



Mensuel des Métallurgistes

N°102 décembre 2025

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



► Histoire

« Droit dans ses bottes ! » La mobilisation de l'automne 1995

► UFICT

Mettre le travail au cœur de l'action revendicative pour le réhumaniser

DOSSIER

Fusion dans le Spatial : Airbus Defence and Space, Thales Alenia Space, Leonardo



“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**



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**
« Droit dans ses bottes ! »
La mobilisation de l'automne 1995
- 5 **Actualité**
Trois jours de grève en Belgique :
la colère sociale s'organise
- 6-7 **Portrait de syndicat et de
syndiqué**
De 1981 à aujourd'hui :
un engagement CGT
- 9 **Culture/luttes contre les idées d'extrême
droite**

Dossier

- 10-12 **Fusion dans le Spatial : Airbus Defence
and Space, Thales Alenia Space,
Leonardo**

Vie Syndicale

- 13 **UFCT**
Mettre le travail au cœur de l'action
revendicative pour le réhumaniser
- 14 **AG**
Bilan de la tenue d'Assemblées
Générales et de congrès
pour l'année 2025
- 15 **Cotisation**
Cotisation syndicale 2024/2025

Politique revendicative

- 16 **PLFSS 2026**
Une attaque sans précédent contre
les droits des travailleurs victimes
d'accidents du travail et de maladies
- 17 **ACI**
La situation dramatique du groupe et des
sociétés ACI
- 18 **Economie**
La fraude sociale : décryptage d'une fausse
vérité !
- 19 **Juridique**
Précisions relatives à l'article « Le pouvoir
d'enquête de l'employeur »

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



Elie Lazzaroti,
Membre du CEF

Métallurgie : le combat pour l'avenir

La France subit une désindustrialisation organisée depuis des décennies, et la métallurgie en est la première victime. Fermetures de hauts-fourneaux, démantèlement d'ateliers, liquidation de savoir-faire centenaires : derrière chaque site qui disparaît, ce sont des vies brisées, des territoires condamnés. Ce recul n'est pas le fruit du hasard : il résulte de choix politiques guidés par les intérêts financiers, au détriment de l'intérêt général et de la souveraineté industrielle.

Le plan Juppé de 1995, présenté comme un remède à la dette, a marqué un tournant : au nom de l'austérité, on a attaqué les retraites, la Sécurité sociale, les services publics qui structurent la vie des salariés. Depuis, les gouvernements successifs poursuivent la même logique : dérégulation, privatisations, cadeaux fiscaux aux multinationales. Pendant ce temps, nos aciéries et nos fonderies ferment ou passent sous pavillon étranger.

On accuse la dette et le déficit pour justifier ces reculs. Mais qui profite réellement ? Quand l'industrie métallurgique recule, nous importons l'acier, l'aluminium, les composants stratégiques. Les recettes publiques s'effondrent, la dépendance augmente, et la dette se creuse encore. Le pays perd sa maîtrise de secteurs essentiels énergie, transports, défense, transition écologique.

La métallurgie n'est pas le passé : elle est la clé de la France de demain. Sans acier, pas de rails ; sans usines, pas d'éoliennes ; sans travailleurs qualifiés, pas d'innovation. Il est temps de planifier la relocalisation, de sécuriser les emplois, de partager équitablement les richesses créées par les métaux.

Le choix est clair : se résigner au déclin ou reconstruire une France industrielle, sociale, solidaire. Avec la force du collectif, nous pouvons imposer d'autres priorités et forger l'avenir, comme nous l'avons montré avec le vote par l'Assemblée nationale le 27 novembre 2025 de la loi sur la nationalisation d'ArcelorMittal.

Le 26 novembre dernier, plus de 150 métallos, actifs et retraités, ont échangé sur les rapports intergénérationnels et la transmission des savoir-faire. Cette journée a montré que la solidarité entre générations est essentielle pour revitaliser notre industrie et défendre les retraites.

Le 2 décembre, de nombreuses manifestations ont eu lieu pour une France industrielle et solidaire, affirmant que l'industrie et la production locale ne doivent pas être sacrifiées au nom de la finance. Le 4 décembre à Poissy, à l'appel de la CGT Stellantis, les structures CGT, les travailleurs et la population se sont mobilisés pour défendre l'avenir de l'usine, et la préservation des emplois. Gagner la convergence des luttes, c'est aussi garantir une économie sur tout le tissu économique local.

« **Droit dans ses bottes !** »

La mobilisation de l'automne 1995

La France a ratifié par référendum le traité de Maastricht en septembre 1992. La droite a obtenu 484 députés à l'Assemblée nationale en mars 1993. Chirac bat Jospin aux présidentielles le 7 mai 1995 avec près de 53% des suffrages exprimés sur la promesse faite aux Français de réduire la fracture sociale. Alain Juppé est nommé à la tête du gouvernement. Avec l'assise confortable des deux chambres parlementaires, et tournant le dos aux discours chiraquiens, il trace un programme politique d'austérité.

4

Son fameux « *plan Juppé* » sur la Sécurité sociale était axé sur quatre mesures d'ampleur :

- Un allongement de la durée de cotisation de 37,5 à 40 annuités pour les régimes spéciaux des salariés de la fonction publique et des entreprises publiques, ce qui les aligne sur la réforme Balladur de 1993 concernant le secteur privé.
- L'établissement d'une loi annuelle de financement de la Sécurité sociale qui fixe les objectifs de progression des dépenses maladie et envisage la mise en place de sanctions pour les médecins qui dépassent ces objectifs. La gestion ouvrière de la Sécurité sociale définie par les ordonnances de 1945 est ainsi définitivement enterrée.
- Un accroissement des tarifs d'accès à l'hôpital et des restrictions sur les médicaments remboursables.
- Le blocage et l'imposition des allocations familiales versées aux familles, combinés avec l'augmentation des cotisations maladie pour les retraités et les chômeurs.

Dans le même temps, le gouvernement et le Président de la SNCF, Jean Bergougnoux, concoctent en catimini un contrat de plan Etat/SNCF pour placer le service public ferroviaire dans la voie du libéralisme voulu par l'Europe. Ce contrat de plan prévoit la fermeture de près d'un tiers des lignes ferroviaires, notamment celles desservant les territoires ruraux et la suppression de milliers d'emplois de cheminots.

Les cheminots, fers de lance du mouvement

Cette année 1995 est jalonnée de nombreuses actions de grèves dans différents secteurs d'activité notamment chez Renault et la pression monte progressivement sur le gouvernement. L'automne est marqué par une grève des étudiants et lycéens, le 10 octobre, appuyée par les enseignants. Le 24 novembre, c'est une journée d'actions interprofessionnelle contre le plan Juppé qui est décidée, elle est considérablement suivie même si la CFDT soutient les mesures gouvernementales.

Les cheminots ayant été informés du contenu du contrat de plan Etat/ SNCF qui se dessinait, sont doublement impactés. Ils s'engagent unitairement dans la bataille, leurs assemblées générales décident de s'inscrire dans une grève reconductible. La direction de la SNCF, face au nombre de grévistes, y compris dans l'encadrement, est contrainte de suspendre le trafic ferroviaire. La mobilisation s'étend également à d'autres secteurs : RATP, La Poste, France Telecom, EDF-GDF, Education Nationale, Santé, Finances Publiques, Universités....

Au terme de trois semaines d'actions avec des temps forts hebdomadaires marquées par des grèves, des manifestations gigantesques dans tout le pays et un soutien populaire conséquent, Juppé, qui se disait « *droit dans ses bottes* », doit céder sur deux points : la réforme des régimes spéciaux et le contrat de plan Etat/SNCF sont relégués aux oubliettes. Les cheminots ont gagné et suspendent la grève le 16 décembre. Revanchard, Juppé fait passer par ordonnances ses mesures régressives sur la Sécurité sociale en 1996 et il scinde la SNCF en deux par la création de Réseau Ferré de France en 1997. Malgré cela, ce mouvement de l'automne 95 a été vécu comme le succès du « *Tous Ensemble* » et la CGT est sortie grandie de cette séquence. La victoire de la gauche après la dissolution de 1997 est à mettre à l'actif de cette formidable mobilisation.

