



# Mensuel des Métallurgistes

N°103 Janvier 2026

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT



## ► Histoire

En 2006, victoire syndicale contre le CPE !

## ► UFICT

Blanchiment social, la lutte contre le cancer comme outil de communication

## DOSSIER

**GM&S : d'une lutte défensive à une proposition de loi offensive**



# Les Potagers de Vouzeron

PAVILLONS DE VACANCES

Localisés en Sologne (18)  
entre Bourges et Vierzon  
Ouverts à tous



**UF**  
**M**



Union Fraternelle  
des Métallurgistes

**CGT**

Besoin de souffler et de vous ressourcer ?  
Nos pavillons de vacances n'attendent  
que vous !

Scannez le QR code  
pour plus d'infos



Tarif spécial métallos disponible !

Pour toutes réservations, contactez :



01 53 36 46 00  
01 86 95 09 63



bousaid@ufm-idf.fr

## Actualités

- 4 **Histoire**  
En 2006, victoire syndicale contre le CPE !
- 5 **Actualité**  
Madrid, 9 octobre 2025 : Retrouver l'esprit du Groupe d'Annecy
- 6-7 **Portrait de syndicat et de syndiqué**  
Croire au collectif pour faire bouger les lignes
- 9 **Culture/luttes contre les idées d'extrême droite**

## Dossier

- 10-12 **GM&S : d'une lutte défensive à une proposition de loi offensive**

## Vie Syndicale

- 13 **UFR**  
Ouvrir des perspectives de reconquête Ensemble, actifs et retraités !
- 14 **Syndicalisation**  
La quinzaine de syndicalisation
- 15 **Territoire**  
La CGT en action : organiser, animer, reconstruire
- 16 **UFICT**  
Blanchiment social, la lutte contre le cancer comme outil de communication

## Politique revendicative

- 17 **Automobile**  
Nouvelle Twingo électrique : l'arbre qui cache la forêt !
- 18 **Economie**  
Que cache le débat du financement de la Sécurité sociale ?
- 19 **Juridique**  
Tickets resto et télétravail



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

## En 2026, du Métal sans Mittal

J e tiens tout d'abord au nom de la Fédération, à vous adresser tous mes vœux de santé, de bonheur et de réussite pour cette nouvelle année. 2026 s'ouvre dans un contexte politique, économique et social toujours aussi nocif pour le monde du travail. Jamais les idées d'extrême droite, soutenues par un patronat ultra libéral et décomplexé, n'ont été aussi présentes aux niveaux national, européen et mondial.

Alors que le gouvernement ne cesse de vouloir imposer des reculs sur les droits des salariés, des retraités et des privés d'emploi avec le plan de financement de la Sécurité sociale et le budget de l'état, les multinationales et les groupes du CAC 40 continuent d'engranger des milliards de dividendes, tout en bénéficiant de 211 milliards d'aides publiques sans aucun contrôle ni contrepartie sociale et environnementale.

Notre conseil national du mois de décembre 2025 a tracé notre feuille de route pour cette nouvelle année.

Les métallurgistes sont à l'offensive pour gagner la nationalisation d'ArcelorMittal. Après la première victoire à l'Assemblée nationale, il nous faut gagner le vote du Sénat. Il ne peut pas y avoir d'industrie sans la capacité de produire de l'acier. Toutes nos filières industrielles en sont dépendantes : l'automobile, l'aéronautique, la navale, l'énergie, le ferroviaire... C'est aussi notre bataille pour gagner le vote de la proposition de loi « *Responsabiliser les donneurs d'ordres vis à vis des sous-traitants, des emplois et des territoires* », car l'ensemble de nos filières est organisé autour des donneurs d'ordres qui ont le droit de vie ou de mort sur la sous-traitance, qui constitue le cœur de notre tissu industriel dans les territoires. La CGT se battra toujours pour sauver les outils de production et les emplois.

Pour gagner le rapport de forces, il nous faut également amplifier notre qualité de vie syndicale en donnant la possibilité à tous les salariés de voter CGT. Cela passe par la syndicalisation, la formation et par le lien actifs/retraités partout dans les territoires, dans les groupes et dans les entreprises où nous ne sommes pas implantés. Les salariés ont besoin de perspectives, plus que jamais soyons fiers de nos valeurs de solidarité, de fraternité, de paix et soyons fiers de notre démarche démocratique.

**Tous ensemble**

### 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 Flégeau  
Impression : Rivet Edition  
Photos © A. Sayad | FTM-CGT



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



# En 2006, victoire syndicale contre le CPE !

**L**e 31 janvier 2006, devant l'assemblée nationale, une petite manifestation proteste contre les ordonnances qui découlent de l'état d'urgence décrété par le gouvernement « *de VILLEPIN* » après les révoltes sociales qui ont suivi l'électrocution de Zied et Bouna. L'une d'entre elles prévoit la création d'un Contrat Première Embauche (CPE). Comme son aîné le CNE (Contrat Nouvelle Embauche), il répond à la vieille revendication patronale de faciliter les licenciements en privant les salariés de possibilités de recours. CNE et CPE créent une période d'essai de deux ans pendant laquelle le contrat pourrait être interrompu sans préavis, sans motif, sans indemnité et sans possibilité de recours. L'ordonnance a été annoncée début janvier.

Immédiatement la CGT prend contact avec les autres organisations syndicales et avec les organisations de jeunesse pour organiser une riposte commune. Fin de non-recevoir côté syndical, sauf FSU et Solidaires. En revanche, les organisations de jeunesse s'expriment ensemble, à la fois pour condamner la mesure, et annoncer leur volonté d'agir. Parmi elles, l'UNEF veut contribuer à l'unité d'action des organisations de salariés. La première réunion de l'intersyndicale a lieu le 24 janvier. La CGT ne parvient pas à ce que son appel à manifester le 31 janvier, jour du vote des ordonnances, soit partagé. Mais l'UNEF et l'UNL viendront, pas encore nombreux.

Cependant, le pied est dans la porte et une mobilisation historique commence. Le 7 février se tiendra la première manifestation de masse à l'appel de l'intersyndicale. Pendant quatre mois, elle va rassembler mouvements de jeunesse, particulièrement étudiants et lycéens, et organisations de salariés. L'intersyndicale est composée de 12 organisations : tous les syndicats de salariés et

les organisations syndicales étudiantes et lycéennes représentatives, plus, quand elle sera élue, la coordination étudiante des universités en lutte.

L'intersyndicale va donner le tempo des mobilisations et mener la bataille politique auprès de la population et des pouvoirs publics. L'unanimité et le refus de la division sont la règle au sein de l'intersyndicale. On manifestera ou on fera grève, tantôt en semaine, tantôt le week-end, afin qu'aucun moyen d'action ni aucune organisation ne soit laissée de côté. La coordination est également permanente avec le collectif des organisations de jeunesse dans lequel les « Jeunes CGT » sont présents. Les mobilisations sont caractérisées à la fois par les occupations et blocages d'universités et de lycées et des jours de manifestations de masse dans tout le pays qui réunissent à plusieurs reprises plusieurs millions de personnes.

