Mensuel des
Métallurgistes
N°97 Juin 2025
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT

DOSSIER
Le droit aux vacances,un droit pour tous ?

- **Congés**

Congé menstruel : un droit, pas un luxe !

- **Exposition**

La Sécu fête ses 80 ans : demandez l'expo !

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

Actualités

4 **Histoire**
La Sécu fête ses 80 ans : demandez l'expo !

5 **Actualité**
4ème Congrès des Commissions Ouvrières espagnoles de l'industrie

6-7 **Portrait de syndicat et de syndiqué**
Engagement syndical et lutte pour l'égalité au sein de Safran

Dossier

10-12 **Le droit aux vacances,un droit pour tous ?**

Vie Syndicale

9 **UFICT**
Ingénieurs, Cadres et Techniciens : à la croisée des chemins

13 **Elections**
Représentativité syndicale : consolider nos positions, renforcer notre implantation

14 **Conférence**
Réindustrialiser, syndiquer, lutter: pour une Bretagne qui fabrique son avenir !

Politique revendicative

15 **Nationalisme**
Il est minuit moins cinq...

16 **Congé**
Congé menstruel : un droit, pas un luxe !

17 **Congés payés**
CGT SPS Rousset : 250 jours de congés payés récupérés pour les salariés

18 **Cuivre**
Démantèlement du réseau téléphonique cuivre : un enjeu social, industriel et environnemental !

19 **Schindler**
La société Schindler rate une marche à «l'escalator» du CFESES

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

Frédéric Ferran
Membre du Comité Exécutif Fédéral

Un rendez-vous à ne pas manquer !

Alors que les conflits s'intensifient, que la précarité progresse et que nos droits sont attaqués, les métallos s'apprêtent à vivre un moment fort : le 43e Congrès Fédéral à Strasbourg.

Dans ce contexte, nous pouvons être fiers de la position de la CGT face aux répressions et aux atteintes aux libertés, y compris à l'international. Nombreux sont ceux qui, par des initiatives solidaires, ont aidé des victimes de guerre, de catastrophes naturelles ou de conflits sociaux. **La solidarité n'est pas un vain mot !**

Ce congrès, c'est celui de tous les syndiqués de la branche de la métallurgie : machinisme agricole, services de l'auto, branche du froid, BJOH, sidérurgie... Bien plus qu'un moment statutaire, c'est un temps fort où les délégués désignés par leurs syndicats représenteront nos 50 000 adhérents.
Nous y débattrons avec conviction et passion.

Ce sera pour définir ensemble les orientations de la Fédération et élire les futurs membres du CEF. Il s'agira de tirer les leçons des luttes passées, de fixer des priorités, et surtout de redonner force, confiance et perspectives à nos syndicats.

Malgré les reculs des moyens syndicaux, malgré la répression, partout des camarades se battent. Le Congrès doit être le tremplin qui nous permettra d'unir nos forces, de partager nos expériences et de construire un avenir plus juste et solidaire pour tous les travailleurs de la métallurgie.
Rendez-vous à Strasbourg. On ne lâche rien !

La Sécu fête ses 80 ans : **demandez l'expo !**

Créée en 1945 dans l'élan de la Libération, la Sécurité sociale est sans doute l'une des plus grandes conquêtes sociales du siècle dernier. Héritière des combats ouvriers et républicains qui ont façonné notre pays depuis la Révolution française, elle répond à une double exigence de justice sociale et de solidarité. En garantissant à chacun une protection contre les aléas de la vie – maladie, vieillesse, accidents, maternité, chômage –, elle vise à libérer les travailleuses et les travailleurs de l'angoisse du lendemain.

À l'occasion de cet anniversaire, l'IHS CGT Métallurgie et la Fondation Gabriel Péri se sont associés pour réaliser une exposition : « ***80 ans de Sécurité sociale (1945-2025). On s'est battu pour la gagner, on se battra pour la garder… et la renforcer!»***

Cette expo retrace l'histoire de cette conquête collective, des prémices de la solidarité organisée au XIXe siècle jusqu'aux défis les plus contemporains. Chaque panneau met en lumière les étapes fondatrices de ce projet, que le Conseil national de la Résistance a inscrit dans son programme. À la Libération, des figures majeures comme Ambroise Croizat, ouvrier devenu ministre du Travail, ont œuvré à transformer cette utopie sociale en réalité concrète. Les caisses primaires de la Sécurité sociale n'auraient pu voir le jour sans l'appui, dans chaque département, des militantes et des militants de la CGT. La Sécurité sociale porte aussi une ambition démocratique, sa gestion étant initialement confiée aux travailleurs.

Mais la Sécu n'a cessé, depuis sa création, d'être remise en cause. En 1967, les « *ordonnances scélérates* » orchestrent son démembrement, suppriment les élections des conseils d'administration des caisses et renforcent la représentation du patronat. Dans les décennies suivantes, les logiques libérales s'intensifient, même si les mobilisations populaires ont su répondre avec vigueur, comme en 1995 contre le plan Juppé. Depuis cependant, les attaques s'accélèrent, avec une volonté assumée de « *défaire méthodiquement* » les conquis du CNR et de la Libération.
Alors que les inégalités explosent et que les droits sociaux sont gravement menacés, la reconquête de la Sécurité sociale est aujourd'hui un enjeu de premier plan. C'est le sens de la conclusion de l'expo, qui présente le projet défendu par la CGT : la Sécurité sociale intégrale, financée par les cotisations sociales, gérée démocratiquement et couvrant tous les besoins de la naissance à la fin de vie.

En précommande jusqu'au 30 juin

Camarades, cette expo est faite pour vous ! Il est possible pour les organisations de la CGT de se la procurer, afin qu'elle prenne place dans vos locaux, dans les bourses du travail, lors de vos congrès ou à l'occasion d'autres initiatives syndicales.
Composée de 12 panneaux (format 65 x 100 cm), cette exposition est en précommande* jusqu'au 30 juin, au prix de 160€ livraison comprise (puis 200€ à partir du 1er juillet). Livraison à la rentrée de septembre.
*Pour commander l'exposition, contacter l'IHS CGT confédéral (ihs@cgt.fr).

Une expo numérique pour aller plus loin

Pour prolonger la visite, découvrez aussi l'exposition numérique sur les 80 ans de la Sécu. Cette version augmentée et interactive vous donne accès à des contenus exclusifs : archives numérisées, vidéos, frise chronologie, focus thématiques pour approfondir vos connaissances…
Pour accéder à l'expo numérique :

Pour accéder à l'expo numérique :

Corentin Lahu , *Archiviste FTM CGT*

4ème Congrès des Commissions Ouvrières espagnoles de l'industrie

Le Congrès de CCOO Industria, qui regroupe en Espagne la métallurgie, l'industrie papetière et l'agriculture, a élu Francisco San José au poste de Secrétaire général.

Après un mandat, Garbiñe Espejo, n'a pas souhaité se représenter et va désormais rejoindre la Confédération des Commissions Ouvrières.
Le tout nouveau Secrétaire général, Francisco San José, a déclaré « *une étape passionnante commence. Plein de défis, d'opportunités et d'engagements* ». Il a recueilli 66 % des voix et l'équipe de direction se compose de 8 femmes et 9 hommes. Les priorités fixées par la nouvelle équipe sont le travail avec les sections syndicales, l'affiliation et la négociation collective.

CCOO Industria représente 3,5 millions de travailleurs, c'est la plus importante fédération des Commissions Ouvrières.
Francisco San José, est entré à Airbus il y a plus de vingt ans. Depuis 2019, il est Secrétaire général de la section syndicale interentreprises CCOO de l'aérospatial.

