



# Mensuel des Métallurgistes

N°99 septembre 2025

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT



## DOSSIER

**Syndicalisme métallurgiste: continuités et mutations à travers quatre mandats**

### ► **Discrimination**

Anatomie d'un préjugé

### ► **Syndicalisation**

Campagne de syndicalisation

### ► **Arcelor**

Une nouvelle étape dans la lutte



*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**  
En 1915, la Fédération CGT des Métaux à la tête du mouvement anti-guerre
- 5 Actualité**  
Congrès d'Industrial Global Union : l'unité retrouvée ou l'éclatement de l'organisation ?
- 6-7 Portrait de syndicat et de syndiqué**  
Grève historique : 63 jours de lutte, 63 jours de dignité

**Dossier**

- 10-12 Syndicalisme métallurgiste: continuités et mutations à travers quatre mandats**

**Vie Syndicale**

- 9 UFICT**  
Anatomie d'un préjugé
- 13 Jeune**  
Mobilisation de la jeunesse dans le syndicat: créer un collectif Jeunes fort et enraciné
- 14 Syndicalisation**  
Campagne de syndicalisation

**Politique revendicative**

- 15 Arcelor**  
Une nouvelle étape dans la lutte des salariés d'ArcelorMittal
- 16 Semi-conducteurs**  
«Déconnecté de la réalité» Le « Chips Act » n'atteindra pas son objectif
- 17 Intérimaires**  
Deux intérimaires soutenus par la CGT MG Alès font condamner Schneider Electric pour abus de contrats précaires
- 18 Economie**  
Résultats semestriels 2025 des groupes : du CAC 40 de la métallurgie
- 19 Juridique**  
Le pouvoir d'enquête de l'employeur



**Stéphane Fléreau**  
*Secrétaire Général de la FTM-CGT*

## Rentrée sociale : les métallos ne lâcheront rien !

**A**près cette période estivale et avoir bénéficié de ce formidable conquis social que sont les congés payés, cette rentrée sociale doit être sous le signe de la mobilisation et de la construction du rapport de force pour gagner.

Après des mois d'attaques en règles contre nos droits et nos emplois, des effets néfastes de la mise en place de la nouvelle convention collective, le blocage des salaires et de la dégradation des conditions de travail, l'heure est à la mobilisation de toutes et tous.

Cela commence par la date du 10 septembre. La colère n'a jamais été aussi grande dans nos boîtes et dans le pays. La fédération appelle l'ensemble de ses syndicats à se saisir de cette date pour construire, avec les syndiqués et les salariés, les formes d'action et de mobilisation nécessaires pour gagner sur nos revendications. Cette bataille doit passer par la grève, ancrée dans l'entreprise, car c'est le seul moyen d'obtenir satisfaction de nos revendications. Plutôt que d'arrêter de consommer, il est urgent d'arrêter de produire, afin de faire pression sur le patronat et le gouvernement.

La date du 10 septembre ne doit pas être une action symbolique, mais le début de la construction du rapport de force, en vue de la journée interprofessionnelle du 18 septembre, qui s'inscrit dans ce processus. Nous devons construire le rapport du nombre face aux employeurs qui accompagnent et qui nourrissent le pouvoir politique, lui qui met en place les reculs sociaux de ces dernières années. Il nous faut poursuivre le renforcement de la CGT, comme l'alternative indispensable face à nos adversaires de classe.

**Portons nos exigences sur la défense et le développement de nos industries, de nos emplois et de nos savoir-faire. Gagnons de nouveaux droits, notamment à travers la mise en œuvre du projet de loi des GM&S ou encore par l'instauration de la conditionnalité des aides publiques.**

**Mensuel des métallurgistes**

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT  
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cedex  
Tél. 01 55 82 86 19 - Fax : 01 55 82 86 53  
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr  
Directeur de publication : Stéphane Fléreau  
Impression : Rivet Edition  
Photos © A. Sayad | FTM-CGT

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



# En 1915, la Fédération CGT des Métaux à la tête du mouvement anti-guerre

3 septembre 1915. Alphonse Merrheim, secrétaire de la Fédération CGT des Métaux, traverse discrètement la frontière franco-suisse. Accompagné d'Albert Bourderon, à la tête de la Fédération CGT du Tonneau, il se rend à Berne où les attendent des camarades de confiance. Ils sont ensuite emmenés dans le petit village de Zimmerwald, où se tient du 5 au 8 septembre une conférence socialiste internationale. Les 38 délégués présents, issus d'une douzaine de pays, ont la lourde tâche de remettre sur pied un mouvement ouvrier international contre la guerre.

Un an plus tôt, lorsqu'éclata la Première Guerre mondiale au cœur de l'été 1914, les organisations ouvrières avaient été, partout en Europe, dans l'incapacité de s'y opposer. Au lendemain de l'assassinat de Jean Jaurès, la CGT et le Parti socialiste (SFIO) s'étaient ralliés à « l'Union sacrée », cédant à l'élan patriotique et tournant le dos aux positions pacifistes adoptées quelques années plus tôt.

La Fédération CGT des Métaux, profondément désorganisée par la mobilisation de ses militants et par le repli des industries métallurgiques du nord-est de la France vers le sud, avait vu ses effectifs s'effondrer : de 36 000 adhérents en 1913 à moins de 1 500 en 1915... L'action revendicative, quant à elle, était tout simplement interdite.

## Renouer avec l'internationalisme

Face à « l'Union sacrée », le secrétariat de la Fédération des Métaux avait pris immédiatement ses distances avec la direction confédérale et Léon Jouhaux, nommé « Commissaire à la Nation ». Au sein de la CGT, Alphonse Merrheim, avec Pierre Monatte et ses camarades de la Vie ouvrière, prirent la tête de la minorité pacifiste et internationaliste.

A l'occasion du 1er mai 1915, la Fédération fit reparaître l'Union des métaux, dont la publication était interrompue depuis le début de la guerre. « Cette guerre n'est pas notre guerre ! », réaffirmait-elle alors. Dans ce même numéro, elle publia aussi le manifeste des ouvriers socialistes allemands,



diffusé quelques semaines plus tôt outre-Rhin, qui prônait le désarmement général et la paix immédiate et sans annexion.

L'heure est alors au rétablissement des liens avec les militants et les organisations qui, dans le reste de l'Europe, n'ont pas renoncé à l'idéal internationaliste. Déjà en mars 1915, une conférence internationale des femmes socialistes s'était tenue à Berne à l'initiative de Clara Zetkin, appelant à l'action les femmes du monde entier.

## La conférence de Zimmerwald

La conférence de Zimmerwald, en septembre 1915, marque les premiers pas de la reconstruction d'un mouvement pacifiste et internationaliste. Alphonse Merrheim et la majorité des délégués s'opposent toutefois à Lénine, partisan de l'action révolutionnaire et de la création d'une nouvelle Internationale ouvrière.

Au retour de Zimmerwald, un compte-rendu de cette rencontre est édité sous forme de brochure par la Fédération des Métaux. Alphonse Merrheim œuvre alors en France à la structuration de l'opposition pacifiste, qui se réunit au sein d'un Comité d'action internationale, puis dans le Comité pour la reprise des relations internationales (CRRI) et dans le Comité de défense syndicaliste (CDS).

Mais alors que la minorité pacifiste et révolutionnaire ne cesse de gagner en influence sous la pression du renouveau gréviste en France, Alphonse Merrheim s'en éloigne progressivement. Sceptique à l'égard de la révolution en Russie et soucieux de préserver l'unité du mouvement ouvrier français, il se rapproche en 1917 de la majorité confédérale, après avoir incarné durant trois ans l'opposition à la guerre. Ce revirement provoque, au sein de la Fédération des Métaux, une rupture profonde avec la minorité révolutionnaire, qui ne cessera de se creuser jusqu'à la scission de 1921.