Les syndicats de salariés, tout particulièrement la CGT, sont invités à intervenir dans les AG étudiantes pour parler du travail, du droit du travail et de la conception des luttes. On réussit même à passer le cap des vacances scolaires. Le mouvement a deux faiblesses : pas assez d'actions dans les entreprises, peu de mobilisations dans les lycées professionnels et techniques. Mais sa durée, son unité, le nombre de personnes impliquées, les blocages créent des problèmes politiques au gouvernement. On aboutira le 10 avril à ce précédent historique : le Président CHIRAC demandant de ne pas appliquer la loi qu'il vient de promulguer. Grande et totale victoire fêtée au siège de la CGT par l'intersyndicale qui s'y réunissait pour la dernière fois, fêtée aussi au congrès de la CGT deux semaines plus tard.

**Maryse Dumas**  
IHS Confédéral



# Madrid, 9 octobre 2025

## Retrouver l'esprit du Groupe d'Annecy

**L**e Groupe d'Annecy s'est réuni le 9 octobre 2025 à Madrid dans une séance déterminante pour son avenir. Autour de la table, un fait rare : de nombreux secrétaires généraux des organisations syndicales progressistes européennes ont fait le déplacement. Une présence forte, à l'image de l'enjeu. Depuis plusieurs années, les réunions du Groupe n'avaient plus rassemblé autant de responsables. C'est dire si le besoin de se retrouver, d'échanger et de redonner du sens à ce cadre commun était ressenti par tous.

La journée a commencé par le constat suivant : la situation sociale et industrielle est semblable dans chacun de nos pays avec une montée de l'extrême droite, un recul des droits sociaux, des fermetures de sites, des délocalisations et plans sociaux en cascade. Une évidence s'impose : il faut revenir à l'essence même de ce réseau, à savoir défendre nos travailleurs et travailleuses en construisant des positions communes et en renforçant notre solidarité européenne. Les débats ont révélé une envie de revenir au concret. Plusieurs pistes ont été évoquées, dont la création d'une plateforme commune afin que nos organisations échangent rapidement des informations, suivent les luttes en cours et coordonnent nos réponses syndicales. Une manière de remettre la coopération et la cohérence au cœur de notre action quotidienne.

Si certains sujets trouvent facilement un terrain d'entente (la défense de l'emploi, la relance industrielle...) d'autres exigent un dialogue approfondi, notamment autour de la transition juste. Il y a consensus sur la nécessité de transformer nos industries pour répondre aux défis climatiques et énergétiques. La position défendue par la FTM-CGT, claire et assumée, est partagée par la plupart des organisations présentes : la transition juste ne doit ni servir de prétexte à la casse industrielle, ni se transformer en dogme idéologique, mais elle doit concilier progrès environnemental, souveraineté énergétique et maintien de l'emploi.

Cette discussion a aussi souligné une interrogation de fond : quelle cohérence réelle cette transition prétend-elle avoir, lorsque la production de matériaux dits "à basse émission" (batteries, composants électroniques, hydrogène vert...) mobilise en réalité des ressources énergétiques considérables et entraîne des pollutions importantes dans les pays producteurs ?

Sans une vision partagée et un contrôle démocratique des choix industriels, le risque est grand de remplacer une dépendance par une autre, de déplacer la pollution plutôt que de la réduire.

La FTM-CGT, soutenue par nos collègues de la FNME-CGT, en a donc profité pour rappeler son attachement à défendre une transition juste qui ne soit ni un slogan, ni un marché, mais une stratégie industrielle au service des travailleurs et de l'intérêt général.

La journée s'est conclue sur un sentiment mitigé : le Groupe d'Annecy a encore un rôle essentiel à jouer, mais il doit désormais le prouver.

Ce fut l'occasion de tirer la sonnette d'alarme sur l'urgence de redonner du sens et de l'utilité à ce cadre de coopération, et de réaffirmer nos positions claires et revendicatives face aux défis sociaux et industriels européens.

Reste à savoir si cette réunion marquera une prise de conscience durable et ouvrira la voie à un véritable renouveau du Groupe d'Annecy, fidèle à son esprit d'origine : un espace libre et exigeant, au service d'un syndicalisme européen combatif et solidaire.

<b>Belgique</b>	MWB-FGTB
<b>Espagne</b>	CCOO
<b>France</b>	FTM-CGT / FNME-CGT
<b>Grande-Bretagne</b>	UNITE
<b>Grèce</b>	POEM
<b>Italie</b>	FIOM
<b>Luxembourg</b>	OGBL
<b>Portugal</b>	FIQUEMETALL
<b>Suisse</b>	UNIA
<b>Turquie</b>	BIRLESKI METAL

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

# Croire au collectif pour faire bouger les lignes



Je m'appelle Emma, j'ai 40 ans et je suis ingénieure commerciale chez Thales SIX. Je travaille dans cette entreprise depuis 16 ans, ayant commencé comme apprentie en alternance. Je suis un véritable produit de cette société, que j'ai vue évoluer au fil des années, ce qui me permet d'avoir une connaissance approfondie de ses évolutions, de ses enjeux et de sa culture

6

## Qu'est-ce qui t'a amenée à franchir le pas de la syndicalisation ?

J'ai toujours cru en la force collective pour faire changer les choses, mais malgré tout il m'aura fallu plus de 13 ans au sein de Thales pour me syndiquer ! Pour cause principalement de préjugés qui planent autour du syndicalisme. Idées reçues que je m'efforce de déconstruire aujourd'hui ! J'ai rejoint la CGT pour ses idées et les valeurs qu'elle défend, son ADN même, qui résonne profondément en moi. Il devenait vital pour moi de redonner du sens à mon travail en me mettant au service des autres salariés, de les soutenir dans la défense de leurs droits et de porter leurs préoccupations.

## Pourquoi avoir choisi la CGT pour t'engager ?

J'ai choisi la CGT parce qu'elle représente bien plus qu'un simple syndicat : c'est un véritable mouvement révolutionnaire, porteur d'un idéal de transformation sociale. Ses valeurs fondamentales d'égalité, de solidarité et de respect me parlent profondément, car elles incarnent ce que je souhaite défendre dans ma vie professionnelle et personnelle.

Ce qui m'a particulièrement attirée vers la CGT, c'est son ADN, qui est inscrit dans ses statuts et ses pratiques. La CGT n'est pas seulement une organisation syndicale qui négocie des droits ou des conditions de travail, c'est un syndicat qui a toujours eu, depuis sa création, une double mission : défendre les intérêts immédiats des salariés tout en étant engagé dans la lutte pour un changement de société plus large, plus juste. L'esprit de solidarité qui anime la CGT, sa capacité à unir les travailleurs face à l'adversité, à défendre la justice sociale, à résister aux pressions et à faire entendre la voix de tous, a été un facteur déterminant dans mon choix. Je crois que c'est cette combativité, cette volonté de transformation, qui fait de la CGT un mouvement essentiel pour faire évoluer notre société et lutter contre les injustices.

## Qu'est-ce qui t'a motivée à t'impliquer davantage, jusqu'à prendre des responsabilités syndicales ?

Prendre des responsabilités syndicales est devenu une étape naturelle pour moi, car je voulais agir davantage, représenter plus efficacement mes collègues, et contribuer à faire évoluer notre environnement professionnel. C'était aussi une manière de donner du courage à ceux qui se sentent parfois démunis ou isolés face aux enjeux de leur emploi. Je crois fermement que c'est en s'engageant personnellement et en prenant des responsabilités qu'on peut réellement influencer le changement, faire face aux défis et renforcer la solidarité au sein du collectif. J'ai fini par prendre conscience que dans mon entreprise, qui est un site où il y a majoritairement, comme moi, des ingénieurs et des cadres, la direction ne cessait d'individualiser les salariés, à faire peser sur chacun de nous la responsabilité de nos propres conditions de travail, ce qui renforce parfois le sentiment d'isolement. Je voulais faire prendre conscience à tous que, face à ces stratégies d'individualisation, le collectif doit rester une force, une arme pour faire entendre nos voix collectivement.

