



# Mensuel des Métallurgistes

N°95 Mai 2025

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT



**DOSSIER**  
Syndicalisation, proximité et solidarité en territoires

► **Histoire**

On n'écrit pas l'histoire avec une gomme !

# BOOSTEZ VOTRE CARRIÈRE AVEC L'ASSOCIATION AMBROISE CROIZAT ! \*



ASSOCIATION  
**CROIZAT**  
SOCIALE & MÉDICO-SOCIALE



**VENEZ NOUS  
RENCONTRER AU 43<sup>E</sup>  
CONGRÈS FTM-CGT**  
Exposition partenaires



## Un bilan de compétences pour donner un nouvel élan à votre avenir professionnel !

Depuis plus de 70 ans, l'Association Ambroise Croizat s'engage en faveur de la formation et de l'accompagnement des salariés. Profitez de son expertise pour réaliser votre bilan de compétences personnalisé.

### Pour qui ?

Tous les salariés souhaitant évoluer, se reconvertir ou prendre un nouveau départ, peuvent choisir leur organisme de formation.

### Financement :

CPF, OPCO, Plan de formation de votre entreprise.

### Pourquoi réaliser un bilan de compétences ?

- Faire le point sur votre parcours et vos aspirations.
- Valoriser vos compétences et définir un nouveau projet professionnel.
- Mieux vous positionner sur le marché du travail.

### Un accompagnement de qualité

- Organisme **non lucratif** partageant nos valeurs.
- **Certifié Qualiopi** pour un accompagnement sur mesure.
- Prix public : **1950 €**
- **Tarif préférentiel pour les militants FTM-CGT : -20 %** (avec CPF).

### CONTACT : \_\_\_\_\_

formation-continue@asso-croizat.org  
01 48 18 57 24  
06 74 90 46 48  
www.asso-croizat.org



**Actualités**

- 4 **Histoire**  
On n'écrit pas l'histoire avec une gomme !
- 5 **Actualité**  
Le grand n'importe quoi de Trump !
- 6-7 **Portrait de syndicat et de syndiqué**  
CGT Framatome Jarrie : un syndicalisme démocratique

**Dossier**

- 9-11 **Syndicalisation, proximité et solidarité en territoires**

**Vie Syndicale**

- 12 **Assises**  
Les Assises des Jeunes : un temps fort pour l'avenir de la CGT
- 13-14 **Syndicat**  
La mutualisation au cœur des événements du CSE Safran Châtelleraut

**Politique revendicative**

- 15 **Lutte**  
Le spatial en lutte
- 16-17 **Egalité**  
Assumer des responsabilités en tant que femme dans le monde de la métallurgie : défis, stéréotypes et pistes de solutions
- 18 **Economie**  
Résultats financiers des groupes du CAC40 de la métallurgie
- 19 **APLD**  
L'APLD Rebond : un dispositif douteux au service des employeurs, au mépris des salariés

**Abdelkrim Ahil**

Membre du Comité Exécutif Fédéral

# Guerres, régressions sociales, extrême droite :

## pour renforcer le pouvoir des salariés

**A** lors que les guerres se propagent pour les profits de quelques-uns, les syndicats appellent, partout sur la planète, les salariés à manifester pour défendre la paix juste et durable, non pas aux conditions des agresseurs mais dans **le respect du droit international**.

Après les drames et les centaines de milliers de morts, notamment en Ukraine et en Palestine, **le droit des peuples** doit être urgemment appliqué. Il en va de notre humanité.

Trump et ses alliés milliardaires attaquent le droit à l'avortement, à l'éducation ou encore l'aide au développement. Défendons une société démocratique et de justice sociale. Racisme, antisémitisme, discriminations : **partout le poison de la division progresse, instrumentalisé, voire organisé par l'extrême droite et les médias des milliardaires**.

À l'inverse, les salariés avec leur syndicat, défendent la coopération et la solidarité concrète entre les travailleurs du monde entier. Plutôt que le moins-disant social et la concurrence entre les salariés organisés par les détenteurs des multinationales pour leurs seuls intérêts, le meilleur « *protectionnisme* » est l'amélioration des droits sociaux et environnementaux, ici et là-bas.

La tenue de notre 43ème congrès à Strasbourg aura lieu dans les prochaines semaines. Ce temps fort d'échanges et de prises de décisions démocratiques va nous permettre de fixer notre feuille de route pour les prochaines années en tenant compte des enjeux industriels et environnementaux.

Les différentes réformes liées au travail ont diminué drastiquement les droits des salariés et donc de leurs représentants. De fait, la question de notre restructuration se pose. Malgré des moyens syndicaux en baisse, le rapport de forces est toujours là. Dans tout le pays, de très nombreux syndicats CGT luttent. Afin de combler ce temps consacré aux salariés que le patronat nous a réduit, nous devons rester solidaires et mutualiser nos moyens. Les syndicats départementaux dans nos territoires semblent répondre à ce besoin.

**« Tout seul, on va plus vite. Ensemble on va plus loin »**

**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



# On n'écrit pas l'histoire **avec une gomme !**

**E**n 2025, la FTM CGT a souhaité dynamiser son Institut d'Histoire Sociale (IHS) en organisant une assemblée générale le 16 janvier dernier, afin d'élire un nouveau Conseil d'Administration composé de 21 membres.

A l'occasion de cet article, je tiens à vous informer qu'en cette année de congrès fédéral, deux grands anniversaires seront célébrés dans les mois à venir. Ces événements rappellent que l'histoire est aussi un combat syndical. : D'une part, le 130e anniversaire de la CGT ; et d'autre part, les 80 ans de la Sécurité sociale, instaurée lors de la Libération par Ambroise Croizat, qui exerçait alors en tant que ministre communiste du Travail et secrétaire de la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie.

À l'occasion de notre 43ème congrès fédéral nous présenterons une exposition retraçant l'histoire du combat pour la Sécurité sociale, que vous pourrez retrouver par la suite dans vos organisations syndicales.

En tant qu'acteur, le mouvement syndical a une responsabilité particulière dans l'écriture et la transmission de l'Histoire et de la mémoire du travail des travailleurs et de leurs organisations. C'est pour cette raison que la CGT s'est dotée, dès 1982, d'un Institut CGT d'Histoire Sociale. Au fil des années, celui-ci s'est retrouvé à la tête d'un réseau fécond d'instituts professionnels ou territoriaux dans lesquels s'investissent des « militants de l'histoire ».

L'Institut d'Histoire Sociale de la métallurgie **a vu le jour avec le congrès fédéral de Poitiers, en 2000, avec une triple mission :**

1. étudier et faire connaître l'histoire passionnante des métallurgistes,

2. assurer la collecte, l'inventaire et la valorisation des archives de la Fédération et de ses organisations,
3. aider les organisations et les militants de la métallurgie à préserver leur patrimoine.

Ce programme ambitieux s'est heurté toutefois à une réalité : l'Institut d'Histoire Sociale est resté un outil fédéral méconnu du plus grand nombre. Pour preuve, notre institut compte à peine 200 adhérents à jour de cotisations, dont une quarantaine de syndicats et d'USTM. Trop peu pour une Fédération qui revendique 50 000 adhérents et 3 500 bases syndicales. Dérisoire, au regard des défis économiques et sociaux qu'entend relever la CGT.

Nul ne peut nier que la situation dans les entreprises et dans les territoires est difficile. Partout, nous subissons la casse des droits, le chantage à l'emploi, la répression. Mais nous n'inverserons pas cette tendance sans mener une bataille pour convaincre chaque salarié de la justesse de nos revendications.