Gilbert Garrel

Président IHS Confédéral



Manifestation à Paris, 16 décembre 1995 © Claude Candille / IHS CGT

Trois jours de grève en Belgique :

la colère sociale s'organise

Du 24 au 26 novembre 2025, la Belgique a connu un mouvement social d'ampleur à l'appel de la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB), rejointe par la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB). Trois jours de grève interprofessionnelle pour exprimer une exaspération qui dépasse largement les frontières du pays : salaires bloqués, inflation persistante, précarité galopante et austérité budgétaire imposés au nom de la compétitivité européenne.

Le tempo était clair et s'est divisé en une partition à trois temps :

- 24 novembre, arrêts de travail massifs dans les transports publics ;
- 25 novembre, services publics à l'arrêt ;
- 26 novembre, grève interprofessionnelle nationale.

Le 23 novembre, les syndicats appelaient également à rejoindre la manifestation Mirabal contre les violences faites aux femmes.

Le 25 novembre 1960, les trois soeurs Mirabal, Patria, Minerva et María Teresa, furent assassinées sur ordre du dictateur Rafael Trujillo, qui dirigea la République dominicaine de 1930 à 1961. Elles étaient résistantes.

En 1999, l'ONU vota une résolution désignant la date anniversaire de leur mort, le 25 novembre donc, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Depuis plusieurs mois, les négociations salariales sont dans l'impasse. La « loi de 1996 », qui limite strictement les marges d'augmentation des salaires en fonction de la moyenne européenne, est devenue le symbole d'un système verrouillé où les travailleurs payent seuls le prix de la stabilité économique. La FGTB dénonce une spirale d'appauvrissement : pendant que les dividendes atteignent des records, les salariés voient leur pouvoir de vivre, leur pouvoir d'achat s'éroder et leurs conditions de travail se dégrader.



La colère est d'autant plus forte que le gouvernement belge s'apprête à présenter un budget d'austérité dicté par les nouvelles règles européennes de « stabilité ». Derrière les chiffres, se profilent des coupes dans les services publics, la santé, les transports, l'énergie. Une politique qui fait peser tout le poids de l'ajustement sur les travailleurs.

Cette séquence s'inscrit dans un conflit social européen plus large : la même mécanique libérale produit les mêmes effets (inflation subie, précarité organisée, affaiblissement des contre-pouvoirs...). En Belgique, la réponse fut frontale et unitaire : trois jours pour se faire entendre, trois jours pour imposer un autre cap. Le message adressé au gouvernement est net : la démocratie sociale ne se contourne pas, elle se pratique ; et le budget n'est pas seulement un amoncellement de chiffres, c'est un choix de société.

La FTM-CGT est pleinement solidaire de nos camarades belges. Parce que nos chaînes de valeurs sont européennes, la bataille des salaires et des services publics est une bataille commune. Face au dumping social et à l'obsession des coûts, nous opposons la solidarité internationale des travailleurs, la reconquête du pouvoir d'achat et l'investissement dans le bien commun. Les 24-25-26 novembre, la Belgique a levé un drapeau qui parle à tous : produire autrement, répartir mieux, respecter les travailleuses et les travailleurs. À nous d'en faire un horizon partagé.

Hugo Huyez et Khalil Coulibaly,
alternants à la FTM-CGT, secteur international

De 1981 à aujourd'hui : un engagement CGT



Je m'appelle Véronique Moreau, j'ai toujours travaillé sur le site de Safran Aircraft Engines (SAE), anciennement Snecma, à Évry-Corbeil, où j'occupais un poste de technicienne. En fin de carrière, j'étais technicienne gestionnaire de prix au sein de la division des moteurs militaires. Je suis retraitée depuis 2022.

J'ai été embauchée à presque 20 ans, dans un contexte politique particulier : Mitterrand venait d'être élu sur la base du programme commun, qui prévoyait l'embauche des intérimaires selon la règle *"un départ = une embauche"*. Cela m'a vraiment marquée : je me souviens avoir fait la queue au service du personnel pour signer mon contrat, parce que les embauches se faisaient par vagues — nous étions 4 000 sur le site de Corbeil. Et je me rappelle ce que me disait mon père *"Si tu peux y rester, c'est une bonne boîte."*

Tu as été embauchée en 1981. Quand as-tu décidé de franchir le pas de la syndicalisation ?

En 1988, quand des grèves ont démarré, je me suis dit : *"Tiens, je vais aller voir ce qui se passe."* J'étais la seule de mon service à m'y intéresser. À l'époque, les grévistes faisaient le tour du bâtiment qu'on surnommait *"le peigne"* — neuf dents et une *"gencive"*. On les voyait passer depuis les fenêtres. Je ne faisais pas les grèves de 24 heures, mais je participais à des arrêts de travail d'une à deux heures par jour.

C'est après ces grèves que j'ai pris ma carte à la section syndicale CGT du bâtiment administratif. J'ai été repérée immédiatement. Le camarade qui m'avait proposé d'adhérer m'a apporté ma carte directement au bureau, devant tout le monde.

Tu as été la première déléguée syndicale centrale au sein de SAE ?

Oui, et ce mandat de DSC a été compliqué à concilier avec mon activité professionnelle, mais pas avec ma vie familiale : mes enfants étaient grands, et de ce côté-là tout se passait bien. Au contraire, ce mandat m'a beaucoup épanouie. Ce qui me portait, c'était les rencontres avec les camarades des différents sites, les déplacements, les actions à coordonner. C'était vraiment enrichissant.

Bien sûr, il y avait des moments plus perturbants, comme pendant les NAO où j'entendais certains collègues davantage préoccupés par le cours de l'action Safran que par les revendications salariales... Mais globalement, ce rôle de coordination, les échanges, les mobilisations, tout cela m'a beaucoup apporté personnellement et syndicalement.

Quels ont été les moments les plus marquants et les plus forts de ton parcours syndical ?

Au début de mon engagement, au bâtiment *"administratif"* (environ 900 salariés), nous étions peu de syndiqués mais actifs. Chaque mois, on produisait un tract spécifique sur les problématiques propres aux salariés du bâtiment. C'était extrêmement enrichissant. On avait une vraie visibilité : tout le monde savait que c'était *"la CGT"*, et les salariés venaient régulièrement nous voir pour régler la *"double tâche"*, comme dirait Philippe Martinez — c'est-à-dire à la fois les problèmes individuels et les enjeux collectifs.

Il y a également eu les grandes grèves de 1995 contre le plan Juppé. Un moment particulièrement fort, qui a marqué durablement. Et puis, il y a tout ce qui fait la trame d'un parcours syndical : les luttes salariales, les mobilisations régulières... même si, avec les années, il est devenu de plus en plus difficile de réussir à mobiliser largement.

Quelle place la femme, selon toi, occupe-t-elle aujourd'hui dans le syndicalisme, et notamment dans des secteurs techniques comme l'aéronautique ?

D'après le dernier bilan social que j'ai consulté, sur 13 700 salariés chez Safran Aircraft Engines, il y a 2 800 femmes. Je pense que la situation s'est améliorée, notamment chez les cadres : les femmes sont aujourd'hui davantage valorisées qu'au début de mon engagement syndical.

Mais il reste des difficultés, surtout dans la reconnaissance des qualifications techniques des femmes. Malheureusement, certains hommes peuvent encore regarder d'un peu haut lorsqu'une femme intervient sur ces sujets. Au début de ma carrière, il fallait vraiment qu'une femme démontre ses compétences avant d'être pleinement reconnue.