Lors de sa première intervention en qualité de Secrétaire général, il a clairement indiqué ses objectifs. « *Nous devons construire du bas vers le haut* » et souligne que « *l'ADN de la fédération ce sont les sections syndicales, l'affiliation et la négociation collective* »,

Il a précisé que dans son équipe, il y aura beaucoup «*d'implication, de travail et d'engagement*». Il a enfin expliqué qu'il renforcera les actions dans la santé au travail, l'égalité et l'international. Pour lui l'international, c'est là où les stratégies géopolitiques seront développées.

Il a enfin proposé de «*passer à l'offensive*» dès le premier jour « *car personne ne peut nous battre* ». Il a également évoqué le cas de cinq mineurs qui ont récemment perdu la vie dans les Asturies, ainsi que certains conflits en cours (Freixenet, Bridgestone et Siemens, Gamesa). «*Nous serons là pour lutter et combattre* ». Il s'est ensuite interrogé sur la dramatique politisation de la justice.
L'équipe de direction est composée, en plus du Secrétaire général, Saturnino Lagar, Raquel Marquez, de Juan Carlos Serrano, Isabel Rodero, Javier Gomez, Eva Madrigal, Jesos Crespo, Mànica Gomez, Jorge Martinez, Isabel Fernondez, José Manuel Casado, Raquel de la Fille, Vicente Canet, Aurora Martinez, Ricardo Juan, Lucia Romon et Carlos Marquez.Pour la nouvelle équipe, le syndicalisme international travaille au renforcement de l'industrie, de la démocratie et des mécanismes de gouvernance des normes européennes. La nouvelle équipe veut que la fédération avec l'Union européenne, joue un rôle clé dans l'élaboration de politiques industrielles qui garantissent la souveraineté industrielle, l'accès aux matières premières, la compétitivité, des emplois de qualité et l'État-providence.

Elle doit également améliorer, au cours de la prochaine mandature, le fonctionnement des comités d'entreprise européens par le biais de la formation des délégués et veiller à ce que la loi sur l'industrie soit accompagnée d'un pacte d'État pour l'industrie, qui fixe le cap de la politique industrielle, quel que soit le gouvernement.

CCOO souhaite que soient enfin définis les secteurs stratégiques et que soit garantie l'autonomie industrielle.
Selon la fédération espagnole, il faudra articuler des mécanismes de réindustrialisation avec les fonds européens pour créer et maintenir les emplois.

Frédéric Touboul, *Conseiller Fédéral*

Engagement syndical et lutte **pour l'égalité au sein de Safran**

Je m'appelle **Manon Batiat**, je travaille au sein de l'entreprise du site de Sassenage depuis un peu plus de 10 ans maintenant. Aujourd'hui, je fais partie d'une filiale Safran de rang 2 appelée ADOS - Aerospace and Defence Oxygen Systems. Je suis qualiticienne et mon rôle consiste à être en contact avec le client, que ce soit pour gérer des réclamations ou pour organiser des audits chez nous. Lorsqu'un client a une réclamation, je m'en charge et je m'assure de la résoudre. Si le client veut faire un audit pour vérifier nos processus de qualité, il faut lui expliquer notre organisation et les procédures sur lesquelles nous nous appuyons pour garantir la qualité de nos produits.

Il y a 10 ans, je suis arrivée d'Île-de-France en Isère, sur le site de Sassenage, une filiale d'Air Liquide. Je participais à l'installation de stations de gaz naturel, par exemple, et j'avais aussi en charge la mise en œuvre d'usines d'épuration de biogaz pour les réinjecter dans le réseau GRDF. À cette époque, mon domaine était vraiment axé sur le gaz, en particulier le méthane. Ensuite, j'ai effectué une mutation interne dans la branche aéronautique, puis Air Liquide a décidé de se séparer de cette branche en la vendant à Safran, mon nouvel employeur désormais, depuis le 1er mars 2024.

Qu'en est-il de la convention collective de la métallurgie depuis le rachat de votre filiale par Safran ?

ADOS est régie par la convention de la chimie ; avec le rachat par Safran, notre filiale va être intégrée sous la Convention métallurgie, et tous les accords existants ont été dénoncés Nous vivons une période marquante. À partir du 1er juin 2025, nous basculerons officiellement sous la Convention métallurgie, et ce changement a suscité et suscite encore de nombreuses discussions et adaptations. Je pense qu'en l'espace de 15 mois, beaucoup de choses peuvent se jouer, être négociées, mais après, ça sera plus compliqué. C'est pourquoi je me suis beaucoup investie durant cette période, surtout au niveau local. Ma victoire du 09 mars avec le quotient familial, en y incluant même un indice lié au handicap, ce qui était une proposition originale, a été un passage décisif au CSE. Face à nous, la CFE et la CFDT disaient que c'était trop complexe, qu'ils n'avaient pas le temps et qu'on le ferait plus tard. Mais justement, c'est ce que je redoute : si on ne le fait pas dès la première année, on risque de repousser sans fin et ça n'avancera jamais. Il y a des principes de base que je ne veux pas sacrifier. Donc, ma première bataille, c'était de le faire exister, et la deuxième, c'est de multiplier son utilisation. Chaque bataille se joue à son rythme.

Pourquoi t'être syndiquée à la CGT ?

Un peu plus tôt dans ma carrière, on m'a proposé d'être élue du personnel. Je n'avais aucune idée de ce que cela impliquait, mais j'ai accepté. À ma grande surprise, j'ai découvert que j'avais été élue sur une liste syndicale, sans qu'on m'en informe à l'avance. Cette première expérience, bien que surprenante, m'a permis de me rendre compte des enjeux du monde syndical. Puis, lorsque j'ai intégré la branche aéronautique, j'ai vu des situations de risques que l'on n'était pas supposé accepter chez Air Liquide, et qui étaient ignorées. Cela m'a beaucoup dérangée, et m'a poussée à prendre un congé sans solde pour retrouver un sens à mon travail. À mon retour, je ne voulais pas revivre la même chose, je voulais vraiment m'engager et agir. La CGT correspondait le mieux à mes valeurs, notamment en matière de défense des droits des travailleurs.

C'est ma covoitureuse, elle-même syndiquée à la CGT, qui m'a recrutée en me parlant de son engagement féministe. C'est un sujet qui me tient à cœur. Par exemple, peu avant la Journée internationale des droits des femmes, je suis allée à la coordination générale de la Métallurgie de Safran, il y avait moins de femmes que d'hommes dans les instances, encore moins que le pourcentage des entreprises, et c'est clairement un problème.

Les femmes, malheureusement, ont souvent plus de responsabilités que les hommes, concernant les tâches quotidiennes. C'est un des facteurs qui explique qu'elles s'investissent moins dans des rôles syndicaux ou qu'elles hésitent à prendre la parole. Nous sommes souvent confrontées à des attentes de perfection, et cela peut être un frein à notre engagement. Trop souvent, nous nous autocensurons, par crainte de ne pas être légitimes, de passer pour des hystériques. La représentation des femmes dans le syndicalisme reste un défi majeur. Nous devons continuer à militer pour plus de parité et pour des espaces où les femmes peuvent non seulement être

présentes, mais aussi jouer un rôle décisif dans la prise de décision.

Mes valeurs, que ce soit dans ma vie professionnelle, syndicale ou personnelle, sont alignées. Certes, il y a des moments où cela devient complexe, mais je me sens pleinement investie dans mon rôle. C'est un défi, mais je trouve un équilibre grâce à une bonne gestion de mon temps.