### LEGENDE :

- Brochure éditée par la Fédération CGT des Métaux, 1915 © BMP/PANDOR

**Corentin Lahu, Archiviste FTM CGT**

# Congrès d'Industrial Global Union : l'unité retrouvée ou l'éclatement de l'organisation ?

**E**n novembre prochain la fédération mondiale de l'industrie (Industrial Global Union), qui a son siège à Genève et à laquelle la FTM est adhérente, tiendra son congrès à Sydney.

Depuis quelques années des critiques sérieuses ont été portées sur la gouvernance de l'organisation. La FTM CGT, comme d'autres fédérations CGT de l'Industrie, critique une dérive de l'organisation jugée trop centrée sur les questions sociétales évitant ainsi de se pencher sur les sujets intéressants directement les salariés et leurs emplois.

Inexorablement, l'organisation syndicale Industrial Global se transforme en simple ONG. Mais par-delà cette question de fond c'est aussi l'hégémonie des gros contributeurs (organisations allemandes, nordiques et japonaises) qui est contestée. En s'accaparant les postes dirigeants et en imposant leurs choix politiques, l'organisation perd en démocratie et en pluralisme. Il faut reconnaître que les organisations allemandes et nordiques, essentiellement, financent de nombreuses actions de promotion de leurs modèles et de leurs visions du syndicalisme partout dans le monde. Ces contributions sont rendues possibles par un financement public direct ou indirect qui leur offre ainsi des moyens colossaux (qui tendent néanmoins à s'estomper). Les gouvernements attribuent, pour l'Allemagne, des dotations aux partis politiques en fonction des résultats électoraux et le SPD (socialistes allemands) reverse une contribution aux syndicats via une fondation. Pour les pays nordiques, les Etats versent une contribution aux syndicats pour développer leurs actions à l'international. Mais les résultats électoraux dans ces pays conduisent à réduire ces contributions. Cette situation entraîne une frustration des autres organisations qui pourtant payent des cotisations importantes et qui ne peuvent voire leurs propositions prises en considération sauf à être adoubees par les Allemands et les nordiques. Il est clair qu'une telle situation ne peut perdurer si nous n'avons aucune prise sur les décisions.

A coté de cela se pose une autre difficulté terriblement préoccupante pour l'avenir du syndicalisme progressiste à l'international : l'évolution des organisations issues du « Sud global ». La fracture Nord-Sud, relancée par les Brics, prend le pas sur l'alliance des organisations progressistes. Il résulte de cette tendance qu'à de nombreuses reprises le groupe des progressistes qui pouvait avoir du poids vis-à-vis

des nordiques et des Allemands s'est retrouvé divisé. L'unité des progressistes est indispensable et cela doit passer par un gros travail de fond qui nécessite une clarification des objectifs communs. Force est de constater qu'aujourd'hui il y a une forte crispation du sud global.

Les enjeux du Congrès de Sydney sont simples. La direction qui va être reconduite, va-t-elle réviser sa gouvernance et respecter les principes du pluralisme syndical. L'organisation va-t-elle renouer avec une démarche réellement revendicative auprès des multinationales ? Nombreuses sont les pistes d'amélioration... quel chemin empruntera la nouvelle direction ?

Les fédérations CGT sont attachées historiquement au syndicalisme international puisque la CGT en est elle-même à l'origine. L'influence de nos fédérations est réelle au sein d'Industrial Global et il nous faut recomposer un groupe unitaire et solide en capacité de faire entendre sa voix.

Région	% droits de vote
Europe	52,73
Asie pacifique	28,82
Mena	0,91
Lacro	1,99
Amérique du nord	7,98
Afrique Sub saharienne	7,56

Pour la région Europe les organisations allemandes et nordiques représentent plus de la moitié des droits de vote de la région.

Pour en savoir plus sur les modes de financement des syndicats européens et parce que nous ne sommes pas sectaires, on peut lire ces pages de l'Institut Moutaigne (Think Tank ultra libéral).

**Frédéric Touboul,**  
Conseiller Fédéral

# Grève historique : 63 jours de lutte, 63 jours de dignité



Je m'appelle Virginie Sergent, j'ai 51 ans et je suis monteuse depuis 2017 au sein de l'entreprise Pommier, spécialisée dans la fabrication de tableaux modulaires et à isolation intégrale, destinés à Enedis ainsi qu'à d'autres clients privés.

Je suis membre de la Commission Exécutive de l'UD 65, Secrétaire Générale du syndicat CGT

Pommier et également déléguée syndicale.

Dans le cadre de mon activité, je suis en charge du montage des connexions électriques et mécaniques à l'intérieur des cellules. Je reçois des cuves vides sur lesquelles j'interviens pour réaliser l'assemblage interne. Mon travail consiste principalement à fixer les composants (interrupteurs, sectionneurs, connexions, prises équipées, prises d'injection et prises d'interconnexion) à l'aide d'outils appropriés tels que la visseuse pneumatique ou autres clés de serrage au couple.

Une fois mon intervention terminée, la pièce est transmise aux postes suivants (soudure, remplissage gaz SF6, finitions).

## Tu t'es formée pour être monteuse ou tu as exercé d'autres métiers auparavant?

Je n'étais pas du tout formée pour ce type de travail. J'ai un BTS en secrétariat commercial bilingue. Comme tout le monde, j'ai dû travailler, donc ça remonte à plusieurs années. J'ai trouvé un emploi à Bagnères-De-Bigorre, dans une entreprise qui s'appelait MCI à l'époque, aujourd'hui connue sous le nom de Comeca. J'y suis entrée pour faire du câblage ferroviaire, et j'y suis restée pendant dix ans, jusqu'à des licenciements économiques. Ensuite, j'ai fait divers petits boulots, j'ai même été à mon compte avec un camion à pizzas.

Par la suite, je suis retournée chez Comeca, où j'ai enchaîné deux CDD d'un an et demi chacun. Puis j'ai fini par arriver chez Pommier.

## Pour quelle raison t'es-tu syndiquée à la CGT?

Je me suis syndiquée en 2022, au moment où nous avons mené 63 jours de grève. Avant ce mouvement, je ne métais jamais intéressée au syndicalisme, je n'y connaissais rien

et ça ne m'attirait pas du tout. Mais durant cette lutte, j'ai pris conscience de l'importance de se battre pour préserver nos conquits. C'est d'ailleurs ce qui a été le point de départ de notre mobilisation.

J'ai vu à quel point le soutien et l'engagement de la CGT étaient forts, alors que la CFDT a rapidement abandonné. C'est à ce moment-là que j'ai compris le rôle essentiel du syndicalisme. J'en ai profité pour me syndiquer pendant le mouvement, en m'impliquant pleinement.

## Pour quels conquits sociaux vous battez-vous?

On ne se battait pas pour les obtenir, mais pour les récupérer, car on les avait déjà perdus. Tout a commencé lors du rachat de l'entreprise, à la fin de l'année 2019, par notre PDG, Grégoire Liber, celui contre qui nous luttons encore aujourd'hui. Dès son arrivée, il a supprimé plusieurs primes : la prime de vacances (environ 400 €), la prime des médailles (plus de 1 000 €) et la prime de fin d'année (jusqu'à 650 €).

Lors des NAO, nous avons exigé la restitution de ces primes, en plus de revalorisations salariales. Face à son refus, un profond ras-le-bol s'est installé, et c'est là que la grève a commencé. 96% du personnel était en grève dès le départ, et ce pendant un mois. Tout le monde était mobilisé. À la fin, nous n'étions plus qu'une quinzaine à tenir le piquet, mais c'était un record dans le département. Nous avons été soutenus par l'Union Départementale, l'Union Locale de Bagnères, et même la région, grâce aux visites répétées de Simon et Émile. Des camarades d'entreprises voisines et les habitants de Bagnères venaient régulièrement nous encourager. La solidarité a été plus forte que ce qu'on imaginait : une cagnotte a été mise en place, ce qui nous a aidés à limiter les dégâts.

Face à nous, le PDG aurait préféré couler l'entreprise plutôt que de céder. Il ne supportait pas l'idée qu'on puisse avoir le dernier mot. Il a même fait appel à des intérimaires pendant la grève, ce qui est strictement interdit. L'inspection du travail est intervenue, il a écopé d'amendes, mais cela ne l'a pas vraiment affecté.

