Mensuel des
Métallurgistes
N°98Juillet/Août 2025
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT

DOSSIER

Assises CGT du Spatial : vers un projet syndical pour une filière d'intérêt public

Syndicalisation

Bilan de la campagne

Congés

Les congés payés supplémentaires

UFICT

Syndiquer les jeunes ICT

“La Métallurgie évolue, ma mutuelle s’adapte !”

Avec AÉSIO mutuelle,
adhérez à des solutions santé et prévoyance
conformes à vos obligations conventionnelles.

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

Renseignez-vous
au 01 86 65 74 73
ou sur **aesio.fr**

cœur industrie

AÉSIO MUTUELLE

MUTUALITÉ FRANÇAISE

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris. Document non contractuel à caractère publicitaire. ©AdobeStock. 24-205-034-1

Actualités

4 **Histoire**
La victoire d'un peuple héroïque soutenu par les peuples du monde

5 **Actualité**
Le mois des grandes échéances du syndicalisme européen et international

6-7 **Portrait de syndicat et de syndiqué**
Engagé au quotidien

Dossier

10-12 **Assises CGT du Spatial : vers un projet syndical pour une filière d'intérêt public**

Vie Syndicale

9 **UFICT**
Syndiquer les jeunes ICT

13 **Syndicalisation**
Bilan de la campagne de syndicalisation

14 **USTM**
Préparation des congrès et des assemblées générales des USTM :une mobilisation fédérale pour renforcer la vie syndicale son avenir !

Politique revendicative

15 **Sidérurgie**
Pourquoi nationnaliser ArcelorMittal

16 **Fonderie**
Fonderie de Bretagne, une lutte victorieuse de forgerons !

17 **Engie**
ENGIE : la casse continue

18 **STMicro**
STMicro : supprime 2 500 postes, malgré aides et profits.

19 **Juridique**
Les congés payés supplémentaires

Encart

Compte rendu des assises des DSC

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

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

© DR

Iffet Yazici
Membre du Comité Exécutif Fédéral

Luttes, victoires et défis

De nombreux échanges et débats, parfois vifs, toujours sincères et constructifs; c'est ce qui a marqué notre 43e congrès fédéral, qui s'est déroulé du 2 au 6 juin dernier à Strasbourg, dans un contexte de tensions sociales fortes. Ce moment fort de débats intenses a permis de tirer des bilans, de poser des choix et surtout d'élaborer collectivement les orientations qui guideront nos actions dans les années à venir.

Ce numéro de notre mensuel illustre concrètement nos actions et ambitions pour renforcer notre fédération, ancrée dans la réalité du travail et toujours à l'offensive face au patronat, qui ne désarme jamais.

Ainsi, à la Fonderie de Bretagne, les salariés viennent d'arracher une victoire exemplaire après des années de lutte. L'activité est maintenue, les emplois sont préservés. C'est la preuve que l'action déterminée et collective peut faire reculer les logiques de casse industrielle.

Les assises du spatial, qui se sont déroulées à Toulouse le 10 juin dernier, ont permis d'ouvrir un large débat sur l'avenir d'un secteur stratégique. Là encore, les métallos ont pris l'initiative, en avançant des propositions ambitieuses pour une industrie répondant aux besoins actuels et futurs.

C'est aussi dans cette optique que, face au démantèlement d'ArcelorMittal, nous portons avec force l'exigence d'une nationalisation pour sortir de la logique de rentabilité financière et reconstruire une vraie politique industrielle.

Autre priorité affirmée lors de notre congrès : la syndicalisation ainsi que la place des jeunes et des ICT. Ils sont nombreux à rejoindre nos rangs, porteurs d'attentes fortes sur le sens du travail, l'environnement, l'égalité entre les femmes et les hommes... Nous devons leur donner toute leur place dans notre organisation et dans les luttes à venir.

Les défis sont immenses, mais une certitude demeure : organisés, solidaires et déterminés, nous pouvons tout gagner, y compris faire aboutir le projet de loi des GM&S pour protéger durablement les salariés face aux abus des grands donneurs d'ordre.

La victoire d'un peuple héroïque **soutenu par les peuples du monde**

Après la déroute de l'armée française à Diên Biên Phu, les accords de Genève en 1954 signent la fin de la colonisation française en Indochine. Ils actent l'indépendance du Laos et du Cambodge et la partition du Vietnam en deux: au nord la République Démocratique du Vietnam, au sud un pouvoir fantoche aux ordres des USA pour contrer le Front de Libération National du sud-Vietnam, organisation d'obédience communiste qui lutte pour un Vietnam réunifié et indépendant.

Une nouvelle phase de la guerre débute et s'amplifiera durant plus de deux décennies. Elle deviendra un véritable bourbier militaire pour les USA. Cet enlisement créera son isolement politique autant en interne que vis-à-vis de son image dans le monde.

L'engagement des peuples pour la paix au Vietnam et l'opposition qui grandit aux États-Unis vont jouer un rôle majeur. Le retour des G.I, fracassés, mutilés, révolte toute une jeunesse, tout comme les exactions commises sur des civils, femmes et enfants. Dans les universités, les manifestations, pourtant durement réprimées, gagnent une majorité pour la fin de l'engagement guerrier.

Les mouvements de protestation embrasent le monde entier, avec un slogan devenu planétaire :
« P*aix au Vietnam !*». Une jeunesse voulant révolutionner le monde exprime sa soif d'émancipation. C'est l'époque du « *Peace & Love* », du concert de Woodstock, de « *Imagine* » de John Lennon, de Joan Baez et Angela Davis évidemment et bien d'autres... La CGT et ses militants participent sans compter dans la rue et les entreprises, en organisant manifestations, débats, distributions de tracts, initiatives de soutien pour la libération et l'autodétermination du peuple vietnamien. Des négociations s'ouvrent enfin, dans un redoublement d'affrontements au sud et des bombardements sur le nord Vietnam. Aux USA le 4 mai 1970, dans l'université d'État de Kent dans l'Ohio une tuerie de manifestants étudiants par la garde nationale, faisant 13 victimes dont 4 morts, cèle un point de non-retour.

Affiche de solidarité avec le Vietnam de la FTM-CGT, 1972 © IHS CGT Métaux

Enfin, le 27 janvier 1973, des accords de paix sont signés à Paris. Ils actent le retrait des troupes américaines du Vietnam, la libération des prisonniers de guerre américains et sud-vietnamiens, le maintien du régime nationaliste du Sud.

Toutefois, les USA maintiennent d'importantes troupes, prétendument civiles, qui en fait fournissent un arsenal de pointe à l'armée du Sud. C'est réellement le 30 avril 1975 que Saigon (aujourd'hui Hô Chi Minh-Ville) est libérée de toute emprise étrangère. Elle clôt le chapitre de 30 années d'une guerre de décolonisation parmi les plus longues et les plus meurtrières du XXe siècle.

Le bilan est stupéfiant : 1,7 million de morts, 3 millions de blessés et de mutilés et 13 millions de réfugiés. Les forces armées incendient les villages au napalm, lâchent 7 millions de tonnes de bombes (le double de ce qu'ils avaient utilisé durant la Seconde Guerre mondiale), déversent 75 millions de litres de défoliant (agent orange qui tue encore aujourd'hui) dans la jungle. Elles perdent 10 000 hélicoptères et avions militaires.

Le général Von Nguyen Giap, stratège de la déroute française à Diên Biên Phu, a clairement résumé la situation: « *Vous avez engagé de formidables forces d'artillerie, d'aviation, de gaz toxiques, mais vous ne compreniez pas notre peuple, épris d'indépendance et de liberté et qui veut être maitre de son pays*». Il ajoute : « *Contre les B-52, ce fut la victoire de l'intelligence vietnamienne sur la technologie et l'argent* ».

