine, ainsi que par la diffusion de publications informatives. Ce modèle financier lui permet de rester indépendante et d'assurer un suivi rigoureux des dossiers, tout en menant des actions concrètes en faveur de ses adhérents.

Des champs d'intervention variés et une vision engagée

Les domaines d'intervention d'INDECOSA-CGT couvrent de nombreux aspects de la consommation, allant du transport au logement, de la santé à l'énergie, en passant par les finances, le surendettement, la justice, les assurances, les services publics, l'environnement, la téléphonie, les vacances, l'alimentation, et bien d'autres encore.

L'association s'engage également dans des initiatives de sensibilisation, en organisant des colloques, des conférences, des journées d'étude et des formations. Ces événements sont conçus pour approfondir la connaissance des enjeux de la consommation, tant en France qu'au niveau européen. Ils permettent ainsi de mieux comprendre les enjeux actuels et futurs et de préparer les meilleures stratégies de défense pour les consommateurs.

Enfin, INDECOSA-CGT défend un consumérisme responsable, tant social qu'environnemental. L'association milite pour un modèle de consommation qui respecte les droits des individus, tout en prenant en compte les enjeux environnementaux, afin de créer un avenir plus durable et plus juste pour tous.

Depuis plus de 40 ans, INDECOSA-CGT s'affirme comme un acteur clé de la défense des consommateurs salariés, avec une approche inclusive, un soutien constant et un engagement de tous les instants. L'association continue de se battre pour une consommation plus équitable, responsable et respectueuse des droits de chacun

Aziz Bouabdellah, *Secrétaire Fédéral*

QR vers le site d'INDECOSA-CGT

Etats généraux du secteur automobile: du 20 janvier 2025 à Bruxelles

Le 20 janvier dernier, les métallos belges de la FGTB organisaient une commission automobile au Square à Bruxelles (ancien Palais des Congrès). C'est dans ce lieu emblématique que les métallos wallons, flamands et bruxellois tenaient cette journée inédite qu'ils ont appelée « *Etats Généraux du Secteur Automobile* ». La date du 20 janvier ne fut d'ailleurs pas un hasard du calendrier, le Salon de l'Auto organisé tous les ans à Bruxelles venait tout juste de se clôturer et au vu de son succès, il a permis de rappeler que le secteur de l'automobile attise toujours l'intérêt du public et qu'il est primordial de se soucier de son avenir.

Quelque 300 militants de la filière automobile, regroupant autant les assembleurs que les carrossiers, ont participé activement à cette journée, pour faire le point sur la thématique du secteur automobile, allant du montage à l'entretien des véhicules.

Nous avons confié l'ouverture des travaux au cabinet Secafi, lequel nous a rappelé les tendances européennes dans le secteur, tout en faisant état de ce qui se passe au niveau mondial et de la concurrence monstre qui vient notamment de la Chine. En effet, la Chine a pris au sérieux les enjeux inhérents à l'automobile et a mis en place une offre de véhicules électriques de qualité à prix accessibles. Cette stratégie mise en place par le géant chinois pousse à réadapter notre plan industriel en Europe, tant les emplois et les industries sont mis sous pression.

Nous le savons, le secteur de l'automobile et toute la représentation syndicale qui l'accompagnent font face à de nombreux enjeux qui impacteront non seulement les travailleurs et les entreprises, mais aussi notre mode de vie et notre économie, et ce partout en Europe.

Il demeure notamment la question de la transition écologique. L'Europe s'inscrit dans une perspective de réduction d'émissions carbone avec des objectifs de lutte contre le réchauffement climatique. Le passage vers l'électrique se fait de plus en plus ressentir. Au cœur de cet enjeu persiste une question primordiale : **qui doit supporter le coût de cette transition ? Et surtout, à quel prix ?**

Les règles environnementales imposées aux entreprises ne sont pas forcément respectées et mises en place partout. Pour l'ensemble des organisations, ce sont les entreprises qui doivent assumer la responsabilité de la transition environnementale tout en préservant l'emploi ainsi que des conditions de travail dignes pour les travailleurs et les travailleuses. Mais pour cela, nous avons besoin d'un plan industriel automobile européen compétitif et ambitieux.

Au cours de cette longue journée, nous avons eu également l'occasion d'entendre les témoignages de plusieurs représentants de travailleurs appartenant à de grandes entreprises du secteur automobile en Belgique. Volvo, qui sera dorénavant la dernière usine d'assemblage de voitures en Belgique après la fermeture du site d'Audi Bruxelles, le constructeur de camions DAF, mais aussi des équipementiers tels que Trico ou Tenneco, ainsi que des représentants des garages (groupe d'Haene, Steveny tous deux liés au groupe Volkswagen).