Finalement, nous n'avons rien obtenu sur le plan matériel. Mais nous avons gagné autre chose : la fierté d'avoir mené ce combat. Nous lui avons prouvé de quoi nous étions capables.



## À la suite du 43ème congrès fédéral, tu as été élue membre du Comité Exécutif Fédéral...

Oui, j'avais vu passer l'information dans les documents préparatoires, mais, pour être honnête, je ne savais pas exactement ce qu'était le CEF. Ce sont Simon, animateur de la région Occitanie, et Franck, délégué syndical de Daher à Tarbes, qui est en train de relancer l'USTM dans les Hautes-Pyrénées, qui m'ont proposé de poser ma candidature. Ils portaient la démarche active de la fédération de féminiser la CEF pour atteindre un nombre de femme à la direction fédérale représentant les salariées de la métallurgie.

Simon m'a un peu expliqué comment ça fonctionnait. J'avoue que j'ai hésité, parce que ce n'est pas à côté — aller jusqu'à Paris, ce n'est pas rien. Mais encore une fois, c'est cette envie de m'impliquer, de continuer à mener les luttes, quelles qu'elles soient. Pas seulement pour mon entreprise, mais aussi pour la métallurgie en général, et même à l'échelle interprofessionnelle.

## Les 2 et 3 juillet a eu lieu la première réunion du CEF. Comment as-tu vécu cette première expérience, et qu'attend-on de vous ?

Je n'ai participé qu'à la journée du 2 juillet, mais on nous a clairement expliqué que le CEF est l'organe de direction de la Fédération. En revanche, je n'ai pas pu visiter les locaux, ni ceux de la Fédération ni ceux de la Confédération, et c'est quelque chose qui m'a traversé l'esprit sur le chemin du retour. Peut-être que d'autres connaissent déjà les lieux, mais pour ma part, c'était une découverte. Mais j'aurai d'autres occasions de les visiter.

Il n'y a pas eu de tour de table pour qu'on apprenne à mieux se connaître, ce qui aurait été utile — même si je comprends qu'avec 49 présents sur 55 élus, le temps était sans doute compté. La soirée fraternelle a, je pense, permis malgré tout de créer un peu de lien.

J'ai eu un petit moment de stress lorsqu'ils ont annoncé que chaque membre devra présenter le

rapport d'actualité du CEF au cours du mandat. Heureusement, ils ont précisé que les nouveaux auraient un petit temps d'adaptation.

Alors je me suis lancée dans l'aventure, avec l'envie, tout simplement, d'apporter ma pierre à l'édifice.

## Est-ce que tu fais partie d'un collectif ?

Oui, je fais partie du collectif Territoires.

## Comment arrives-tu à gérer ton temps ?

Au niveau de mon syndicat, il n'y a pas énormément de choses à faire pour l'instant : on est une petite dizaine de syndiqués. Je m'occupe de l'affichage, je transmets les infos quand il y en a, mais ce n'est pas une charge énorme. La CE de l'UD, c'est seulement une fois par mois, plus quelques réunions plus ponctuelles, et je participe à diverses actions avec l'UD, mais pour le moment, j'arrive encore à dégager du temps pour moi — et j'espère que ça va continuer ainsi. En plus de mon travail, je suis aussi pâtissière en activité complémentaire, à mon compte. Je fais des gâteaux sur commande, surtout le week-end. La pâtisserie, c'est ma passion depuis toujours. Je limite les commandes parce que je travaille chez moi, donc je ne peux pas non plus en faire trop.

## Tu as des enfants ?

J'ai une fille, Montaine, qui va bientôt avoir 21 ans. Je suis veuve depuis 2021, et c'est peut-être aussi à ce moment-là que j'ai commencé à ressentir le besoin de m'impliquer davantage, de me sentir utile.

Parfois, je me demande, si mon mari avait encore été là, si je me serais quand même syndiquée. On n'en parlait pas spécialement, mais je crois qu'il n'aimait pas trop la CGT — ni les syndicats en général d'ailleurs. Cela dit, ce n'est pas vraiment mon genre de demander l'avis de quelqu'un. Il n'aurait peut-être pas eu le choix ! En tout cas, aujourd'hui, j'ai le soutien de ma famille, et ça compte beaucoup pour moi.

*Propos recueillis par Marion Prevot,  
Conseillère Fédérale*

40 ans  
d'engagement vers un  
avenir riche de sens



## EXPERT DE PROXIMITÉ des représentants du personnel

→ 3 activités pour  
**comprendre  
analyser  
et agir**

sur les relations entre le travail et les questions sociales liées aux conditions de vie et d'emploi des salariés.

### LA FORMATION

Des élus formés pour être des acteurs efficaces et incontournables sur les questions économiques et sociales

### LES EXPERTISES ÉCONOMIQUES ET SANTÉ AU TRAVAIL

Utiliser le droit à expertise pour analyser la situation économique de l'entreprise et identifier les risques de l'organisation du travail pour la santé des salariés

### LES ÉTUDES, LE CONSEIL

Un accompagnement au plus près des besoins des élus pour mener des analyses pointues

Accueil - Conseil

01 55 82 17 30 - info@emergences.fr

**emergences.fr**

# Anatomie d'un préjugé

**P**our combattre la discrimination, il faut la reconnaître sous toutes ses formes. C'est un enjeu syndical, mais aussi un impératif éthique et professionnel pour les ingénieurs, cadres et techniciens, souvent porteurs de responsabilités d'encadrement, de pilotage de projets, d'expertise ou de retours managériaux.

Les discriminations changent de forme, évoluent, se cachent, se parent d'un vocabulaire vidé de sens.

## Le cycle du préjugé : des stéréotypes à la discrimination

Les discriminations partent d'abord d'un stéréotype, une croyance que l'on plaque à un groupe. Les stéréotypes peuvent venir de sa propre expérience mais le plus souvent, ils sont appris en famille, à l'école ou dans les médias. On ne se rend pas toujours compte de leur existence d'ailleurs.

Ils peuvent mener aux préjugés, ce sont les émotions et attitudes négatives que l'on peut avoir à l'encontre d'un groupe (dont on peut faire partie par ailleurs). Certains préjugés avancent masqués, ils sont implicites, automatiques. Ils peuvent être renforcés ou atténués par nos valeurs et nos attitudes, par l'environnement dans lequel nous évoluons et la pression sociale que nous subissons.

C'est ensuite la discrimination qui entre en jeu : lorsque l'on ajuste son comportement pour traiter différemment les individus que l'on perçoit dans le groupe.

## Des discriminations plus feutrées mais toujours bien réelles

Les ICT sont souvent confrontés à un double paradoxe. D'une part, ils peuvent être victimes de discriminations spécifiques (le plafond de verre pour les femmes cadres, l'ethnicisation des missions ou du leadership, le mépris de classe envers les techniciens, etc.). D'autre part, leur position hiérarchique peut aussi les amener à être vecteurs ou témoins de discrimination, parfois sans s'en rendre compte, du fait de normes de gestion non questionnées ou d'une culture d'entreprise biaisée. En effet, certaines structures perpétuent, parfois malgré elles, une culture organisationnelle discriminante : culte de la virilité managériale, valorisation de la disponibilité totale, mépris implicite des profils issus de l'ascenseur social ou de reconversion, entre-soi des dirigeants, etc.