L'occupation étrangère, qui a duré de si longues années, laisse de profondes séquelles. En pleine Guerre froide, la situation dans la région reste conflictuelle, marquée par les relations tendues entre l'URSS et la Chine et par le régime génocidaire de Pol Pot au Cambodge. De plus, les Etats Unis, refusant tout paiement des dommages de guerre, appliqueront jusqu'en 1995 un embargo vis-à-vis du Vietnam.

Jean-Jacques Desvignes, *IHS Métaux CGT*

Le mois des grandes échéances **du syndicalisme européen et international**

Du 3 au 5 juin dernier, s'est déroulé à Budapest le congrès d'IndustriAll Europe. Sans surprise, l'équipe précédente a été réélue. Ainsi, pour la période 2025-2029, le congrès reconduit Judith Kirton-Darling au poste de secrétaire générale, Isabelle Barthès, secrétaire générale adjointe et Michael Vassiliadis, président d'industriAll Europe. L'équipe a été élue avec 98 % des suffrages exprimés. Il faut dire qu'il n'y avait pas d'autre liste en présence…

Plus de 500 syndicalistes de toute l'Europe étaient présents

Pour la CGT il y avait donc la FTM, la FNME et la FILPAC.
Les grands sujets débattus portaient, bien entendu, sur les conséquences de l'austérité, des prix élevés de l'énergie, de l'insécurité du marché du travail et de l'instabilité mondiale qui ont érodé nos industries et nos emplois et alimenté les inégalités. La question de la désindustrialisation et des politiques européennes a été aussi débattue.
Le sujet de l'extrême droite en Europe a été abordé et illustré par le climat politique actuel en Hongrie, où le gouvernement défie la démocratie et tente de réprimer les syndicats.

Si ce congrès n'a pas été l'occasion de grandes avancées revendicatives ou même de grandes annonces stratégiques, il a permis de rappeler des axes revendicatifs fondamentaux comme la liberté syndicale. Une motion adoptée à l'unanimité rappelle qu'IndustriAll et ses affiliés sont solidaires de tous les membres dans tous les pays, en cas de violation des droits civils fondamentaux, tels que le droit à la liberté de réunion et d'association, où lorsque l'action syndicale est rendue plus difficile, voire impossible à exercer et même lorsqu'elle est « *criminalisée* ».
Le plan stratégique 2025-2029 adopté à Budapest est structuré autour de quatre priorités fondamentales : le renforcement du pouvoir syndical et la promotion d'emplois industriels forts et durables en Europe, une rémunération et des conditions équitables, la solidarité et la paix, et un nouvel agenda syndical commun.
La question de la solidarité syndicale et son effectivité avait été promue par les fédérations de la CGT dont la FTM il y a près de 3 ans. Il s'agissait alors de faire en sorte que la fédération européenne et tous ses affiliés défendent unanimement tous les syndiqués menacés dans l'appartenance à une organisation syndicale et/ou dans l'action syndicale. Aujourd'hui les fédérations CGT ont fait reconnaitre cette exigence de solidarité effective ainsi que celle de la lutte contre la criminalisation de l'action syndicale.

Pour autant, cette unité européenne ne masque pas des divergences qui se révèlent surtout dans des approches différentes entre le nord et le sud. Il est clair que les organisations allemandes (surtout IGMétall) et nordiques prônent un renforcement du Pacte vert et son accélération, là ou d'autres affiliés appellent à une période transitoire qui permettra une meilleure conciliation entre l'emploi, l'environnement et l'économie. D'autres aussi s'interrogent sur les choix politiques quant à sa mise en œuvre et ces deux courants se trouvent renforcés par la commission elle-même, avec son approche de la compétitivité et de la simplification qui, par différentes dispositions, assouplit beaucoup de règles jugées désormais trop rigides.

Ce prochain mandat devra être pour la FTM-CGT l'occasion de renforcer plus encore l'excellent travail commun déjà réalisé avec toutes les fédérations CGT, afin de nous coordonner et de mutualiser nos présences dans les groupes de travail et les comités politiques. Ce mandat sera également l'occasion de renforcer notre travail par des bilatérales pour accroitre notre influence et mieux faire comprendre nos revendications.

Frédéric Touboul,
Conseiller Fédéral

Engagé **au quotidien**

Je m'appelle Gérald Gourlay, je suis salarié depuis 1999 chez Manitou où j'ai travaillé en tant qu'ouvrier monteur et contrôleur qualité final. Je suis désormais assistant technique d'atelier depuis 2018. Mon métier consiste à organiser le travail et à soutenir l'équipe de production face à tous les aléas qu'elle peut rencontrer, qu'ils soient techniques ou liés au support. Cela signifie être présent au quotidien, à l'écoute des besoins concrets des opérateurs, savoir faire le lien entre les services et apporter des solutions rapides et efficaces lorsque des problèmes surgissent.

Je suis syndiqué depuis 2004, tout simplement parce que je n'admets pas l'injustice. Ce refus de l'injustice n'est pas venu d'un livre ou d'une théorie, mais bien de mon expérience personnelle et professionnelle. Quand on travaille dans une entreprise, on voit très vite que tous les salariés ne sont pas toujours traités de la même manière. Certains sont écoutés, d'autres non. Certains voient leurs difficultés prises en compte, d'autres se heurtent à un mur. Face à cela, je me suis naturellement tourné vers les organisations syndicales, et plus particulièrement vers la CGT que je connaissais du fait de mon parcours familial. Ce choix ne s'est pas fait au hasard. La CGT portait déjà des valeurs qui résonnaient en moi, comme la solidarité, la justice sociale, et la défense collective des intérêts des travailleurs.

Pourquoi les salariés ne sont-ils pas pris au sérieux quand ils dénoncent des injustices?

C'est une question que je me pose souvent, et dont la réponse me semble à la fois simple et dérangeante. Tout simplement parce que les seuls interlocuteurs sont souvent notre hiérarchie directe. Parfois, ces personnes n'ont pas envie de faire évoluer les choses, parce qu'elles sont elles-mêmes responsables de certaines injustices. Il peut s'agir de décisions prises pour des raisons de rentabilité, de pressions venues d'en haut, ou simplement d'un manque de volonté de s'attaquer à des problèmes structurels. C'est là que le mandat syndical prend tout son sens : une fois qu'on l'a, on peut alors s'adresser directement à la direction de l'entreprise, ce qui change beaucoup de choses. On sort du cadre hiérarchique immédiat, on accède à un autre niveau de dialogue, plus stratégique, et surtout, on a une légitimité reconnue.

D'un café ouvrier à l'engagement militant

Mon lien personnel avec la CGT est aussi le fruit d'un parcours de vie singulier. Il y a deux raisons à ce lien fort. Ma famille et moi avons beaucoup voyagé — aux Antilles, en Afrique — et un jour, mes parents ont voulu changer de vie. Ils ont acheté un café à l'entrée d'Arcelor, sans connaître ni l'endroit ni le milieu. Ce qui est assez ironique, c'est que mes parents, qui avaient des idées de droite, accueillaient dans leur bar des cégétistes, donc des personnes plutôt de gauche. J'ai grandi dans cet environnement, entre les conversations passionnées autour d'un verre, les débats animés sur les luttes sociales, et les réunions syndicales. Jeune, j'ai donc été témoin de nombreuses discussions, décisions et réunions syndicales qui se déroulaient dans ce lieu. Ensuite, le secrétaire du syndicat d'Arcelor est devenu mon beau-père. Ce contexte familial et social a profondément influencé ma perception du monde du travail, des rapports de forces, et de la nécessité de s'organiser collectivement pour défendre ses droits.

Avec le temps, mes parents ont appris à connaître leurs clients. Et dans le monde ouvrier, que l'on ait des idées de droite ou de gauche, les gens finissent souvent par faire le même constat : les inégalités, les souffrances au travail, les injustices sont bien réelles. Ce constat partagé dépasse les clivages politiques et renforce l'idée que l'action syndicale est avant tout une question humaine.