Et pour fourbir nos arguments, nous ne pouvons méconnaître l'Histoire. Comment contrer les attaques visant la Sécurité sociale, les comités d'entreprise ou encore les conventions collectives, si nous sommes incapables d'expliquer comment ces droits ont été acquis et en quoi ils constituent un progrès social ?

Nous devons convaincre de la nécessité de s'emparer collectivement de l'Histoire. De notre histoire. Car nous sommes, en tant que militantes et militants de la CGT, les dépositaires d'un héritage de luttes, de défaites parfois, de victoires aussi, et surtout d'expériences militantes. Nous avons la responsabilité, collectivement, de nous approprier cet héritage, de le faire vivre et de le transmettre, pour construire de nouveaux horizons et avancer vers les chemins de l'émancipation.

Alors pour 2025, nous comptons sur vous : **adhérez et faites adhérer à l'Institut CGT d'Histoire Sociale de la métallurgie !**

**Michel Ducret**, Secrétaire Général de l'IHS FTM CGT



# Le grand n'importe quoi de Trump!

**E**t dire que certains de nos politiques veulent s'en inspirer... Nous attendons leurs éclaircissements. Mercredi 9 avril, une table ronde sur les coupes dans la fonction publique américaine s'est déroulée dans le cadre du congrès de l'USW.

Les attaques de Donald Trump contre la main-d'œuvre fédérale ont dévasté des fonctionnaires dévoués et investis dans leurs missions. Par ailleurs, ces attaques menacent les services essentiels et représentent la première salve d'un assaut plus large contre les droits du travail. Les politiques anti-travailleurs sont relancées!

« Si cela peut m'arriver, cela peut vous arriver », a déclaré Shernice Mundell, spécialiste de l'assurance maladie au sein du Bureau de la gestion du personnel des États-Unis et membre de la Fédération américaine des employés du gouvernement (AFGE). Mundell, mère célibataire et vétérane militaire, a expliqué qu'elle avait reçu un avis de licenciement et seulement 30 minutes pour emballer ses affaires, avant d'être réembauchée puis mise en congé administratif. Aujourd'hui, elle craint d'être à nouveau licenciée.

« *Indépendamment de vos opinions politiques, le bien est le bien et le mal est le mal* », a-t-elle affirmé.

Faisant suite à la politique du milliardaire Elon Musk, l'administration a sommairement licencié des dizaines de milliers de travailleurs fédéraux syndiqués dans un processus « *désorganisé, illégal et cruel* », a raconté Lahoma « Sue » Parton, présidente de la Fédération des employés du service indien (Fédération américaine des enseignants, Local 4524). Parmi de nombreux autres exemples, elle a mentionné que des instructeurs des collèges tribaux avaient reçu des avis de licenciement en plein semestre.

**Steven Gutierrez**, représentant national des entreprises de la National Federation of Federal Employees (NFFE), a indiqué que certains pompiers de forêt avaient reçu des courriels de licenciement alors qu'ils luttait contre les flammes. « *Les gens vont mourir* », a-t-il averti, signalant que les suppressions d'emplois surviendront en pleine saison des incendies de forêt : « *Les communautés vont brûler* ».

Trump a poursuivi sa politique de démantèlement en réduisant arbitrairement les droits à la négociation collective pour des centaines de milliers d'autres



travailleurs fédéraux encore en poste. « *Ce n'est pas seulement le gouvernement fédéral* », a prévenu Cameron Hilaker, membre de l'AFGE, qui a perdu son poste de spécialiste de la gestion des urgences à l'USAID. « *Ils viendront ensuite vous chercher* ». Gutierrez a ajouté : « *Je vais partir dans le secteur privé. C'est un énorme assaut contre le travailleur américain dans tous les domaines* ».

Trump et Musk ont pris une tronçonneuse contre les contrats gouvernementaux, supprimant la recherche biomédicale vitale et d'autres initiatives importantes, simplement parce que les projets comportaient des références jugées "wokistes".

« *Lorsqu'un laboratoire ferme, vous ne pouvez pas simplement claquer des doigts et recommencer ce travail* », a souligné Tyler Bickford, professeur d'anglais à l'Université de Pittsburgh et président d'unité de l'USW Local 1088, notant qu'un contrat solide garantit que ses collègues conservent leur voix au travail malgré ces bouleversements.

Les syndicats représentant les travailleurs fédéraux ont saisi les tribunaux pour tenter d'annuler les coupes imposées par Trump.

L'USW appelle ses membres à travers le pays à s'unir, décrivant la solidarité comme le seul moyen efficace de contrer et de faire dérailler la guerre menée par Trump contre les travailleurs.

Lors de la convention, les membres de l'USW ont sorti leurs téléphones pour appeler leurs représentants au Congrès et exiger l'adoption de la loi bipartite sur la protection de la main-d'œuvre américaine. Les membres canadiens ont, quant à eux, pris des selfies en tenant des pancartes de solidarité, qu'ils ont partagés sur les réseaux sociaux.

L'USW entre dans la bataille, comme l'avait annoncé son président à l'ouverture de la convention.

**Frédéric Touboul**, Conseiller Fédéral

# CGT Framatome Jarrie : un syndicalisme démocratique



**Je m'appelle Younes KHADIRI**, conducteur d'installation chez Framatome Jarrie, et syndiqué à la CGT depuis 2018. Mon engagement syndical est né d'une expérience personnelle difficile avec la direction, notamment à la suite de plusieurs accidents du travail dans un service mal organisé. Malgré des constats clairs issus des

analyses, la direction a tenté de me retirer de mon poste sans raison valable. Face à ce sentiment d'injustice, je me suis rapproché des syndicats. J'ai découvert que la CGT, contrairement à d'autres, portait réellement la voix des salariés. Ils m'ont écouté, soutenu et formé. C'est ainsi que j'ai adhéré.

Très vite, j'ai compris l'importance de la formation et de la connaissance du droit pour se défendre. Dès que j'ai commencé à faire valoir mes droits et à monter en compétences, le regard de la direction a changé. En rejoignant la CGT, j'ai aussi découvert une autre manière de militer : une démarche profondément démocratique, construite avec les salariés, pour les salariés.

## Est-ce que le 43ème Congrès fédéral sera ton premier congrès ?

Non, j'ai participé au 42ème congrès à Montpellier. C'était une expérience enrichissante, qui a abordé les enjeux de la métallurgie à une échelle plus large. J'ai découvert des méthodes de travail différentes des nôtres, ce qui m'a permis d'apprendre énormément.

## Qu'est-ce que t'a apporté le 42ème congrès fédéral ?

J'ai pu discuter du syndicalisme dans notre entreprise en échangeant avec d'autres syndicats. Mon délégué syndical a pris la parole pour évoquer la démarche démocratique. Notre syndicat CGT à Framatome Jarrie est né d'une scission. À l'époque, nous n'étions que 14 syndiqués sur 270 salariés. Grâce à une méthode de travail collective, transparente et proche du terrain, nous avons reconstruit le syndicat. Aujourd'hui, nous sommes 93 syndiqués. Ce bond en avant, nous le devons à une démarche démocratique forte : des décisions prises en assemblée générale, une communication directe avec les salariés, et une écoute constante de leurs besoins.

Nous avons su adapter nos outils et nos méthodes :

- ▶ Création d'un groupe WhatsApp pour garder le lien avec les collègues et permettre à chacun de s'exprimer,
- ▶ Mise en place d'un site d'information pour toucher aussi la nouvelle génération, plus connectée,
- ▶ Présence renforcée sur le terrain pour les plus anciens, qui ont besoin d'un contact humain et d'un accompagnement direct,
- ▶ Organisation de moments conviviaux comme des AG suivies de repas ou des sorties et restaurants, pour renforcer la cohésion.