Comment s'est déroulée la création de votre syndicat chez ADOS ?

La CGT était déjà présente et représentative chez Air Liquide, donc nous avons continué sous leur aile. Il fallait absolument créer un syndicat propre à notre filiale, d'autant plus que nous allions passer à la Convention métallurgie. Nous avons donc lancé la création de la CGT ADOS. Cela a été un moment clé pour nous, et ça a rencontré un vrai besoin. En à peine quelques mois, une vingtaine de salariés ont rejoint le syndicat.

Je suis élue suppléante pour les cadres. C'est une situation un peu particulière car nous n'avons pas de titulaire à ce poste. Je me charge principalement des aspects syndicaux plus larges, tout en travaillant au niveau local. Je suis aussi secrétaire du syndicat et j'ai beaucoup d'interactions avec le DSC de Safran, ainsi que d'autres camarades de la CGT pour les questions nationales.

Un dernier mot ?

Nous devons continuer à défendre nos droits, à être solidaires et à nous battre pour un environnement de travail respectueux et équitable pour tous. Cela reste un travail de longue haleine, mais chaque petite victoire est importante.

Propos recueillis par
Marion Prevot,
Conseillère Fédérale

Dessins du mois

DIAGORIS

EXPERTISE

NOTRE EXPERTISE AU SERVICE DE VOTRE ENGAGEMENT

Cabinet d'Expertise Comptable Inscrit au Tableau de l'Ordre des Experts Comptables.

MISSIONS D'ASSISTANCE EN VUE DE LA CONSULTATION SUR:

La Situation Économique et Financière

ARTICLE L2323-12 DU CODE DU TRAVAIL

La Politique Sociale, les Conditions de Travail et l'Emploi

ARTICLE L2323-15 DU CODE DU TRAVAIL

Les Orientations Stratégiques

ARTICLE L2323-10 DU CODE DU TRAVAIL

01 42 17 04 15 – contact@diagoris.fr
43 Rue de Rennes, 75006 Paris

DIAGORIS.FR

Ingénieurs, Cadres et Techniciens : A la croisée des chemins

Le secteur de la métallurgie traverse une phase de transformation sans précédent, portée par les transitions écologique, numérique et énergétique.

Quelle place occuperont les ICT (Ingénieurs Cadres et Techniciens) dans les prochaines années ?

En même temps que leur part dans le salariat augmente, les ICT jouent un rôle de plus en plus important : R&D, production, maintenance, qualité, logistique...
Leur expertise technique ne suffit plus : ils doivent évoluer, s'adapter et innover en permanence.

La pénurie de main d'œuvre qualifiée, les départs massifs à la retraite et la difficulté à attirer les jeunes générations fragilisent un équilibre déjà précaire. Le besoin de requalification et d'acquisition de nouveaux savoir-faire devient pressant, alors que les technologies bouleversent les modèles traditionnels. Le tout dans un environnement professionnel hostile (capitalisme financier exacerbé, compétition internationale féroce, déclassement en lien avec la Nouvelle Convention Collective, Lean management à tous les étages, ...) qui rebute de plus en plus les jeunes et use prématurément les moins jeunes.

L'industrie doit faire face à quatre grands défis :

- **Technologique :** automatisation, intelligence artificielle
- **Écologique :** refonte de l'outil de production (décarbonation, recours à de nouveaux matériaux) et réflexion globale sur l'empreinte environnementale.
- **Économique :** enjeux de souveraineté, relocalisations et tensions géopolitiques complexifient l'accès aux matières premières et appellent à une véritable stratégie industrielle nationale (planification, sécurisation des approvisionnements et réindustrialisation).
- **Organisationnel :** Nouvelles formes de travail, management hybride, quête de sens moteur de choix professionnel pour les jeunes.

Face à ces bouleversements, les métiers des ICT se transforment :

- **Les ingénieurs deviennent les architectes de l'innovation. Leurs missions s'étendent :** anticipation des ruptures technologiques, éco-conception, intégration des outils numériques...
- **Les cadres,** en prise directe avec les équipes, doivent impulser le changement, redéfinir les organisations et accompagner les transitions managériales.
- **Les techniciens** voient leur rôle renforcé dans l'interaction homme-machine. Leur expertise terrain devient précieuse pour adapter les outils numériques aux réalités opérationnelles.

Plus que jamais, polyvalence, compétences transverses (gestion de projet, communication, numérique) et capacité à apprendre en continu deviennent des facteurs clé dans un environnement professionnel de plus en plus oppressant.

Aujourd'hui, trois dynamiques sont à l'œuvre et s'articulent entre elles :

1. **Accélération technologique :** les entreprises misent massivement sur la numérisation. Les ICT, éléments essentiels de cette transition, doivent suivre le rythme effréné de l'innovation.
2. **Contexte économique sous tension :** les investissements se font plus prudents, les profils ICT doivent jongler entre efficacité, flexibilité et responsabilités élargies.
3. **Priorité à la transition écologique :** les compétences liées à l'éco-conception, à la gestion de l'énergie et à l'analyse du cycle de vie sont cruciales.

Le quoiqu'il en coûte ne doit pas l'emporter sur l'humain et le bien commun.

Les priorités devraient être :

- **Former** (alternance, montée en qualifications, formation continue)
- **Attirer** (valorisation des carrières techniques, amélioration des conditions de travail pour rendre le secteur plus visible)
- **Fidéliser** (perspectives d'évolution, environnement de travail stimulant et reconnaissance à la hauteur de l'engagement)

Ceci nécessite une mobilisation collective.

Ce contexte doit être l'occasion de renforcer notre présence auprès des ICT en les mobilisant autour d'enjeux fondamentaux tels que la reconnaissance des diplômes, des qualifications et de l'expérience professionnelle.
C'est d'autant plus nécessaire que, d'un côté la part des ICT dans le salariat est en forte croissance et, de l'autre, après l'UIMM, l'ensemble du MEDEF a pour ambition d'étendre ce modèle régressif aux autres branches.

Fidèle à son histoire*, notre Fédération doit être un véritable lieu de convergence des luttes, rassemblant l'ensemble des salariés autour de revendications communes face aux politiques patronales.
Histoire du Syndicalisme Spécifique dans la Métallurgie (Emeric TELLIER)
*Ingés, cadres, techs de la métallurgie (I), Ingés, cadres, techs métallurgistes, de la Libération à nos jours (II), Ingés, cadres, techs métallurgistes, de la Libération à nos jours (III)

Histoire du Syndicalisme Spécifique dans la Métallurgie (Emeric TELLIER)
Ingés, cadres, techs de la métallurgie (I), Ingés, cadres, techs métallurgistes, de la Libération à nos jours (II),
Ingés, cadres, techs métallurgistes, de la Libération à nos jours (III)

Laurent Richard, *co-secrétaire général de l'UFICT*

Le droit aux vacances, un droit pour tous ?

En cette période pré estivale, où les ponts de printemps amorcent la perspective pour chacun des vacances d'été, il est bon de revenir sur ces mots « *vacances* », « *congés* », qui réveillent auprès de chaque salarié l'aspiration à pouvoir partir, souffler, se libérer du stress lié aux mauvaises conditions de travail, mais aussi se ressourcer en famille, entre amis, voyager et découvrir d'autres horizons.