A ArcelorMittal, c'est aujourd'hui un drame. Autrefois, l'entreprise employait des milliers de salariés dans le bassin. C'était une fierté locale, un pilier économique, un symbole du savoir-faire industriel français. Aujourd'hui, on laisse la sidérurgie française se faire détruire par le capitalisme. Le désengagement progressif, les restructurations successives et les logiques de profit à court terme ont mis en péril non seulement des emplois, mais aussi des compétences et des traditions. À terme, cela rendra notre pays dépendant, incapable de produire ses matières premières, ce qui affectera non seulement la métallurgie, mais bien plus encore. L'abandon de cette industrie est un choix politique aux conséquences lourdes, tant sur le plan économique que social.

Renforcer l'unité syndicale pour mieux défendre les salariés

Je n'exerce plus mon métier depuis deux ans. En revanche, j'ai de nombreux mandats dans mon entreprise, à l'Union Locale (UL) et à l'Union des Syndicats des Travailleurs de la Métallurgie (USTM). Le bureau de l'USTM a d'ailleurs proposé que je sois le délégué groupé au 43e Congrès, et personne ne s'y est opposé. Pour cette nouvelle mandature,

nous souhaitons que soient pris en compte les enjeux des territoires et des syndicats dans les entreprises. Nous devons adapter notre action à la réalité du terrain, à la diversité des situations locales, et aux besoins concrets des salariés.

En Loire-Atlantique, notre priorité est la formation, qu'il s'agisse des élus ou des syndiqués. Ces formations ont permis de très bons résultats ces trois dernières années, en termes de syndicalisation et d'élections. Elles sont un levier essentiel pour renforcer la démocratie sociale, développer les compétences militantes et permettre à chacun de mieux comprendre ses droits.

Nous voulons aussi mieux cadrer l'organisation syndicale. Toutes les structures syndicales doivent fonctionner suivant les mêmes règles, en portant la CGT dans son ensemble à tous les niveaux. Par exemple, nous avons développé le syndicat des métaux départemental. Or, nous rencontrons des difficultés avec certaines UL, qui ne comprennent pas que nous sommes là pour les soutenir, pas pour leur « *voler* » des syndiqués. Le congrès a permis de rappeler que ces orientations sont statutaires, fédérales et confédérales. Nous devons œuvrer dans le même sens, qu'on soit syndicat ou structure. Nous avons la même volonté : défendre les salariés et lutter contre un capitalisme destructeur.

Nous avons créé un syndicat départemental pour mieux accompagner les syndiqués isolés dans de petites entreprises, souvent mal informés, notamment lors de la bataille contre la mise en place de la nouvelle Convention Collective. Il ne s'agit pas de critiquer les UL, elles font ce qu'elles peuvent avec les moyens qu'elles ont. Mais notre objectif est d'être au plus près des salariés, dans leur branche, avec des informations précises. Or, certaines UL continuent à syndiquer des salariés hors de leur branche, ce qui crée de la confusion. Je prends l'exemple de ma mère, commerçante, qui était syndiquée à la Métallurgie, ou de salariés de boulangerie affiliés à tort à cette branche, ou inversement.
Le congrès a permis de clarifier les choses, pour que chacun sache où il se situe.

Un dernier message ?

Depuis les lois Macron et El Khomri sur les CSE, le militantisme demande beaucoup de temps et d'engagement personnel. Je crois qu'à tous les étages, les gens prennent conscience des enjeux. Mais cela pèse souvent sur les mêmes épaules, qui s'usent et se fatiguent. Beaucoup de camarades ont des mandats et des responsabilités, mais il est vital que chacun prenne sa part, à tous les niveaux, pour ne pas surcharger les autres. L'engagement syndical est une œuvre collective. Pour qu'elle tienne, elle doit reposer sur une implication partagée, sur la solidarité et sur le renouvellement des forces. Parce que les combats que nous menons, eux, ne s'épuisent pas.

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

Dessin du mois

La Macif vous protège dans votre activité syndicale ( ) avec des contrats sur mesure.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**

MACIF

La Macif, c'est vous.

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

Syndiquer **les jeunes ICT**

Depuis deux ans, les DSC de Thales ont observé une augmentation des adhésions, plus particulièrement chez les jeunes ICT. Afin de comprendre leur expérience, nous leur avons demandé de faire un retour[1] sur les raisons de leur syndicalisation.

Conquérir l'adhésion, c'est bien l'objectif principal d'une campagne de syndicalisation. À en croire Clément Viktorovitch dans son livre Le Pouvoir Rhétorique, cela repose sur 3 piliers : les émotions suscitées par notre discours, l'image renvoyée par l'orateur et la confiance qu'il inspire.
Rien d'étonnant alors que le premier pas vers la syndicalisation repose sur les valeurs de transformation de la société portées par la CGT.

Le deuxième chemin vers la syndicalisation passe par le cercle proche[2] : majoritairement par les collègues, les amis ou les proches. Il y a donc un véritable enjeu à se montrer dans toute notre diversité, afin de prouver qu'on a convaincu celles et ceux qui nous ressemblent pour rallier les autres.

C'est une fois ce premier cercle franchi, que les choses se compliquent.
« *Aller sur le terrain, c'est essentiel* », on le répète, c'est le bon sens syndical. Mais alors, pourquoi y a-t-il un tel frein au syndicalisme ?
Les résultats sont mitigés : peur de la discrimination, manque de compréhension du fonctionnement des syndicats, absence de légitimité des salariés... Il n'existe pas de consensus clair.
Cependant, deux propositions d'amélioration se dégagent prioritairement :

- Organiser davantage de sensibilisation sur l'utilité des syndicats.
- Moderniser la communication.

Pour autant, les attentes sont assez claires : les jeunes syndiqués veulent principalement soutenir financièrement la CGT et faire évoluer leur salaire ainsi que leurs conditions de travail.

Ils sont aussi très enclins à s'investir : 50 % ont souhaité s'impliquer activement dans la vie syndicale, soit dans l'optique de participer à des réunions et à des actions, soit en prenant des responsabilités au sein du syndicat (organiser des actions, des réunions ou des permanences syndicales, prendre un mandat).

Malheureusement, cette volonté de s'investir n'est pas toujours très bien intégrée au sein du collectif existant, car elle peut parfois être source de tensions.

Si « *l'ancienne garde* » se réjouit de se voir renforcée, elle n'est pas toujours prête aux changements que cela induit: habitudes de travail, organisation, nouveaux outils ou thématiques de lutte...

L'intégration de nouveaux profils, plus divers et plus inexpérimentés, avec des pratiques d'organisation différentes, entraîne une modification des micro politiques au sein du syndicat. Cela peut démotiver tant les nouveaux profils que les anciens. Ces thématiques sont hélas trop souvent mises de côté.

Sans crier victoire trop tôt, dans un grand groupe tel que Thales, où le regard des salariés sur le dialogue social est très négatif (lors d'un sondage2 83 % des salariés se sont exprimés avec un avis négatif sur le dialogue social, la moitié estimant que cela résulte du positionnement de la direction), il existe néanmoins une confiance significative envers les syndicats et la CGT (83 % des salariés se prononcent positivement). Cela représente donc une véritable opportunité pour renforcer nos collectifs syndicaux.

Sources :
1.Collectif de syndicalisation dans l'entreprise Thales (questionnaire envoyé aux syndiqués depuis moins de 2 ans = 28 réponses).
2.Résultats sondages NAO (questionnaire envoyé à 7000 salariés = 80 réponses)

Sandra Itier, *Membre du CE de l'UFICT*

Assises CGT du Spatial : vers un projet syndical pour une filière d'intérêt public

Le 10 juin 2025, se sont tenues, à la Bourse du Travail à Toulouse, les premières Assises CGT du spatial, sous forme de journée d'étude en présence de 130 salariées et salariés, représentant 25 entreprises du secteur, en provenance de toute la France pour s'informer et débattre des enjeux économiques sociaux et environnementaux de la filière.