## Le 42ème congrès fédéral a-t-il contribué à démocratiser davantage la vie syndicale dans ton syndicat ?

Il a été une étape importante dans mon parcours. J'y ai découvert d'autres pratiques syndicales, et cela m'a motivé à aller plus loin. Cette année, je participerai au 43ème Congrès fédéral à Strasbourg, cette fois comme délégué. Je représenterai les syndiqués de Framatome Jarrie, qui ont validé ma candidature en commission exécutive. Mon objectif est de partager notre expérience, nos réussites, mais aussi nos défis. Nous avons beaucoup appris, et nous avons aussi beaucoup à transmettre.

## Pour le 43ème Congrès, tu vas participer en tant que délégué. Quelle est la différence par rapport à ta participation en tant que simple congressiste lors du 42ème congrès ?

Lors de ma première participation, j'étais simplement spectateur. J'ai observé le déroulement et vu mon collègue agir en tant que délégué. Il a pris la parole pour partager notre parcours et a suscité l'adhésion des participants. Cela m'a montré que cette approche pouvait réellement aider, que les gens prenaient des notes et que cela pouvait servir de tremplin pour d'autres. Il est possible de rencontrer des difficultés dans un syndicat, mais l'essentiel est de savoir rebondir. Un syndicat, ce n'est pas une dictature, il n'y a pas de chef. C'est la démarche démocratique qui fait la force de notre mouvement, et c'est ce qui fonctionne le mieux sur les sites.

## Comment prépares-tu le 43ème Congrès fédéral à Strasbourg en tant que délégué ?

J'ai fait ma demande en mars et je suis désormais inscrit. Si nécessaire, je pourrai présenter les nouvelles initiatives que nous avons mises en place, comme les tournées sur le terrain, les AG conviviales autour d'un verre, et même des tournois de poker pour renforcer l'esprit de camaraderie

parmi les syndiqués. Si j'ai des points à expliquer, je le ferai concernant le fonctionnement du syndicat.

### **Est-ce que tu as fait voter ta candidature auprès des syndiqués de Framatome ? Peux-tu expliquer la démarche ?**

Nous avons organisé une Assemblée Générale avec le Bureau du syndicat Framatome Jarry pour présenter ma candidature en tant que délégué. Les syndiqués ont montré leur enthousiasme, car ils savent que je suis toujours présent sur le terrain et que je peux les représenter. J'ai toujours été transparent avec eux. Pendant l'AG, j'ai expliqué les sujets principaux que je comptais aborder, notamment notre vie syndicale, les réunions de bureau et la manière dont nous impliquons les syndiqués dans des formations d'accueil.

### **Comment te sens-tu à l'approche du 43ème Congrès ?**

Un peu stressé, bien sûr. Si d'autres sites peuvent s'inspirer de notre démarche, c'est une bonne chose. Nous avons déjà partagé notre approche avec tous les sites Framatome et nous avons créé un groupe WhatsApp pour centraliser les retours. Cela nous permet de suivre l'augmentation du nombre de syndiqués.

### **Comment vis-tu ton engagement syndical ?**

Mon engagement syndical m'a transformé. Il m'a donné des outils pour défendre mes collègues, mais aussi pour grandir personnellement. Être syndiqué à la CGT, c'est faire vivre un syndicalisme de terrain, démocratique et

fraternel. Et tant que les salariés auront besoin de nous, nous serons là.

Notre fonctionnement est collectif : il n'y a pas de chef à la CGT. Chacun peut s'exprimer, proposer, construire. Cette approche, nous l'avons renforcée grâce au soutien précieux d'Aziz Bouabdellah et de Patrick Bernard. Leur accompagnement durant la scission a été essentiel. Patrick, notamment, nous a montré concrètement ce qu'est une démarche syndicale démocratique. Il nous a guidés dans la structuration de notre syndicat, dans la gestion des désaccords, et dans l'art de rassembler. C'est ce travail d'équipe qui a porté ses fruits.

Nous sommes fiers de ce que nous avons accompli, mais nous restons vigilants. Rien n'est jamais acquis. On ne peut pas penser que, parce qu'on est 93 syndiqués aujourd'hui, ce chiffre ne diminuera jamais. Il faut être constamment sur le terrain, toujours au travail, car d'autres syndicats n'hésitent pas à utiliser des méthodes douteuses. Il est essentiel de maintenir nos efforts.

*Propos recueillis par Marion Prevot,  
Conseillère Fédérale*



Dans le cadre de l'amélioration de nos outils de communication, merci de répondre à ce questionnaire anonyme.





Le régime de protection sociale  
complémentaire de la métallurgie

## Vos partenaires sociaux ont choisi APICIL

Nous sommes le **3<sup>e</sup> groupe de protection sociale français**, spécialiste des métiers de la santé, de la prévoyance, de la retraite et de l'épargne.

**Paritaire** et **mutualiste** depuis plus de 85 ans, nous nous engageons depuis toujours aux côtés des entreprises et des salariés sur l'ensemble du territoire.

Notre expertise auprès des branches est reconnue par les partenaires sociaux de divers secteurs d'activité qui sont de plus en plus nombreux à nous rejoindre.

APICIL partenaire privilégié de votre branche vous propose, avec Cœur Industrie, **une offre labellisée pensée pour aider votre entreprise et vos salariés** à faire face aux aléas de la vie.

Pour en savoir plus :

<https://pro.apicil.com/accord-branche/ccn-metallurgie-2/>



SANTÉ | PRÉVOYANCE



## Syndicalisation, proximité et solidarité en territoires

**N**ous visons une CGT forte partout, la CGT de tous les salariés. Les enjeux de déploiement là où nous ne sommes pas implantés, dans ce que nous appelons communément les déserts syndicaux, dans toutes les formes d'entreprises de la métallurgie, quelles que soient leur taille, en direction des techniciens, ingénieurs et cadres, et des jeunes, le combat de la parité pour que les femmes prennent toute leur place dans la lutte syndicale, constituent des éléments décisifs et prioritaires pour notre organisation.

La CGT a la volonté d'être une organisation de proximité avec des syndiqués acteurs et décideurs, et des syndicats qui répondent à une demande démocratique. L'analyse de ces dernières années sur notre rapport aux travailleurs et nos difficultés à leur permettre d'investir la CGT révèle l'urgence d'un vaste chantier qui reste devant nous. Au-delà de la dimension quantitative, ce qui permet aussi d'estimer nos forces syndicales est la syndicalisation, les élections professionnelles et le niveau des avancées sociales.

À l'heure où la répression syndicale et les attaques sur nos droits syndicaux se multiplient, où la mise en place des CSE restreint le plus souvent les temps de délégation, nous avons besoin de réfléchir à l'évolution nécessaire de nos organisations pour renforcer le collectif et lutter contre le repli sur soi.

Cette évolution incontournable dans la vie de la CGT en territoires a besoin aujourd'hui d'une nouvelle déclinaison de l'activité de nos USTM/CCM, vers plus de proximité et de lien avec les militants.

La mise en place de syndicats métaux dans les départements est un point d'appui essentiel pour le développement des USTM/CCM. Ce travail commence à porter ses fruits et est apprécié par les syndicats, les UD et les UL.

Les visites des syndicats sont primordiales pour renforcer les liens au sein de la CGT, comme pour convaincre et définir des axes d'initiatives dans le cadre du déploiement de toutes nos forces.

## Organiser les syndiqués dits “isolés”

Il s'agit de réunir les syndiqués isolés de la métallurgie, que nous retrouvons essentiellement dans les Unions Locales (9 100 syndiqués métaux, soit 19 %), à travers les syndicats multiprofessionnels, afin qu'ils bénéficient d'une information et d'une formation qui correspondent à ces besoins, soient informés et formés dans le syndicat métaux.