L'après-midi fut consacré à une table ronde internationale présidée par Isabelle Barthès, Secrétaire générale adjointe au sein d'IndustriAll Europe, lors de laquelle nous avons pu débattre de manière constructive et échanger nos expériences

Y participaient :

- **David Blaise,** Membre du Bureau de la FTM-CGT, chargé de l'Industrie,
- **Maurizio Oreggia et Valentina Orazzini,** FIOM CGIL, Coordinateurs IndustriAll Europe Stellantis,
- **Juan Blanco,** CC.OO, responsable du secteur International,
- **Tony Hansen,** IF Metall Ombudsman, Tesla.

David Blaise, *Membre du Bureau Fédéral*
Jean-Michel HUTSEBAUT, *Secrétaire général adjoint FGTB*

La retraite des femmes : un enjeu d'égalité

À l'occasion du 8 mars, journée internationale du droit des femmes, il est essentiel de mettre en lumière les inégalités persistantes auxquelles les femmes sont confrontées, notamment en matière de retraite. Les données disponibles sur le panorama annuel de la DREES, « *Les retraités et les retraites – édition 2024* », révèlent des disparités significatives entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les pensions de retraite et les conditions de vie des femmes retraitées. Ces inégalités sont le reflet de problématiques plus larges liées à l'emploi, aux carrières et à la répartition des rôles sociaux.

Des pensions de retraite inférieures pour les femmes

Les femmes perçoivent, en moyenne, **une pension de retraite inférieure de 42 % à celle des hommes**. Cet écart s'explique en grande partie par des carrières professionnelles souvent interrompues ou à temps partiel, notamment en raison des responsabilités familiales et domestiques qui reposent encore majoritairement sur les femmes. Les interruptions de carrière pour éduquer ses enfants ou s'occuper de proches dépendants ont un impact direct sur le montant des cotisations retraite et, par conséquent, sur le niveau des pensions.

Le temps partiel, un facteur d'inégalité

En France, près **de 30 % des femmes** travaillent à temps partiel, contre seulement **8 % des hommes.** Ces emplois à temps partiel, souvent subis plutôt que choisis, limitent les possibilités de cotisation pour la retraite. Les femmes sont ainsi doublement pénalisées : moins de cotisations et moins de droits à la retraite, ce qui se traduit par des pensions plus faibles.

L'impact des inégalités salariales

À poste et compétences égales, les femmes gagnent en moyenne **23 % de moins** que les hommes en taux salarial moyen (14 % en équivalent temps plein). Cet écart salarial se répercute directement sur les pensions de retraite, puisque celles-ci sont calculées en fonction des revenus perçus pendant leur carrière. Ainsi, les femmes partent à la retraite avec des droits moindres, ce qui contribue à leur précarité financière à un âge avancé.

La précarité des femmes âgées

Les femmes représentent **70 % des bénéficiaires du minimum vieillesse**, une allocation destinée aux personnes âgées disposant de très faibles ressources. Cette précarité est d'autant plus préoccupante que les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes, ce qui signifie qu'elles doivent faire face à des dépenses supplémentaires (santé, dépendance) avec des ressources limitées.

Des solutions existent pour réduire les inégalités

Face à ces constats, des mesures concrètes doivent être mises en œuvre pour réduire les inégalités de retraite entre les femmes et les hommes. Le secteur Egalité Professionnelle de la CGT propose plusieurs pistes, notamment :

- **Revaloriser les pensions minimales** pour garantir un niveau de vie décent aux retraitées.
- **Prendre en compte les périodes de congé parental** dans le calcul des droits à la retraite, afin de ne pas pénaliser les femmes qui interrompent leur carrière pour s'occuper de leurs enfants.
- **Lutter contre le temps partiel subi** en encourageant le passage à temps plein et en renforçant les droits des salariés à temps partiel.
- **Exiger l'égalité salariale** tout au long de la carrière, afin de réduire les écarts de revenus entre les femmes et les hommes.

A l'occasion de ce 8 mars 2025, il est crucial de rappeler que les inégalités de retraite entre les femmes et les hommes sont le reflet de profondes disparités sociales et professionnelles. Les femmes, bien que majoritaires parmi les personnes âgées, sont souvent les plus touchées par la précarité financière. Pour garantir une retraite digne pour toutes et tous, il est indispensable d'abolir la réforme des retraites passée en force par le gouvernement Borne. Nous devons repenser notre système de retraite en tenant compte des spécificités des parcours professionnels féminins et en luttant contre les inégalités de genre dès le début de la vie active. Avec la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale obligatoire d'ici juin 2026, nous avons une opportunité de mener une bataille pour atteindre l'égalité professionnelle et lutter ainsi contre la précarité des femmes à la retraite. Actuellement, même si des lois existent pour l'égalité professionnelle, les sanctions sont loin d'être dissuasives.