La filière du Spatial est en très forte croissance : l'économie spatiale mondiale pourrait tripler de taille et passer d'environ 600 Md$ en 2023 à 1200 Md$ en 2030, soit davantage que le chiffre d'affaires de l'aérien, et atteindre 1800 Md$ en 2035, dopée par les applications basées sur les données satellitaires et les investissements publics. En France, cela représente plus de 70 000 emplois dont la moitié dans la partie industrielle (lanceurs, satellites et infrastructures).

L'investissement public mondial, dans l'espace, atteint ainsi un niveau record de 106 milliards d'euros en 2023, soit une augmentation de 11 % par rapport à 2022 (source ESA). En Europe, la moitié du marché reste liée à des clients institutionnels.

Ces enjeux attirent fortement les prédateurs financiers qui lorgnent sur les marchés et surtout sur les financements publics associés.
Suite aux vagues de privatisation des entreprises du secteur, autrefois 100% nationalisées entre 1998 et 2004 (Airbus, Thales, Finmeccanica-Leonardo, Snecma-Safran), la stratégie des grands donneurs d'ordres est de plus en plus tournée vers la rentabilité à court terme et la réduction des investissements.

Comme souligné lors des Assises par Baptiste Royer, économiste à la FTM CGT, « *depuis 2010, les groupes Thales et Airbus, ont distribué 20 Mds€ de dividendes à leurs actionnaires et ont vu leurs cours en bourse multipliés par 6.* »

Les réorganisations successives se sont accompagnées de vagues de licenciements, fragilisant à chaque fois le secteur. Depuis un an, ce sont ainsi en France 1 000 emplois menacés à Thales Alenia Space et 400 à Airbus Defence and Space, que la CGT tente de préserver par ses luttes.

Lors de la création d'Arianegroup par fusion des activités lanceurs d'Airbus et Safran en 2015, le pilotage des lanceurs est passé aux mains du privé, avec une perte de 4 000 emplois à la clef. Faute de main d'oeuvre et de leurs qualifications, ce sont maintenant des retards qui s'accumulent sur le programme Ariane. La puissance publique européenne est obligée de faire appel aux fusées d'un milliardaire américain d'extrême-droite pour lancer ses satellites.

En 2015, c'était tout le secteur des satellites qui était menacé. Le projet de fusion des branches spatiales de Thales, Airbus et Leonard avait pour but d'augmenter la mainmise de la finance sur ce secteur et risquait de créer les mêmes effets de casse industrielle connus par les lanceurs dix ans auparavant.

D'ores et déjà, les donneurs d'ordres réduisent les investissements autofinancés qui représentent moins de 3% du chiffre d'affaires. La majeure partie de la recherche et développement est financée soit par les agences, soit par des crédits impôt recherche (CIR), comme le soulignait Camille Marcenat, ingénieur en R&D à Airbus Defence and Space.

Les débats sur la première table ronde consacrée aux questions économiques ont beaucoup tourné sur les moyens de mettre fin à cette prédation du privé sur ce secteur. A cette table ronde, participait la présidente de la commission des Affaires économiques, de l'Assemblée nationale, Aurélie Trouvé, qui n'a pas hésité à demander la renationalisation du secteur et la remise au centre du jeu du CNES. Denis Durand, ancien directeur adjoint de

la Banque de France et directeur de la revue « *Economie et politique* », a démontré comment il a été possible pour la Banque Centrale Européenne de créer des centaines de milliards d'euros pour sauver la finance après la crise des « *subprimes* » et comment il serait possible de faire de même pour renationaliser des secteurs stratégiques comme le Spatial ou la Sidérurgie.

Arnaud Saint Martin, sociologue du Spatial et député de Seine et Marne, rapporteur de la mission parlementaire 2025 sur la stratégie spatiale, a raconté l'accaparement et la pollution des ressources spatiales orbitales par des milliardaires américains biberonnés aux aides publiques, ce qui obère la capacité future des Etats d'accéder à l'espace, privatisant de fait les ressources du secteur.

Christine Arrighi, présidente du groupe Espace à l'Assemblée Nationale, a détaillé l'opacité du gouvernement et des grandes entreprises qui, sous le prétexte du secret des affaires, cachent leurs stratégies au public et aux instances du personnel, ce qui pose un vrai enjeu démocratique.

Comment mobiliser le personnel de ce secteur, si tous les projets leur sont cachés, si leur pouvoir de consultation est entravé ? Au contraire, il faudrait un réel pouvoir de veto des instances du personnel sur les projets de réorganisation, à fortiori lorsqu'ils touchent l'emploi et les conditions de travail. Il est indispensable de donner un pouvoir décisionnaire aux CSE, conditionnant les aides publiques. Pour finir la matinée, Eric Peschot, délégué CGT du CNES, s'est fait l'écho des syndicats de l'agence publique française, agence qui auparavant pilotait la stratégie nationale et apportait une expertise technique au secteur, mais est de plus en plus relégué à arroser de subventions des start-ups comme « *on arroserait le désert en espérant voir une fleur pousser* ».

Les deniers publics sont aujourd'hui dépensés, non plus pour soutenir des projets mûris avec vocation de répondre à des enjeux d'importance, mais pour soutenir des start-ups sur la base de concepts parfois peu sérieux et sans vision à long terme », alertait l'intersyndicale du CNES en 2022.

L'après-midi a été consacré à l'emploi et la durabilité du secteur.

Jérémy Rondeau, du collectif Aéro et Espace fédéral, a présenté l'enjeu de la proposition de loi GM&S, qui est également primordiale pour le secteur Aérospatial. La situation de la sous-traitance industrielle en France illustre bien que le cadre législatif actuel ne protège pas les petites entreprises et leurs salariés, avec l'enchainement depuis plusieurs mois des fermetures d'entreprises qui sont directement la conséquence des décisions des grands donneurs d'ordres.
Interpellée le matin sur cette proposition de loi qu'elle porte à l'assemblée, Aurélie Trouvé a annoncé essayer de la faire passer via une proposition de loi transpartisane, mais a rappelé que rien ne se fera sans la lutte commune du personnel des entreprises sous-traitantes et des donneurs d'ordres.

De même, les conquêtes sociales de 1936 n'auraient pas été les mêmes sans les grèves massives et les revendications des travailleuses et des travailleurs.
Thomas Meynadier, élu au CSE-C de Thales Alenia Space, a rappelé que la mobilisation, ça paye. Après 25 journées de mobilisation, le PDG a annoncé le 2 Juin le gel du plan de suppressions de postes.
Face aux dangers de la fusion entre les entreprises spatiales et le risque de casse sociale, c'est aussi la lutte qui paiera.

Vanessa Pedinotti, déléguée CGT de l'entreprise Magellium, sous-traitant du spatial, a souligné l'opportunité, lors de ces Assises, de discuter du sens du travail entre des liens entre les donneurs d'ordres ete la sous-traitance.
« *Des jeunes désertent certains secteurs par refus des projets impérialistes de production d'armes ou de destruction de la planète. Nous devons ouvrir d'autres perspectives et dire ce que nous voulons faire de notre travail* ». Pour toute une partie de la nouvelle génération du secteur, l'exigence est d'interroger les finalités des projets sur lesquels ils travaillent et leurs impacts environnementaux et sociétaux, au-delà de la recherche de profit des entreprises ou de la priorité à l'économie de guerre.

Face à cette perte de sens et surtout à la surcharge de travail liée aux plans de suppressions de postes, le secteur Spatial voit exploser les cas d'épuisement professionnel allant jusqu'au décès, dont des cas de suicides au travail. Il y avait beaucoup d'émotion dans la salle Jean Jaurès de la Bourse du travail lors de la présentation par Céline Boutet, élue CSE et CSSCT à Thales Alenia Space, de la stratégie du syndicat CGT pour sensibiliser, faire évaluer ces risques et apporter une stratégie de lutte face à ce fléau qui décime les équipes.