Pourquoi, selon toi, est-il important de rester syndiqué à la retraite ?

Le capitalisme est toujours présent, du début à la fin de notre vie. Même à la retraite, nous restons soumis à ses effets. Par exemple, le Medef siège dans les caisses de retraite et influence les décisions : quand les pensions des retraités ne sont pas revalorisées, c'est bien souvent à cause de ces choix. La seule différence avec la vie active, c'est qu'on n'a plus d'employeur direct. Et derrière des problématiques comme la fermeture des hôpitaux, il y a aussi des décisions politiques qui nous touchent directement.

Si tu devais adresser un message à des personnes qui hésitent à se syndiquer à la CGT, que leur dirais-tu ?

Il y a un slogan qui dit : "Syndiqués, acteurs et décideurs." Pour moi, il vaudrait mieux dire : "Syndiqués, décideurs et acteurs." C'est, à mon avis, la seule voie possible aujourd'hui si l'on veut changer les choses. Il est essentiel de se battre et de ne pas laisser la situation telle qu'elle est, surtout face aux attaques contre la classe ouvrière. Et quand je parle de classe ouvrière, je parle de l'ensemble des travailleurs : tous les salariés, les chômeurs, les retraités, les enseignants, la fonction publique...

Pour moi, il y a toujours cette fraternité, cette solidarité, cette camaraderie qui sont au cœur de la CGT. Ce sont des valeurs fondamentales qui permettent de traverser des situations difficiles et d'avancer grâce à l'échange. Bien sûr, il ne faut pas nier nos défauts, mais ces valeurs fortes ont profondément marqué ma vie. Je suis convaincue que si je n'avais pas été syndiquée à la CGT, je n'aurais pas éduqué mes enfants de la même manière.



Je ne dis pas qu'ils ont été parfaitement élevés, mais je suis fière d'eux : ils ont des valeurs. Je pense que cela découle en grande partie de mon engagement syndical.

C'est aussi pour cela que je reste profondément attachée à la CGT, même si mon engagement a parfois été incompris dans ma famille. Ma mère me disait souvent : "Mais tu n'as pas autre chose à faire ? Tes enfants, la maison..." Mais la vie, ce n'est pas seulement ça. Il y a aussi s'ouvrir sur le monde, réfléchir à la paix, lutter contre le racisme.

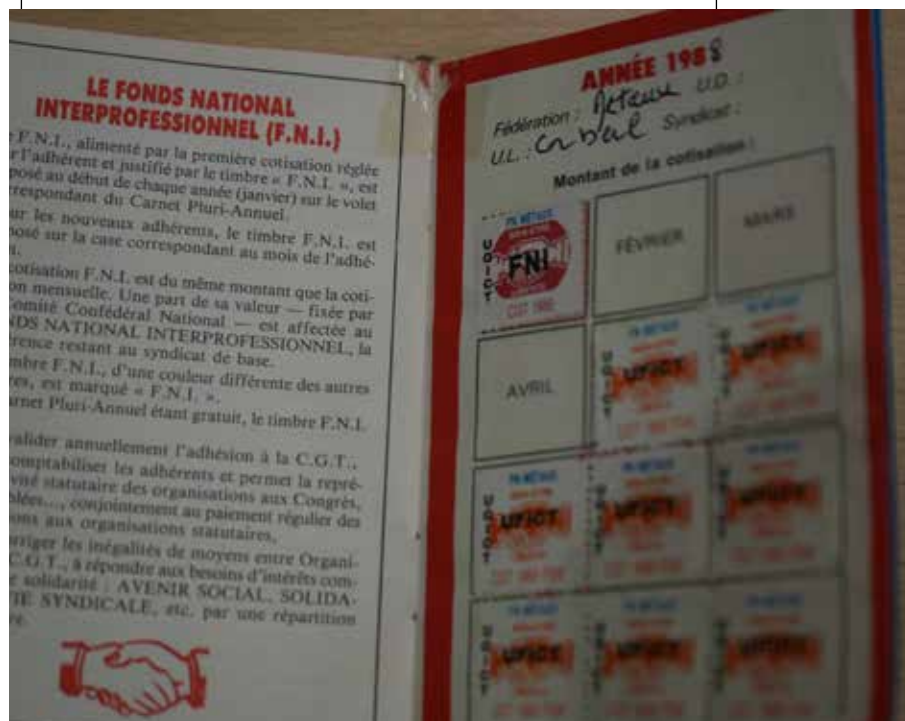
Aujourd'hui, je suis très inquiète face à la situation politique : la droite, et plus largement ce paquet de forces qui soutiennent le capitalisme par tous les moyens et cherchent à faire monter l'extrême droite. Dans ce contexte, il me semble plus que jamais essentiel de rester mobilisés et de défendre nos valeurs.

Un dernier mot ?

Un moment très important pour moi a été en 2017, lors du lancement de l'action de groupe pour discrimination syndicale, la première en France au niveau syndical. J'ai travaillé avec François Clerc et Emmanuelle Boussard-Verrecchia (malheureusement décédée) et le cabinet «1948 Avocats». Ce fut une expérience très enrichissante.

Cette action a été à l'initiative du syndicat. Lors de la promulgation de la loi sur le dialogue social en 2016, certains camarades se plaignaient encore de discriminations. En discutant avec François Clerc, nous avons compris que la nouvelle loi offrait des possibilités pour agir. Mais l'affaire n'est pas terminée, il y a encore des rebondissements...

Propos recueillis par Marion Prevot,
Conseillère Fédérale



Réforme de l'action de groupe : une opportunité pour le syndicat



Introduite en droit du travail dès 2016, l'action de groupe des syndicats n'a pas rencontré un franc succès du fait de son champ restreint aux seules questions de discrimination au travail et de protection des données personnelles.

Mais depuis la loi n° 2025-391 du 30 avril 2025, entrée en vigueur le 3 mai 2025, une action de groupe peut être intentée par les syndicats représentatifs pour faire cesser tous les manquements de l'employeur à ses obligations légales ou contractuelles et/ou en demander la réparation.

Il faut rappeler qu'avant cette réforme, abstraction faite de l'action en substitution, les syndicats n'étaient autorisés à agir que pour défendre l'intérêt collectif de la profession (art. L. 2132-3 CT).

Sur ce fondement, les syndicats peuvent demander, *« l'exécution d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu, son inapplication causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession »* (Cass. soc., 11 juin 2013, n°12-12818) et *« demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte »* (Cass. soc., 22 nov. 2023, n° 22-14807).

En revanche, les syndicats ne sont pas recevables à demander la régularisation de la situation individuelle des salariés ou la réparation des préjudices subis par ces derniers du fait d'un manquement de l'employeur (Cass. soc., 22 nov. 2023, n°22-14807).

La réforme de l'action de groupe vient pallier les limites à l'action en justice du syndicat pour la défense de l'intérêt collectif.

Ce nouveau moyen judiciaire permet aux syndicats représentatifs dans l'établissement, dans l'entreprise, dans la branche ou au niveau national de demander en justice la cessation d'un manquement d'un employeur et, le cas échéant, la réparation de dommages causés par ce manquement à plusieurs personnes placées sous l'autorité de cet employeur, autrement dit les salariés et plus largement les travailleurs.

Concrètement, la procédure se déroule en deux temps :

- Les syndicats représentatifs doivent, tout d'abord, faire constater judiciairement le manquement et la responsabilité de l'employeur. Le jugement doit alors définir le groupe de salariés à l'égard desquels la responsabilité est engagée, en fixant des critères de rattachement ainsi que les préjudices devant faire l'objet d'une réparation et leur montant.
- En suite de la décision de justice, les salariés concernés qui le souhaitent, peuvent formuler une demande d'indemnisation soit directement auprès de l'employeur, soit auprès du syndicat demandeur à l'action de groupe, dans un délai fixé par le juge (entre 2 mois et 5 ans).