Iffet Yazici-Libbrecht, *Membre du CEF*

Sources :

Site égalité professionnelle de la CGT

Panorama annuel de la DREES

Pour aller plus loin, le rapport « Paroles de vieilles (et vieux) sur les droits des femmes » de l'association Petits frères des pauvres

Evolution des salaires dans la branche Métallurgie

En ce début 2025, de nombreuses communications patronales et gouvernementales annoncent le retour de l'augmentation des salaires réels en France pour 2024 et 2025. L'inflation a fortement ralenti durant l'année 2024 et devrait suivre cette dynamique en 2025. La banque de France a mesuré un Indice des Prix à la Consommation Harmonisé (IPCH) en 2024 de 2,4% et estime que l'inflation devrait graviter autour de 1,6% en 2025 dans l'hexagone.

A quoi peut-on s'attendre dans la métallurgie en 2025 ?

Le centre Etude & Data du groupe Alpha estime l'augmentation moyenne au sein de la branche métallurgie d'environ 2,35%. Si on rapporte cette perspective d'augmentation au niveau d'inflation prévu par la Banque de France, le salaire réel des travailleurs de la métallurgie devrait augmenter en moyenne de 0,75%. Pour autant, il convient de nuancer cette dynamique car elle ne concernera pas la totalité des travailleurs. En effet, les augmentations générales ne devraient pas être, en moyenne, supérieures à 1,84%. Si ces chiffres sont significativement au-dessus de l'inflation, il se concrétiseront par une très faible augmentation des salaires réels au-dessous de 1% et ne répondront certainement pas à l'urgence sociale d'ajuster les salaires pour rattraper la perte de niveau de vie que les métallos ont subi durant ces dernières années.

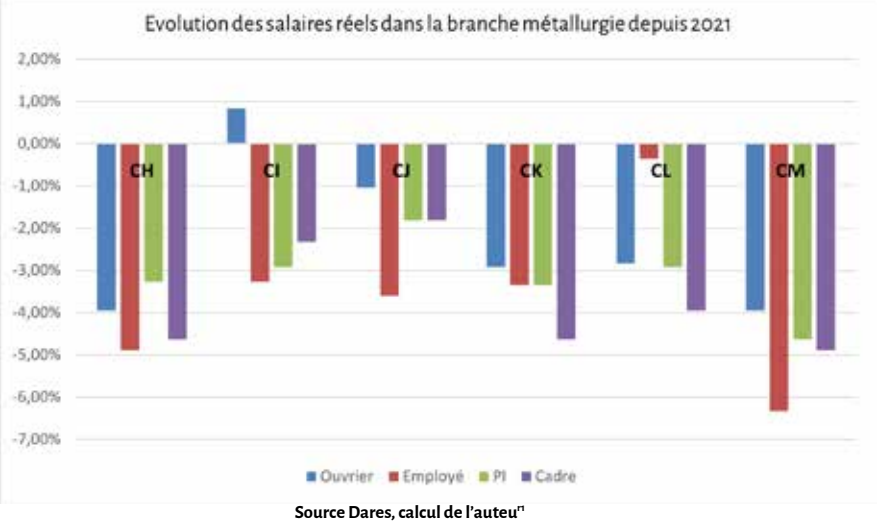
Une importante perte du niveau de vie depuis la crise sanitaire

En plus d'une augmentation des salaires réels quasi nulle, l'évolution salariale en 2025 sera bien loin de compenser les très lourdes pertes de salaires subies par les salariés de la métallurgie depuis l'épisode inflationniste post-crise sanitaire.

Globalement, l'ensemble des catégories socioprofessionnelles qui composent les filières de la métallurgie ont connu des baisses significatives de salaire réel entre 2021 et 2024. Cette baisse se situe autour de 3% en moyenne. Par exemple, un cadre débutant d'ArcelorMittal qui émarge aujourd'hui à 3500€ brut/mois devrait obtenir en réalité environ 160€ mensuels supplémentaires pour rattraper son niveau de vie d'avant la crise sanitaire. Pour une ouvrière qualifiée de cette même entreprise touchant aux alentours de 2400€ brut /mois, c'est environ une augmentation de 95€ mensuels supplémentaires.