Est-il besoin de rappeler que ce droit aux « *congés* », d'abord, «*puis vacances* » ensuite, n'est pas tombé du ciel. 1936 voit la vie des Français profondément changée. Après des mouvements de grève massifs en mai puis en juin, les travailleurs en lutte, accompagnés de la CGT, arrachent avec le Front Populaire deux semaines de congés payés. Ce premier droit aux congés, rémunéré et qui relève de l'utopie à l'époque, ouvre la voie à ce qui deviendra par la suite le droit au repos, le droit aux vacances.
Cette avancée majeure reste une des plus belles conquêtes sociales obtenue par les mobilisations des travailleurs et sera suivie d'une autre, celle de la réduction du temps de travail avec la semaine de 40 heures pour un droit, cette fois-ci, au temps libre. Le patronat de l'époque comme celui d'aujourd'hui n'a concédé aucun cadeau. Ces droits ont été conquis par les travailleurs. Il est bon de le rappeler et de le transmettre aux jeunes générations.

Une fois les deux semaines de congés obtenues, il faudra l'accompagnement du mouvement syndical, visionnaire d'espoir pour une société plus juste, pour transformer ces congés payés en droit au départ en vacances pour les classes populaires. Témoignages, pellicules photos, notamment celles de Robert DOISNEAU, ont immortalisé cette période heureuse pour la classe ouvrière. 600 000 ouvriers prendront le train cette année, ils découvriront les plages et les campagnes, et par là-même, les plaisirs du mot « *vacances* ».
De cet élan revendicatif, s'ensuivit la création des comités d'entreprises en 1945 dont on fête les 80 ans cette année, puis la 3e semaine de congés payés en 1956, la quatrième en 1969 et la cinquième en 1982. De revendications en mobilisations, l'émancipation du salariat a été source d'inspirations revendicatives et d'inventions sociales.

Alors 89 ans après l'obtention des premiers congés payés, qu'en est-il de ce droit que l'on veut inaliénable ?

Force est de constater qu'après avoir permis à des millions de salariés et leurs familles de bénéficier de congés et du droit aux vacances, ce droit comme tant d'autres reste fragile. Syndicats et salariés auraient tort de croire ou la naïveté de penser que, face à un patronat et un gouvernement qui n'ont comme obsession que de faire travailler plus, le droit aux congés payés et aux vacances serait gravé dans le marbre. Le patronat, revanchard, garde en ligne de mire ce qu'il a été contraint de céder afin de pouvoir se le réaccaparer, à l'instar des attaques sur les retraites, la Sécurité sociale, le temps de travail ou encore le CDI pour ne citer que cela.

Depuis la fin des années 80, le droit au départ en vacances stagne voire régresse, notamment dans certaines catégories socioprofessionnelles. Il est régulièrement remis en cause par la précarisation du travail, les logiques patronales des nouvelles organisations basées sur la flexibilité mais surtout les politiques d'austérité du patronat et des gouvernements successifs.
Pour rappel,

- **1 français sur 2 ne part pas en vacances**
- **1 enfant sur 3 n'accède pas à ce droit élémentaire**
- **6 retraités sur 10 ne le peuvent pas non plus.**

La définition du départ en vacances qui prévaut pour les statistiques et les pouvoirs publics reste de ce point de vue modeste. Est considérée comme partie en vacances, toute personne dont des déplacements d'agrément comportent au moins 4 nuits consécutives hors du domicile. Autant dire que la réalité du non-départ doit être encore plus importante, tenant compte qu'un week-end prolongé ou une visite dans la famille ou des amis occasionnant 4 nuitées à l'extérieur de chez soi est considéré dans les statistiques comme étant parti en vacances. Si 72 % des plus aisés font leur valise au moins une fois par an, l'observatoire des inégalités indique que c'est seulement 37 % chez les plus modestes. Le non-départ reste avant tout le fait de raisons financières. Ce constat est donc amer et doit nous interpeller syndicalement afin de définir une stratégie revendicative de reconquête du droit au départ.

La formule joyeuse de «*bonnes vacances à tous*» se traduit le plus souvent à pas de vacances pour tous.

Dans la métallurgie, les salariés n'échappent pas à la règle comme ont pu en témoigner les 220 élus de CSE réunis à Montreuil les 20 et 21 février 2025. Leurs droits aux vacances sont de plus en plus compromis. Congés entravés, repos grignotés, rythmes imposés et plannings rigides compliquent la prise de congés, quand ils ne sont pas tout simplement imposés en période creuse ou annulés pour nécessité de service. Pour beaucoup de salariés, la propriété de leurs congés n'existe plus. Poser des vacances est devenu une négociation permanente, voire un combat avec la hiérarchie, le temps de repos devenant une variable d'ajustement. Pour d'autres, le non-départ devient une habitude contrainte, sacrifiant vacances, loisirs, culture, première source d'économie, face à un niveau de salaire trop bas, accroissant les inégalités sociales dans ce pays. Face à ce constat, nous nous devons de prendre les choses à bras le corps. Inverser syndicalement la donne nécessite de faire du droit aux vacances pour tous un enjeu revendicatif dans nos syndicats, au même titre que celui du droit au travail, à la santé, à l'éducation et au logement.

Les repères revendicatifs de la CGT votés au 51e congrès invitent chaque syndicat à travailler la revendication à partir de ce droit émancipateur. Dans la métallurgie comme ailleurs, la situation des salariés sur cette question est diverse et variée. Elle appelle de notre part à un état des lieux de ce qu'il se fait ou non en termes de politique du droit aux vacances et de quelle exigence revendicative nos syndicats sont porteurs. Partant du principe que c'est avant tout les bas salaires qui sont concernés par le problème du non-départ en vacances, cela nous oblige à gagner un autre partage de la richesse en revendiquant partout des augmentations de salaires. Il y a donc urgence à revaloriser les salaires et les minima sociaux, mais aussi les pensions des retraités, pour réduire les inégalités sociales entre ceux qui peuvent encore partir et ceux qui restent à la maison.

Les classes populaires ou moyennes qui peuvent encore partir font aussi face à leurs propres restrictions «*budgétaires*». Les séjours se font de plus en plus souvent au sein de la famille, le prix de l'essence et des autoroutes dépassent l'entendement et limitent les excursions. Visites de musées, parcs d'attraction passent à la trappe et les petits restos font place au sandwichs. Face à ces situations, Une autre inégalité demeure, celle de l'accès des salariés à l'institution représentative du personnel que représentent les Comités Sociaux et Economiques (CSE), se substituant depuis 2017 aux trois instances DP, CHSCT, mais aussi le Comité d'Entreprise (CE) qui a joué un rôle clé dans l'accès aux vacances. Créés en même temps que la Sécurité sociale, les Comités d'Entreprise ont été déterminants pour donner du souffle aux congés payés en permettant de les transformer bien souvent en possibilité de départ en vacances, et par-delà, jouer un rôle majeur dans l'essor du tourisme social et populaire. Pourtant, cette conquête sociale née d'une volonté politique du Conseil National de la Résistance sur les ruines d'un pays ravagé par la guerre (comme quoi) ne bénéficie toujours pas à l'ensemble des travailleurs.

Dans notre branche professionnelle, près de trois quarts des entreprises n'ont pas de CSE, excluant de fait près d'un quart des salariés de la branche à des droits « potentiels» découlant d'un CSE en termes d'activités sociales et culturelles. Pour ceux-là, ne devons-nous pas faire du droit aux vacances pour tous un enjeu revendicatif ? Ces salariés des PME, TPE, souvent les plus exploités, les plus mal rémunérés, les plus corvéables pour répondre aux appels d'offres comme sous-traitants de 2e et 3e rang, nécessite que l'on fasse bouger les lignes en termes d'équité sociale en leur permettant, à eux aussi, de pouvoir bénéficier d'activités sociales et culturelles et surtout d'aide au départ en vacances.