## Tu as été la première Déléguée Syndicale Centrale (DSC) à la CGT sur ton site. Peux-tu nous raconter cette expérience et les défis que tu as rencontrés ?

C'est une grande fierté, mais aussi un défi. Être la première DSC CGT sur mon site, dans une entreprise aussi technique et importante, signifie ouvrir la voie, faire face à des résistances et faire entendre la voix des salariés. Cela demandait beaucoup de diplomatie, de persévérance et d'écoute active.

## Comment parvenais-tu à concilier ta vie professionnelle, ta vie syndicale et ta vie personnelle ?

Ce n'était pas toujours évident, mais la clé est l'organisation et la passion pour mon engagement, ce qui me permet de gérer mon temps au mieux, en étant à l'écoute de mes proches et en restant fidèle à mes valeurs. Ma famille est une véritable source de soutien et de motivation constante.

## Quels ont été, les moments les plus marquants ou les plus forts de ton parcours syndical ?

Les moments les plus forts de mon parcours syndical sont ceux où nous avons réussi à obtenir des avancées concrètes pour les salariés, notamment à travers la négociation de nouveaux accords. Ces victoires, aussi modestes soient-

elles, représentent le fruit d'un travail collectif acharné, et elles témoignent de notre capacité à faire évoluer les conditions de travail, à défendre nos droits face à des enjeux parfois complexes. Mais ces moments ne se limitent pas uniquement à la négociation ou à des résultats tangibles. Ils incluent aussi ceux où j'ai dû défendre des salariés directement auprès de la direction, dans des situations où l'empathie et la compréhension faisaient souvent défaut de leur part. Et puis n'oublions pas les moments de lutte où j'ai pu militer aux côtés de camarades engagés et solidaires, moments qui restent parmi les plus marquants. La force de ces moments réside dans la solidarité, la détermination collective, et la conviction que, ensemble, nous pouvons faire bouger les lignes. Ces expériences m'ont permis de ressentir pleinement la puissance du collectif et l'importance de l'engagement syndical.

### **Quelle place les femmes occupent-elles aujourd'hui dans le syndicalisme, notamment dans des milieux très techniques ?**

Les femmes ont encore beaucoup à faire pour prendre pleinement leur place dans ces milieux très techniques, où leur voix doit être davantage entendue pour faire reconnaître leurs revendications spécifiques, souvent liées à leur vécu. Leur implication est essentielle pour faire évoluer la culture d'entreprise, défendre l'égalité professionnelle, concilier vie personnelle et professionnelle, ainsi que lutter contre les discriminations. Aujourd'hui, on constate une montée en puissance des femmes dans le syndicalisme, avec une participation accrue dans les instances de décision, ce qui enrichit le dialogue social, apporte des perspectives nouvelles et contribue à faire évoluer une industrie encore marquée par des représentations traditionnelles.

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

Rester syndiqué à la retraite, c'est continuer à défendre ses droits, mais aussi ceux des générations futures. C'est aussi une manière de continuer à être informé, solidaire et engagé dans la vie collective.

### **Enfin, quel message aimerais-tu adresser aux personnes qui hésitent encore à s'engager syndicalement ?**

Je leur dirais que s'engager, c'est agir pour le commun (toi + moi). Le syndicat, c'est un lieu d'écoute, de solidarité et de lutte collective. Qu'il ne faut pas hésiter à sauter le pas, qu'ils ne seront pas seuls, et surtout qu'ensemble, on peut faire changer les choses. Il faut croire en la force du collectif pour faire bouger les lignes, et faire partie de cette dynamique pour agir concrètement, pour que nos voix soient réellement entendues, c'est une aventure grisante et ultra enrichissante. Aujourd'hui, je suis convaincue que l'engagement syndical est non seulement un moyen de défendre nos intérêts à nous en tant que salariés, mais aussi une façon de participer à une lutte collective pour une société meilleure pour tous.

Propos recueillis par Marion Prevot,  
Conseillère Fédérale



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



**VENEZ NOUS  
RENCONTRER !**

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



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

### Pour qui ?

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

### Financement :

CPF, OPCO, Plan de formation de votre entreprise.

### Pourquoi réaliser un bilan de compétences ?

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

### Un accompagnement de qualité

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

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

[formation-continue@asso-croizat.org](mailto:formation-continue@asso-croizat.org)

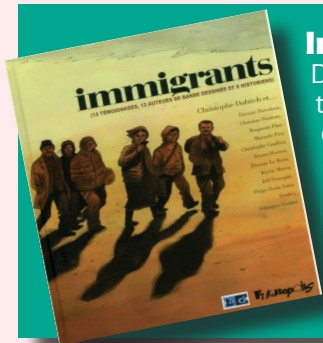
01 48 18 57 24

06 74 90 46 48

[www.asso-croizat.org](http://www.asso-croizat.org)



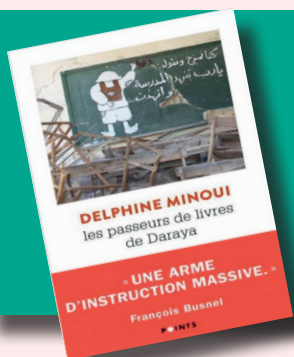
# Culture



## Immigrants de Christophe Dabitch

Dans *Immigrants*, Christophe Dabitch nous plonge dans les réalités poignantes des parcours de migrants qui traversent les frontières pour fuir la guerre, la pauvreté et la persécution. À travers un récit graphique brut et intense, l'auteur raconte l'histoire de ces hommes et femmes qui, malgré les obstacles et les souffrances, poursuivent leur quête d'une vie meilleure. L'œuvre met en lumière les injustices et les violences subies par ces populations, tout en questionnant les politiques migratoires européennes et les préjugés envers les exilés.

Un ouvrage qui soulève des problématiques sociales et humaines cruciales, avec une force émotionnelle qui résonne bien au-delà des cases.



## Passeurs de Delphine Minoui

*Passeurs* de Delphine Minoui est une bande dessinée poignante qui retrace le parcours de ceux et celles qui, dans l'ombre, aident les migrants à traverser des frontières périlleuses. Les « passeurs » sont des figures ambivalentes, souvent mal vues par les autorités, mais dont l'action est essentielle pour sauver des vies humaines. En suivant les témoignages de ces héros discrets, Minoui expose la réalité complexe de l'immigration clandestine et de l'engagement solidaire. L'ouvrage offre un éclairage humain et critique sur les enjeux liés à l'accueil des réfugiés, tout en rendant hommage à ceux qui se battent contre l'indifférence et l'inhumanité des frontières.

# Double visage, faux langage

## Les incohérences budgétaires du Rassemblement National

Le Rassemblement National se positionne comme le défenseur du pouvoir d'achat des Français, prônant des baisses d'impôts pour les ménages modestes et les entreprises, ainsi qu'une réduction des dépenses publiques, notamment en matière de protection sociale et d'immigration. Le RN annonce également vouloir investir dans la relocalisation industrielle et la sécurité.