L'évolution salariale qu'ont subie les salariés de la métallurgie ces dernières années n'est pas neutre et s'est traduite par des dégradations de conditions de vie importantes, dont les conséquences sont particulièrement néfastes pour leur quotidien. Cette conjoncture salariale est d'autant plus injuste que la part du capital de la branche métallurgie dans la richesse créée est historiquement élevée (taux de marge de 33%). Les employeurs ont donc d'importantes marges de manœuvre financière pour augmenter les salaires de la branche de manière substantielle.

***Baptiste Royer**, Conseiller Fédéral*



Source Dares, calcul de l'auteu[1]

1. CH = Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements

Le droit d'alerte économique : une stratégie syndicale pour anticiper les crises

Le droit d'alerte économique est l'une des prérogatives des membres du Comité Social et Economique (CSE) dans les entreprises de plus de 50 salariés. Il permet d'agir de manière préventive, lors de difficultés économiques, de pertes financières importantes ou en cas de prévisions inquiétantes lors des orientations stratégiques, par exemple.

D'autre indicateurs peuvent et doivent être pris en compte tels que les retards de paiement des fournisseurs, des salaires, ou le chômage partiel à répétition…

Il est censé permettre d'obtenir une analyse plus précise et transparente de la situation réelle de l'entreprise. A partir de cette analyse, les élus peuvent avoir une réflexion sur des alternatives à des réductions d'effectif par exemple.
En quelques mots ; ce droit d'alerte est voté lors d'un CSE ordinaire ou extraordinaire. Au préalable, des questions sont posées à la direction. L'employeur doit apporter des réponses écrites et motivées.

Si les réponses ne sont pas jugées satisfaisantes par les membres du CSE, la rédaction et le vote d'une résolution mentionnant les faits préoccupants qui motivent le droit d'alerte doivent être mis en place ainsi que la possibilité de se faire accompagner par un cabinet d'expertise.
C'est donc toute une procédure qu'il faut respecter, et pour qu'elle ne puisse pas être contestée par l'employeur; il est important de se faire accompagner par un cabinet d'expertises avant sa mise en place.

Parfois, des camarades veulent déclencher un droit d'alerte économique lors de l'annonce d'un plan de licenciements, ou lors d'une rupture conventionnelle collective, mais c'est trop tard.

Pour ne pas être à contre-temps, il faut un réel travail en amont.
Si les orientations stratégiques (sur trois années) ne sont pas claires, cela peut annoncer :

- des réductions d'effectif,
- une diminution de l'activité industrielle ou de R&D…
- des délocalisations de production,
- la perte d'un client important,
- le manque d'investissement récurrent dans le parc machines ou du bâtiment.
- Etc.

Cela fait partie des indicateurs, mais d'autres doivent poser questions à nos syndicats CGT et à nos élus du CSE.

Le syndicat peut donc décider (et nous l'encourageons) à faire en sorte que les élus du CSE se posent la question du droit d'alerte et de sa mise en place. Il faut surtout communiquer avec nos syndiqués et les salariés, car ces derniers peuvent aussi apporter des éléments de réflexion importants. Il peut aussi solliciter nos structures, par exemple l'USTM de son département, peut faire le relais avec les services juridiques et économiques de la Fédération, voire l'UD et l'UL.
Il faut être réaliste, souvent les premières personnes à convaincre pour lancer un droit d'alerte sont les élus des autres organisations syndicales qui, dans beaucoup d'entreprises, se refusent à le voter.
Le syndicat ne doit pas craindre de dénoncer auprès de salariés que les autres organisations syndicales n'ont pas voulu le voter lorsque c'est le cas.

Chacun doit prendre ses responsabilités.

Lorsqu'il est voté, il ne faut pas hésiter, si certaines demandes de documents par exemple ne sont pas prises en compte par votre direction, à recourir à l'intervention des autorités publiques, en mettant la direction devant le tribunal afin de l'obliger à fournir ces derniers…
Le droit d'alerte économique est un outil qui peut permettre de contrer la direction, de réfléchir à des alternatives, comme à un projet industriel.

Il offre la possibilité d'agir de manière préventive voire d'éviter des dérives qui peuvent être dramatiques pour la pérennité d'une entreprise.

Pour autant on ne doit pas négliger le rapport de forces dans l'entreprise, le droit d'alerte ne donne qu'un état sur une situation économique et la vraie question c'est : Comment la CGT et les salariés s'emparent-ils du droit d'alerte ?

Denis Bréant, *Membre du Bureau Fédéral*

__Être assureur d'intérêt général__ c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général