Au-delà, l'action de groupe des syndicats présente un autre avantage : elle permet de suspendre la prescription des droits individuels des salariés dès son introduction.

En revanche, on ne peut que regretter que la réforme maintienne, pour le seul droit du travail, une obligation de mise en demeure préalable de l'employeur, en ce qu'elle implique des délais particulièrement longs. Avant d'engager une action de groupe, le syndicat est tenu de demander à l'employeur, par tout moyen conférant date certaine à cette demande, de faire cesser le manquement allégué. L'employeur doit alors en informer le CSE et les organisations syndicales dans le mois qui suit. Et ce n'est qu'à l'issue d'un délai de 6 mois à compter de cette demande que l'action de groupe pourra être engagée, sauf si l'employeur a formellement rejeté la demande du syndicat avant l'expiration de ce délai.

Jean-Baptiste Merlateau
Avocat associé
JDS avocats

Culture

«Les Évadés» de Stéphane Lemoine – éditions Verdier

«Les Évadés» est un roman puissant qui raconte l'histoire de travailleurs forcés dans une usine de métaux pendant la Seconde Guerre mondiale. Inspiré de faits réels, il explore les conditions de travail des ouvriers dans les industries métallurgiques sous l'occupation allemande. Le narrateur, un jeune ouvrier, décrit la dureté du travail, la répression et la solidarité qui naît dans les rangs des travailleurs face à l'adversité. L'histoire met en lumière le courage et la résistance des ouvriers, soulignant la place centrale de la classe ouvrière dans la lutte pour la liberté.

Ce livre, avec ses personnages attachants et son écriture brute, plonge le lecteur dans une époque où l'industrie était un lieu de survie, mais aussi de révolte. Il évoque la naissance des premières formes de solidarité ouvrière, un thème cher à la CGT, tout en restant accessible à un large public.

«L'Industrie du Futur» de Jean-Michel Bezat - Éditions Liaisons

Dans «L'Industrie du Futur», Jean-Michel Bezat explore les enjeux de l'Industrie 4.0, l'ère du numérique, de l'automatisation et de l'intelligence artificielle, qui transforme profondément le monde du travail, y compris dans des secteurs comme la métallurgie. L'ouvrage analyse les bouleversements économiques et sociaux que ces innovations technologiques entraînent, et interroge la place des travailleurs dans cette transition. L'auteur met en lumière les risques de précarisation, de délocalisation et de perte de savoir-faire, tout en soulignant l'importance de maintenir un contrôle démocratique sur ces évolutions technologiques.

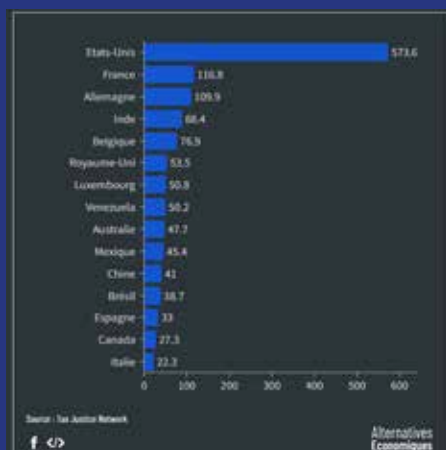
Il insiste sur la nécessité de conjuguer progrès technologique et justice sociale, en plaidant pour une réindustrialisation qui ne soit pas synonyme de perte de droits pour les travailleurs. Il propose également des pistes pour que les syndicats, et notamment la CGT, puissent jouer un rôle actif dans cette révolution industrielle, en défendant l'emploi, les conditions de travail et la souveraineté industrielle.

Double visage, faux langage

L'extrême droite au service des plus riches, des grandes entreprises, des dividendes et du capital.

L'ONG britannique Tax Justice Network indique, dans son dernier rapport sur l'état de la justice fiscale dans le quotidien «*le Monde*», que, sur la période 2016-2021 (2021 étant la dernière année connue à ce stade), les pratiques d'évasion fiscale des multinationales ont fait perdre près de 1 720 milliards de dollars de recettes fiscales aux pays du monde entier.

La France arrive malheureusement deuxième, avec plus de 116 milliards d'euros cumulés sur 5 ans dus à l'évitement fiscal, soit plus de 20 milliards d'euros par an.



Et pendant ce temps-là, l'extrême droite vote à l'Assemblée nationale (sources <https://datan.fr/votes>) :

CONTRE :

- L'instauration de la taxe Zucman sur les patrimoines supérieurs à 100 millions d'€.
- L'augmentation du plafond pour le taux réduit de l'impôt sur les sociétés.
- La suppression de l'abattement fiscal sur les dividendes.
- L'augmentation de la progressivité de l'impôt sur le revenu.

Fusion dans le Spatial : Airbus Defence and Space, Thales Alenia Space, Leonardo

Les dirigeants des groupes Thales, Airbus et Leonardo ont annoncé, le 23 octobre 2025, le lancement d'un processus de fusion de leurs activités spatiales de construction de satellites et de services associés. Ce projet regroupe les activités spatiales actuelles d'Airbus Defence and Space (ADS), de Thales Alenia Space (TAS), de Leonardo et de leurs filiales.

Le but revendiqué par ces groupes serait de créer un géant européen comme celui qui a été réalisé avec Airbus et de renforcer la compétitivité européenne dans le spatial.

Comparer cette fusion dans le spatial à la création d'Airbus dans l'aviation civile est un non-sens.

Le marché du spatial est avant tout institutionnel, que ce soit dans les domaines du spatial strictement militaire, dual (civil et militaire) comme l'observation de la Terre et la navigation (Galileo), ou civil comme les programmes scientifiques (programme Copernicus de surveillance de l'environnement), d'exploration du système solaire (missions martiennes, télescopes), la participation aux missions de vol habité ainsi qu'une partie des télécommunications (Constellation Iris2).

Les marchés extérieurs sont, eux aussi, institutionnels et donc parfaitement verrouillés. Ce ne sont pas les industriels européens qui fourniront demain en satellites les armées américaines ou chinoises.

La partie purement commerciale du spatial réside dans les télécommunications. Ce secteur est actuellement dominé par les sociétés TAS et ADS grâce à leurs investissements dans des satellites géostationnaires dits

« reconfigurables ». Ce sont d'ailleurs ces investissements massifs qui ont obligé ces groupes à provisionner des sommes importantes depuis quelques années et qui ont fait réagir les actionnaires de ces groupes, pour qui les milliards investis pour développer l'activité économique de demain sont des milliards en moins pour les dividendes d'aujourd'hui.

Ce marché géostationnaire doit toutefois faire face à l'apparition de méga-constellations en orbite basse (dont Starlink d'Elon Musk), développées également au travers de milliards d'investissements. Ce sous-secteur des télécommunications est déjà saturé avec Starlink et les européens Oneweb, ajoutés aux constellations institutionnelles chinoises ou européennes (Iris2). Le vrai péril des méga-constellations des milliardaires astro-fascistes, ne se comprend donc pas en termes de part de marché mais d'accaparement des orbites basses, polluant l'espace et le ciel nocturne. Pour Musk, Bezos ou Trump et leurs alliés de la finance mondialisée, l'espace est surtout un nouveau terrain pour la privatisation des ressources et la prédation des financements publics.

Ce projet de fusion est surtout une bonne nouvelle pour les actionnaires. D'ailleurs suite aux annonces de fusion, les cours en bourse de ces groupes se sont envolés.