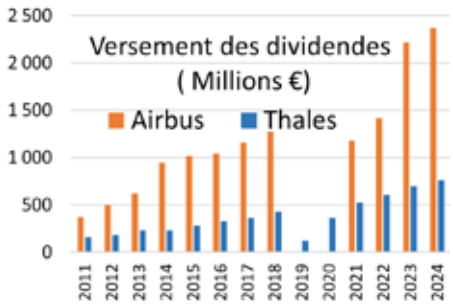
La journée s'est terminée par une table ronde consacrée aux questions environnementales. Elliot Marceau, étudiant à SUPAERO, a analysé le coût carbone des projets spatiaux et la spécificité liée aux lanceurs qui polluent la haute atmosphère. Avec l'augmentation exponentielle des lancements, des satellites et des acteurs, il devient primordial d'interroger l'impact du spatial sur le climat dans le futur.

Benoit Meyssignac, climatologue issu du CNES, qui a contribué aux travaux du GIEC, a insisté sur l'importance de l'investissement des données spatiales publiques pour évaluer les dérèglements climatiques. Philippe Perrin, ancien astronaute de l'ESA, reconverti dans la décarbonation de l'aéronautique après un engagement syndical dans le secteur, a animé les débats sur les enjeux environnementaux de la filière spatiale.

Enfin, les syndicats CGT du CNES, de TAS et d'Airbus DS ont démontré l'engagement des syndicats de ces entreprises, à s'emparer des questions environnementales en présentant leurs travaux respectifs sur le radar environnemental. Il s'agit d'un outil de diagnostic de l'ambition environnementale des entreprises et des administrations. L'objectif de cet outil est d'établir avec les travailleuses et travailleurs, un état des lieux des ambitions environnementales de l'entreprise. Cela va des enjeux de pollution au choix des sous-traitants, en passant par les politiques de formation et les conséquences sur l'emploi.

Rendre notre société écologiquement soutenable est un impératif. Rendre l'activité de son entreprise écologiquement soutenable est une condition nécessaire pour avoir un emploi correctement payé, avec de bonnes conditions de travail, dans les années à venir.

L'assemblée s'est donné rendez-vous pour une suite prévue en fin d'année à Toulouse. L'idée est de permettre entre temps à chacun d'élaborer avec le personnel de son entreprise un cahier revendicatif sur la filière pour construire ensemble un projet partagé qui serve l'intérêt public.



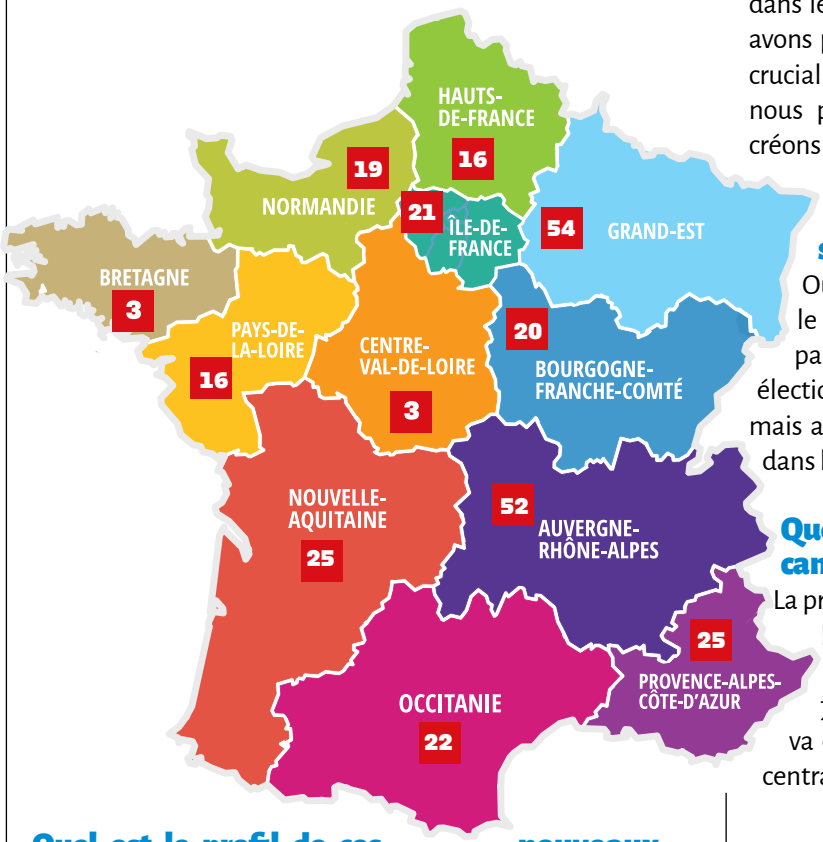
Sébastien Rostan, *DSC Cgt Airbus*

Bilan de **la campagne de syndicalisation**

Aziz, quel est le bilan de la dernière campagne de syndicalisation ?

Notre dernière campagne de syndicalisation s'est déroulée du 14 avril au 1er mai. Elle avait pour but de donner une nouvelle impulsion à la date symbolique du 1er mai, en lui redonnant sa dimension politique. Plusieurs syndicats et départements ont répondu présents, ce qui nous a permis de comptabiliser environ 276 nouvelles adhésions durant cette période. L'enjeu de ces campagnes de syndicalisation est de relancer la dynamique de vie syndicale autour de la syndicalisation et du renforcement de nos bases.

La répartition des 276 nouvelles adhésions



Quel est le profil de ces nouveaux adhérents ? Y a-t-il autant de femmes, d'hommes, de jeunes, d'ouvriers, d'employés, de techniciens ou d'ingénieurs ?

Oui, il y a une réelle diversité dans les profils. Depuis le début de l'année, nous avons enregistré 1197 nouvelles adhésions toutes catégories confondues, dont 229 femmes et 255 jeunes. Ces chiffres traduisent une volonté forte d'ouverture et de renouvellement.

Cette campagne semble s'inscrire dans une démarche plus large ?

Cette campagne est le fruit d'un engagement volontariste de l'ensemble de nos USTM et syndicats. Cela démontre l'importance de nos outils de proximité. Dans cette dynamique, la Fédération va également retravailler le plan de visites des syndicats pour impulser une mobilisation dans les territoires. L'objectif est que chaque syndicat tienne au moins une Assemblée Générale ou un Congrès, afin de donner davantage la parole à nos syndiqués.

Il y a également un renouvellement progressif qui s'opère dans les syndicats. Grâce aux nouvelles adhésions, nous avons pu créer plusieurs nouvelles bases. C'est un enjeu crucial : face à la casse industrielle que nous subissons, nous perdons certaines implantations, mais nous en créons d'autres pour maintenir l'équilibre.

La création de nouvelles bases est donc stratégique ?

Oui, elle s'inscrit dans le cadre du travail mené avec le collectif Elections Professionnelles. Le système de parrainage mis en place nous permet de préparer les élections professionnelles là où nous sommes implantés, mais aussi – et surtout – d'anticiper notre déploiement dans les zones où nous ne sommes pas encore présents.

Quelles sont les dates de la prochaine campagne de syndicalisation ?

La prochaine quinzaine de syndicalisation devrait avoir lieu autour du mois d'octobre. Les dates précises ne sont pas encore fixées, car nous sortons tout juste du 43e congrès. Le secteur de la Vie Syndicale va construire un plan de travail autour de cet enjeu central : le renforcement et le déploiement.

Aziz Bouabdellah , *Membre du Secrétariat Fédéral*

Préparation des congrès et des assemblées générales des USTM : une mobilisation fédérale pour renforcer la vie syndicale

Dans la continuité du travail engagé par la Fédération sur les outils de proximité et le renforcement des syndicats, une grande campagne de congrès et d'assemblées générales est en cours au sein des USTM (Union des Syndicats des Travailleurs de la Métallurgie) et des syndicats. Cette dynamique visait à préparer efficacement les prochaines échéances, et notamment le 43e congrès fédéral.