## Formes subtiles mais destructrices

Les discriminations peuvent se manifester sous des formes diverses :

- ▶ Faire des blagues sexistes, avoir tendance à couper la parole et à la monopoliser, mépriser l'identité d'une personne, ne pas tenir compte de l'avis d'une personne, minimiser les faits et excuser le groupe dominant,
- ▶ Essentialiser les comportements afin d'en déresponsabiliser leurs auteurs, nier l'existence du préjudice,
- ▶ Remettre en cause un témoignage des personnes engagées dans la lutte car il ne correspond pas à la

vision du groupe dominant, exercer une pression sur eux pour éviter qu'ils ou elles ne parlent, les accuser de vouloir entraver la bonne marche du collectif, les culpabiliser et les rendre responsables des comportements discriminants,

- ▶ Ne pas punir les actes et les comportements discriminants, les sanctionner de manière légère, perpétuer des comportements discriminants voire violents.
- ▶ Les comportements discriminants peuvent provoquer chez leurs victimes une diminution de l'estime personnelle, de l'anxiété, de la culpabilité, un sentiment d'impuissance et même de la dépression. Il n'est donc pas anodin de prendre en compte toutes les formes de discriminations lorsqu'on lutte contre elles, et non pas leurs formes les plus violentes.
- ▶ Par ailleurs, on l'a dit, la plupart des comportements sexistes sont dorénavant plus subtils, car nous évoluons dans une société qui les réprime.

## « Je ne suis pas... mais » : les nouveaux habits de la discrimination

Il existe donc un certain conflit intérieur, entre les personnes dont les préjugés sont prégnants et l'acceptabilité de les transformer en comportement discriminatoire. C'est pourquoi les comportements discriminants sont maintenant drapés dans des arguments qui permettent de les rendre plus acceptables : sous forme de blagues, d'arguments rationnels, ou scientifiques. On commence sa phrase par « *je ne suis pas raciste/classiste/mysogine mais...* »

Que nous le voulions ou non, nous ne sommes pas élevés sans stéréotypes ni préjugés, l'école ne nous apprend pas l'égalité. Le débat public, comme tous nos débats, sont traversés par notre culture, notre histoire, nos rapports de domination.

Ce n'est heureusement pas une fatalité.

On peut avoir connaissance des stéréotypes, même les plus négatifs, sans que cela génère en nous des préjugés. On peut aussi avoir des préjugés, sans que cela n'aboutisse à des comportements discriminants. On peut également s'entraîner à faire en sorte ce que nos préjugés et nos comportements soient moins discriminants.

## Pour aller plus loin :

- Regardez sur Arte Vortex les préjugés : <https://www.youtube.com/watch?v=SmCCJMNcU5g&t=346s>
- Procurez-vous le violentomètre CGT et l'impunomètre Marylène Lapalus
- Retrouvez le guide de la CGT : Lutter contre les violences en interne à la CGT [https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2022/05/20191017\\_ViolencesFemmes\\_Livret\\_SR\\_CA\\_V4.pdf](https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2022/05/20191017_ViolencesFemmes_Livret_SR_CA_V4.pdf)

**Christine Chiffre et Sandra Itier, Membre du CE de l'UFICT**



## Syndicalisme métallurgiste: continuités et mutations à travers quatre mandats

**Pouvez-vous me dire si vous avez observé une évolution dans les revendications syndicales au cours de vos mandats respectifs ? Si oui, quelles sont les grandes lignes de ces évolutions ?**



**Jean-Louis Fournier – Secrétaire Général de 1990 à 1999.** Puisque j'ai été en responsabilité à partir de 1990, il est clair que les revendications, y compris celles liées aux industries de la métallurgie à l'époque, ne sont plus les mêmes qu'aujourd'hui.

Déjà à cette période, il y avait de grandes batailles, notamment pour maintenir la sidérurgie face au fameux plan européen qui visait en

réalité à la démanteler. Il y avait aussi des mobilisations importantes autour de l'automobile.

Aujourd'hui, on constate que le nombre de métallurgistes a considérablement diminué par rapport à ce qu'il était. Et, au-delà du nombre, le salariat a beaucoup changé. Il y a désormais beaucoup moins d'ouvriers, et beaucoup plus d'ingénieurs, cadres et techniciens. Forcément, cela a obligé la démarche syndicale à évoluer progressivement, à se construire différemment et à appréhender de nouvelles questions.

Il faut aussi rappeler qu'en 1990, lorsque j'ai pris mes responsabilités de Secrétaire Général, nous héritions d'une conception du syndicalisme qui posait un problème à notre fédération. À l'époque, on parlait du «*syndicalisme du réel*», mais dans les faits, cela revenait souvent à essayer de

s'arranger avec le patronat plutôt qu'à combattre les plans dirigés contre nous. Pour donner un exemple concret : lorsqu'il a fallu aborder la question de l'avenir de Thomson, le Bureau Fédéral avait invité le PDG à la Fédération. Cela montre bien qu'on était dans une autre époque, un autre rapport de forces.

Vers la fin de mon mandat, on a organisé une première manifestation des métallurgistes à Paris, ce qui n'avait pas été fait depuis des années. Quand j'ai proposé l'idée, j'ai dit aux camarades : « *Faites attention en montant à Paris, ouvrez vos banderoles des USTM avant, parce qu'il y a des chances qu'il y ait encore écrit programme commun dessus.* » Tout le monde a rigolé ce jour-là.

Mais, pendant la manif, ils sont tous venus me voir en disant : « *Tu as bien fait de nous prévenir ! La plupart des banderoles, c'était encore celles avec le programme commun.* » Ça montrait bien qu'on n'avait même plus de supports pour défendre nos revendications actuelles.

La Fédération de la métallurgie pèse lourd dans la Confédération. C'est l'une des plus grosses fédérations du secteur privé. Et, en reprenant sa place, elle a aussi fourni des cadres à la direction confédérale : Daniel a été membre du Bureau Confédéral, moi aussi, et Philippe Martinez a été Secrétaire Général de la CGT. Nous venons tous les trois de Renault. Ce n'est pas anodin : pendant près de 40 ans, Renault n'avait pas occupé de responsabilité de premier plan dans la Fédération, à part deux camarades qui avaient siégé au Bureau Fédéral.

Et puis, il y a eu un tournant. Il a fallu défendre cette Fédération, lui redonner ses lettres de noblesse — car c'est bien de la Fédération de la métallurgie qu'il s'agit. En 1968, il y avait 180 000 adhérents rien qu'à Paris, et 300 000 au total.

Quand j'ai pris mes responsabilités en 1990, si on avait été une entreprise, on aurait dû déposer le bilan. Financièrement, c'était catastrophique : on ne payait plus la cotisation à la Confédération depuis des années. Et en plus, on perdait 30 000 adhérents entre deux congrès.

Pour redresser la situation, il a fallu faire des choix difficiles : on a dû se séparer de 70 permanents, qui ont été contraints de retrouver du travail ailleurs. Mais surtout, on s'est engagés, sans relâche, à redonner confiance aux syndicats dans leur Fédération. C'est ce que j'ai fait jusqu'au bout de mon mandat. Et ensuite, Daniel a pris le relais.



**Daniel Sanchez - Secrétaire Général de 1999 à 2008.** Il y a des évolutions permanentes dans tous les domaines. Concernant le salariat, cela a déjà été dit. La période récente a surtout été marquée par la bataille autour de la convention collective. Alors

que, pour ma génération, il s'agissait plutôt de porter la revendication d'une convention collective pour toutes et tous, les camarades d'aujourd'hui ont été confrontés à une négociation difficile, avec de profonds bouleversements.

Ces bouleversements s'inscrivent dans une volonté d'améliorer la pratique syndicale, dans une recherche d'efficacité. Je trouve qu'on arrive, après plusieurs étapes, à des premiers résultats : un rajeunissement de la population syndicale, une parole qui s'est libérée. C'est une vraie richesse.

Donc oui, c'est un bouleversement permanent. Mais je crois qu'on a aujourd'hui la capacité de faire vivre un syndicalisme qui gagne, un syndicalisme qui marque des points. Ce n'est plus un syndicalisme qui subit, même s'il continue à se battre.



**Philippe Martinez - Secrétaire Général de 2008 à 2015.** On a

eu beaucoup de continuité, en essayant toujours d'améliorer ce que nous ont légué nos anciens. En tout cas, pour moi, c'était ça ma conception. Ce qui a beaucoup structuré la bataille de la Fédération, à partir du moment où Daniel est devenu Secrétaire Général, c'était la

construction d'une Convention Collective Nationale pour l'ensemble des métallurgistes.