La création de ce quasi-monopole s'inscrit en effet dans une volonté assumée par les dirigeants des groupes de doubler leurs marges. Le nouveau conglomerat européen serait plus à même d'imposer ses prix d'achat aux fournisseurs et

AIRBUS

marché public spatial européen doit refléter la part des budgets de chaque état au projet. Mettre fin à cette règle vise à favoriser les industriels actuels qui détiennent les compétences, donc ceux qui fusionnent, au détriment de plus petits sites à travers l'Europe (Belgique, UK, Espagne, Pays de l'Est...) et des entreprises allemandes en cours de développement.

ses prix de vente aux clients institutionnels. Cela est d'autant plus important en ce moment, que les clients institutionnels civils et militaires augmentent considérablement leurs budgets. Le prochain budget de l'ESA (L'agence spatiale européenne) devrait ainsi augmenter de 30% et le budget de l'Union Européenne pour le spatial devrait tripler.

La mauvaise nouvelle est que la France n'augmente que peu ou pas ses budgets. Le CNES (Centre National d'Etudes Spatiales) continue même à subir des restrictions budgétaires. Ce sont davantage les autres pays européens, Allemagne et Italie en tête, qui font dorénavant l'effort d'investissement public.

Le budget allemand devrait représenter plus du double du budget français lors des prochaines années. La France est incontestablement en train de perdre sa position de leader en Europe (40% des emplois actuellement). Dans ce contexte, les emplois à plus forte valeur ajoutée comme la maîtrise d'œuvre des programmes risquent de partir outre-Rhin.

Cette fusion n'obéit à aucune logique de développement économique de ces industriels

Cette croissance du secteur réduit d'autant l'intérêt de fusionner des industriels qui n'ont ni la capacité ni la volonté d'augmenter leurs parts de marché. Leur carnet de commandes est déjà à un niveau record et ils doivent négocier des reports de livraison, faute de pouvoir honorer les contrats actuels. Retards accentués par les plans de suppressions d'emplois et les réorganisations en cours. Cette situation est susceptible de favoriser l'émergence d'autres concurrents européens, voire extra-européens. L'Allemagne, comme l'Italie, n'ont d'ailleurs jamais caché leur volonté d'acheter aux USA pour leurs programmes militaires spatiaux, comme ils le font déjà pour le reste de leurs programmes militaires, alors même que le marché américain reste fermé aux industriels européens.

L'Allemagne travaille déjà à renforcer des concurrents en passant des milliards de contrats à ses entreprises locales OHB et RheinMetall. L'Allemagne a compris l'intérêt pour ses finances publiques et ses emplois de conserver des offres concurrentes, ce qui ne serait pas le cas en France.

L'emploi dépend aussi des règles de retour géographique

Emmanuel Macron et les industriels de la fusion implorent l'UE de mettre fin aux règles actuelles de retour géographique. L'emploi lié à un

Tant que la règle de retour géographique existe, l'Europe pourra préserver des sites et des emplois dans différents pays, et le nouveau conglomérat devrait composer avec d'autres partenaires ou concurrents. Si les groupes Airbus, Thales, Leonardo obtenaient la fin de cette règle de retour géographique, rien ne freinerait l'ouverture des marchés institutionnels européens à des industriels non-européens ou à la relocalisation des activités de Thales, Airbus, Leonardo en dehors de l'Europe. Le PDG d'Airbus avait d'ailleurs annoncé cette année n'avoir aucun scrupule à délocaliser des activités hors UE pour préserver ses marges. On est loin de l'objectif de renforcement de souveraineté française et européenne clamée par Macron.

L'autre risque évident pour l'emploi porte sur la chaîne de fournisseurs et sous-traitants.

Cette marge de négociation actuelle des fournisseurs qui mettent en concurrence les clients disparaîtrait si leurs clients fusionnent. Cela se produit déjà dans d'autres secteurs (automobile, aéronautique), fragilisant tout un tissu industriel.

Si la fusion se réalise, les dirigeants des groupes ont d'ores et déjà annoncé des centaines de millions d'« économies » supplémentaires en supprimant des doublons. Ces fameuses « synergies », ce sont des milliers d'emplois supprimés en perspective. Au sein même des industriels, l'emploi est pourtant déjà fragilisé. Les plans de suppressions d'emplois commencés l'an dernier ont déjà réduit de 10% les effectifs de TAS et ADS en France.



Le projet de fusion vise explicitement à réduire l'investissement et la R&D, avec un vrai risque à long terme pour la filière européenne. En effet, en l'absence d'autres grands concurrents, il n'est plus besoin d'investir pour se démarquer. Cela s'est déjà produit lors de la création d'ArianeGroup : les retards d'investissement et les pertes de compétences liées aux suppressions d'emplois ont retardé de plusieurs années l'arrivée d'Ariane 6. Alors que l'Europe était initialement leader sur le marché commercial des lanceurs, suite à la fusion et création d'ArianeGroup, l'Europe s'est trouvée privée de lanceurs et dépendante de SpaceX pour son accès à l'espace.

Le projet de fusion n'est qu'une étape dans le processus de financiarisation du spatial qui a débuté avec les privatisations des industriels Airbus et Thales en 1998 et 2000. Cette stratégie financière court-termisme vise une rentabilité à deux chiffres en minimisant les investissements, en sacrifiant l'emploi et en fragilisant un fleuron industriel.

La CGT lutte contre ces suppressions d'emplois qui déstabilisent un secteur pourtant en forte croissance et refuse de se contenter de réclamer l'absence de licenciements secs comme le font d'autres organisations.

Le plan de suppressions d'un millier d'emplois et les gels de salaires actuels en France à TAS et ADS, c'est plus d'une centaine de millions d'euros de salaire par an (nets et socialisés) captée par les actionnaires de ces groupes. Le personnel de ces entreprises est sacrifié sur l'autel de cette financiarisation du secteur et en paye le prix fort en termes de santé, avec l'explosion des situations d'épuisement professionnel, allant jusqu'à des tentatives de suicides, voire des suicides. La CGT de TAS a été obligée d'attaquer sa direction au tribunal pour exiger des actionnaires, des embauches et la fin de la mise en danger des travailleuses et travailleurs.

La réduction des emplois et des salaires, la dégradation dramatique des conditions de travail, la captation des dépenses publiques sans contrôle démocratique, c'est le coût du capital, dans le spatial comme ailleurs.

Au lieu de confier le pilotage de ce fleuron industriel qu'est la filière spatiale française à des banquiers d'affaires de Mc Kinsey et de l'Elysée ou à un complexe militaro-fasciste, la CGT revendique :

- Des débats démocratiques publics comme elle l'a organisé en juin avec les assises CGT du spatial,
- Un pilotage public avec l'organisation de la coopération au sein de la filière par les agences publiques,
- Le renforcement significatif des budgets français alloués au CNES et à l'ESA afin d'éviter le décrochage de la France,
- Le soutien à tous les emplois de la filière et des territoires, aux salaires et à l'amélioration des conditions de travail par la conditionnalité des financements publics,
- La réorientation des investissements publics vers les secteurs utiles et décarbonés plutôt que la participation à une course délétère à l'armement.

Thomas Mernadier,
CGT Thales Alenia space
Sebastien Rostan,
CGT Airbus Defence & Space



Mettre le travail au cœur de l'action revendicative pour le réhumaniser

Quarante années de financiarisation et de précarisation ont laissé le monde du travail fragmenté, affaibli, où l'isolement et la concurrence l'emportent sur les solidarités professionnelles. Avec des formes d'oppression renouvelées, le capital a revu profondément le processus de production qui percuta nos pratiques syndicales.

Au sein de notre Fédération, des camarades de la CGT¹ ont engagé un travail syndical de co-construction avec des chercheurs : le travail, lui-même, doit devenir un enjeu central de l'action syndicale. Il ne s'agit plus seulement de revendiquer un meilleur partage de la valeur, mais de s'attaquer à une organisation du travail qui réduit trop souvent les salariés à l'exécution passive d'ordres impersonnels.