Cependant, les propositions budgétaires du RN se révèlent contradictoires. Par exemple, la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires, bien qu'attrayante pour les électeurs, réduirait considérablement les recettes des collectivités locales sans solution de compensation. De plus, la baisse des charges fiscales pour les entreprises semble incompatible avec les investissements massifs dans la sécurité et la relocalisation, qui nécessitent des financements importants.

Pire encore, sur le pouvoir d'achat, le RN propose d'augmenter le salaire net par... la suppression de cotisations sociales, par la baisse de notre salaire brut, socialisé. Cela se traduira inévitablement par des hausses de dépenses pour les travailleurs, notamment en termes de santé, voire à un renoncement encore plus important pour certains à se soigner. Cela revient en réalité à prendre dans l'argent dans la main des travailleuses et travailleurs pour la remettre dans celle des marchés financiers.

## Exemple spécifique : Perpignan

À Perpignan, ville dirigée par Louis Aliot, la municipalité a baissé les impôts pour les entreprises et les foyers, mais cela a conduit à un manque de financement pour les services publics locaux comme l'éducation et l'action sociale, obligeant la ville à augmenter sa dette.

Les propositions budgétaires du RN manquent de cohérence, entre promesses de baisses d'impôts et besoins financiers pour des investissements essentiels. Cela crée une contradiction difficile à réconcilier sur le plan économique.





GROSSE MERDE SOCIALE  
283 SALARIES A SAUVER

## GM&S : d'une lutte défensive à une proposition de loi offensive

GM&S, devenu LSI (Groupe GMD), est un sous-traitant automobile spécialisé dans l'emboutissage à La Souterraine en Creuse. Créée en 1963, la SOCOMEC fabriquait d'abord des trottinettes avant de se tourner vers l'automobile. Puis se sont succédé les rachats, avec pour certains des directions mercenaires : SER, ARIES, Wagon, SONAS, Halberg, ALTIA, Transatlantic-Industry... nous sommes passés de plus de 600 salariés à 80, aujourd'hui.

Pendant ce temps, l'Etat, PSA et Renault sont à la manœuvre via le Fonds de Modernisation des Équipementiers Automobiles pour « adapter les capacités du secteur en France ». En fait, ils ferment les boîtes les unes derrière les autres, sans aucune vision industrielle, sans volonté de préserver les savoir-faire, la souveraineté, encore moins l'emploi.

Dès le début de GM&S, nous voyons clairement que la situation n'est pas solide. L'été 2016 confirme nos craintes : le dépôt de bilan approche. À la rentrée, nous reprenons le travail et décidons d'agir. Nous organisons un vote à bulletins secrets : la majorité choisit de médiatiser notre situation. S'en suit le 25 octobre, l'organisation d'une conférence de presse ; le 2 décembre, on nous annonce le redressement judiciaire ; le 13 décembre, nous partons à Bercy avec plusieurs cars. À partir de là, le combat se structure : 277 emplois, 277 familles, tout un territoire avec nous.

Rien ne nous arrêtera. On manifeste partout : préfecture, région, RN145, blocage de l'A20 pendant 7 heures. Nous interpellons le président Hollande, le Premier ministre Cazeneuve, les candidats à la présidentielle (sauf l'extrême droite). À chaque étape, nous savons que les deux constructeurs automobiles français tiennent l'avenir de l'entreprise entre leurs doigts : plus que des clients, ce sont des donneurs-d'ordres qui font la pluie et le beau temps depuis que l'entreprise s'est concentrée sur l'automobile.

Début 2017, nous portons nos actions au cœur même des constructeurs : Dompierre-sur-Besbre, Villeroy, Poissy, Flins, les showrooms de PSA & Renault sur l'avenue des Champs-Élysées. En mai, face à l'absence de réponse, nous installons des bonbonnes de gaz. La situation explose médiatiquement : presse nationale, radios, télévisions, même des médias étrangers parlent de notre lutte.

Sur le terrain c'est rude, maintenir la pression nous aide à tenir : réunions ministérielles, audiences à Poitiers, décisions repoussées, minces avancées, épuisement. Tous les deux mois, nous nous rendons au tribunal de Poitiers, où nous sommes entre 120 et 200 présents. Cinq cars sur place : cela compte.

Des repreneurs sont sur les rangs, mais un seul fait une offre : GMD. Nous obtenons 15 millions d'investissement ; le chiffre d'affaires remonte à 22 millions ; mais Alain Martineau, PDG de GMD, refuse d'augmenter le nombre de salariés repris, il reste à 120 salariés. Le 11 septembre 2017, c'est validé.

Vient alors la bataille de la prime supra légale, accordée lors des précédents plans sociaux mais refusée ici. Nous ne réclamons pas un privilège, seulement un minimum de justice après des décennies dans l'usine. Refus. « *On ne laissera personne sur le bord de la route* », avait promis Bruno Le Maire ; une illusion. La réalité sera tout autre.

L'accompagnement dit « *exceptionnel* » est loin d'être à la hauteur des besoins pour les 157 licenciés. Ce que nous avons obtenu, c'est ce que nous avons arraché : participation du Fonds de Modernisation des Équipementiers Automobiles (FMEA) aux formations de reclassement en cas de retour à l'emploi, maintien de la compensation de perte de salaire sur 2 ans, cellule de reclassement normalement prévue pour les entreprises de + de 500 salariés (qui est devenue une cellule de suivi jusqu'en 2024) ....

**Bilan : 5 décès, 50 CDI, 2 réintégrés, 37 retraités, 63 toujours sans emploi stable, dont environ 10 en situation très difficile. Derrière ces chiffres, il y a des vies.**

La reprise de LSI, avance lentement. Les inquiétudes augmentent : pourquoi cela ne redémarre-t-il pas ? GMD voulait-il réellement relancer l'activité ? Nous continuons à nous battre, salariés repris ou licenciés, via le syndicat et notre association de soutien et de défense des GM&S certainement pas pour « *foutre le bordel* », comme le disait Emmanuel Macron lors de sa visite à Egletons en octobre 2017 où il avait refusé de nous recevoir, mais pour défendre notre territoire, nos emplois.

**Pour que d'autres ne vivent pas ce que nous avons vécu !**

Nous agissons pour garantir un avenir à LSI-GMD (désormais racheté par un groupe chinois), pour accompagner les licenciés, pour que les responsables répondent de leurs actes. Sur le plan juridique, nous avons multiplié les démarches : PSE annulé, plaintes contre les dirigeants d'Altia, de GM&S, recours contre PSA et Renault. Au-delà de ces procédures, nous avons un goût d'amertume et nous ne pouvions pas en rester là.

Après 2017, une question revient sans cesse : « *Qu'est-ce qu'on fait maintenant ?* » Quand la lutte intense laisse place à une période plus froide, quand l'adrénaline retombe et que beaucoup restent sur une impression d'inachevé, comment transformer un demi-succès ou un demi-échec en quelque chose d'utile, de durable, de collectif ?



Nous décidons de travailler sur une proposition de loi. Passer de la défense de notre usine à un enjeu offensif plus large : celui des sous-traitants, en contribuant à changer le regard sur ce qui nous arrive à GM&S, à la SAM, à MBF, à la SBFM et bien d'autres.

**11**

Montrer que ce qui nous est arrivé n'est pas un hasard mais le résultat de choix industriels et financiers, qu'il existe des moyens d'agir en amont. Montrer sans relâche que d'autres façons de faire sont possibles, qu'on n'est pas simplement là pour s'opposer, mais aussi pour proposer.