Cette campagne s'inscrit en lien direct avec le plan des 1000 visites de syndicats lancé à la sortie du 43ème congrès fédéral, pour faire le point avec tous les syndicats, identifier les points à améliorer, et travailler d'autres alternatives. Il s'agit de rendre la Fédération plus proche des syndicats, plus ancrée dans la réalité quotidienne des camarades sur le terrain.

Ces congrès et assemblées générales sont aussi l'occasion de redonner pleinement la parole aux syndiqués, véritables auteurs, acteurs et décideurs de notre organisation.
la tenue d'un Bureau fédéral décentralisé en région permet de donner la dimension politique de la direction fédérale sur le terrain, en tenant une assemblée générale dans le territoire visité, tout en poursuivant le plan de visite des syndicats.

Il est important pour nous de relancer une activité syndicale dans les USTM qui rencontrent des difficultés. Il y a encore trop d'inégalités d'une USTM à l'autre, d'où la nécessité d'impulser une véritable relance de la vie syndicale, à la fois dans les USTM et dans les syndicats. Ce chantier concerne tout le monde : le Comité Exécutif Fédéral, les responsables régionaux, les USTM. Tous sont appelés à contribuer activement à ce plan de visites qui part de la réalité du terrain pour redéfinir collectivement des axes de travail et lever les blocages.

Deux enjeux majeurs ressortent aujourd'hui :

1. Renforcer les débats internes, car c'est dans l'échange que naît l'action collective.
2. Définir un véritable plan de travail syndical, structuré autour de plusieurs priorités clé : la formation syndicale, les revendications concrètes à porter dans les entreprises, mais aussi des questions cruciales pour notre avenir collectif comme la place des jeunes et des femmes dans nos structures.

Ces thématiques sont essentielles et structurantes pour la Fédération. Elles doivent nous permettre de franchir un nouveau cap, en affirmant un syndicalisme toujours plus ancré, solidaire et porteur d'avenir.

Aziz Bouabdellah , *Membre du Secrétariat Fédéral*

Pourquoi nationaliser ArcelorMittal

Le 30 avril 2025, la direction d'ArcelorMittal France annonçait la suppression de 636 emplois sur 7 sites en France. Après les fermetures des sites de Denain et Reims, la saignée continue.

Suite à ces annonces inacceptables, tous les syndicats CGT du groupe se sont mis en ordre de bataille pour contrer cette stratégie, avec notamment un rassemblement le 13 mai devant le siège à Saint Denis.

Depuis des années, la stratégie de Mittal est de réduire les effectifs pour progresser en termes de productivité, tout en investissant le strict minimum pour dégager un maximum de bénéfices ! Aujourd'hui, l'effectif en France est d'environ 15 000 salariés, alors qu'en 2006, avant l'OPA agressive de la famille Mittal, il était de près de 30 000.

Depuis 10 ans, la CGT ArcelorMittal alerte sur le manque d'investissement, et les pertes de savoir et de savoir-faire, faute de renouvellement suffisant du personnel. Les outils de travail sont usés et quasi quotidiennement en marche dégradée. Le sous-effectif permanent use les salariés physiquement et psychologiquement. Le groupe a touché des centaines de millions d'euros d'argent public pour l'investissement et l'emploi ! Qu'en a-t-il fait ?

Mittal a annoncé plus de 800 millions d'euros de bénéfice au 1er trimestre 2025, mais cela ne lui suffit pas ! Plutôt qu'investir pour l'avenir, le groupe maintient sa stratégie de sabordage de la sidérurgie française et de destructions d'emplois, pour gaver toujours plus les actionnaires !

FERMETURES DE SITES ! DÉLOCALISATIONS ! LICENCIEMENTS !
VOILA LE BILAN DE 20 ANS DE REGNE DE MITTAL !

Pourquoi la CGT ArcelorMittal revendique-t-elle la nationalisation ?

Depuis maintenant plusieurs mois, les représentants du personnel CGT du groupe ArcelorMittal, alertent sur le désengagement du groupe sidérurgiste en France et en Europe. Le manque chronique d'investissements dans l'outil de production et la stratégie du Groupe qui consiste à baisser ses capacités de production en France et en Europe pour les augmenter dans d'autres pays moins exigeants socialement et environnementalement, menace à très court terme la sidérurgie française. Le refus du Groupe de s'engager réellement et immédiatement dans la décarbonation des installations fragilise d'autant plus la pérennité et l'avenir de l'industrie sidérurgique, et plus généralement toute l'industrie française. La CGT est convaincue que sans acier, il ne peut y avoir de souveraineté industrielle nationale ! Que ce soit en France ou en Europe, cette production stratégique est au cœur de notre indépendance industrielle, énergétique et économique.

La CGT a sollicité les groupes parlementaires et l'Etat sur la nécessité d'intervenir sur ce dossier de nationalisation. Néanmoins, malgré cette évidence, les initiatives politiques se fragmentent, enfermées dans des logiques de groupes ou des calendriers parlementaires cloisonnés. La situation exige pourtant tout le contraire, nous avons besoin d'une union !

Le combat pour la sauvegarde de l'acier est le même que celui de l'énergie, des ports, de la recherche et de nos filières stratégiques. Il dépasse les clivages politiques. Il s'agit de défendre ensemble l'intérêt général, l'avenir de nos territoires, et la dignité de milliers de travailleuses et travailleurs.

SANS ACIER, C'EST LA SOUVERAINETE INDUTRIELLE FRANÇAISE QUI EST EN PERIL !
L'AVENIR DE LA SIDÉRURGIE, C'EST LA DÉCARBONATION ET LA NATIONALISATION !
FAIRE DU MÉTAL SANS MITTAL C'EST POSSIBLE !

David Blaise , *Membre du Secrétariat Fédéral*

Fonderie de Bretagne, une lutte victorieuse de forgerons !

FDB lors des 130 ans de la CGT à Montreuil

La Fonderie de Bretagne (FDB), issue d'une lutte de forgerons, est la mémoire de nombreux combats menés par ces femmes et ces hommes qui, au fil des générations, n'ont toujours eu qu'une seule idée en tête : préserver l'outil de travail et l'emploi avec une combativité que personne ne peut nous enlever. C'est cette pugnacité qui fait que nous sommes toujours là, cette lucidité qui nous rend crédibles, cette fraternité qui nous donne l'envie de nous battre, et surtout cette fierté et cet honneur d'être fondeur qui chaque matin nous anime.

Ces 5 ans de luttes remontent à la décision en 2020 du groupe Renault, subventionné par l'état français, de délocaliser sa production, avec pour conséquence la fermeture de la fonderie. En une semaine de grève totale la fermeture se transforme en « *revue stratégique* » : une première victoire. Dès le lendemain, le président de Renault prend la parole dans un média et annonce la couleur : FDB n'a pas vocation à rester dans le groupe Renault.

En 2021, cette revue stratégique est menée tambour battant avec pour seul objectif de tuer FDB en trichant, détournant des informations, tout en achetant l'autre syndicat. Si à l'époque la CFE-CGC était entrée en lutte avec nous, l'issue aurait été différente, et nous aurions été 300 grévistes à occuper l'usine, au lieu des 200 que nous étions. Ce n'était pas leur première trahison mais là ils collaboraient à la fermeture de l'usine, tout en crachant sur 200 salariés, 200 familles sans salaire pendant deux mois. Cette lutte a été extrêmement violente et dure, y compris moralement. Le syndicat a subi une tentative de licenciement , plusieurs élus ont été placés en garde à vue, avec prises d'empreintes et d'ADN, Nous sommes passés au tribunal en référé pour occupation de notre lieu de travail et nous avons été condamnés.

L'époque Renault finira dans les larmes, le sang et le départ de plus de 50 salariés en l'espace d'un an.