Car « *le travail réel* » dément cette vision déshumanisée. Même dans les tâches les plus contraintes, les salariés mobilisent sans cesse intelligence, créativité et sens de la responsabilité. Ils veillent à la qualité du travail, aux collègues, aux outils, tout en déployant des savoir-faire souvent invisibles, incorporés, rarement reconnus. Le travail demeure pour beaucoup un lieu de reconnaissance et d'utilité sociale, bien plus qu'un simple gagne-pain.

De cette résistance quotidienne naît un potentiel politique : l'aspiration à redonner au travail un sens qui dépasse la logique du profit. C'est cette ambition que la CGT a affirmée lors de son 50^e congrès confédéral, en faisant de la revalorisation du travail une priorité stratégique. L'enjeu est d'intervenir sur le contenu, l'organisation et la finalité du travail pour peser de façon offensive sur l'emploi, les salaires et les conditions de vie.

En ce sens et avec les camarades de la Recherche/Action Renault, l'Union Départementale CGT de la Sarthe a mis en place une démarche de formation² centrée sur « *l'enquête syndicale* ».

Cette démarche ne consiste pas à collecter des plaintes, mais à aider les salariés à expliciter ce qu'ils font réellement. Elle repose sur deux principes : d'abord, comprendre la variabilité du travail car le travail réel consiste à gérer l'imprévu que la prescription ignore (des outils défectueux, la fatigue, les aléas de production). Ensuite, éclairer une large part de notre activité que nous mettons en œuvre de façon quasi-automatique, sans faire l'objet d'une réflexion consciente.



Ces entretiens individuels font émerger une masse d'informations et permettent alors d'engager des discussions collectives. Ces expériences brisent l'isolement, tissent de la solidarité et permettent de transformer les plaintes éparses en analyses partagées et en revendications légitimes.

Enfin, il s'agit de délibérer sur l'action, de sortir avec des objectifs et des modalités d'action à la définition desquels les salariés ont activement contribué.

Plus qu'un outil militant, l'enquête syndicale reconstitue des collectifs de travail et redonne aux salariés le pouvoir de penser leur activité. Elle contribue à forger non seulement une conscience de classe, mais une véritable connaissance de classe, fondée sur l'expérience et l'analyse partagée. En ce sens, elle ouvre la voie à des luttes plus solides et plus durables, capables de porter une autre vision du travail : un travail qui retrouve son sens, sa dignité et sa dimension profondément humaine.

1. Recherche/action Renault en 2008-2010 - Aides à domicile en 2016-2017. n

2. Formation en 2025 intitulée « *Reprendre la main sur le travail par une pratique syndicale au service de l'élaboration et de l'action collective* ». Le terme de formation est sans doute inapproprié. Outre l'apport de connaissances théoriques, il s'agit d'abord d'une démarche de co-construction de la démarche syndicale évoquée à partir de la situation respective de chacun(e).

Fabien Gâche,
Retraité CGT - Renault

Bilan de la tenue d'Assemblées Générales et de congrès pour l'année 2025

Depuis plusieurs années, nous pouvons nous féliciter de pouvoir mettre en avant des syndiqués acteurs et décideurs pour leur syndicat et qui contribuent au fonctionnement de notre Fédération et de toutes les structures de la CGT.

Ainsi que l'a validé le 43ème Congrès Fédéral, nous avons pour objectif de tenir plus de 1 000 assemblées générales en présence des camarades de la direction fédérale, mais aussi d'organiser ensemble des plans de visites de syndicats. Nous recensons la tenue de plus de 580 assemblées générales, qui ont réuni plus de 1 100 syndiqués et parfois de sympathisants qui ont fait le choix de rejoindre la CGT après avoir hésité.

Il est nécessaire de travailler en lien avec nos camarades retraités afin qu'ils soient intégrés dans le fonctionnement du syndicat. Même s'ils ne sont plus en activité au sein de l'entreprise, ils ont la connaissance de l'histoire, de son fonctionnement et de son évolution.

C'est lors de ces moments démocratiques que l'on parvient à construire un réel rapport de forces et à être unis lors des différentes mobilisations liées à la situation de l'entreprise ou industrielle. C'est dans ces moments également que nous travaillons sur la mise en place de plans de travail pour rassembler tous les salariés et retraités. Les comptes-rendus et les retours d'appréciations des camarades de la direction fédérale nous permettent de préciser les attentes, les revendications et les situations que vivent nos camarades. C'est là que le « *tous ensemble* » prend tout son sens.

Nous constatons, depuis quelques années, la participation de jeunes qui souhaitent apporter leur contribution et s'impliquer au sein de leur syndicat pour prendre des responsabilités. C'est cette diversité qui enrichit les débats. Alors oui, nous sommes touchés de plein fouet par des attaques en direction de nos conquises, que cela soit au niveau gouvernemental ou patronal, allant même jusqu'à la fermeture de certaines entreprises. Pourtant lorsque les salariés sont organisés, informés et consultés, il est possible de porter nos revendications tout en proposant des alternatives et de gagner le maintien de l'emploi.

Les syndiqués actifs/retraités sont demandeurs pour suivre des formations. Les formations « *accueil* », « *animer un syndicat* », « *comment lutter contre la montée de l'extrême droite* », « *syndicalisation* », « *continuité syndicale* » permettent aux adhérents de la CGT de renforcer leurs savoir-faire et d'échanger autour des enjeux de la vie syndicale. C'est en étant nombreux et unis que nous pourrions faire reculer le patronat et le gouvernement. Pour cela il est aussi important de former nos militants pour leur donner les outils nécessaires au bon exercice de leurs responsabilités syndicales.

Pour une bonne organisation, il est important que nous ayons les informations suivantes : la date et le lieu de l'assemblée générale, qui l'organise, et l'ordre du jour. Cela permettra aux membres de la direction fédérale de prendre leurs dispositions pour y participer. Et n'oubliez pas de nous faire parvenir le compte-rendu !

Sylvain Werner,
Membre du Bureau Fédéral



Cotisation syndicale

2024/2025



La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie, avec son collectif de suivi de l'organisation, veut sensibiliser les adhérents sur l'état de nos exercices de 2024 et 2025.

La Confédération a validé la clôture de l'exercice de 2024 au 30 novembre 2025. Un grand nombre de syndicats règlent automatiquement leurs FNI et cotisations en respectant les statuts de la CGT. Nous avons aussi pu remettre à jour notre liste de suivi avec les informations qui nous sont parvenues. Si vous rencontrez des problèmes pour régler vos FNI ou vos cotisations ou pour tout changement, il ne faut pas hésiter à prendre contact avec la Vie Syndicale de la Fédération qui répondra à vos questions et vos attentes.

Le suivi des règlements est l'affaire de tous, qu'il s'agisse des membres de la Direction Fédérale ou des Camarades chargés de l'animation en territoires. Même si cela fait partie de la vie syndicale, cela prend énormément de temps que nous pourrions consacrer à faire autre chose.

Il est important d'être à jour des FNI de l'exercice en cours, ce qui permet à la Fédération d'avoir la connaissance réelle de nos forces. Les syndiqués, eux, règlent leurs cotisations en temps et en heure et sont à jour. Alors pourquoi un tel retard ?

Nous avons également constaté qu'il nous manque parfois certaines informations. C'est pourquoi nous vous demandons, lorsque vous effectuez les règlements à la Confédération, d'envoyer à la Fédération une copie des bordereaux et l'informer de tout changement de situation: changement de nom de l'entreprise, intégration dans un syndicat des métaux, fermeture de l'entreprise ou du syndicat, etc.

Au regard de l'actualité ou de la situation des entreprises, les règlements ne sont pas à l'ordre du jour ni même la priorité, ce qui est compréhensible. Cependant, il est impératif que le syndicat soit à jour de ses règlements et que ses statuts soient conformes, puisqu'il est essentiel de remplir ces conditions en cas d'action en justice. Sans cela, le syndicat ne pourra pas représenter les salariés.