C'est la condition essentielle pour retrouver du lien, pour permettre à toutes et à tous de recevoir les informations de leur branche professionnelle, par exemple sur la nouvelle Convention collective de la métallurgie, les rémunérations (SMH) et les initiatives proposées par la Fédération et par le syndicat métaux départemental. C'est également un facteur important pour la fidélisation des adhérents.

Retrouver du collectif et des moyens pour les petites bases ! Plus de 800 syndicats dans la métallurgie ont moins de 5 adhérents (38 %), dont la majorité sont dans des établissements de plus de 300 salariés.

Cela pose la question de la vie syndicale, du collectif et de l'isolement de ces petites bases qui restent fragiles. C'est d'autant plus inquiétant que la répression syndicale se durcit.

Cela pose également la question de notre conception d'un syndicalisme d'adhérents et du poids de l'institutionnel, puisqu'il s'agit essentiellement de syndiqués ayant un mandat au CSE.

Nous devons également mesurer l'évolution dans la complexité de la gestion d'un syndicat, qui devient de plus en plus lourde, avec de nouvelles règles et de nouvelles obligations comptables et administratives, qui prennent du temps et des moyens humains.

## Les syndicats métaux répondent à leurs attentes !

Pour renforcer le collectif et libérer plus de temps pour le terrain des petites bases, la Fédération a opté pour la création de sections syndicales rattachées directement aux syndicats métaux départementaux, y compris les syndicats ayant moins de 10 adhérents, pour renforcer les entraides et mutualiser les moyens.

Durant la mandature, c'est plus d'une dizaine de départements qui ont créé des syndicats métaux et plusieurs expériences confirment que c'est la bonne démarche. Non seulement cela permet de rompre l'isolement des petites bases et de renforcer le collectif de nos structures de proximité, mais aussi de mutualiser les moyens pour renforcer leurs activités.

À l'exemple du Bas-Rhin, le 1er congrès du syndicat métaux s'est tenu le 20 juin 2024, réunissant 90 militants issus de 91 entreprises. Le principal objectif était de renforcer l'USTM en créant une structure de proximité de la métallurgie comme un outil de coordination, de solidarité et d'entraide, pour unir, rassembler, lutter, mais aussi défendre et gagner de nouvelles garanties collectives pour l'ensemble des métallurgistes du département, tout en œuvrant avec l'interprofessionnel pour le progrès social.

Le syndicat local contribue également à l'action régionale car il facilite les contacts entre les syndicats du département, tout en s'ouvrant aux départements voisins grâce aux échanges entre territoires... Depuis la mise en place du syndicat métaux, trois bases nouvelles ont été créées.

Dans la Meuse, le 1er congrès du syndicat métaux départemental s'est tenu le 21 février 2025. Il a permis de mettre en place un collectif d'animation et d'impulsion qui s'est tout de suite impliqué dans la bataille des NAO, avec le suivi et l'entraide via une lutte importante des salariés de l'entreprise SAFRAN, en grève pendant trois semaines.

Il a fallu coordonner, aux côtés des grévistes, cette lutte exemplaire, en mettant l'accent sur la couverture médiatique et surtout en interpellant les salariés et la population pour apporter un soutien moral et financier, pour tenir.

Cette lutte gagnante a permis de renforcer le syndicat métaux avec l'arrivée de 35 nouvelles adhésions.

À présent, nous voulons franchir une nouvelle étape de syndicalisation et de proximité, renforcer les liens interprofessionnels, mais aussi élargir encore davantage le champ de l'activité de nos organisations en territoires. C'est tout l'enjeu de notre prochain Congrès fédéral, qui se tiendra à Strasbourg, du 2 au 6 juin prochain.

Ce nouvel élan que nous voulons donner à notre vie fédérale en territoires tient compte de plusieurs éléments :





- ▶ Le niveau de faiblesse du taux de syndicalisation en territoires, les déserts syndicaux et le potentiel existant, par exemple dans la branche des services de l'automobile (garages, stations-service, loueurs...).
- ▶ Les réformes territoriales, au gré des désengagements de l'État, refaçonnent nos territoires et renforcent les compétences des régions, des intercommunalités, des métropoles. Cette nouvelle situation nous oblige à repenser la proximité, avec la prise en compte de nouveaux périmètres pertinents, tels que les bassins d'emplois et les nouvelles régions. Dans ce même mouvement, nous voulons être là où se décide l'avenir des salariés et celui de nos industries.
- ▶ L'UIMM se réorganise elle aussi et investit les nouvelles régions, tout en modifiant les prérogatives des instances paritaires territoriales, telles que les CPTN/CPREFP
- ▶ Avec l'évolution du salariat, nous devons booster notre action envers les ICT, les jeunes et les retraités, là où ils travaillent et là où ils vivent.
- ▶ Le vieillissement de la pyramide des âges nous interpelle. Il nous faut agir vite pour un renouvellement de nos militants, quantitativement et qualitativement.
- ▶ Fixer des objectifs qui partent des réalités et des besoins :
- ▶ À partir d'un état des lieux économique et syndical personnalisé, cousu main pour chaque territoire, nous proposons de définir des objectifs de déploiement et de renforcement qui tiennent compte de plusieurs critères :
  - ▶ Réduire les inégalités et mutualiser nos moyens, en respectant les diversités,
  - ▶ S'affranchir des frontières administratives pour retenir la pertinence de l'activité, en particulier sur des bassins d'emplois et le croisement filières/territoires,
  - ▶ Se renforcer dans nos USTM/Syndicats Métaux: la formation et une qualité de vie syndicale en direction des syndiqués, des syndicats et des bases nouvelles, par des coopérations CGT et une décentralisation des stages, qui sont des éléments de fidélisation.

#### Avec deux objectifs :

#### **Nous renforcer là où nous sommes présents !**

Pour développer la syndicalisation, le rajeunissement et la continuité syndicale, nous proposons de mettre en place, en lien avec nos outils spécifiques que sont l'UFICT, l'UFR et le collectif Jeunes, des plans de déploiement spécifiques en direction des ICT, des jeunes ou des futurs retraités dans les bases où nous sommes organisés.

#### **Nous renforcer là où nous sommes absents !**

C'est en s'attaquant aux déserts syndicaux, en ciblant certains bassins d'emplois et en développant un travail de parrainage, tel qu'en direction de la sous-traitance, des services de l'automobile... que nous parviendrons à nous renforcer là où nous ne sommes pas

**Amar Ladraa**, Membre du Bureau Fédéral

# Les Assises des Jeunes : un temps fort pour l'avenir de la CGT

Le 1er avril à Montreuil, se sont déroulées les Assises des Jeunes, réunissant 75 jeunes militants de toute la France. Cet événement marque une étape importante pour la Fédération, qui, comme cela avait été annoncé lors du 42ème congrès fédéral, fait de la jeunesse une priorité. Un tour de France destiné à rencontrer les jeunes dans les territoires a été initié durant ce mandat. L'objectif était multiple : d'une part, aborder les questions d'émancipation des jeunes de moins de 35 ans au sein de la fédération, des USTM, des CCM, ainsi que des syndicats ; d'autre part, préparer le 43ème congrès fédéral, qui se déroulera du 2 au 6 juin à Strasbourg.

L'objectif de 200 jeunes participants n'a pas pu être atteint, car plusieurs régions et grands groupes étaient absents. Cette absence soulève une question importante : les jeunes syndiqués sont-ils absents dans ces régions, ou bien faut-il repenser la manière de les sortir de leurs entreprises pour les mobiliser ? Ces interrogations ont été au cœur des débats lors des assises.