Pour cela, quels droits nouveaux mettant à contribution le patronat, notamment les donneurs d'ordres dans le code du travail ou la convention collective vis-à-vis des travailleurs de la sous-traitance ? Des exemples de mutualisation existent, à l'image des services de l'automobile avec l'APASCA. Cela pourrait donner lieu à une contribution minimale conventionnelle obligatoire de l'ensemble des entreprises de la métallurgie, partant

du principe que la richesse créée est aussi, voire surtout, issue des salariés des entreprises sous-traitantes qui contribuent largement aux bons résultats financiers des entreprises donneuses d'ordres et des grands groupes notamment cotés au CAC 40.

Pour les autres, dotés de l'institution, que la CGT soit en responsabilité ou non, se pose la question du sens donné au droit aux vacances et plus largement aux activités sociales et culturelles. Activités sociales et non pas œuvres sociales comme trop souvent encore appelées, doivent avant tout privilégier les réponses collectives dans l'objectif de retisser du lien entre salariés. On le voit, il n'est pas simple de redonner du sens aux missions sociales des CSE en restant fidèles aux origines d'après-guerre, quand la société entière invite à l'individualisme et au consumérisme. La tendance est aujourd'hui davantage à la redistribution individuelle : billetterie, chèques vacances et autres. Nous nous devons de rester sur nos fondamentaux d'émancipation et de solidarité. Les orientations de gestion que nous prenons dans ce domaine, particulièrement là où nous sommes majoritaires, ne sont pas déconnectées des repères revendicatifs de la CGT. Leur mise en œuvre dépend de nous et pas des employeurs.

Le patronat d'ailleurs ne s'y trompe pas. Conjointement à son souci d'atténuer les effets de l'institution représentative, vidant et dénaturant certaines prérogatives et minimisant son impact dans le souhait de les voir disparaitre, il considère les activités sociales et culturelles impulsées par les CSE comme un élément de rémunération des salariés. D'où la pression exercée par ceux-ci sur les élus pour tenter de se tourner vers des bons d'achat et les chèques-vacances pour boucler les fins de mois, à défaut de se mobiliser lors des négociations salariales. Les CSE se trouvent donc confrontés à la monétisation des prestations du secteur marchand en termes de vacances et de pratiques de moins en moins collectives. Les enjeux auxquels nous devons donc faire face concernent l'existence, le soutien, le développement, l'avenir du droit à partir, à se cultiver, à s'émanciper à travers une vision CGT et cela pour tous.

La CGT propose de faire du droit aux vacances pour tous une priorité.

- D'abord, en informant les salariés sur leurs droits, y compris sur les billets annuels SNCF.
- En les accompagnant pour faire valoir leurs congés dans l'entreprise.
- En développant le droit aux vacances pour tous en accordant une attention particulière à celles et ceux qui, pour des raisons diverses, n'y ont pas accès.
- En veillant à ce que l'ensemble des salariés, quelque soit le type d'entreprise, ne se trouve pas exclu de ce doit.
- En faisant des CSE un véritable amortisseur social et des acteurs décisifs pour le départ en vacances de qualité du plus grand nombre.
- De favoriser et promouvoir le tourisme social à but non lucratif, aux valeurs de solidarité, de brassage social, du prix d'accessibilité et du vivre ensemble, et non du tourisme marchand qui a pour seul objectif de toujours mieux rémunérer ses actionnaires dans une logique où les vacanciers ne sont que des clients, où leurs aspirations et leurs attentes ne sont perçues que comme source de profits, où seul le client solvable compte et où le personnel n'est qu'une variable d'ajustement bien souvent sans droits.
- Au moment du choix, nos élus auront à se prémunir de l'appel des sirènes tarifaires en gardant des valeurs et se préservant d'accepter ce qu'ils refuseraient au contact de leur propre employeur.
- De travailler à l'accès à la culture émancipatrice
- D'avoir accès à la pratique sportive
- D'investir dans le patrimoine social et mutualisé permettant des prix inférieurs et des prestations de qualité car sans patrimoine social, pas de tourisme social.
- De concilier droit aux vacances et environnement.

Syndicalement, il nous faut :

- Reprendre la main sur nos congés : quand je veux, où je veux.
- Conquérir de nouveaux droits avec une revendication portant un pourcentage minimum conventionnel pour tous pour le budget d'activités sociales et culturelles.
- Abroger la fusion des mandats des élus CSE.
- Baisser le seuil nécessaire de mise en place des CSE,
- Réfléchir à la mutualisation avec des comités interentreprises.
- Redonner aux chèques-vacances leur vraie vocation.

Les congés payés sont une conquête ouvrière, le droit aux vacances est un droit pour tous et non pas un privilège ou un luxe, mais une nécessité. Continuons à nous battre pour de meilleurs salaires et des vacances de qualité pour tous et ayons soin de construire avec les salariés les vacances de demain.

Laurent Le Godec, *Conseiller Fédéral*

Représentativité syndicale : consolider nos positions, renforcer notre implantation

Dans les résultats de la représentativité, annoncés le 08 avril 2025, il apparaît que la CGT demeure la deuxième organisation syndicale. À l'échelle de notre branche, les résultats ne sont pas encore consolidés, mais la première tendance indique que nous restons également en deuxième position dans le périmètre de la métallurgie. Nous observons une stagnation, où nous réduisons légèrement l'écart avec la CFDT qui reste cependant la première organisation syndicale.

L'analyse montre également une progression continue de l'UNSA et de la CFE-CGC à chaque cycle, ce qui constitue un sujet d'inquiétude à moyen et long terme. En ce qui concerne notre branche, notamment au regard de la situation dans les classes industrielles, la différence avec la CFDT repose en grande partie sur la question de l'implantation : l'implantation dans les entreprises, mais aussi dans certaines catégories comme le 3ème collège, où notre fédération peine réellement à s'implanter.

Un nouveau cycle pour renforcer notre présence

C'est pourquoi l'ouverture du nouveau cycle 5 est essentielle. Celui-ci a commencé, et dans ce cadre, le collectif fédéral « *Elections professionnelles* » a d'ores et déjà diffusé un premier ciblage à tous les territoires, portant sur les entreprises où nous ne sommes pas encore organisés. Cela s'inscrit dans un objectif de renforcement de notre implantation. Parallèlement, il est nécessaire de faire un bilan et une autocritique des résultats électoraux, en particulier dans les grands groupes.

Après le congrès fédéral, un travail sera mené avec le collectif « *Elections professionnelles* » en lien avec la Confédération, en particulier dans les entreprises du CAC 40 de la métallurgie. A partir du moment où chacun se sentira pleinement concerné par l'enjeu de la représentativité, nous pourrons franchir de nouvelles étapes.

Implanter, structurer, gagner en représentativité

L'objectif de la Fédération est clair : développer davantage notre implantation par la création de nouvelles bases dans les entreprises, et renforcer notre présence dans les grands groupes, en portant une attention particulière au 3e collège.

La CGT et tout particulièrement notre Fédération de la Métallurgie, via son histoire (lien IHS – Histoire du Syndicalisme Spécifique dans la Métallurgie par Emeric TELLIER : https://histoire.ftm-cgt.fr/) doit rester un espace de rencontre solidaire entre les différentes composantes du salariat de l'ouvrier au cadre.