Les statuts de la CGT prévoient que chaque adhérent règle ses cotisations à hauteur de 1% de son salaire. C'est la raison pour laquelle nous vous proposons de profiter des assemblées générales pour en discuter avec les syndiqués et explorer ensemble les moyens d'y parvenir. Pour aider dans cette démarche, la Fédération met à disposition des syndicats des modules de formation pour les accompagner.

Sur l'exercice 2025, nous sommes déjà à 11 mois et nous ne sommes pas encore au 100% sur les règlements des FNI. Pour rappel, le 54ème Congrès Confédéral se tiendra du 1er au 5 juin 2026 à Tours. Nous invitons donc chaque base organisée à régler rapidement ses cotisations 2024 et 2025 auprès de CoGétise pour être au 100% avant son ouverture.

Cet objectif est atteignable, nous devons tout mettre en œuvre pour le concrétiser ; nous en avons les moyens.

Sylvain Werner,
Membre du Bureau Fédéral

PLFSS 2026: Une attaque sans précédent contre les droits des travailleurs victimes d'accidents du travail et de maladies

Alors que la Sécurité sociale fête ses 80 ans, le gouvernement s'attaque frontalement à la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP). Sous couvert de «maîtrise budgétaire», le PLFSS 2026 fait peser tout l'effort sur les victimes, en restreignant leurs droits et en affaiblissant les garanties collectives.

Article 39 : mise en danger de la reconnaissance des maladies professionnelles

Le gouvernement veut permettre aux médecins-conseil des CPAM de décider seuls de la reconnaissance de certains dossiers dits alinéa 6, sans passer par la Commission Régionale de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP). Ce changement, s'il est acté, supprime la collégialité (médecin hospitalier, médecin-inspecteur du travail, médecin-conseil) qui garantit aujourd'hui indépendance et justice pour les victimes. Il ouvre la voie à des décisions administratives et hiérarchiques prises par des praticiens dépendant des caisses. Ceci constitue une régression historique. Actuellement, les délais de reconnaissance atteignent 18 mois en moyenne, faute de moyens humains et d'outils fiables.

Article 28 : plafonnement des indemnités journalières à 4 ans

Le PLFSS 2026 limite à quatre ans la durée d'indemnisation des arrêts liés à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Pour les travailleurs atteints de cancers professionnels, de handicaps lourds ou de troubles psychiques liés au travail, cette mesure signifie la fin brutale du revenu avant même la guérison ou le reclassement. C'est une atteinte directe au principe de réparation intégrale des préjudices.

Gel des prestations AT-MP (Accident du Travail – Maladie Professionnelles)

Alors que les prix explosent, le gouvernement gèle les prestations AT-MP. Les victimes d'AT-MP, déjà fragilisées par la maladie ou la perte d'emploi, verront leur indemnisation baisser en valeur réelle. Les victimes de l'amiante seront encore plus touchées, alors que leur réparation n'est déjà pas intégrale.

Suppression des visites de reprise après le congé maternité

Le texte supprime l'obligation de visite médicale de reprise après un congé maternité.

Ces visites sont pourtant essentielles pour adapter les postes, prévenir les problèmes et détecter les discriminations au retour sur le poste de travail. En supprimant ce droit, le gouvernement nie les réalités du travail des femmes et fragilise leur santé comme leur maintien dans l'emploi.



Des tableaux de maladies professionnelles obsolètes

Malgré les recommandations de l'Agence Nationale de Sécurité Sanitaire (ANSES), en mars 2025, qui estime que les tableaux de maladies professionnelles sont devenus obsolètes et ne représentent plus la réalité des risques dans le monde réel du travail, le gouvernement refuse de les réviser pour y intégrer notamment les poly-expositions, les cancers et le contact avec les nouvelles substances susceptibles de causer des maladies.

Une branche excédentaire et des victimes oubliées

La branche AT-MP affiche des excédents massifs dus à la sous-déclaration des accidents et maladies (estimée entre 2 et 3,8 milliards d'euros). Plutôt que de corriger cette injustice, le gouvernement détourne ces excédents pour compenser le déficit d'autres branches. Les victimes du travail financent ainsi la politique d'austérité.

En bref, ce projet porte atteinte à l'un des principes fondateurs de la Sécurité sociale : la réparation intégrale des victimes du travail

Iffet Yazici,
Membre du CEF

La situation dramatique du groupe et des sociétés ACI

L'histoire était écrite d'avance pour le créateur du groupe ACI, le sieur Rivière. Ce mégalomane irresponsable pensait devenir intouchable lorsque son groupe aurait atteint une taille critique, espérant pouvoir faire tout ce qu'il voulait. Sa méthode : reprendre les entreprises en faillite à la barre des tribunaux de commerce, pour devenir « *le sauveur de l'industrie* ».

ACI est un groupe gavé d'aides publiques, versées sans contrôle ni contrepartie. Ce fut donc la porte ouverte à un repreneur sans vergogne, qui pensait d'abord à son enrichissement personnel et non au développement industriel des entreprises, ni aux salariés et leurs familles.

Le passif du personnage était bien connu dans la Loire, à l'époque où il sévissait dans le groupe aéronautique « *WE ARE* ». L'issue finale ne pouvait être que celle qui est en train de s'écrire avec les larmes des salariés perdant leur travail. Le système qu'il a mis en place est bien connu du monde de la finance. Il s'agit de la méthode dite de la pyramide de Ponzi. Il s'agit d'un montage financier frauduleux, qui consiste à payer les entreprises rachetées avec les fonds obtenus par les précédents achats d'entreprises. Le système tient pendant un temps, avant que l'argent ne brûle les doigts d'un petit financier sans envergure ni moralité.

La catastrophe apparaît au grand jour au moment où le système s'écroule, c'est-à-dire quand les sommes procurées par les nouveaux entrants ne suffisent plus à couvrir le fonctionnement et l'investissement des entreprises existantes dans le groupe, sans compter les rémunérations des salariés qui sont, au final, les grands perdants de cette escroquerie.

Nous voilà en plein milieu du désastre industriel et financier pour les salariés. Ce fiasco industriel, marqué par des soupçons de détournement et d'abus de biens sociaux, engage désormais le destin de l'ensemble du groupe. Cela concerne 1450 salariés, répartis sur plus de 30 sites, qui voient leur avenir professionnel s'assombrir par l'inconséquence d'une direction qui n'a jamais su piloter une stratégie cohérente.

Derrière ces chiffres, ce sont des usines, des territoires et des centaines de familles qui vacillent aujourd'hui. Les 30 sites d'ACI ne doivent pas devenir les prochaines victimes d'un modèle fondé sur l'endettement, l'opacité et l'improvisation permanente.

Pour venir en aide aux salariés et aux syndicats, il a donc fallu organiser le combat syndical dans tous les territoires où ACI est implanté.

Ce travail collectif implique directement les sections syndicales et les syndicats CGT ainsi que les salariés du groupe, et les USTM concernées par l'implantation des entreprises ACI sur l'ensemble du territoire.

Fin septembre, la holding ACI a été placée en redressement judiciaire, elle devrait être liquidée lors de l'audience du 9 décembre au tribunal de Commerce de Lyon.

Depuis plusieurs semaines, après de multiples visites dans les préfectures et jusqu'au ministère de l'industrie, la CGT se bat pour assurer le versement des salaires, combler les retards de paiement, et protéger les familles plongées dans des difficultés financières inacceptables.

Le combat porte aussi sur l'avenir industriel des sites du groupe. La CGT exige l'arrivée de repreneurs solides, capables de réindustrialiser durablement les sites, de préserver les emplois, et de donner une perspective à l'ensemble des salariés. Nous y travaillons activement et au quotidien.