## Structuration et précarité des jeunes syndiqués

L'un des principaux enjeux soulevés a été la structuration des jeunes dans des territoires où la présence de petites entreprises et de syndicats isolés rend difficile l'organisation. La précarité des jeunes, avec des CDI signés en moyenne à 27 ans, constitue un frein. La jeunesse est confrontée à une instabilité professionnelle qui complexifie son engagement syndical. Il est donc essentiel de trouver des solutions pour accompagner ces jeunes syndiqués et les aider à sortir de leur

entreprise, tout en leur offrant une stabilité nécessaire pour leur engagement à long terme.

## La formation et la communication

Certains camarades ont exprimé leur souhait de revenir à des formations pratiques, notamment sur la lecture des fiches de paie, un thème emblématique du passé de la CGT. Cette question, qui a fait l'objet de nombreuses campagnes, est toujours d'actualité et reste essentielle pour les jeunes travailleurs qui n'ont pas toujours la connaissance de leurs droits.

Les jeunes militants ont souligné l'importance d'une communication plus ciblée sur les réseaux sociaux, outil incontournable pour toucher la génération actuelle. L'idée de mener des débats sur les valeurs de la CGT, notamment la paix et le désarmement, ainsi que des réflexions sur l'avenir de la société, a également été évoquée. La mise en place de moments conviviaux, inspirés de ce que font certaines régions ou de l'histoire de la CGT, a été saluée comme une manière efficace de créer du lien entre les jeunes et d'attirer la génération Z.

## Une vision pour le 43ème Congrès

Tous ces échanges ont permis de préparer le terrain pour le 43ème congrès de la Fédération, qui se tiendra du 2 au 6 juin à Strasbourg. Les jeunes militants ont souligné l'importance de réfléchir à une structuration de la CGT qui permette aux militants d'être pleinement actifs au sein de l'organisation. Cela passe par une communication plus ciblée pour le Collectif Jeunes, tout en poursuivant le tour de France dans la prochaine mandature. L'objectif est de créer une relève dynamique.

Les Assises des Jeunes ont été un moment essentiel pour faire le point sur les défis actuels, tout en traçant des perspectives pour l'avenir. L'engagement des jeunes, la lutte contre la précarité et la structuration des territoires resteront des priorités pour la Fédération, afin de répondre aux besoins de la nouvelle génération de travailleurs.

**Sami El Messaoudi,**

*Animateur du Collectif Jeunes et Membre du CEF*



# La mutualisation au cœur des événements du CSE Safran Châtelleraut

**J**e m'appelle Stéphane Coutoux, je suis secrétaire du CSE Safran Aircraft Engines à Châtelleraut, dans le secteur aéronautique, élu CGT depuis 2005. J'ai pu observer l'évolution des Comités d'Entreprise (CE) vers les Comités Sociaux et Économiques (CSE).

Pourtant, la valeur ajoutée en volume (sans les effets de l'inflation) dans la branche, donc la richesse créée par les entreprises de la métallurgie, est similaire à ce qui se pratiquait avant la crise sanitaire. Le niveau de rentabilité se situe par ailleurs sur un niveau historiquement élevé, puisque le taux de marge atteint les 33%, en 2023. Tout indique qu'il ne devrait pas faiblir de manière significative en 2025.

Avant de devenir secrétaire du CSE, j'ai été élu à la commission « Fête » du CE, dont je suis aujourd'hui responsable. J'ai également occupé la fonction de trésorier du CSE. J'ai par ailleurs suivi l'évolution de la mutualisation des Activités Sociales et Culturelles (ASC). Aujourd'hui, les trois principales initiatives lancées par notre CSE, en collaboration avec d'autres CSE de Châtelleraut, sont bien implantées.

Au début, nous avons créé, à travers notre CE, la fête de l'entreprise, qui s'est transformée en festival par la suite. La première version de cet événement s'appelait « La fête de la Sochata » - Société Châtelleraudaise de travaux aéronautiques, dans les années 80-90. Puis nous avons organisé la fête inter-CE, réunissant 7 ou 8 CE en 2002/2003, Festisens a vu le jour en 2008. Nous en sommes aujourd'hui à la dix-septième édition. À l'origine, nous étions 10 CSE ; pour l'édition de 2025, nous prévoyons d'en regrouper 25. C'est une belle évolution, mais cela représente beaucoup de travail pour mobiliser tous ces CSE !

## Comment vous est venue l'idée de créer un festival ?

L'idée est née de la volonté de favoriser la découverte. C'est pour cela que le festival s'appelle Festisens, en lien avec les cinq sens. Tout est gratuit dans ce festival : il y a un village gourmand pour éveiller le goût, un village artistique pour stimuler la vue, un village musical pour l'ouïe, et un village « enfants » où toutes les activités sont gratuites. Festisens est aussi une fête qui a du SENS : cette journée se veut éthique, démocratique, citoyenne et seules la restauration et les boissons sont payantes.

En ce qui concerne la « mutualisation », c'est justement là que nous intervenons. Des CSE importants comme le nôtre investissent un budget conséquent, tandis que d'autres CSE, avec moins de moyens, participent en fonction de leurs capacités. Nous ne demandons pas de quote-part. L'objectif est réellement de mutualiser les ressources humaines et matérielles. Nous montons le festival nous-mêmes, avec entre 400 et 600 m<sup>2</sup> de stands, et cela est réalisé par les élus et des bénévoles retraités et actifs. Certains CSE, qui ont des moyens humains, peuvent envoyer 10 à 20 personnes pour aider lors du montage.

Ce qui est nouveau cette année, c'est que des TPE (très petites entreprises) de maçonnerie, de charpente, etc., se sont jointes à nous. Bien qu'elles ne disposent ni de délégués syndicaux ni de fonds, elles participent en nous prêtant, par exemple, un camion. C'est un bel exemple de mutualisation des matériels.

## Le festival dure combien de temps ?

Le festival se déroule sur deux journées. Pour les employés des entreprises participantes, il se tient dans un parc de 4 hectares « Le Moulin du Bois » appartenant à mon CSE, situé près du Futuroscope, avec des étangs et des terrains de foot, de tennis, de pétanque etc. Le samedi est réservé aux salariés du collectif inter CSE ayant contribué au budget. Nous y organisons un concours de pêche, de pétanque, ainsi que d'autres activités sportives. Depuis une dizaine d'années, nous avons fait le choix d'ouvrir l'événement au grand public le dimanche. Ainsi, ceux qui ne sont pas membres d'un CSE peuvent venir profiter gratuitement de toutes les activités et infrastructures proposées. Auparavant, le dimanche était réservé uniquement aux ayants droits des CSE.

## Êtes-vous ouverts uniquement aux CSE de la région ?

Au départ, l'événement était principalement axé à Châtelleraut, mais avec Festisens, nous avons commencé à l'élargir en incluant le CASC des territoriaux de Poitiers, notamment de la CGT. En revanche, pour notre autre événement, l'arbre de Noël, nous restons davantage centrés à Châtelleraut. Ainsi, nous nous sommes un peu étendus avec ce festival. Cependant, nous ne pouvons pas aller beaucoup plus loin, car l'espace, au niveau des infrastructures du parc, devient insuffisant pour accueillir un nombre trop élevé de participants. Le dimanche, entre 3 000 et 4 000 personnes peuvent y passer.