Le titre de cette convention collective, c'était : « Une pour tous, tous pour une ». Et je veux saluer la bataille menée dans la dernière période pour obtenir la meilleure convention possible, face à une UIMM qui cherche à la démanteler complètement. Parce que la convention collective dans la métallurgie, ça représente quelque chose de fort pour tous les métallurgistes.

La deuxième grande bataille, c'est celle pour l'industrie. Et Jean-Louis a raison : on a cherché à transformer les choses pour que notre syndicalisme ne soit pas seulement un syndicalisme de contestation — même si on s'est toujours battus contre la casse industrielle — mais aussi une force de propositions. Et je vois, par exemple, à travers les propositions des camarades de GM&S sur les rapports entre donneurs d'ordres et sous-traitants, une véritable évolution. On a beaucoup travaillé, à l'époque, pour rapprocher la CGT des donneurs d'ordres et celle des sous-traitants, parce qu'on fonctionnait souvent de manière cloisonnée.

Et puis évidemment, le salariat s'est complètement transformé. Si on prend notre entreprise commune, parce qu'on vient tous les trois de la même boîte, Renault, où aujourd'hui, les ouvriers ne représentent plus que 13% du salariat. Il faut se rappeler qu'à l'époque de Jean-Louis, et même avant, on parlait de Renault comme d'une



forteresse ouvrière. Si on ne prend pas à bras-le-corps cette transformation, on passe à côté de quelque chose. Et je trouve que le travail qui est fait aujourd'hui est vraiment intéressant. Il y a une vraie prise en compte de l'évolution du salariat, et cette idée forte que tout le monde a sa place dans la CGT.

Quand je suis parti, on était remontés à 70 000 adhérents, avec un gain d'environ 1 000 adhérents par an. En 1990, on avait connu une vraie chute. Mais à Billancourt, par exemple, on comptait 5 000 syndiqués, 139 sections syndicales, etc., avec en plus le poids politique énorme qu'avait cette entreprise à l'époque. À Renault, on a été jusqu'à 120 000 salariés dans le groupe. Aujourd'hui, on est tombés à moins de 50 000 en France.



**Frédéric Sanchez - Secrétaire Général de 2015 à 2025.**

On a voulu s'inscrire dans la continuité de ce qu'avaient construit les anciens, dans la lignée de ce que Jean-Louis a décrit à propos de la bataille industrielle. On est confrontés, aujourd'hui encore, aux mêmes problématiques que celles de l'époque avec, bien sûr, un salariat qui a évolué et un patronat qui s'est organisé, notamment avec l'appui des gouvernements successifs et les réformes qu'ils ont imposées.

Dans cette négociation autour de la convention collective, on a tenté, tant bien que mal, de porter les revendications de la CGT : sur les salaires, les classifications, le temps de travail... Malheureusement, malgré tout le travail engagé, il faut bien reconnaître que nous n'avons pas réussi à empêcher la signature de cet accord. Aujourd'hui, trois organisations syndicales l'ont signé, et il est déjà appliqué dans les entreprises de la métallurgie.

Cela dit, on continue la bataille, point par point, pas à pas. C'est le travail que nous devons mener dans la période actuelle. Et cela passe aussi, bien sûr, par un engagement fort sur les enjeux industriels, car plusieurs filières sont dans une situation critique : la sidérurgie, la filière automobile, mais pas seulement. Il y a des secteurs où l'activité pourrait pleinement répondre aux besoins, y compris aux enjeux environnementaux, et pourtant, on reste confrontés à de lourdes difficultés. Il est donc essentiel de poursuivre ce combat en gardant une vision d'ensemble, sans saucissonner les sujets : emploi, salaires, conditions de travail sont indissociables.

Ce que nous a légué Ambroise Croizat, il faut qu'on parvienne à le faire vivre au XXI<sup>e</sup> siècle. Et c'est toute cette bataille que nous devons mener pour que la Fédération de la métallurgie soit en phase avec les réalités du monde du travail d'aujourd'hui.

Il y a vraiment une dimension qui nous est commune à tous les quatre : avoir toujours travaillé à renforcer le lien avec les syndicats. Être au plus près d'eux, leur être utiles, passer du temps sur le terrain, mener les batailles revendicatives à leurs côtés, les connaître, les rencontrer, écouter leurs difficultés... C'est quelque chose qui nous unit profondément. Et ça, chez nous quatre, ça reste intact.

*Propos recueillis par Marion Prevot,  
Conseillère Fédérale*

# Mobilisation de la jeunesse dans le syndicat: **créer un collectif**

## **Jeunes fort et enraciné**

**L**e 17 juillet s'est tenu le collectif Jeunes des départements 33 et 47. Lors de cette journée, nous avons discuté de l'actualité et du déroulé de notre journée, tout en laissant place au débat. En tant que jeune militant, il me semble indispensable de revenir sur l'actualité mondiale.

Le monde traverse une période de turbulences profondes. La géopolitique internationale est marquée par une instabilité croissante : la guerre en Ukraine, les tensions autour de Taïwan, les violences au Moyen-Orient, ainsi que la répression sociale et syndicale dans de nombreux pays. Trop souvent, les logiques de puissance et de profit l'emportent sur la solidarité, les droits fondamentaux et la justice sociale. À cela s'ajoute une crise sociale mondiale, dans laquelle les travailleurs, et particulièrement les jeunes, subissent de plein fouet les conséquences des politiques libérales et autoritaires menées par des gouvernements au service du capital.

Face à cette situation mondiale préoccupante, la jeunesse n'a d'autre choix que de se mobiliser. Il faut refuser le fatalisme, s'organiser, se former, lutter. Nous, jeunes syndiqués de la CGT, avons décidé de nous rassembler, d'échanger et de bâtir ensemble un collectif Jeunes, fort, actif et enraciné dans les réalités de nos entreprises, de nos territoires et de nos vies.

Cette volonté de prendre part au changement s'est affirmée avec force lors de nos Assises des Jeunes CGT de la métallurgie, qui se sont tenues à Montreuil en avril 2025. Ces assises ont été un moment fort d'émancipation, de débats, de prises de parole et de convergences. La délégation des départements 33 et 47, l'une des plus importantes en nombre, s'est distinguée par son dynamisme, son envie d'agir et sa contribution aux discussions. Nous avons porté haut les valeurs de solidarité et de fraternité, tout en réaffirmant notre volonté de faire vivre un syndicalisme Jeunes au sein de notre fédération.

Forts de ces expériences, nous avons décidé de transformer cet élan en une réalité locale durable : la création du collectif jeunes 33/47. Ce collectif n'est pas une coquille vide, ni une simple vitrine : c'est un véritable espace de vie, d'action et de responsabilisation. Son objectif est double : structurer notre engagement pour le rendre plus efficace et permettre à chacun de s'impliquer concrètement en fonction de ses envies, de ses compétences et de ses disponibilités.



L'ordre du jour de cette journée fondatrice visait à définir les premières étapes de notre collectif. Il s'agissait notamment de :

- ▶ Structurer le collectif en identifiant des référents chargés de la coordination, de la communication, de la logistique et du lien avec les autres instances syndicales.
- ▶ Créer des espaces d'échange réguliers : réunions, formations, moments conviviaux, interventions en entreprise.
- ▶ Planifier des initiatives concrètes, qu'elles soient revendicatives, solidaires ou culturelles, en lien avec les luttes en cours dans la métallurgie, dans notre département et au niveau national.

Nous croyons fermement que le syndicalisme Jeunes ne doit pas être marginal, secondaire ou symbolique. Il doit être pleinement intégré à l'activité syndicale, avec ses propres mots, ses propres méthodes et ses propres combats. C'est en nous donnant les moyens d'agir ensemble, en confiance et en autonomie, que nous pourrions peser dans les débats, faire entendre nos voix et surtout, transformer nos colères en victoires.

La CGT a besoin de sa jeunesse. Et nous, la jeunesse, avons besoin d'une CGT forte, offensive et solidaire. Ce collectif est un outil. À nous de le faire vivre, de lui donner du sens, de le faire grandir.