Ce combat syndical est coordonné par la région métaux AURA, avec la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie, les Unions Départementales et la Confédération.

C'est la force de la CGT : **Agir ensemble, solidairement, pour défendre l'industrie, les emplois et les droits des salariés.**

Dans ces moments difficiles, la solidarité est essentielle. La FTM-CGT s'est pleinement engagée aux côtés des salariés pour obtenir des solutions concrètes, des garanties sociales et une véritable stratégie industrielle pour l'avenir de l'ensemble du groupe ACI et de ses salariés.

Eric Moulin,
Conseiller Fédéral

La fraude sociale : décryptage d'une fausse vérité !

Depuis septembre, les discussions budgétaires prennent toute l'actualité et le gouvernement reprend, comme engagé médiatiquement par le projet Vautrin cet été, la lutte contre la fraude sociale.

De quoi de quoi parle-t-on ?

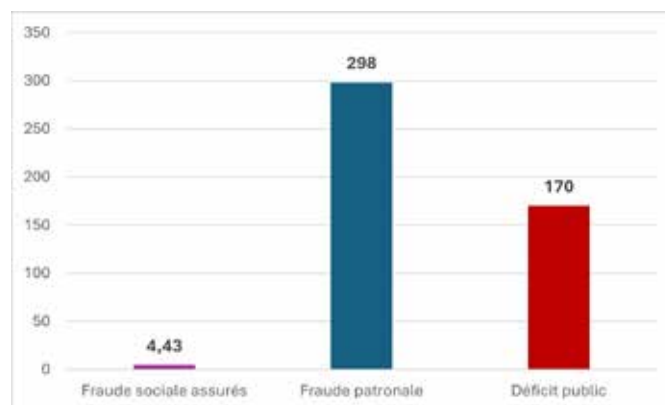
La fraude sociale est communément utilisée pour imager et stigmatiser une partie de la population qui vivrait d'aides sociales au lieu de s'insérer dans le marché du travail pour percevoir un revenu. C'est ce que la droite et l'extrême droite appellent vulgairement « les assistés » qui bénéficieraient perfidement du travail des honnêtes citoyens.

Le Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale estime le montant de la fraude sociale à environ 13 milliards d'euros. Un montant somme tout important qu'il convient d'examiner en détail. La fraude au RSA et aux allocations chômage, celles qui sont souvent ciblées par les mesures répressives, représente respectivement 1,54 milliard d'euros et 110 millions d'euros. La fraude imputable aux assurés ne représente finalement que 34% de la fraude sociale. La principale source de la fraude sociale provient du camp patronal et du travail dissimulé, qui coûtent près de 7 milliards d'euros aux finances publiques. La fraude imputable aux entreprises représente plus de la moitié de la fraude sociale.

En somme, les coupables de la part la plus importante de la fraude sociale ne sont pas ceux qui sont régulièrement dénoncés par l'armada médiatique dominante. Par ailleurs, l'économiste Henri Sterdyniak estime que le montant de la fraude correspond peu ou prou au montant lié au non-recours aux aides sociales. En effet, un certain nombre d'ayants droits renoncent aux aides auxquelles ils ont droit en raison de démarches trop complexes, d'autocensure ou par manque d'information.

Le déficit public ne provient pas des coupables pointés du doigt

C'est donc bien la fraude patronale qui cause un préjudice important aux finances publiques. Pourtant les 7 milliards de fraude sociale patronale ne sont qu'une goutte d'eau presque imperceptible, lorsqu'on analyse la fraude fiscale des grandes entreprises qui est estimée entre 80 et 120 milliards d'euros. Il convient également d'ajouter les 211 milliards d'euros de coût public du capital.



INSEE, HCFPS, donnée en milliards €



[Regardez la vidéo explicative](#)

La fraude sociale des assurés semble bien misérable lorsqu'on la compare à ce que nous coûte le patronat. Eradiquer cette fraude sociale produira, par ailleurs, nécessairement des dommages collatéraux, qui mettront très certainement des citoyens dans des situations sociales périlleuses et ne viendront en rien résoudre le problème du déficit public. Stigmatiser « les assistés » semble bien un moyen pour détourner le regard des vrais responsables du déficit.

Baptiste Royer,
Conseiller Fédéral

Précisions relatives à l'article « *Le pouvoir d'enquête de l'employeur* »

L'article paru dans le numéro 99 du « *Mensuel des Métallurgistes* » de septembre 2025 s'est donné pour objectif de faire le point sur le cadre juridique et les modalités du pouvoir d'enquête « *général* » reconnu à l'employeur.

L'employeur est en droit d'exercer un pouvoir d'enquête « *général* » qui a pour particularité d'être mis en œuvre au-delà des situations d'enquêtes obligatoires pour lesquelles les élus disposent d'un droit d'initiative et de participation dans le processus de recherche.

Pour rappel, ces mesures d'enquête spécifiques et obligatoires à l'initiative et avec la participation des élus concernent :

- Les enquêtes en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle (L 2312-13 du Ct).
- Les enquêtes en cas d'atteinte aux droits des personnes, à la santé ou aux libertés individuelles (L 2312-59 du Ct).
- Les enquêtes en cas de danger grave et imminent (L 4132-2 du Ct).

Précisons également qu'au-delà des investigations listées ci-dessus, l'employeur est également tenu de mener des enquêtes :

- En cas de lancement d'une alerte par un salarié en sa qualité de lanceur d'alerte (L 1123-3-3 et L 4133-1 du Ct),
- En cas d'atteinte aux obligations de sécurité et de prévention, notamment en cas de violences ou de harcèlement moral ou sexuel. Pour celles-ci et sauf accord plus favorable, la loi ne confère pas un droit de participation aux élus dans le processus de recherche de vérité.

Nous confirmons que le propos de l'article « Le pouvoir d'enquête de l'employeur » ne consistait donc pas à aborder et traiter spécifiquement du sujet des enquêtes à l'initiative et avec la participation des élus, mais bien à traiter du pouvoir général d'enquête de l'employeur.

Ce pouvoir existe du fait de la jurisprudence et trouve à s'appliquer de manière encadrée dans le champ du droit disciplinaire, mais pas uniquement.

Ce pouvoir ne remet pas en cause le régime juridique particulier des enquêtes menées à l'initiative et avec le concours des élus, lesquelles demeurent garanties face au pouvoir d'enquête général de l'employeur.



Cela étant dit, sur le plan de la démarche syndicale et revendicative et concernant le pouvoir d'enquête des élus au CSE, il faut noter qu'aujourd'hui le patronat mène une stratégie d'intimidation et de pression sur nos élus CGT, visant à nous empêcher de mener des enquêtes préventives ou autres.

Or, l'article L 2315-11 du Code du travail précise que sans les imputer dans les heures de délégation « est également payé comme temps de travail effectif, le temps passé par les membres de la délégation du personnel au CSE » les temps passés :

- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant relevé un risque grave.
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité (notamment dans le cadre de la procédure de Danger Grave et Imminent).

Il ne faut pas se laisser intimider, car cet article ouvre la possibilité très large de pouvoir réaliser des enquêtes, de mettre en évidence la responsabilité de l'employeur et de combattre la thèse « *de l'erreur humaine* ».

Le patronat tente aussi d'imposer une stratégie d'intimidation et de pression sur nos élus CGT, considérant que pour réaliser une enquête du CSE, il faut qu'il y ait « *une notion de gravité* » affirmée ou caractérisée, ce qui est totalement faux tant cette notion est subjective, comme en témoigne la mise en demeure d'un inspecteur du travail de Bretagne qui a rappelé à l'ordre un employeur, qui au visa de l'article L 2315-11 du Ct indiquait :

« Il n'existe pas de définition réglementaire ou légale quant à cette notion de « gravité ».

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



contact@secafi.com

Suivez-nous sur :



www.secafi.com

À TÉLÉCHARGER