Aziz Bouabdellah , Membre du Secrétariat Fédéral

Réindustrialiser, syndiquer, lutter: pour une Bretagne qui fabrique son avenir !

Mercredi 16 avril 2025 à Lanester, dans le Morbihan, plus de 50 métallos venus de toute la Bretagne se sont rassemblés à l'occasion de la conférence régionale organisée par la fédération. L'événement a également compté sur la participation des Unions Départementales des Côtes-d'Armor (22), du Morbihan (56), d'Ille-et-Vilaine (35), ainsi que d'un camarade du Comité régional de Bretagne.

Cette journée de réflexion s'inscrit dans une stratégie de reconquête industrielle, en opposition aux politiques de démantèlement social soutenues par le patronat et validées par le gouvernement. La conférence a initié une dynamique collective basée sur des réseaux par filière, territoire et bassin d'emploi, visant à créer du lien, unir les luttes et renforcer le pouvoir d'action des salariés bretons. L'objectif est de faire converger leurs intérêts en dépassant les divisions imposées par le capitalisme.
Sur le terrain, la situation sociale se dégrade à grande vitesse. Les camarades ont tiré la sonnette d'alarme : les suppressions d'emplois se multiplient, en particulier dans des secteurs industriels essentiels comme l'automobile. Ce sont des pans entiers de notre tissu économique qui sont mis à mal, avec des conséquences dramatiques pour les salariés, les territoires et l'avenir de notre région.

Dans le cadre de ces travaux, les camarades affichent une détermination claire : construire une CGT forte et coordonnée. Cela implique de consolider notre présence là où nous sommes déjà implantés, tout en développant des plans d'action ciblés pour intervenir dans les entreprises où nous ne sommes pas encore présents. La question de la représentativité syndicale est en effet essentielle.

Notre ambition est de porter une autre vision de la politique industrielle, fondée sur un investissement public massif, la maîtrise des filières stratégiques et la réindustrialisation, la satisfaction des besoins sociaux et la création d'emplois stables.

Cette initiative a fait ressortir des réalités contrastées d'un département à l'autre, mais partout la même volonté de ne rien lâcher et d'agir collectivement !

Cette conférence s'inscrit pleinement dans la préparation du Congrès fédéral de la CGT Métallurgie, qui se tiendra du 2 au 6 juin 2025 à Strasbourg. Des groupes de travail sont déjà à l'œuvre pour se positionner démocratiquement sur le rapport d'activité et proposer des amendements sur le document préparatoire. Ce rendez-vous majeur devra permettre de renforcer nos orientations, d'approfondir notre projet revendicatif, et de faire entendre haut et fort la voix des métallos.

La conférence régionale a souligné les nombreux défis que rencontre l'industrie métallurgique en Bretagne, tels que la désindustrialisation, l'isolement syndical et la souffrance au travail. Toutefois, elle a aussi mis en avant des pistes d'action comme le renforcement des réseaux territoriaux, une meilleure coordination locale, le soutien syndical et la convergence des luttes. Dans cette dynamique, entre urgence sociale et reconstruction collective, une stratégie à long terme commence à se dessiner, avec comme première étape une rencontre des quatre départements fin juin pour structurer une coordination régionale.

David Pico, *Membre du Bureau Fédéral*

Il est minuit **moins cinq...**

9 janvier 2025, Rome, des néofascistes défilent le bras tendu dans l'impunité. Quelques jours plus tard, le monde commémorera les 80 ans de la libération des camps de concentration et d'extermination...

9 mai 2025, Paris, sous l'œil bienveillant des forces de police, des groupes néo-nazis paradent, oriflammes au vent, bras bien tendus à la « *mode Musk* ».
La veille, l'Europe célébrait les 80 ans de sa libération et la fin du nazisme en semant la confusion dans les esprits, mettant allègrement sur le même plan les libérateurs des camps et leurs initiateurs

Ainsi après l'épidémie de Covid il y a 4 ans, revoilà donc que surgit une calamité que beaucoup pensaient disparue : la peste brune. Mais le capitalisme, quand il est en difficulté, est toujours un ventre fécond pour la bête.

Cette peste est bien plus dangereuse encore car elle s'attaque aux esprits et à notre humanité.

Elle peut prendre différents aspects. Aux USA, celui d'un milliardaire obscurantiste qui a fait de la démolition de la science et des immigrés son fonds de commerce, et qui soutient toutes les mouvances d'extrême droite à travers le monde. En Amérique latine, celle d'un faux bûcheron avec sa tronçonneuse. Au proche et moyen Orient, elle a les traits de fous de Dieu, musulmans ou juifs. En Europe de l'Est, celle d'une volonté impériale. A l'Ouest, celles de politiques répressives qui font de l'étranger l'ennemi.

Quels que soient son aspect, le nom qu'il s'attribue, il s'agit bien là du fascisme, qui porte en lui la haine de l'autre et de tout progrès social et sociétal.
Notre pays, pourtant longtemps terre de résistance devant la bête immonde, n'est malheureusement pas en reste. La haine du pauvre, du chômeur, de l'étranger, du musulman, du juif, de l'athée gagne chaque jour du terrain à la grande joie du Medef qui se frotte les mains et prépare le « *grand recul* » qu'il espère depuis 1945 : la fin de la retraite par répartition et la fin de la Sécu.

Qu'y-a-t-il pu donc se passer pour en arriver là ?

Les causes sont multiples et viennent de loin. Peut-être lors de ces commémorations, faudrait-il passer plus de temps à aborder les causes de ces drames plutôt que leurs conséquences ? Peut-être faudrait-il arrêter de voir notre pays se désindustrialiser ?

Car chaque usine fermée est le terreau où prospèrent les idées du RN et de ses soutiens, sur fond de précarité, de pauvreté et de délabrement de nos services publics.
Même le syndicalisme, y compris le nôtre, longtemps un antidote à cette peste brune, n'est plus aussi efficace.
Pourquoi ? Parce que si les fascistes mènent la bataille des idées, de notre côté nous ne le faisons pas suffisamment.
Bien sûr nous n'avons pas les mêmes moyens que tous ces nazillons. Ce n'est évidemment pas par souci de pluralité idéologique que ces dernières années, les plus puissants ont investi dans des groupes de presse et de médias.

Mais il n'y a aucune fatalité.

Nous ne manquons pas d'armes, de moyens et d'arguments. Mais objectivement combien de nos syndicats mènent cette bataille ? Très peu. Trop peu...
Quelquefois par ignorance et par insouciance. Parfois par manque de repères. Souvent par manque de courage politique.

Nous pouvons combattre, faire reculer et éradiquer ce monstre. L'histoire nous le démontre. Nous n'avons de toute façon pas d'autre choix car eux tenteront de nous éliminer.

La chasse aux syndicalistes CGT a d'ailleurs commencé !
Il y a donc urgence à ce que nos syndicats s'emparent de ce combat dans la durée et que nos structures s'assurent que ce travail est fait.
On ne passe pas de la démocratie à la dictature fasciste un beau matin, juste par un basculement de régime.
L'engrenage est plus subtil. Le gazage des juifs n'est pas intervenu immédiatement après la loi sur la pose des étiquettes « *magasin allemand* » à la vitrine des commerces juifs en 1933, qui fut la première mesure antisémite prise.
Dans l'intervalle, il y eut des centaines de petites marches. Chacune un recul, une acceptation, certaines imperceptibles, mais chacune veillant à ne pas choquer.