En 2022, Renault ne veut plus assumer et fait croire aux salariés que le futur actionnaire qu'il a trouvé, Callista, sera notre sauveur. Le syndicat émet un droit d'alerte économique, qui nous amènera à rechercher un autre repreneur.

En 2024, Private Assets se présente comme potentiel repreneur dès le mois d'avril. Les premiers sentiments sont un mélange d'espoir et de méfiance. Le 20 décembre, le ministre Ferracci nous annonce qu'il n'y a pas d'accord : la conséquence directe est le redressement judiciaire. Le syndicat va se relever les manches, et continuer à mobiliser les salariés, poussant l'Etat à se réveiller et va chercher Europlasma, seul prétendant à la reprise. **La CGT a encore une fois sauvé la Fonderie.**

Fabriquer des corps d'obus, est-ce tabou ? Participer à l'armement, à la guerre, est-ce une fierté ? **Non, c'est une nécessité afin de remplacer les volumes importants que Renault a décidé scandaleusement et honteusement de délocaliser aux quatre coins de l'Europe**. Après toutes ces luttes, ces combats, ces larmes, il est inenvisageable de dire aux fondeurs que c'est impossible de fabriquer des armes : il s'agit ici de remplir les frigos de 265 familles !

Surtout, n'oublions pas que cette production n'est pas pérenne, et **que nous avons toujours en ligne de mire la diversification de notre production.** C'est l'élément le plus important, le seul qui nous assurera un avenir : diversifier notre production dans plusieurs secteurs comme l'agricole, le ferroviaire, les travaux publics, le mobilier urbain, et bien sur celui que l'on maitrise le mieux : l'automobile. **Ce sera notre ligne de conduite, notre cheval de bataille.**

La CGT FDB est une grande famille, chacun y a sa place. **Une fois de plus, les militants et les syndiqués ont été à la hauteur.** Un grand merci à toutes et à tous pour cette victoire: aux nouveaux mandatés, qui ont suivi une formation accélérée mais très enrichissante, ainsi qu'aux salariés qui ont pris le temps d'être à nos côtés, même sans mandat.

La CGT FDB

ENGIE : la casse continue

Depuis plusieurs années, le groupe ENGIE (ex GDF-SUEZ) s'inscrit dans une logique essentiellement financière, privilégiant le versement croissant de dividendes à ses actionnaires, et cela au prix d'un démantèlement progressif de ses entreprises et de l'abandon de son activité historique, afin de satisfaire cette recherche incessante de rentabilité.

Dernière illustration en date, le groupe, dont l'État détient 23,64 % du capital, vient d'annoncer la cession d'ENGIE Home Services. Cette opération concerne plus de 4 500 salariés en France, ainsi que plus de 430 travailleurs en Belgique et en Italie.
En 2025, alors que le groupe affiche des résultats financiers record, la direction annonce un vaste plan de performance et de restructuration « *C2* »: retrait de 30 pays et réorganisation de certaines activités. Une politique sévère qui pourrait entraîner la suppression de milliers d'emplois en France et à l'international.
Pourtant, les chiffres parlent d'eux-mêmes :

- Le chiffre d'affaires a augmenté de 48 % en quatre ans (73,8 milliards d'€ en 2024).
- L'EBIT[1] a été multiplié par plus de deux (10,3 milliards d'€ en 2024).
- Les dividendes ont été multipliés par plus de 2,5, atteignant désormais les 4,1 milliards d'€ par an.

Pendant ce temps :

- Les capitaux propres chutent de 45 %.
- Les effectifs mondiaux ont diminué de 44 % (173 000 en 2020 contre 97 000 fin 2024). Les résultats sont là, mais pas pour les salariés.
- Les salaires stagnent malgré une valeur ajoutée multipliée par 2.
- La dette du groupe a augmenté de 10 milliards d'€, soit 23%.

Dans la continuité de cette logique financière destructrice, les salariés d'ENGIE Home Services, déjà durement frappés par plusieurs plans d'économies et de restructurations successifs, des réductions d'effectifs et des fermetures d'agences, se retrouvent une nouvelle fois relégués au rang de simples variables d'ajustement malgré des efforts énormes.
Ce fleuron industriel au service de 2,5 millions de foyers en France, 8 millions d'interventions en 2024 et plusieurs centaines de milliers en Belgique et en Italie, voit son avenir se jouer entre les mains d'une direction obnubilée par des considérations purement comptables.

Par ailleurs, l'impact sur le tissu économique et industriel local ne peut être sous-estimé. La disparition annoncée de ces milliers d'emplois affectera l'ensemble des sous-traitants et des partenaires d'ENGIE Home Services, au premier rang desquels figurent les artisans chauffagistes et les bailleurs sociaux basés sur l'ensemble du territoire national. Dans un climat économique déjà fragilisé par des crises successives, cette décision risque de porter un coup sévère à un tissu industriel national dont la résilience est aujourd'hui plus que jamais indispensable.

À cela s'ajoute une mécanique sociale préoccupante : chaque emploi supprimé chez ENGIE Home Services entraînera, selon les estimations, la disparition indirecte de trois emplois supplémentaires, ce qui porterait à 13 500 le nombre de salariés affectés par cette restructuration.
Ce n'est pas un simple «*plan de restructuration*», c'est un démantèlement pur et simple de notre avenir industriel, de nos savoir-faire, et de l'emploi !
La coordination CGT ENGIE luttera pour que les camarades d'Engie Home Services puissent conserver un emploi pérenne dans le groupe !

Yohan Thiebaux, *Coordinateur CGT Engie*

1. *Earnings Before Interest and Taxes (résultats avant intérêts et impôts)*

STMicro : supprime 2 500 postes, malgré aides et profits.

Le fabricant européen franco-italien des semi-conducteurs, STMicroelectronics, vient d'annoncer un vaste plan de restructuration qui prévoit la suppression de 2 500 postes, dont 1 000 en France et 1 500 en Italie.

Ces décisions sont prises alors que le groupe STMicroelectronics a réalisé 1,3 milliard d'euros de bénéfice, et reçu 487 millions d'euros d'aides publiques en 2023 (68% de subventions dans le soutien aux investissements et à l'innovation, 25 % au titre du crédit impôt recherche, et 7 % sous forme d'allègements de cotisations sociales).

Par ailleurs à Crolles, le 12 juillet 2022, Emmanuel Macron avait annoncé débloquer jusqu'à 2.9 milliards de fonds publics échelonnés sur plusieurs années pour financer le projet Liberty. Ce projet, en coopération avec Globalfoundries, n'a malheureusement pas tenu ses promesses. A ce jour, seulement trois unités supplémentaires ont été construites, moins de deux seraient en état de marche, ce qui parait peu par rapport aux 1000 emplois que le projet Liberty devait créer. Parallèlement à ce qui semble être l'abandon de ce projet, la ligne de production Front-End 200 mm verra ses machines délocalisées et remplacées à la fois par des nouvelles et des anciennes machines pour sa transformation en usine de test, principalement pour les technologies fabriquées à Crolles 300mm, ce qui constitue un aveu d'échec au vu des annonces faites par le pouvoir exécutif et la direction de l'entreprise.

Des sites français transformés, un site italien rasé

En France, les conséquences se feront principalement sentir sur les sites de Tours et de Crolles 200mm, appelés à être « *transformés* » dans le cadre du plan stratégique de la direction sur 3 ans, qui doit être réalisé d'ici fin 2027. À cela s'ajoute un mouvement massif de « *reclassements* » internes: 2 500 changements de postes sont prévus en France, suscitant l'inquiétude quant à leur caractère prétendument volontaire.

En Italie, c'est le site d'Agrate, près de Milan, qui est particulièrement visé. La direction prévoit sa destruction partielle pour permettre l'extension de l'usine 300 mm (12 pouces), spécialisée dans les technologies les plus avancées. Cette restructuration s'accompagne de la suppression de 1 500 postes, soit un impact social massif dans une région fortement dépendante de l'activité industrielle de STMicroelectronics.