## À quelle date se déroule généralement Festisens ?

Cette année, Festisens aura lieu le 15 juin. Habituellement, nous organisons le festival le deuxième week-end de juin, mais comme la Pentecôte tombe cette année à la même période, cela crée un léger décalage pour ceux qui souhaitent profiter d'un week-end prolongé. Certains CSE ne sont pas à majorité CGT. Par exemple, nous avons récemment réintégré le CSE Thales de Châtellerauld, qui avait quitté le groupe pour des raisons politiques, mais qui est désormais redevenu majoritairement CGT. Il est plus facile d'aller chercher nos alliés que d'autres entités syndicales. Étant donné que nous avons choisi de mutualiser les CSE, nous ne sommes pas trop exigeants sur ce point...

Lors des réunions, toutes les parties prenantes sont présentes autour de la table. Bien entendu, nous orientons nos décisions vers l'organisation de la fête. Il y a un stand historique, celui de l'IHS CGT et de la FSGT. L'année dernière, étaient présents les camarades de Fralib, les «1336». Cette année, cela a été validé par tous les CSE, et nous allons célébrer les 130 ans de la CGT. Un stand et une exposition y seront dédiés. Même si d'autres organisations sont présentes, elles ont validé cette décision. Toutes les décisions sont prises de manière démocratique. Chaque CSE dispose d'une voix, qu'il contribue à hauteur de 25000€ ou de 100€. C'est vraiment l'élément central du festival.

Nous organisons également un arbre de Noël en collaboration avec 32 CSE, sur un week-end à Châtellerauld, qui attire environ 8 000 personnes dans une petite salle de spectacle. Nous avons une salle de 1 200 places à Châtellerauld. Le principe est le même que pour Festisens : chacun contribue selon ses moyens et les gros CSE jouent pleinement le jeu de la mutualisation. Par exemple, nous, au CSE SAFRAN, nous pouvons financer un grand spectacle de Noël, tandis que les petits CSE organisent un spectacle

(avec un artiste au nez rouge). Nous nous efforçons également d'obtenir la salle gratuitement auprès de la ville de Châtellerauld. Nous avons mutualisé cet événement pour offrir aux petits CSE un spectacle digne de ce nom. Ces spectacles coûtent entre 50 000 et 60 000 €.

## Comment faites-vous pour mobiliser les CSE ?

Cela peut parfois être compliqué. Même au sein de notre propre syndicat, certains élus, notamment les plus jeunes, ne comprennent pas toujours cette politique. C'est déjà difficile de nous battre entre nous, alors que la CGT est majoritaire depuis 60 ans et que nous cherchons à transmettre les enseignements des anciens et le débat d'idée c'est la CGT. Lorsque des nouveaux arrivent et disent « pourquoi travailler pour les autres ? », cela peut poser un problème. Mais finalement, c'est une question de politique. Si nous n'adoptons pas cet esprit, nous n'avancons pas.

Pour aller chercher les autres CSE, c'est un peu pareil. Le syndicalisme, ce n'est pas à heure fixe. Si un CSE m'appelle à 17h ou 18h pour qu'on lui présente Festisens, j'y vais avec un ou deux camarades, et nous leur expliquons le concept. C'est la même chose pour l'arbre de Noël.

À Châtellerauld, il existe un grand festival de jazz « Jazzellerauld » qui a célébré ses 30 ans en 2024, créé sous l'impulsion des CE de l'époque. À l'origine, c'était un événement de 3 jours, et aujourd'hui, c'est un festival international qui dure une semaine. À l'époque, mon CSE, Safran – anciennement CE SOCHATA, était à l'initiative de ce projet. Aujourd'hui, c'est une réussite, car il perdure. C'est grâce aux anciens que nous avons hérité de cette culture. Il est important de poursuivre cette histoire. Nous ne pouvons pas nous arrêter à cause de barrières politiques. Nous sommes syndicalistes, et les ASC jouent un rôle essentiel dans la vie syndicale.

**Stéphane Couroux**, Secrétaire du CSE Safran Châtellerauld



# Le spatial en lutte

Le 5 mars 2024, le PDG du groupe Thales, Patrice Caine, et le PDG de Thales Alenia Space (TAS), Hervé Derrey, communiquaient à la presse et aux marchés les résultats financiers exceptionnels du Groupe Thales, en pointant du doigt l'entité spatiale du groupe qui faisait des bénéfices plus bas que les autres entités. Ils annonçaient également leur volonté de supprimer plus de 1 300 postes en Europe dans les effectifs de TAS, dont 1 000 en France.

Dès le 7 mars, la CGT TAS avait fait l'analyse que ce projet de la direction n'était pas justifié. La charge de travail était haute, et aujourd'hui le carnet de commandes de TAS est bien plein, le plan de charge de l'entreprise permettant d'occuper la totalité des salariés pour les deux prochaines années au moins, selon les données fournies aux représentants du personnel. Ce plan allait, selon la CGT, mettre en danger la pérennité de l'entreprise et la santé des salariés, qui allaient rester pour absorber cette charge de travail déjà identifiée en cohérence avec le carnet de commandes.

## Un an plus tard, où en sommes-nous ?

La CGT a commencé à lutter seule contre ce plan : en mobilisant les salariés, en le rendant public via la presse et en interpellant les élus politiques et les représentants de la nation, afin qu'ils interpellent l'Etat. La CGT a également lancé une enquête auprès des salariés concernant leur état de santé et de stress, qui a pointé un malaise généralisé et fort. En parallèle, en intersyndicale, la CGT a lancé deux expertises sur le plan de suppression de postes de la direction : une expertise sur les impacts économiques et une sur les impacts sur la santé des collègues et leurs conditions de travail.

## Situation industrielle, économique et financière

Sur le plan économique, le cabinet d'expertise, après analyse des documents et des chiffres réclamés par les experts, a confirmé l'analyse de la CGT. Selon cette analyse, le plan de la direction n'avait aucune justification industrielle, puisque les produits fonctionnent bien et correspondent aux besoins du marché. Il n'avait aucune justification économique, car le marché du spatial est en croissance. Et même aucune justification financière, la direction ayant été dans l'incapacité de démontrer que son plan améliorerait les résultats financiers de TAS. Pire encore, le cabinet a pointé que ce plan allait profondément désorganiser l'entreprise et mettre en péril sa capacité à exécuter les contrats signés et sa capacité à en gagner d'autres. Alors qu'une pluie de contrats est tombée sur TAS

depuis début janvier 2025, la CGT constate déjà que dans de nombreux secteurs, la direction n'arrive plus à mettre en place les équipes pour démarrer ces nouvelles activités.

## Quel impact sur la santé des salariés ?

Sur le plan de la santé et des conditions de travail, l'expert qui avait accompagné les salariés de France Télécom et leurs représentants durant la période noire de cette entreprise, a indiqué que :

- 80% des salariés n'adhéraient pas au projet de la direction.
- 50% des salariés étaient en surcharge de travail avant même les suppressions de postes.
- Pire encore, 13% des salariés étaient en état d'épuisement professionnel, toujours avant ce plan qui aggravera la situation et mettra en danger la santé des salariés.

Le cabinet recommande en conclusion de ne pas mettre en œuvre ce plan pour préserver la santé des salariés comme la loi l'y oblige. Le médecin du travail de TAS a lancé une alerte le 13 février 2025, constatant une forte augmentation des passages des salariés au service de santé, notamment pour des décompensations préoccupantes. À la suite de cette alerte, l'inspection du travail a envoyé le 14 février 2025 un courrier demandant à la direction de prendre sans délai les mesures nécessaires à la préservation de la santé des salariés de TAS. La CGT fait l'amer constat que sur ce plan aussi, son analyse est confirmée par l'expertise et que nous l'avions même sous-évaluée.

## Et la géopolitique dans tout ça ?

Enfin, le contexte géopolitique, avec notamment l'« *allié* » étasunien de moins en moins fiable, impose que nous ayons nos capacités industrielles pour supporter tous nos enjeux de souveraineté. Cela inclut en particulier un industriel détenu principalement par l'État, comme l'est TAS au sein du groupe Thales.