Pendant un an, nous analysons le droit et les mécanismes économiques de la sous-traitance. Avec Jean-Louis Borie, notre formidable avocat, Michel Sonzogno qui a apporté son regard d'expert (Syndex) et d'autres personnes qui spontanément nous ont aidés, nous écrivons, corrigeons, réécrivons. Nous avons pris la route aussi, pour aller des dizaines de fois rencontrer députés et sénateurs, pour faire entendre la légitimité de notre combat et la nécessité de notre travail.

**Résultat :** la proposition de loi GM&S, responsabilisant les donneurs-d'ordres vis-à-vis des sous-traitants, des emplois et des territoires, a été déposée à l'Assemblée nationale en 2020. Puis, après sollicitation du cabinet de Fabien Gay, nous remettons l'ouvrage sur le métier : élargissant la notion de sous-traitance de l'Industrie à la sous-traitance de service (étude, maintenance, mise en rayon, nettoyage...) pour un dépôt au Sénat en 2022, et de nouveau à l'Assemblée nationale en 2023, puis 2024. Le texte n'a pas été examiné dans les hémicycles de l'assemblée nationale et du sénat : dommage ! C'était pourtant l'occasion de voir qui est qui... Mais nous ne renonçons pas et nous continuons à agir pour que le texte passe au vote.

Sans notre organisation syndicale, rien n'aurait été possible. La CGT, tant au niveau local qu'au niveau de la Fédération, a joué un rôle essentiel. Oui, il y a eu des désaccords, des moments tendus, mais nous avons toujours avancé collectivement. Grâce aux droits syndicaux, aux experts, aux

avocats, nous avons pu tenir debout. Et sans la population locale, sans la solidarité culturelle et humaine, notre force aurait été bien moindre. C'est aussi grâce à cela que nous avons pu tenir. Nous ne remercierons jamais assez toutes celles et tous ceux qui nous ont accompagnés.

En face, certains ont utilisé toutes les méthodes : communications trompeuses, délais stratégiques, tentatives de division. Leur objectif était clair : nous affaiblir pour gagner du temps.

Cela laisse des traces. Nous étions anxieux, inquiets, nous avons mal ou pas dormi. Notre lutte a toujours été collective et participative : assemblées générales régulières, votes, discussions permanentes, résistance, actions et propositions. Nous avons connu des doutes, des douleurs, des deuils, commis des erreurs. Nous avons tenu grâce à l'entraide et à la dignité. Etre sérieux sans se prendre au sérieux : c'est autour de ces valeurs que s'est construite la famille GM&S, que l'on soit ouvrier, technicien, ingénieur, cadre, syndiqué ou non.

### **En gros, on en a « chié » mais qu'est-ce qu'on a bien rigolé !**

Le collectif, l'intelligence qui en naît et la force que cela crée donnent une énergie incroyable, une énergie puissante et communicative, restée présente au fil du temps.

Notre lutte, comme beaucoup d'autres, a inspiré plusieurs œuvres : les dessins quotidiens de Michel Janvier, les photos d'Alain Cassaigne et Thierry Laporte, le livre *Ceux qui trop supportent* d'Arno Bertina, la BD *Sortie d'usine* de Benjamin Carle & David Lopez et le film « On va tout péter » de Lech Kowalski, des chansons de Pierre Paul Danzin, des Cactus, des concerts avec Trust, Didier Wampas... Tout cela contribue à montrer la réalité de ce qu'a été cette année

de lutte en 2017 et au-delà : une mobilisation continue, tendue, humaine, lucide et festive.

D'ailleurs pour parler d'actualité, rendez-vous les 27 et 28 mars 2026 à La Souterraine pour une expérience culturo-syndicalo-politico-festive. Le thème « *Solidarité avec les salariés qui se battent pour l'emploi !* ». Émissions de radio, projection du documentaire « Qui a tué l'industrie française ? » concerts de Didier Super, des Vulves Assassines... Nous continuons de rassembler, de créer du lien, de faire entendre ce qui se passe dans nos territoires.

C'est une énergie collective, profonde, qui nous a permis d'aller jusqu'au bout et qui continue d'exister. Dans les moments les plus difficiles comme dans les plus heureux, nous avons montré ce que représente réellement un collectif de travail lorsqu'il refuse de disparaître.

Je reste critique envers le pouvoir politique, mais je suis fier de mes collègues, fier de notre combat, je suis très fier d'être GM&S. Fier de pouvoir dire que nous avons tenu, non seulement pour nous, mais aussi pour nos enfants et pour refuser un modèle économique qui détruit des vies. Nous n'avons pas tout gagné, c'est vrai. Mais ce que nous avons remporté est essentiel : la preuve que nous pouvons nous battre ensemble, nous organiser, proposer et tenir debout.

**Et si c'était à refaire, on le referait.**

**On lâche RIEN !**

**Salut à toi Daniel, Salut à toi Yann**

**Vincent Labrousse,**  
EX GM&S



# Ouvrir des perspectives de reconquête Ensemble, actifs et retraités !

La première journée à thème « Actifs/Retraités » du 14<sup>ème</sup> congrès de notre UFR s'est tenue le 26 novembre 2025 de manière inédite, avec plus de 170 participants, répartis à égalité entre les actifs et retraités. Cette journée a accueilli la direction fédérale, représentée par son secrétaire général Stéphane FLEGEAU, l'UCR et sept l'UFR. Notre congrès se poursuivra du 24 au 26 mars 2026 au village club Miléade de la Palmyre (17). Tout le monde s'accorde à dire que cette journée organisée par la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et son UFR fut une grande réussite. Elle a ouvert des perspectives de reconquête tant sur le plan de nos forces organisées et de la continuité syndicale, que sur le terrain revendicatif, pour revenir à une retraite à 60 ans, par répartition, et pour une sécurité sociale intégrale, entre autres. Le rapport d'introduction du secrétaire général de l'UFR a mis en évidence que le capitalisme et le patronat s'occupent de nous de la naissance à la mort, ce qui nécessite un combat permanent, actifs et retraités ! D'où le besoin et l'utilité d'un syndicalisme retraités métallurgie.



Lors de cette journée, se sont tenues deux tables rondes (avec plus de 70 interventions), sur 3 thèmes essentiels :

- Le lien entre Actifs / Retraités et continuité syndicale, quelle qualité de vie syndicale et l'utilité d'un syndicalisme retraités ?
- Le lien intergénérationnel (avec la participation dynamique de deux camarades du collectif jeunes de la FTM CGT), comment améliorer la transmission du savoir-faire et quelle convergence des luttes et la construction des revendications spécifiques.
- Comment combattre la montée de l'extrême droite et des idées populistes, fascisantes et xénophobes qu'elles incarnent et qui portent atteinte aux intérêts des salariés et des retraités ?

Les débats des tables rondes et de la salle, ont permis de mettre en évidence à la fois les difficultés rencontrées, mais aussi et surtout comment ouvrir des perspectives et construire l'avenir en renforçant notre organisation syndicale, **(qui compte aujourd'hui 8000 syndiqués retraités métallurgie).**

Aujourd'hui, force est de constater qu'au moment du départ en retraite, seulement 3 syndiqués sur 10 maintiennent leur adhésion.

La richesse des débats a pointé la nécessité de renforcer les liens entre actifs et retraités, et de créer des sections syndicales retraités dans les entreprises ou des syndicats départementaux pour rassembler les syndiqués isolés, afin qu'ils puissent mener une activité spécifique métallurgie et ainsi renforcer la qualité de vie syndicale.