Camarades, nous avons tous cette responsabilité. Il n'y a plus de temps à perdre.
Il est minuit moins cinq...

Laurent Roussel, *Membre du Comité Exécutif Fédéral*

Congé menstruel : un droit, pas un luxe !

Aujourd'hui dans la métallurgie, de plus en plus de femmes rejoignent nos métiers et, par conséquent, nos entreprises. Il est temps de créer de nouveaux droits pour ces salariées afin de favoriser leur bien-être et leur épanouissement professionnel. Selon un sondage réalisé par l'IFOP en 2022, 65% des femmes ont des difficultés liées à leurs règles au travail, 35% confirment que les douleurs ont un impact négatif sur leur travail et 44% des femmes ont déjà manqué le travail pour des menstruations douloureuses (dysménorrhée). On dénombre en France 15.5 millions de personnes menstruées entre 13 et 50 ans qui peuvent souffrir de différentes pathologies. Ainsi, les études médicales recensent que 10% des femmes sont touchées par l'endométriose ou le syndrome des ovaires polykystiques (SOPK) ou encore de troubles dysmorphiques prémenstruels.

Un projet de loi fut déposé au Sénat en avril 2023 afin d'instaurer un arrêt de travail, celui-ci prévoyait en effet que: " *Le médecin ou la sage-femme qui constate qu'une assurée souffre de dysménorrhée, dont l'endométriose, peut établir une prescription d'arrêt de travail, valable pendant une durée d'un an, autorisant l'assurée à interrompre le travail, pour une durée ne pouvant excéder deux jours par mois, chaque fois qu'elle se trouve dans l'incapacité physique de continuer le travail. L'assurance maladie assure également le versement d'indemnités journalières*". Malheureusement ce projet de loi visant l'instauration d'un "*congé menstruel*" fut rejeté par 206 voix contre 117, par le Sénat dominé par la droite et ses alliés centristes.

Lors des négociations salariales obligatoires en mars 2025, la CGT Airbus Atlantic a revendiqué l'octroi de 12 jours de congés supplémentaires par an. Ce congé menstruel serait accordé sur simple attestation sur l'honneur, sans nécessité de justificatif médical. Ces jours de congés pourraient être pris selon les modalités suivantes : jusqu'à 2 jours par mois pouvant être pris de manière consécutive, possibilité de les prendre en demi-journées selon les besoins, sans délai de prévenance et avec une déclaration possible le jour même. Le manager serait tenu de respecter une stricte confidentialité quant au motif de l'absence. Tout comme le Sénat, la direction d'Airbus a refusé de répondre favorablement à la revendication de la CGT.

Il est regrettable de voir que ce droit reste encore un tabou dans certaines entreprises, alors que des collectivités territoriales dans plusieurs villes accordent déjà ce type de congé menstruel, à l'image de la mairie de Saint-Ouen en Seine-Saint-Denis, ou d'Orvault en Loire Atlantique. De même, le groupe Carrefour octroie depuis l'été 2023 12 jours d'absence par an, financés par l'enseigne pour les salariées souffrant d'endométriose reconnues RQTH. Malgré ce refus, le sujet du droit au congé menstruel ne doit pas rester lettre morte et la CGT Airbus continuera à exiger que travailler sans souffrir à cause de ses règles soit un sujet de société constituant une priorité pour le bien être des femmes. Il n'est pas normal en 2025 que la France reste dans une position rétrograde alors que d'autres pays comme l'Indonésie, la Corée du Sud, le Japon ou l'Espagne ont inscrit dans la loi depuis plusieurs années ce type de droit. Il est temps que l'Etat et les entreprises se montrent exemplaires et prennent davantage en considération les enjeux liés à la santé des femmes.

Jérémy Rondeau, *DSC CGT Airbus Atlantic*

CGT SPS Rousset : 250 jours de congés payés récupérés pour les salariés

Connaître nos droits et les défendre pour en conquérir de nouveaux. Parfois, les employeurs font mine d'oublier d'appliquer le droit et ce, en parfaite contradiction avec leurs obligations. En récupérant près de 250 jours de congés payés dus aux salariés de la société SPS à ROUSSET (Bouches-du-Rhône) en avril 2025, la CGT a prouvé sa capacité à défendre avec pugnacité les droits de tous les salariés, tout en veillant au respect strict du Code du travail et, plus globalement, le respect des salariés.

Chez SPS, Groupe INGROUPE (anciennement imprimerie nationale), la CGT a remporté, en décembre 2023, les élections professionnelles avec un résultat record, atteignant un taux de représentativité de 80 %. Elle a obtenu notamment 100 % des sièges sur le collège 1, 100 % des sièges sur le collège 2 et 50 % des sièges sur le collège3, ainsi que l'ensemble des sièges de suppléants. La CGT est ainsi devenue syndicat majoritaire, avec une équipe constituée d'élus motivés et engagés vers la protection et la progression des droits et des conquis pour les 250 salariés environ de l'entreprise.

L'article de loi que l'employeur avait négligé d'appliquer est l'article L3141-8 (août 2016) qui confère aux salariés avec enfants à charge n'ayant pas pu acquérir leurs 25 jours de CP annuels (notamment sur leur année d'entrée), 2 jours de congés payés par enfant à charge. Grâce à l'investissement des camarades élus, représentants du personnel chez SPS et de la formation syndicale reçue dès leur prise de mandat, que la lutte a pu être menée. Tout cela n'aurait pas été possible sans le soutien efficace de l'UL de Gardanne, des représentants CGT locaux et régionaux, et de nos dirigeants à Montreuil. Ces gains pour les salariés ont pu être réclamés en octobre 2024 par la voie de leur Délégué Syndical et obtenus en mars 2025, après près de cinq mois de relances.

Une impulsion au niveau national a également pu être engagée grâce au partage de cette victoire par le Délégué Syndical de SPS, membre de la nouvelle Commission Exécutive de l'UFICT métallurgie, auprès du Secrétariat de l'UFICT et des membres de la CE. Ce partage a permis de demander l'application des dispositions de l'Article L3141-8 au sein de la société ONERA (Palaiseau 91en IDF). D'autres camarades se sont emparés de cet article en engageant la même démarche auprès des Directions manifestement sujettes à l'amnésie sélective sur le Code du travail.

Enfin, ces dispositions ne se limitent pas au seul secteur de la métallurgie, car des camarades du secteur Banque et Assurance ont également bénéficié du partage d'expérience de l'équipe CGT de SPS lors d'une formation CGT à l'IRT de Marseille. Ils ont pu solliciter leur direction, afin de récupérer les congés dus aux salariés.

Bien que nous sachions que les employeurs continueront d'oublier le droit, ils sont également conscients que nous continuerons de leur rappeler. Cette victoire de la CGT en est le témoin précieux.

Abdelkarim Serend,
Membre de la CE de l'UFICT Métallurgie
DS Société SPS (Groupe INGROUPE)

Démantèlement du réseau téléphonique cuivre : un enjeu social, industriel et environnemental !

L'État, avec Orange, a engagé la dépose définitive du réseau téléphonique cuivre dans les communes de France. Ce chantier titanesque a débuté le 31 janvier 2025 et devrait prendre fin en 2030. Il vise à moderniser les infrastructures de télécommunications par le déploiement de la fibre optique. Le démantèlement de ce réseau cuivre revêt inévitablement des enjeux majeurs en matière de service public, d'emploi, et de gestion des ressources stratégiques comme le cuivre, considéré aujourd'hui comme « l'or rouge ».

Le prix du cuivre est très élevé, si on le compare à l'aluminium ou à l'acier par exemple.