Il est donc indispensable de ne pas abîmer cette entreprise et d'abandonner ce plan de suppression de postes.

Pour plus d'informations :

- [www.youtube.com/@CGTTas](https://www.youtube.com/@CGTTas)
- [CGT THALES ALENIA SPACE | Un site de la Plateforme CGT Thales](#)

**Thomas Meynadier**, DS CGT Thales Alenia Space

# Assumer des responsabilités en tant que femme dans le monde de la métallurgie : défis, stéréotypes et pistes de solutions

**D**ans un environnement où les femmes représentent à peine plus de 20% des effectifs, assumer un poste à responsabilité et des responsabilités syndicales relève souvent du parcours de la combattante. Entre stéréotypes de genre, difficultés à concilier vies professionnelle et familiale et remarques déplacées, les obstacles sont nombreux.

## Les stéréotypes de genre : un frein persistant

Les stéréotypes de genre sont encore bien ancrés dans les entreprises de la métallurgie. Les postes occupés par les femmes cadres sont souvent relégués à des fonctions support, telles que le marketing, la communication, les ressources humaines ou le juridique, rarement au cœur du métier. (En France, seulement 24 % des ingénieurs sont des femmes, pour environ 28 % au niveau mondial). Cette répartition genrée des rôles renforce l'idée que les femmes ne sont pas faites pour les postes techniques ou stratégiques, ce qui limite leur accès aux responsabilités clés.

Une anecdote illustre parfaitement cette réalité : lors d'une réunion de service, mon supérieur hiérarchique, vice-président de l'entreprise, a fièrement annoncé qu'il était le seul à avoir 40 % de femmes dans son équipe. Il a ajouté qu'il appréciait leur présence car « les femmes travaillent beaucoup plus et doivent constamment faire leurs preuves dans un monde d'hommes ». Si cette remarque peut sembler positive, elle révèle en réalité une attente disproportionnée envers les femmes, qui doivent redoubler d'efforts pour être reconnues à leur juste valeur.



## La conciliation vie professionnelle-vie personnelle : un défi quotidien

Les horaires exigeants et la culture du présentisme dans l'industrie rendent difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. En effet, les responsabilités familiales reposent encore majoritairement sur les femmes, ce qui peut freiner leur progression professionnelle. Les réunions tardives, les déplacements fréquents et les horaires inflexibles sont autant de barrières qui écartent insidieusement les femmes des postes à responsabilité.

## L'invisibilisation des femmes leaders : une réalité qui a la vie dure

Malgré leurs responsabilités, les femmes sont souvent invisibilisées. « Il m'arrive fréquemment qu'on me demande de qui je suis l'assistante, que ce soit dans mon entreprise ou même dans mon organisation syndicale ». Cette méconnaissance de la place des femmes dans les structures de direction témoigne du manque de reconnaissance de leurs compétences et de leur leadership.

## Pistes de solutions pour une meilleure inclusion

Pour améliorer cette situation, plusieurs actions peuvent être mises en place, notamment par le biais d'accords d'entreprises revendicatifs :

1. Sensibiliser et former : Des formations sur les biais cognitifs inconscients et la diversité peuvent aider à changer les mentalités et à créer un environnement plus inclusif.
2. Accomplir la mixité dans les postes clés : Cela passe par des programmes de mentorat, des politiques de recrutement ciblées et une révision des critères de promotion interne.
3. Flexibilité des horaires : Ces mesures bénéficient à tous les employés, mais elles sont particulièrement cruciales pour les femmes.
4. Mesurer et communiquer sur les progrès : Les entreprises doivent établir des indicateurs de diversité et communiquer régulièrement sur les progrès réalisés. L'index égalité professionnelle, obligatoire depuis 2019, est un indicateur insuffisant, qui ne reflète pas la réalité du quotidien des femmes.

## Les bénéfices de la mixité dans les postes à responsabilité

Une plus grande inclusion des femmes dans les postes à responsabilité n'est pas seulement une question de justice sociale, c'est aussi un atout pour les entreprises et les organisations. Les études (\*) montrent que la diversité de genre améliore la prise de décision et l'innovation. Les équipes mixtes sont plus créatives et apportent des perspectives variées, ce qui est essentiel dans un monde en constante évolution.

Assumer des responsabilités en tant que femme dans la branche de la métallurgie reste un défi, mais c'est un défi qui peut être relevé. En agissant sur les stéréotypes, en favorisant la mixité et en offrant des conditions de travail plus flexibles, nous pouvons améliorer la situation des femmes et atteindre l'égalité professionnelle. Il est temps de transformer les mentalités et de faire de la diversité une réalité, pas seulement un discours.

**Iffet Yazici**, *Membre du CEF*

(\*) International Labour Organization (ILO) : «Women in Business and Management» (2019)

- Titre : Women in Business and Management: The Business Case for Change
- Résultats : L'OIT souligne que les entreprises ayant une plus grande diversité de genre dans leurs équipes de direction ont une meilleure performance organisationnelle, une plus grande capacité d'innovation et une meilleure réputation auprès des clients et des employés.

Harvard Business Review : «Why Diverse Teams Are Smarter» (2016)

- Titre : Why Diverse Teams Are Smarter
- Résultats : L'article met en avant que les équipes diversifiées prennent des décisions plus efficaces dans 87 % des cas par rapport aux équipes homogènes. Les femmes apportent des perspectives différentes et une approche plus collaborative, ce qui améliore la qualité des décisions.

Boston Consulting Group (BCG) : «How Diverse Leadership Teams Boost Innovation» (2018)

- Titre : How Diverse Leadership Teams Boost Innovation
- Résultats : BCG a constaté que les entreprises avec des équipes de direction plus diversifiées sur le plan du genre génèrent 19 % de revenus supplémentaires liés à l'innovation par rapport à celles ayant des équipes moins diversifiées. L'étude souligne que la diversité favorise une plus grande variété de perspectives, ce qui stimule la créativité et l'innovation.

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/egalite-femmes-hommes-le-quiz/>



### Claude Ven vient de nous quitter.

Claude Ven, militant CGT engagé, vient de nous quitter. Breton et ouvrier de la navale à Brest, il a occupé de nombreuses responsabilités syndicales au sein de la CGT métallurgie, dont celle de secrétaire fédéral à la politique financière. Il s'est aussi investi dans la formation professionnelle et les négociations avec l'UIMM. Président de l'Institut d'histoire sociale (IHS) CGT de la métallurgie depuis 2011, il a œuvré pour transmettre l'histoire des luttes ouvrières. Passionné par la mémoire de la Résistance, notamment celles de Jean-Pierre Timbaud et Henri Gauthier, il a contribué à de nombreuses publications et hommages. Malgré des problèmes de santé, il est resté actif jusqu'au bout. Sa mémoire s'inscrit désormais dans l'histoire des luttes sociales et des métallos.

# Résultats financiers des groupes du CAC40 de la métallurgie

2023 a été une année historique dans l'outrance actionnariale. Le coût financier du capital dans les groupes de la métallurgie coté au CAC40 avait atteint le niveau record de 19 milliards d'euros, dont 11 milliards avaient été distribués sous forme de dividendes.

Les résultats semestriels 2024 laissent présager un recul significatif de l'activité dans la métallurgie. Qu'en est-il de ce cru 2024 ? Alors que les groupes du CAC40 ont désormais tous publié leurs résultats, il est désormais l'heure de faire le bilan de cette année après les résultats exceptionnels de 2023.