Les débats ont aussi permis de mesurer l'enjeu de la place que l'on doit laisser aux plus jeunes dans nos syndicats d'actifs en anticipant le départ des anciens militants, afin de préparer la relève dans les meilleures conditions et faciliter la continuité syndicale.

La réussite du 26 novembre démontre que nous avons une UFR métallurgie offensive et en marche pour la reconquête de nos forces organisées, ce qui donne une dynamique pour la tenue de notre 14<sup>ème</sup> congrès de l'UFR.

Début 2026, le document préparatoire sera envoyé aux 4500 syndiqués retraités métallurgie abonnés à Vie Nouvelle, ainsi qu'aux sections syndicales UFR, aux USTM, CCM et aux animateurs de régions métallurgie. Les sections syndicales auront jusqu'au 9 mars 2026 pour déposer d'éventuels amendements.

Maintenant, le prochain défi de notre UFR est la mise en place d'un plan de travail (adopté par le CN UFR du 17 décembre 2025) pour atteindre les 100 % de FNI 2024 réglés à l'ouverture de notre 14<sup>ème</sup> congrès, avec l'objectif **d'atteindre les 9000 syndiqués retraités métallurgie durant la prochaine mandature.**

**Roland BERAUD,**  
Secrétaire général adjoint de l'UFR CGT Métallurgie

# La quinzaine de syndicalisation

**Aziz, est-ce que tu peux nous parler de la quinzaine de syndicalisation qui s'est déroulée du 3 au 14 novembre dernier ?**

La campagne de syndicalisation qui s'est tenue du 3 au 14 novembre dernier a permis de mener une série d'initiatives à travers divers territoires, avec des actions particulièrement marquées en Normandie, dans le Grand-Est, en Auvergne-Rhône-Alpes et en Nouvelle-Aquitaine. Cependant, il est important de souligner que malgré ces efforts, des inégalités persistent. En effet, la réalité de la syndicalisation doit être appréhendée dans le contexte difficile que nous traversons, marqué par de nombreuses fermetures d'usines. Cette situation a des conséquences directes sur nos outils de syndicalisation en territoires, notamment les USTM, qui se trouvent dans une phase de transition. Elles doivent jongler entre deux priorités majeures : la syndicalisation et la défense de l'emploi. Ce double enjeu rend la période particulièrement active et intense, ce qui peut expliquer certaines inégalités dans la mobilisation syndicale.

Cependant, malgré ces contraintes, les résultats de cette quinzaine de syndicalisation sont positifs. En effet, nous avons enregistré environ 180 nouvelles adhésions, ce qui reste un chiffre important et qui témoigne de l'efficacité de ces temps forts de mobilisation. Il est essentiel de maintenir ces périodes de syndicalisation, même si, comme certains le soulignent à juste titre, la syndicalisation est un travail de tous les jours. Cela étant dit, il est également nécessaire de ponctuer l'année de moments forts pour relancer la dynamique et sensibiliser toujours davantage de travailleurs.

Dans cette optique, la fédération a décidé de s'inspirer de l'initiative de l'USTM 38, qui a organisé régulièrement une journée dédiée au droit de se syndiquer dans la métallurgie. L'an prochain, cette journée se tiendra le 7 avril, et l'objectif est d'en faire un événement phare pour la syndicalisation dans notre secteur. Le secteur vie syndicale, en lien avec le secteur communication, va commencer à préparer le matériel nécessaire pour soutenir cette journée. Cette initiative sera déployée dans tous les syndicats, avec des actions devant les entreprises, des discussions avec les salariés, afin de sensibiliser au droit de se syndiquer et de renforcer la présence syndicale.



En parallèle, la fédération maintiendra ses deux quinzaines de syndicalisation annuelles, une au premier semestre et une au second. L'idée est d'installer ces moments forts dans le calendrier syndical. Si cette journée du droit de se syndiquer dans la métallurgie s'avère bénéfique, elle sera instaurée de manière pérenne dans les années à venir, afin de renforcer durablement l'engagement syndical au sein de notre secteur.

**Aziz Bouabdellah,**  
*Membre du Secrétariat Fédéral*

# La CGT en action : organiser, animer, reconstruire

**E**n cette période difficile que nous traversons avec le manège politique, la saignée industrielle est toujours en cours dans nos régions. L'activité de la FTM sur les territoires est très dense et plus que nécessaire dans la période.

Sans débattre de nos priorités, de nombreux échanges lors de la journée de rentrée des USTM et des collectifs régionaux ou territoriaux révèlent l'importance de nous occuper de nous-mêmes, de la CGT !

Prendre le temps de rencontrer les syndicats, les USTM/CCM ; les animations régionales deviennent une nécessité pour la direction fédérale.

Cela permet de comprendre les difficultés rencontrées mais surtout de continuer à réaffirmer le besoin d'avoir des outils en territoires au service des syndicats et des syndiqués et de devenir la boussole de tous les salariés.

L'utilisation du calendrier fédéral peut être une piste pour fédérer et construire sur le long terme un collectif d'animation territoriale ou régionale.

Le mois de novembre, très riche en initiatives fédérales (campagne de syndicalisation du 03 au 14, semaine de l'industrie du 17 au 21, déploiement du 5<sup>e</sup> cycle électoral, première, ...) a permis à plusieurs régions, USTM et CCM d'y prendre appui, et ainsi de surmonter leurs difficultés pour essayer de proposer/d'innover sur nos pratiques et être force de propositions afin de trouver écho dans les syndicats.

Avec plusieurs distributions de tracts et des interpellations des politiques sur la question industrielle, ainsi que sur la proposition de loi visant à « *responsabiliser les donneurs d'ordres vis-à-vis des sous-traitants des emplois et des territoires* » des adhésions nouvelles, ont été enregistrées par la fédération.

Tout cela est positif et a permis en décembre un Conseil National dynamique dans lequel nous avons réaffirmé nos priorités des 1000 visites de syndicats, 1000 congrès et 1000 assemblées générales.

15

## Calendrier Territoires 1er trimestre 2026

### Dates du prochain collectif « Territoires » :

- Jeudi 22 janvier 2026 à 09h30

- Jeudi 05 mars 2026 à 09h30

### Réunions des animateurs régionaux :

- Jeudi 22 janvier 2026

- Jeudi 05 mars 2026

### Réunion annuelle des USTM/CCM :

- Mercredi 11 février 2026

### Journée d'Etude CPTN/CPREFP :

- Jeudi 19 mars 2026



**Guillaume Irasque,**  
Membre du Bureau Fédéral

# Blanchiment social, la lutte contre le cancer comme outil de communication

**O**ctobre rose, Movember, Courir pour Margot et bien d'autres initiatives contre le cancer sont organisées pour encourager les populations à se faire dépister ou à financer la recherche. Quelle belle opportunité pour les industries pour édulcorer les causes structurelles.

Au-delà du tabac, de l'alcool et de la sédentarisation qui représentent 30 à 50% des cancers, quels sont les réels impacts dûs à l'utilisation de produits chimiques aux effets toxiques : cancérogènes (produisant des cancers), mutagènes (provoquant des mutations du génome) et/ou reprotoxiques (qui influent négativement sur la fertilité et la reproduction), perturbateurs endocriniens, polluants dit éternels... L'industrie, et particulièrement l'industrie de la métallurgie, en est une grande consommatrice via les traitements de surface, les revêtements, les peintures, les colles, les additifs, etc.