**Thibault Dulau**, *Collectif Jeunes*

# Campagne de syndicalisation

La colère gronde en France et en Europe, elle s'exprime de manières différentes, avec un point commun : la volonté d'un grand nombre de pouvoir s'exprimer et d'être entendus !

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.

Comme cela a été dit lors du congrès fédéral, c'est lors des actions, initiatives revendicatives, manifestations, que le plus souvent les salariés adhèrent à la CGT. C'est dans ces moments que l'on retrouve de la solidarité, où nous reconstruisons des liens de travail, que collectivement nous sommes plus forts pour exiger de vivre dignement de notre travail.

Les adhésions au cours de cette période sont la preuve que la CGT répond aux attentes des salariés dans toute leur diversité et leur permet d'exprimer leurs revendications, d'agir, de compter pour une/un, sur leur lieu de travail. Elles nous montrent que la colère, le vécu de l'injustice, la dégradation des conditions de travail et de vie ne sont pas une fatalité. Plus nous serons nombreux, plus nous aurons la capacité d'imposer nos revendications, d'exiger des réponses et de faire entendre nos voix de manière plus forte et plus unanime. L'unité et la solidarité seront nos plus grands atouts pour peser dans les décisions qui affectent nos vies et notre avenir.

Alors qu'il n'y a pas d'urgence à réformer, le gouvernement veut toujours nous faire travailler plus en nous prenant tous nos conquies, obtenus par des luttes. Mais pour lutter contre cela nous devons être porteur de revendications construites avec l'ensemble des salariés.

La seule manière de nous faire entendre c'est d'être organisés et nombreux. Il est important de nous mobiliser dans tous les territoires et de construire des plans de travail avec nos militants pour cibler différents secteurs, entreprises, pour organiser des campagnes de syndicalisations en tenant compte des préoccupations des salariés.

A nous de nous organiser dans les entreprises où nous sommes déjà représentés. Il s'agit de travailler le renforcement et la continuité syndicale, en prenant en compte la pyramide des âges de chaque entreprise. Des objectifs atteignables de syndicalisation doivent être validés avec l'ensemble des syndiqués lors des AG de rentrée. Il faut également cibler des entreprises et des secteurs grâce à des plans de parrainage structurés. La hausse des prix des produits de première nécessité, alimentaire, énergie, carburant, et les incertitudes industrielles rendent les fins de mois toujours plus difficiles.

C'est d'ailleurs la principale préoccupation des jeunes, des salariés des secteurs du privé et du public, des privés d'emploi, des retraités. Le gouvernement et le patronat restent sourds aux difficultés et aux revendications de la majorité des travailleurs. Il y a pourtant plusieurs leviers à activer immédiatement pour améliorer la vie quotidienne de toutes et tous, à commencer par l'augmentation des salaires, et le maintien des emplois.

Soyons tous impliqués dans cette campagne de syndicalisation qui sera la dernière de l'année 2025.

Le potentiel existe pour que nous atteignons notre objectif des 10 000 adhésions nouvelles durant la mandature. Plus nous serons organisés et représentatifs, plus nous serons forts et persuasifs pour porter nos revendications.

Cela serait un message fort adressé au patronat et au gouvernement : que les salariés es sont en mouvement pour un réel changement, dans l'intérêt des travailleurs, de l'ensemble de la population, pour l'avenir de notre industrie.

*La FTM appelle à une grande campagne de syndicalisation du 03 au 14 novembre 2025.*

La CGT est le moteur du changement, porteuse de valeurs de solidarité et de respect. Ensemble, nous construisons un avenir industriel à la hauteur des ambitions portées par l'ensemble des militants de la CGT. Tous ensemble pour conquérir de nouveaux droits !

**Sylvain Werner**, Membre du Bureau Fédéral



# Une nouvelle étape dans la lutte des salariés d'ArcelorMittal

## Pourquoi avoir choisi le Tour de France pour exprimer les revendications des salariés d'ArcelorMittal ?

Pour la CGT c'était une évidence, sachant qu'elle est partenaire de la course cycliste depuis 78 ans. Depuis 1947, la direction du Tour de France a toujours eu l'intelligence de trouver des modalités qui permettent d'exprimer les revendications sociales en même temps que ce bel évènement populaire et sportif. Le Tour de France, c'est une des seules manifestations qui soit gratuite, ouverte à toutes et tous. C'est très important qu'elle soit en résonance avec les luttes sociales et les préoccupations sociales du pays.

Le Tour est l'occasion de nous saisir de cet évènement populaire pour engager le dialogue et débattre avec les salariés de leur quotidien au travail, partout en France.

C'est aussi l'occasion d'aller à la rencontre de celles et ceux pour qui le Tour est une fête incontournable qui passe devant chez eux et marque le temps des congés payés. Un public qui n' imagine pas le mois de juillet sans le Tour de France. C'est dans ce contexte que depuis des décennies, la CGT et son journal Vie Ouvrière sont toujours invités sur le parcours.

Lors de la 3ème étape entre Valenciennes et Dunkerque, les salariés d'ArcelorMittal ont été autorisés à défiler sur les 400 derniers mètres avant la ligne d'arrivée à Dunkerque. C'était aussi l'occasion pour les camarades d'ArcelorMittal et de la caravane CGT de distribuer massivement des tee-shirts CGT sur l'étape et aux spectateurs.

Une centaine de manifestants aux côtés de Sophie Binet brandissant des drapeaux et vêtus de maillots rouges floqués avec le slogan « **avec la CGT, on mouille le maillot pour nos emplois** » ont défilé le lundi 7 juillet sur le parcours du Tour de France à Dunkerque (Nord). Les salariés du site ArcelorMittal de la ville, touchés par un plan social, ont passé la ligne d'arrivée vers 14h30 en scandant « **Du métal sans Mittal** », avant le passage de la caravane et des coureurs, sous les applaudissements du public



Plusieurs camarades et Sophie Binet sont ensuite montés sur le podium protocolaire, pour faire connaître la situation, leurs inquiétudes et sensibiliser les spectateurs à leur combat.

Gaëtan Le Cocq, secrétaire du syndicat CGT du site de Dunkerque, a rappelé que « *la fermeture du site de Dunkerque aurait un impact économique catastrophique pour le territoire et mettrait en difficulté d'autres entreprises dépendantes du site* ».

Sophie Binet a dénoncé une « **saignée sociale, puis une désindustrialisation qui s'accélère ces derniers mois** » dans le pays et craint qu'avec la potentielle disparition de plusieurs sites du Groupe, c'est la production d'acier en France qui risque de mourir.

« **Il faut que le gouvernement défende vraiment le made in France et qu'il affronte les multinationales. On n'acceptera pas d'être les voitures balais du capital** ».

La CGT ArcelorMittal revendique depuis plusieurs mois la nationalisation pour des enjeux d'emplois et de souveraineté d'une filière stratégique pour la France et l'Europe.

Elle déplore fermement les licenciements dans une entreprise soutenue largement par de l'argent public sans conditionnalité, ni contrôle.

**La lutte des salariés d'ArcelorMittal va continuer jusqu'à la gagne.**

David Blaise, Membre du Secrétariat Fédéral

# «Déconnecté de la réalité»

## Le « Chips Act » n'atteindra pas son objectif



Depuis le Covid-19 et la pénurie massive sur les semi-conducteurs qui avaient eu de nombreuses conséquences négatives sur notre industrie, les cartes de ce marché ont été largement rebattues. Même si le caractère très complexe et mondialisé de cette chaîne de valeur rend une autonomie totale très compliquée sur cette filière, la stratégie actuelle de l'Europe et de la France sur le sujet doit être interrogée.

Ces dernières années, des investissements allant de plusieurs dizaines à plusieurs centaines de milliards d'euros ont été amorcés par les pays et les régions acteurs de cette filière éminemment stratégique (Asie, Etats-Unis et Europe principalement) et transverse : électronique grand public (smartphones, PC, réseaux associés...), industrie / énergie, défense...