## Une branche en pleine crise... ?

Le repli initié par les résultats semestriels s'est confirmé sur les résultats annuels, et 2024 se conclut sur un net recul par rapport à 2023. Le chiffre d'affaires consolidé des groupes enregistre une baisse de 7% par rapport à 2023. Le résultat net consolidé, quant à lui, a diminué de 36% par rapport à 2023. Par voie de conséquence, le taux de profitabilité s'est amoindri. Nous l'aurons compris, les résultats consolidés 2024 des grands groupes de la métallurgie sont plutôt en diminution par rapport à l'année 2023. Si les résultats sont en baisse, doit-on les qualifier de faibles pour autant ?

... ou un simple retour à la trajectoire pré covid

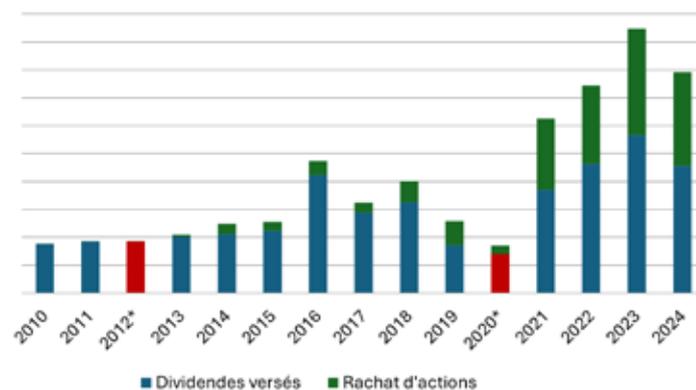
Cette argumentation est en tout cas très certainement celle qui sera avancée par le patronat pour lire la situation économique des groupes. Certes, nous constatons un net recul des résultats financiers, néanmoins le niveau en 2024 doit être remis en perspective sur un espace temporel plus long.

Pour cela, il faut comparer l'année 2024 à ce qui s'est pratiqué lors des années post crise sanitaire, mais aussi par rapport aux exercices 2018 et 2019 qui avaient atteint des niveaux de profitabilité record.

Lorsqu'on réalise cette analyse, on s'aperçoit que le chiffre d'affaires n'a absolument pas chuté mais plutôt stagné et surtout qu'il se situe sur un niveau beaucoup plus élevé que les niveaux atteints avant la crise sanitaire. Le constat est sensiblement le même concernant le résultat net, puisqu'il se situe sur des niveaux plus élevés que la période pré-covid. Par conséquent, le taux de profitabilité pour les groupes du CAC40 de la métallurgie n'a absolument pas chuté, il est simplement revenu sur la trajectoire que l'on connaissait avant la crise sanitaire, qui, il faut le rappeler, était déjà particulièrement élevée au regard des dernières décennies.

Un coût du capital qui se maintient sur un niveau très élevé Dans ce contexte, il n'est pas surprenant de constater que le coût financier du capital (dividendes + rachat d'actions) est particulièrement élevé car il atteint presque 16 milliards d'euros.

Le coût financier du capital dans les groupes du CAC40 de la métallurgie



Source : document d'enregistrement universel, calcul de l'auteur

C'est 3 milliards de moins que pour l'exercice 2023, mais 2024 se positionne comme la deuxième année la plus lucrative pour les actionnaires depuis 2010.

Si le résultat net a baissé par rapport à 2023 de 36%, le coût du capital, lui, n'a reculé que de 16%. Cette dynamique se traduit par un taux de distribution de 37% qui constitue un niveau très élevé dans la métallurgie ces dernières années. Le niveau élevé du taux de distribution signifie que les groupes ont fortement privilégié la rémunération des actionnaires au détriment des investissements et des salaires.

Les résultats financiers des groupes de la métallurgie cotés au CAC40 sont toujours très confortables, malgré un repli par rapport à l'exercice 2023. Il existe donc une marge de manœuvre considérable pour obtenir conjointement augmentation des salaires et réduction du temps de travail dans la branche métallurgie.

**Baptiste Royer**, Conseiller fédéral

# L'APLD Rebond : un dispositif douteux au service **des employeurs, au mépris des salariés**

**L**e 6 mars 2025, une réunion de négociation s'est tenue avec l'UIMM sur la question de l'emploi, avec un accent particulier mis sur le dispositif APLD Rebond. La FTM-CGT a une nouvelle fois dénoncé un dispositif qui s'inscrit comme un nouveau mode de gestion de l'activité des entreprises. Ce dispositif permet aux employeurs de faire de belles économies sur la masse salariale sans aucune garantie sérieuse de l'emploi pour les salariés.

## **Qu'est-ce que l'APLD Rebond ?**

L'APLD Rebond est une déclinaison du dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) mis en place lors de la crise du Covid-19. Il vise à permettre aux entreprises confrontées à une baisse durable d'activité, de réduire le temps de travail de leurs salariés, tout en bénéficiant d'une compensation financière de l'État.

Malheureusement, la loi ne définit pas ce qu'est une baisse durable d'activité. Présenté comme un outil de sauvegarde de l'emploi, il constitue surtout une subvention publique de l'emploi sans garanties réelles pour les travailleurs. Ce n'est rien de plus qu'un outil supplémentaire, issu des techniques d'organisation patronales « *juste à temps* », pour permettre aux employeurs de faire peser le coût des variations d'activité sur les salariés et les finances publiques. Et cela en préservant leurs marges et leurs dividendes.

Encore une fois, le patronat exige toujours plus d'aides et de flexibilité, sans jamais assumer ses responsabilités en matière d'investissement, de formation et de pérennisation de l'emploi. C'est d'ailleurs un paradoxe pour le MEDEF, dont l'UIMM est adhérente, de réclamer à corps et à cri que l'Etat réduise sa dette et fasse des économies d'échelle. Quand en parallèle ce même syndicat patronal n'a de cesse de demander de l'argent public pour financer les entreprises privées.

Lors de la crise du Covid, l'APLD et l'activité partielle ont tout de même coûté la bagatelle de 35 milliards d'euros aux contribuables français ! Ils peuvent venir nous expliquer par des démonstrations économiques fallacieuses, que trouver 10 milliards d'euros pour financer le système de retraite par répartition et permettre aux salariés de partir à 62 ans avec une retraite à taux plein, c'est impossible !!

## **Un double discours du patronat**

Lors de cette réunion, l'UIMM s'est contentée de justifier ce dispositif en prétendant qu'elle répondait aux besoins des entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles. Or, la réalité est toute autre, ce sont les salariés qui vont subir les conséquences de cette flexibilisation de l'emploi, avec des pertes de salaire et une précarisation accrue.

Le patronat, lui, persiste dans son offensive pour fuir ses obligations salariales. Il continue d'encaisser les aides publiques sans aucune contrepartie en termes de maintien de l'emploi ou de conditions de travail.

## **Les revendications de la FTM-CGT**

C'est pourquoi nous avons exigé que les entreprises bénéficiant de l'APLD Rebond ne puissent pas verser de dividendes à leurs actionnaires. Cela afin d'éviter que cette aide publique ne serve à enrichir les plus fortunés, plutôt que de protéger l'emploi et les salaires.

La délégation CGT a revendiqué des mesures qui garantissent véritablement la sécurisation de l'emploi et des salaires, avec des investissements massifs dans l'industrie et la formation professionnelle, au lieu de perpétuer un système d'assistantat aux entreprises qui ne sert qu'à engraisser les directions et leurs actionnaires.

**L'accord a été signé le 18 avril 2025 par la CFDT et FO. La CFE-CGC n'est pas signataire.**

**La délégation de la FTM**



# La force de notre modèle

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

Pour mieux  
nous connaître  
[malakoffhumanis.com](http://malakoffhumanis.com)



 malakoff  
humanis