La lutte contre leur utilisation passe principalement par la réglementation, or celle-ci est attaquée de toute part en Europe et en France grâce à l'action des lobbies industriels. Comment se manifeste cette action ? Par un plan bien huilé de fabrique du doute qui impacte autant la réglementation que le quotidien des travailleurs et travailleuses.

Cela peut passer par l'instrumentalisation de la recherche, comme l'a fait l'industrie du tabac dès les années 50 en finançant la recherche sur le cancer des poumons. Cette stratégie ne cherche pas à nier les avancées scientifiques,

mais à produire de la très bonne contre-science, à identifier d'autres causes potentielles du cancer et initier des controverses. On met alors dos à dos les résultats des consensus scientifiques avec ceux des intérêts industriels privés.

Elle permet également de rallonger les échéances : tant qu'on n'est pas sûr que ce soit dangereux, tant qu'il y a de la contradiction, il faut continuer à faire de la recherche. Cet argument est ensuite utilisé comme parapluie à chaque accusation.

## **Le déni de dépassement de valeurs limite, ensuite.**

Une fois que la substance est identifiée comme dangereuse, il lui est attribué une valeur limite d'exposition (VLEP) ; soit jusqu'où on peut aller avant qu'elle ne représente un risque pour la santé.

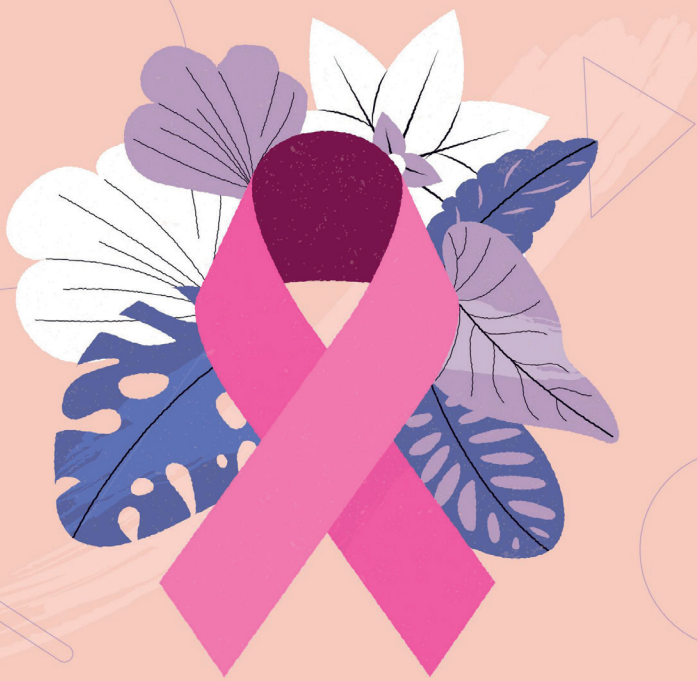
Cette valeur est moyenne : elle est calculée en laboratoire dans un environnement maîtrisé, de façon isolée, sur la santé d'un homme moyen en bonne santé, par la seule voie respiratoire. Elle n'est pas définitive puisqu'elle évolue en fonction des connaissances scientifiques, avec cependant de longs processus de validation à laquelle s'ajoutent, à nouveau, des possibilités de lobbying.

Dans l'action syndicale, plusieurs axes de travail se dégagent :

- Le suivi, l'archivage de l'utilisation de tous les produits chimiques grâce aux Fiches de Données de Sécurité (FDS) et des procédures de travail les concernant, y compris dans le DEURP.
- Le suivi de l'exposition des travailleurs et travailleuses y compris dans les services où l'exposition peut être mal identifiée (chargement, nettoyage, échantillonnage...) par des cahiers individuels distribués aux travailleurs et travailleuses (y compris intérimaires).
- La continuité syndicale afin d'assurer la sécurité des personnes ayant quitté l'entreprise.
- L'utilisation des différents droits d'alerte à la disposition des membres du CSE.

Pour plus d'informations : [Agnologie : la mécanique de l'ignorance : un podcast à écouter en ligne | France Culture](#)

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



# Nouvelle Twingo électrique: l'arbre qui cache la forêt !

**L**eretour de la Twingo en version 100 % électrique à moins de 20 000 € fait la fierté de Renault. Le constructeur présente ce modèle comme une réussite « populaire » et écologique. Mais derrière la communication, c'est une tout autre réalité qui se dessine pour les salariés et l'industrie française.

Le développement de cette Twingo a été réalisé en un temps record, avec l'aide de l'ingénierie chinoise, via le centre ACDC (Advanced China Development Center) à Shanghai. Près de 45% des pièces viendront de Chine, tandis que l'assemblage sera effectué en Slovaquie, à Novo Mesto. Renault se félicite d'avoir conçu une voiture électrique abordable, mais la moitié de la valeur du véhicule échappera à la filière française.

**Pour les travailleurs, la question est simple :** cette stratégie renforcera-t-elle l'emploi et les salaires ? Non ! La R&D externalisée fragilise nos ingénieurs et les centres R&D en France. Cette compétition entre pays imposée par Renault inflige une pression accrue sur les coûts : cadences, flexibilité, suppressions d'emplois.

Renault, pourtant massivement aidé par l'État, suit la logique du dumping social. Jean-Dominique Senard (président du conseil d'administration) a reconnu devant le Sénat que le groupe avait perçu en 2023 près de 250 millions d'euros d'aides publiques : 134 M€ de crédit d'impôt recherche, 60 M€ du programme France 2030, 25 M€ d'aides à l'emploi, 9 M€ d'aides régionales et 4 M€ de réductions fiscales. Pendant ce temps, la production en France recule, les plans de suppressions d'emplois se multiplient et les sous-traitants ferment.

**Le plus incompréhensible ?** Au Japon, Renault et son partenaire Nissan fabriquent des petites voitures thermiques et électriques (Kei cars) vendues autour de 17 000 €. Ces véhicules sont entièrement conçus et produits localement, dans un pays où le niveau de vie et les salaires sont comparables à ceux de la France.

**Pourquoi serait-il possible de produire à prix raisonnable au Japon, mais pas en France ?**

Le problème n'est pas le « coût du travail » mais les choix industriels. Au lieu d'investir dans nos usines et nos savoir-faire, Renault préfère assembler la Twingo en Slovaquie, où les salaires et les protections sociales sont plus faibles. C'est une stratégie de délocalisation organisée, pas une nécessité économique.



Le Japon démontre qu'il est possible de produire localement, proprement et à coût maîtrisé quand la volonté industrielle existe. Si Renault ne le fait pas en France, c'est un choix politique, pas une fatalité. Pendant que le groupe encaisse les aides publiques sensées soutenir la transition écologique, il produit de moins en moins en France.

Le problème n'est pas le salaire des travailleurs français, c'est le renoncement industriel. La France dispose des savoir-faire, des usines et des ouvriers qualifiés. Ce qui manque, c'est la volonté de produire dans l'hexagone. Renault prouve au Japon qu'on peut fabriquer à prix raisonnable dans un pays développé. Alors pourquoi pas ici ?

Ce n'est pas une question de coût, mais de volonté et de respect des salariés.

Produire en France, c'est possible. Encore faut-il en avoir le courage politique.