Une stratégie qui menace l'emploi malgré des résultats solides

Ce plan est d'autant plus critiqué que STMicroelectronics ne souffre d'aucune difficulté économique. L'entreprise est bénéficiaire, elle possède un cash important, une situation économique positive, elle joue un rôle stratégique dans la filière européenne des semi-conducteurs, notamment face à la concurrence américaine et asiatique. La décision de supprimer des emplois, malgré des résultats record, suscite donc l'indignation de nombreux salariés et observateurs.

Soutien gouvernemental en France, résistance syndicale en Italie

Le soutien du gouvernement français au PDG Jean-Marc CHERRY, qui ne répond pas aux nombreux courriers envoyés par les élus du syndicat CGT et malgré les pertes d'emplois annoncées, alimente l'incompréhension et la colère dans les rangs syndicaux. En France, l'absence d'unité syndicale freine l'organisation d'une réponse collective. En revanche, en Italie, une large intersyndicale s'est formée, lançant des grèves massivement suivies sur le site d'Agrate. En effet, plus de 70 % des salariés ont participé à la dernière mobilisation du 21 au 25 mai, témoignant d'un fort rejet de la stratégie actuelle de la direction.

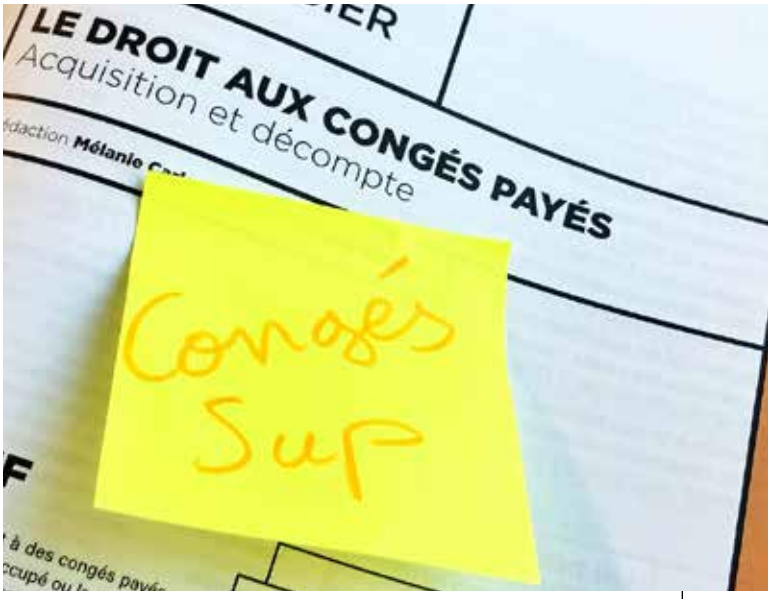
26 000 salariés menacés à terme

Au total, ce plan annoncé comme mondial impacte essentiellement l'Europe. Il jette une ombre sur l'avenir des 26 000 salariés que compte STMicroelectronics en France et en Italie. Derrière la volonté affichée de « *moderniser* » et «*rationaliser*» les outils de production, c'est un modèle social qui semble fragilisé, au profit d'une logique purement financière.

Face à cette situation, syndicats, élus locaux et salariés s'interrogent : comment justifier un tel sacrifice humain au nom de la compétitivité, quand les indicateurs économiques de l'entreprise sont au vert ? La suite du mouvement italien pourrait bien devenir un exemple à suivre pour les travailleurs français.

Henri Errico, *Secrétaire du groupe européen*

Les congés payés **supplémentaires**



L'arrivée des congés d'été est l'occasion de rappeler l'essentiel des règles sur les congés et les congés supplémentaires.

Conformément à l'article L 3141-13 du Code du Travail (CT), les congés d'été doivent être pris à l'intérieur d'une période qui doit comprendre, en tout état de cause, celle du 1er mai au 31 octobre. Sous cette réserve, il appartient aux accords d'entreprise ou d'établissement, et à défaut à l'accord de branche, de fixer la période de prise des congés, laquelle peut être plus longue ou plus courte (L 3141-15 du CT). Ce n'est qu'à défaut de tout accord que l'employeur fixe lui-même la période de prise des congés après avoir consulté le CSE (L 3141-16 du Ct). Cette période doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture (3141-5 Ct). Notons à ce propos que l'article 85 de la Convention Collective Nationale (CCN) Métallurgie se limite au rappel de ces règles.

Les congés sont pris simultanément par tous les salariés en cas de fermeture de l'entreprise ou par roulement dans le cas contraire. Il appartient aux accords précités de fixer des critères légaux qui présideront à la détermination de l'ordre des départs, ainsi que les modalités et les délais des demandes de congés. A défaut, et après avis du CSE, l'employeur applique les critères définis à l'article L 3141-16 du CT et ne peut plus modifier les dates de départ moins d'un mois avant celles-ci. Les dates régulièrement fixées par l'employeur s'imposent aux salariés.

Le congé principal de 24 jours ouvrables peut être pris en une seule fois. Il peut également être fractionné, à condition qu'un congé continu de 12 jours ouvrables au moins soit garanti. A ce propos, nous émettons une réserve sur la mise en œuvre de l'article 86 de la CCN prévoyant la possibilité d'un rappel en cours de congés qui conduirait à accorder une période de congé inférieure à 12 jours continus. Un tel rappel serait illicite et contraire aux dispositions d'ordre public de l'article L 3141-18 du CT.

Le fractionnement peut être décidé et imposé par les accords précités, notamment en raison de la fermeture de l'entreprise (L 3141-19 et L 3141-21 du CT). A défaut de dispositions conventionnelles, le fractionnement est nécessairement conditionné à l'accord des parties.

Le fractionnement ouvre droit, en principe, à des congés supplémentaires lorsque la prise du reliquat de congé principal a lieu en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Les congés supplémentaires légaux s'établissent alors à 2 jours ouvrables lorsque le salarié exerce un reliquat d'au moins 6 jours, et à un seul si ce reliquat est compris entre 3 et 5 jours (L 3141-23 du CT).

Toutefois, ces congés supplémentaires ne sont plus dus si les accords les suppriment ou si le fractionnement convenu entre les parties est conditionné à la renonciation du salarié (L 3141-21 CT). Attention, notons ici que les dispositions de l'article 87 de la CCN Métallurgie excluent le droit aux congés supplémentaires légaux lorsque le fractionnement a lieu à l'initiative du salarié ou avec son accord. En conséquence, si le salarié ne sollicite pas expressément une dérogation plus favorable, ces congés seront automatiquement écartés du fait de la CCN.

Lorsque l'entreprise fixe ses propres conditions d'accès aux congés supplémentaires, les dispositions de la CCN sont écartées. En cas de fractionnement décidé d'un commun accord, la renonciation du salarié nécessite sa validation expresse par écrit. A l'inverse, les dispositifs d'information indiquant que le salarié est supposé renoncer aux congés supplémentaires sans que sa validation expresse ne soit requise, ne lui font pas perdre ses congés.

César Ferreira, *Conseiller fédéral, Secteur Juridique*

SECAFI
GROUPE ALPHA

Investis à vos côtés

pour la défense de l'emploi, le développement des compétences et la qualité du travail

FORMATION

EXPERTISE

CONSEIL

NÉGOCIATION

Un accompagnement sur mesure à chaque étape de votre parcours d'élu de CSE

Pour des compromis **éclairés**, **équilibrés** *et* **exigeants !**

40
ANS D'EXPÉRIENCE

≈300
EXPERTS PLURIDISCIPLINAIRES

8
IMPLANTATIONS RÉGIONALES

≈300
ÉLUS FORMÉS PAR AN

≈2 500
MISSIONS RÉALISÉES PAR AN

20, rue Martin Bernard 75013 PARIS
01 53 62 70 00 | contact@secafi.com | www.secafi.com