Malgré des objectifs affichés particulièrement ambitieux, notre continent reste à la traîne depuis le début des années 2000. Cette situation s'explique par un manque d'investissements suffisants. En conséquence, l'Europe ne pourra que se maintenir à un niveau très modeste : moins de 12% de la production mondiale de puces en 2030. Ce chiffre est à comparer à l'objectif initial de 20%, visé par le plan d'investissement « *European Chips Act* », ainsi que par sa déclinaison nationale, le volet électronique « *France 2030* ».

L'Europe s'est également rendue complètement dépendante sur la production des microprocesseurs les plus avancés. C'est un enjeu majeur de souveraineté avec, entre autres, le développement en cours à marche forcée de l'Intelligence Artificielle (IA).

La crise du Covid a révélé ce que la CGT dénonce depuis longtemps, à savoir un sous-investissement chronique sur une filière, de fait, très capitalistique. L'écart s'est donc creusé vis-à-vis d'autres régions du monde et en particulier l'Asie, qui ont compris les nombreux enjeux associés. Le plan d'investissements européen mis en place dans un contexte d'urgence, même s'il a permis de créer une

dynamique dans quelques pays (Allemagne, Italie, France principalement) est insuffisant et globalement inefficace: « *manque de clarté quant à ses objectifs et à son suivi* » dicit la Cour des Comptes Européenne.

La planification industrielle est la clé pour rattraper ce lent décrochage productif, bien que l'Europe reste encore en pointe sur la recherche et le développement. Mais pour combien de temps ? Ainsi, des lieux d'échanges et de décisions entre les politiques, les syndicats et les acteurs privés aux échelons nationaux et européens doivent être mis en place pour élaborer une réelle stratégie de redressement de la filière électronique de notre continent, en conditionnant strictement les aides publiques versées. Enfin, le développement d'un tel appareil productif doit être élaboré dans le cadre d'une politique territoriale harmonieuse et concertée, en limitant au maximum les externalités environnementales négatives inhérentes à toute activité industrielle.

**Fabrice Lallement**, Membre du Secrétariat UFICT

# Deux intérimaires soutenus par la CGT MG Alès font condamner Schneider Electric pour abus de contrats précaires

Pendant des années, la direction de **Merlin Gerin Alès**, une filiale du groupe **Schneider Electric**, a eu massivement recours aux contrats d'intérim pour des emplois permanents, mettant ainsi en lumière une pratique de précarisation du travail. Ce recours abusif à l'intérim pour des postes structurants et récurrents a récemment été dénoncé et sanctionné par la justice, avec à la clé une condamnation de l'entreprise.

De mars 2018 à juillet 2022 pour Bruno et de juillet 2019 à novembre 2022 pour Véronique, les contrats successifs se sont enchaînés. La raison invoquée par l'entreprise? Un supposé «*accroissement temporaire d'activité*». Cependant, comme le souligne la CGT, cette explication ne tient pas : les deux travailleurs occupaient des postes permanents de cariste-magasinier dans le même service, sur des tâches régulières et non ponctuelles. En fait, ces contrats étaient utilisés pour répondre à un besoin structurel de main-d'œuvre, bien loin de l'idée d'un surcroît temporaire de travail.

La CGT dénonce depuis longtemps cette pratique, affirmant qu'il s'agissait d'une manière déguisée de contourner la législation du travail, en recourant à une main-d'œuvre précaire pour des missions qui, en réalité, nécessitaient des contrats à durée indéterminée.

## La décision de la Cour d'Appel : l'abus de l'intérim

Le 17 mai dernier, la Cour d'Appel de Nîmes a rendu son verdict et a donné raison à Bruno et Véronique. La cour a estimé que le recours à l'intérim dans ces conditions était illégal, ordonnant la requalification des contrats en CDI. Autrement dit, les missions effectuées par les deux

intérimaires ont été considérées comme des emplois permanents et ont été transformées en contrats à durée indéterminée (CDI).

De plus, l'arrêt brutal de leurs missions à la fin des contrats a été jugé comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La justice a ainsi condamné la société à réparer le préjudice subi par les deux intérimaires et à leur verser des indemnités substantielles.

L'entreprise devra également rembourser à Pôle Emploi une partie des indemnités chômage versées à Bruno et Véronique. Une décision qui, selon la CGT, envoie un signal fort à Schneider Electric, lui rappelant que l'abus des contrats précaires ne peut pas continuer sans conséquences.

## Une victoire pour tous

Cette victoire n'est pas seulement celle de Bruno et Véronique, c'est celle de l'ensemble des travailleurs précaires. Elle démontre que la mobilisation collective peut aboutir à une reconnaissance juridique des abus et à leur correction. C'est également une victoire pour la CGT MG Alès, partie civile dans ces procédures, qui se voit dédommagée pour l'atteinte à l'intérêt collectif.

Cette affaire met en lumière les pratiques abusives d'une entreprise qui prône pourtant, à grand renfort de communication, le respect et le bien-être de ses «*collaborateurs*». La réalité des conditions de travail des intérimaires, souvent laissés dans une précarité extrême, est bien différente.

«*Cette direction oublie trop souvent qu'un intérimaire est avant tout une personne avec des obligations familiales*», dénonce la CGT. «*Les maintenir dans une telle précarité est indigne d'une entreprise qui se revendique éthique et respectueuse de ses employés.*»

## La bataille continue

Ce jugement est un véritable coup de semonce pour Schneider Electric et un encouragement pour tous les travailleurs précaires. Face à des géants industriels, la solidarité et l'organisation collective peuvent faire la différence.



# Résultats semestriels 2025 des groupes : du CAC 40 de la métallurgie

**A** lors que les résultats financiers 2024 des groupes de la métallurgie côtés au CAC40 avaient connu un repli par rapport à l'année 2023, ceux-ci étaient surtout le signal du pic record atteint en 2023. L'année 2024 a bien été fortement lucrative pour les actionnaires des grands groupes de la métallurgie et, malgré le discours larmoyant du patronat, c'est bien comme telle qu'il convient de la percevoir.

Face à ce constat, les résultats semestriels sont un point de passage intéressant à analyser pour estimer si le léger repli observé évolue vers une baisse de l'activité plus profonde pour les grands groupes de la métallurgie.

## Une dynamique en trompe l'œil

Lorsque l'on regarde les résultats cumulés des groupes de la métallurgie, l'analyse nous conduit automatiquement à nous ranger du côté des pessimistes. Le chiffre d'affaires cumulé s'élève à 241 milliards € sur ce premier trimestre 2025, soit une baisse de 3%. Alors que le résultat net cumulé s'élève au bout de 6 mois à hauteur de 9,4 milliards €. Cela signifie que le résultat net cumulé a diminué de 44% par rapport au premier semestre 2024.

inférieur à ces trois dernières années. Mais il serait une erreur d'apprécier les résultats 2025 seulement en comparaison à ce qui s'est pratiqué ces dernières années. Depuis 2022, les groupes de la métallurgie ont atteint des niveaux record et ce serait déformer la réalité d'affirmer que de ne plus atteindre ces plafonds s'apparenterait, désormais, à une régression économique

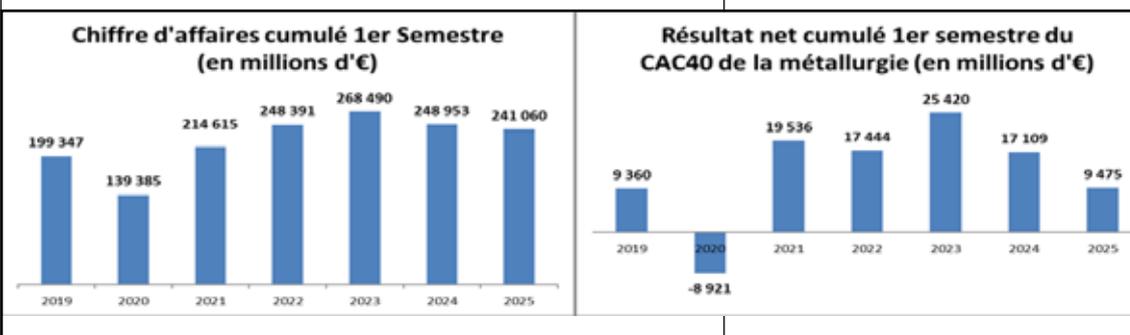
## Des résultats très hétérogènes selon les filières

Le résultat net cumulé reflète très mal la réalité économique de l'ensemble des groupes de la métallurgie car la situation économique de chacun se caractérise par une très forte hétérogénéité. Deux filières se portent particulièrement bien au sein de la branche : l'aéronautique et les équipements électriques.