Ce chantier représente plus d'un million de kilomètres de cuivre, estimé à une valeur de 9 milliards d'euros.

Le recyclage du cuivre : une opportunité industrielle pour la France

Le cuivre récupéré du démantèlement représente une ressource précieuse. Or, le risque est grand que ce matériau stratégique soit exporté et vendu au plus offrant, au lieu d'être recyclé et valorisé sur le territoire national.

L'extraction du cuivre est considérée comme à haut risque environnemental pour les plantes et les microorganismes du sol, ainsi que pour la santé animale et humaine.

La déforestation est aussi un enjeu. Le cuivre est souvent extrait dans des pays où les normes de sécurité environnementales et sociales sont beaucoup moins contraignantes qu'en France. La dépose du réseau est une opportunité pour la France pour assurer sa souveraineté et répondre aux besoins actuels et futurs en matière de cuivre.

Le cuivre est aujourd'hui omniprésent dans toutes les filières industrielles, comme celle de la mobilité par exemple, avec le développement des batteries électriques. Les experts estiment que 11 millions de tonnes de cuivre supplémentaires seront nécessaires pour les véhicules électriques ! **D'où l'intérêt d'avoir une chaine de recyclage en France.**

Les Fédérations CGT FTM et FAPT ont engagé des actions pour défendre les droits des travailleurs et des usagers.

La transformation du réseau télécom doit servir l'intérêt général avant de répondre aux seules logiques financières. Dans cette période où des milliers d'emplois sont supprimés dans l'industrie, il y a urgence que l'Etat (actionnaire de Orange) et les industriels prennent des engagements clairs) pour que le cuivre récupéré soit recyclé en France, dans une logique d'économie circulaire et de développement industriel national. Cela passe nécessairement par la priorité à l'investissement et à la recherche & développement, pour une vision stratégique et industrielle de long terme, en rupture avec les logiques de rentabilité financière et de dépendance envers les marchés financiers.

Très rapidement, une négociation réelle doit s'ouvrir entre les organisations syndicales,
Orange, l'Etat et les collectivités locales, pour assurer une transition numérique socialement juste et écologiquement responsable.

L'Etat doit mettre en place une véritable politique industrielle pour développer une filière souveraine des métaux stratégiques afin d'anticiper la transition énergétique.

La CGT appelle à une politique industrielle ambitieuse pour que ce cuivre soit traité dans les fonderies françaises, renforçant ainsi notre souveraineté industrielle et limitant l'impact écologique de l'extraction de nouvelles matières premières.

David Blaise, *Membre du Bureau Fédéral*

La société Schindler rate une marche à «l'escalator» du CFESES.

À la suite d'un contentieux mené par la CGT Schindler, la Cour de cassation a rappelé que les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient bien de 18 jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, par an.

Sans faire l'exégèse intégrale de l'arrêt de la Cour de cassation (cass. soc. 12 juin 2024, n° 23-10.529 et n° 22-18.302), il semble important de rappeler les points essentiels sur lesquels la Cour s'est adossée pour rendre son jugement.
Tout d'abord au regard de l'article L. 2145-7 du Code du travail: « *La durée totale des congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.* »
Cet article précise donc que le salarié lambda peut bénéficier de 12 jours de congé de formation. Pour les animateurs de stages et référencés comme tel, **ce sera 18 jours.**

Ensuite au visa de l'Article L2145-1, la Cour précise : « ***les salariés appelés à exercer*** *des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L.2145-5 (Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés). La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.* »

Dans le cas d'espèce, un élu suppléant au Comité Social et Economique d'établissement Schindler Dauphiné Savoie, mais aussi délégué syndical d'établissement, exerçait bien des fonctions syndicales tel que prévu par l'article L2145-1 . La Cour a jugé que le conseil de prud'hommes a exactement déduit que le salarié avait bien droit à un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale de 18 jours.

En complément, un point important à ne pas négliger, qui n'était pas dans l'arrêt, l'article L. 2145-11 du Code du travail stipule : « *Le congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime,* ***après avis conforme du comité social et économique,*** *que cette absence pourrait avoir* ***des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.***
Le refus du congé par l'employeur est motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement ***contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.*** »

Attention également au nombre total de jours de congé susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations ; Article L2145-8 .

Arrêté ministériel du 7 mars 1986, JO 14 mars, p. 3997, rect. JO 21 mars.

NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS	
Nombre de salariés par établissement	**Nombre de jours**
1 à 24 (1)	12
25 à 499	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés
500 à 999	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés
1 000 à 4 999	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés
Plus de 4 999	12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés

QUOTA D'ABSENCES	
Effectif de l'établissement	**Quota d'absences simultanées**
1 à 24 salariés	Un seul salarié absent
25 à 99 salariés	Deux salariés
Plus de 99 salariés	2 % de l'effectif absent simultanément

La victoire de la CGT Schindler bénéficie à tous les travailleurs pour le respect de l'application du CFESES, qui est un droit essentiel pour les représentants des salariés dans la défense des intérêts des salariés.

Eric Moulin, *Conseiller Fédéral*

STOP AU BLOCUS CONTRE CUBA

SAVEZ-VOUS COMBIEN DE PERTES SUBIT CUBA EN RAISON DU BLOCUS DES USA ?

EXEMPLES :

UNE DEMI-HEURE DE BLOCUS = 236 710 €

Soit le coût des fauteuils roulants électriques et conventionnels nécessaires pour répondre aux besoins du système cubain d'éducation spécialisée.

8 HEURES DE BLOCUS = 4 155 030 €

Soit le coût des jouets et du matériel pédagogique nécessaires dans toutes les crèches du pays.

21 HEURES DE BLOCUS = 19 390 140 €

Soit le coût de l'achat de l'insuline nécessaire pour couvrir les besoins nationaux pendant une année entière.

15 MINUTES DE BLOCUS = 132 960 €

Soit le coût du financement nécessaire pour satisfaire la demande d'appareils auditifs pour les enfants et les adolescents handicapés inscrits dans l'éducation spécialisée du pays.

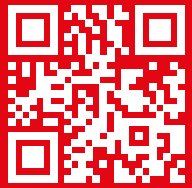
38 HEURES DE BLOCUS = 20 141 710 €

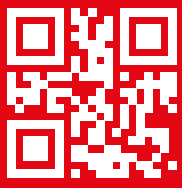
Soit le coût de production ou d'achat de la logistique nécessaire pour satisfaire les besoins du système éducatif national pendant une année entière.

44 HEURES DE BLOCUS = 23 294 832 €

Soit le coût du financement nécessaire pour équiper tous les centres éducatifs du pays en moyens informatiques.

APPORTEZ VOTRE SOUTIEN EN ÉCRIVANT VOS MESSAGES DE SOLIDARITÉ. CHAQUE ENVOI EST UN PETIT MAILLON D'UNE GRANDE CHAÎNE MÉDIATIQUE DE CONTESTATION DU BLOCUS NORD-AMÉRICAIN CONTRE CUBA.





CAMPAGNE D'INFORMATIONS ET DE SOUTIEN À L'ÉTAT ET AU PEUPLE CUBAIN EN FAVEUR DE LA LEVÉE TOTALE ET DÉFINITIVE DU BLOCUS NORD AMÉRICAIN CONTRE CUBA . CAMPAGNE SOUTENUE PAR L'Agence de presse et de communication globale COMTOWN PRODUCTIONS™ (FRANCE) ET L'Agence MDB™ (FRANCE).