Les quatre groupes de l'aéronautique poursuivent leur croissance constante. C'est d'ailleurs le secteur moteur des exportations françaises qui contribue très positivement à la balance commerciale.

En revanche les groupes de l'automobile, de la sidérurgie et de l'électronique connaissent des dynamiques plus compliquées.

Mais les difficultés sont en trompe l'œil et ne sont pas issue de l'activité opérationnelle, c'est-à-dire « d'un coût du travail » trop élevé. Elles sont plutôt le résultat de stratégies



Source : Documents de référence, calcul auteur

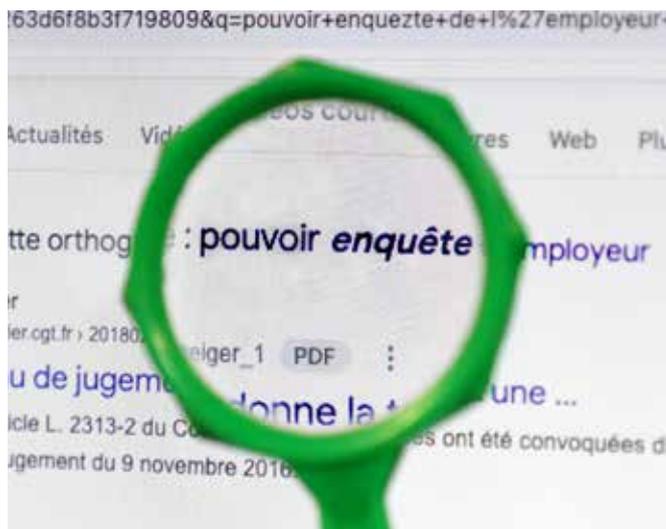
Néanmoins nous devons être particulièrement vigilant face à ces chiffres car ils sont un reflet trompeur de la réelle situation économique. Si nous nous concentrons d'abord sur le chiffre d'affaires, il convient de faire remarquer qu'il se situe en réalité sur un plateau très élevé qui perdure depuis la fin de la crise sanitaire. Il est en réalité le témoignage d'une très forte activité des groupes de la métallurgie. Il est supérieur de 21% au chiffre d'affaires de 2019. Le résultat net se situe en revanche bien en deçà de ce que le secteur connaissait depuis quelques années mais il se situe au même niveau que celui obtenu en 2019 et il convient de rappeler que l'année 2019 a été une année très lucrative au regard des décennies précédentes. Par ailleurs le taux de profitabilité de ce premier semestre est tout à fait correct même s'il se situe sur un niveau

industrielles douteuses et ratées qui engendre des coûts de restructurations, de provisions très importants (Renault, Stellantis et ST Micro) dont les résultats exceptionnels ont grevé très fortement les résultats nets. Ces difficultés sont aussi le reflet d'un degré de financiarisation si profond qu'il pousse les dirigeants (ArcelorMittal) à adopter des stratégies anti-sociales illégitimes.

L'urgence économique en 2025, c'est bien toujours la faiblesse des salaires, le manque d'investissement privé et la dégradation très préoccupante des conditions de travail.

**Baptiste Royer**, Conseiller Fédéral

# Le pouvoir d'enquête de l'employeur



La loi ne fixe pas de cadre général au pouvoir d'enquête de l'employeur mais son existence, fondée sur le pouvoir de direction, est incontestable (C. Crim. 28 fév. 2018, n° 17-8.929).

L'enquête est destinée à faire la lumière sur l'existence, la qualification et l'imputabilité des faits. Elle précède nécessairement la procédure disciplinaire et doit s'en détacher. L'enquête doit apporter une connaissance exacte et complète de la situation, de sorte que le délai de prescription disciplinaire de 2 mois ne court qu'à compter de ce jour (Cass. Soc. 17 fév. 1993, n° 88-45.539). A l'inverse, l'employeur qui prendrait une mesure disciplinaire avant la fin de l'enquête ne pourra pas prononcer une deuxième sanction pour les mêmes faits. La mise à pied conservatoire est possible.

L'employeur est en principe juge de l'opportunité de l'enquête. Ce principe souffre quelques exceptions : la loi impose d'enquêter dans le cas d'atteintes aux droits des personnes, à la santé ou aux libertés individuelles (L 2312-59 du Ct), et en cas de situation de danger grave et imminent (L 4132-2 du Ct). En outre, bien que ne formulant pas d'obligation expresse, les articles L 1123-3-3 et L 4133-1 du Ct sur les « lanceurs d'alerte » ont pour effet de contraindre l'employeur à enquêter sous peine d'engager diverses responsabilités. Sur le fondement des obligations de sécurité et de prévention, la jurisprudence reconnaît, elle, une obligation d'enquêter en cas de révélation de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel (Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 09-70.902).

Tous les salariés sont tenus de coopérer à l'enquête sans pouvoir imposer à l'employeur les mesures d'investigation. Lorsque le besoin de faire la lumière s'impose, l'employeur doit réaliser une enquête. Il doit l'ouvrir dans des délais

raisonnables, organiser le recueil des signalements même anonymes, garantir la protection des déclarants et veiller à la confidentialité. L'enquête doit être menée à charge et à décharge et si possible par un collège pluridisciplinaire. Sauf dispositions légales ou accord plus favorables, la participation des représentants du personnel n'est pas obligatoire. Il faut veiller à ce que toutes les parties impliquées soient entendues et un rapport d'enquête réalisé.

Pendant l'enquête, le droit disciplinaire et ses garanties ne s'appliquent pas. Par conséquent, sauf accord plus favorable, les salariés mis en cause n'ont pas à être informés. Ils ne disposent pas du droit d'être assistés ni du droit de débattre des preuves recueillies (pas de principe du contradictoire à ce stade).

Sous réserve de la jurisprudence relative à la recevabilité de certaines preuves déloyales ou illicites, les moyens de preuve doivent rester justifiés, proportionnés et avoir été recueillis loyalement (Cass. Soc. 22 décembre 2023, n° 20-20.648). En particulier, l'employeur peut se servir des dispositifs de surveillance dès lors qu'ils ont été portés à la connaissance des salariés (L 1222-4 du Ct).

Les témoignages sont nominatifs. Toutefois ils peuvent être anonymisés par l'employeur s'ils visent à protéger leur auteur, s'ils sont crédibles, pertinents et sont corroborés par d'autres éléments. La Cour de cassation a admis que le « droit à la preuve » peut justifier de ne produire que ce type de témoignage, à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte au caractère équitable de la procédure soit strictement proportionnée au but poursuivi (Cass. Soc. 19 mars 2025, n° 23-19.154). In fine, la valeur probante de l'enquête est toujours laissée à l'appréciation des juges, compte tenu des éléments fournis par les parties : ils peuvent l'écartier des débats si elle est illicite, ou la considérer comme non probante en tout ou partie, si son contenu est insuffisant ou présente des lacunes (Cass. Soc. 18 juin 2025, n° 23-19.022).

Il est recommandé de s'inspirer des Recommandations du Défenseurs des droits du 5 février 2025.

César Ferreira, Conseiller Fédéral



# SECAFI

GROUPE ALPHA

LES GUIDES **AGIR**  
POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL  
À L'ATTENTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

# S'informer, c'est **AGIR**

LA COLLECTION

En accès libre, nos guides AGIR sur :

- les risques psychosociaux
- le déménagement
- les conditions de travail en EHPAD
- le télétravail
- le harcèlement
- l'intelligence artificielle
- la prévention de la pénibilité



À TÉLÉCHARGER

contact@secafi.com  
Suivez-nous sur :



www.secafi.com