Plus que jamais nous devons revendiquer :

- Que les aides publiques soient conditionnées au maintien de l'emploi et de la production en France.
- Que Renault comme Stellantis produisent de petits véhicules sur notre territoire.
- Que les travailleurs soient associés aux décisions industrielles.
- Que la proposition de loi de responsabilisation des donneurs-d'ordres vis-à-vis des sous-traitants, des emplois et des territoires (issue des GM&S) soit débattue à l'Assemblée nationale.
- Qu'enfin les besoins de la population, les conditions de travail, la vie à l'extérieur de l'entreprise priment sur les stratégies financières avec la semaine à 32H par exemple.

**Denis Bréant,**  
Membre du CEF

# Que cache le débat du financement de la Sécurité sociale ?

Les âpres débats sur la problématique du budget de la Sécurité sociale ont démontré le profond malaise dans lequel se situe la protection sociale à la française. Hérité du Conseil National de la Résistance, le financement de la Sécurité sociale repose sur le principal mode de rémunération des travailleurs : les salaires via les cotisations sociales.

Les difficultés relatives au financement de la sécurité sociale sont d'abord le résultat de l'obsession patronale de baisse du « coût du travail » qui s'est traduite par des politiques d'exonération massive des cotisations sociales. Ce manque de recettes pour le budget de la sécurité sociale s'élève à plus de 75 milliards d'euros par an. Mais, le financement de la sécurité sociale subit également une attaque lente et peu perceptible du fait de l'extension des primes d'intéressement et de participation ainsi que l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale. Cet essor soutenu par la transposition dans la loi de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur possède un atout supplémentaire pour s'amplifier davantage.

## Effet substitution : une perte de recette substantielle

Deux études économiques (CEE et CAE) qui parcourent 24 années de pratiques de l'épargne salariale dans les entreprises françaises conduisent au même résultat ; un effet de substitution important des salaires vers les dispositifs d'épargne salariale. L'effet de substitution relève d'une mécanique de vases communicants des salaires vers les dispositifs d'épargne salariale. Ces deux études ont connu le soutien surprenant de l'INSEE d'abord qui a démontré que la PPV (Prime de Partage de la Valeur) possédait un très fort caractère substitutif, ainsi que la cour des comptes, qui a mis en évidence une progression de la rémunération via les dispositifs d'épargne salariale deux fois supérieure à celle des salaires.

Cet effet substitution devient fortement préjudiciable dans la mesure où la rémunération par les primes et autres dispositifs d'épargne salariale n'est pas assujettie aux cotisations sociales et constitue une perte de recettes significative pour la Sécurité sociale. Cette perte peut être estimée à plus de 7 milliards d'euros et ne fera que s'alourdir avec la progression de la rémunération par les primes...

C'est dans ce contexte que la cour des comptes fait la recommandation d'assujettir les dispositifs d'épargne salariale aux régimes de cotisations sociales pour pallier le manque de recettes du budget de la sécurité sociale.

## Assujettir les primes aux cotisations sociales : une fausse bonne idée !

Si l'idée peut paraître efficace pour résorber les pertes de recettes de la sécurité sociale, elle ne permet pas d'éliminer tous les dangers liés à l'épargne salariale, pire cela risque même de renforcer certains d'entre eux.

L'effet substitution possède une autre répercussion : la stagnation de la rémunération. La prolifération des sources de rémunération conduit vers une complexification qui affecte la visibilité de l'évolution de la rémunération et porte atteinte aux rapports de forces dans la négociation. Les primes, ne jouent en vérité, pas leur rôle de rémunération supplémentaire mais fonctionnent dans les faits comme un mécanisme de compression de la rémunération.

Les primes sont liées à la performance de l'entreprise, ce qui confère à ce mode de rémunération un caractère aléatoire. De plus, la part laissée à la discrétion de l'employeur pour fixer les primes est beaucoup plus importante que pour les salaires.

Le danger le plus important, qui réside dans l'effet substitution, est la transformation de la structure de la rémunération des travailleurs. En effet, la rémunération liée à la performance (primes) va devenir de plus en plus significative et déterminante pour le niveau de vie, au détriment de celle assujetties à la qualification (salaires).

En plus d'accroître mécaniquement les inégalités de revenu entre les travailleurs, du fait de son application réelle dans les entreprises, cette distorsion dans la rémunération va nécessairement conduire vers un alignement de l'intérêt du salarié sur l'intérêt lucratif de l'actionnaire. C'est bien ça l'enjeu premier de l'épargne salariale pour le patronat : l'alignement du désir de l'exploité sur celui du maître.

Pour toutes ces raisons, la FTMCGT s'engage pour combattre sous toutes ses formes les rémunérations par les primes ainsi que l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale pour préserver le mode de rémunération protecteur et solidaire correspondant à un niveau de qualification : le salaire socialisé !

**Baptiste Royer,**  
Conseiller Fédéral

# Tickets resto et télétravail

Aucune obligation légale expresse n'impose, à priori, à l'employeur d'avoir à accorder des tickets restaurant aux salariés (Cf L 3261-2 du Ct). Toutefois il est impossible de dire qu'une telle obligation est exclue. En effet, sur la base du principe « d'égalité de traitement », des employeurs ont déjà été contraints d'accorder cet avantage.

Dans un arrêt du 19 décembre 2001 n° 99-45.295, la Cour de cassation décidait déjà que lorsque l'horaire de travail des salariés inclut un repas, ni un horaire à temps partiel, ni la réalisation d'une activité en dehors des locaux de l'employeur, ni l'impossibilité de mettre à disposition un local de restauration, ne peut justifier le refus d'accorder des titres restaurant, sauf à méconnaître le principe de l'égalité de traitement.

C'est sur cette base juridique que la Cour de cassation vient de reconnaître dans des arrêts du 8 octobre 2025 n° 24-12.373 et n° 24-10.566, le droit pour les télétravailleurs de recevoir des titres restaurant !

La solution n'était pas évidente. L'égalité de traitement suppose que soit appréciée, en premier, lieu l'égalité de situation entre les salariés. Pour apprécier cette égalité de situation entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise, deux critères étaient en concours : fallait-il retenir le critère du lieu de travail ou celui de l'horaire de travail ? Dans divers arrêts d'appel, les juges étaient partagés.

Si le critère du lieu de travail devait être retenu, les télétravailleurs devaient être considérés comme n'étant pas placés dans une situation identique au motif qu'ils n'étaient pas contraints d'assumer le surcoût de la prise d'un repas en dehors de leur domicile. En se fondant sur le critère des horaires de travail, les télétravailleurs devaient à l'inverse être considérés comme étant placés dans une situation identique au motif que la prise de leur repas était, elle aussi, comprise dans leur horaire journalier.

Dans ces arrêts de 2025, la Cour de cassation retient, en vertu des articles L 3261-1 et R 3262-7 du Ct, « qu'un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire journalier », et tranche définitivement en faveur du second critère.

Dépassant cet écueil de l'égalité des situations, la Cour se prononce ensuite sur les conditions de mise en œuvre du principe d'égalité de traitement

rappelé à l'article L 1222-9 du Ct pour les télétravailleurs.

Dès lors qu'il était constaté que l'employeur accordait des titres-restaurant aux salariés qui n'avaient pas la possibilité d'accéder au restaurant d'entreprise, celui-ci ne pouvait pas invoquer la situation de télétravail, quelle qu'en soit l'origine, comme motif de refus des titres restaurant. Autrement dit, en vertu du principe d'égalité de traitement, l'employeur qui accorde des titres-restaurant dans l'entreprise doit d'office et automatiquement les accorder dans les mêmes conditions aux télétravailleurs.

Pour ne pas être tenu d'accorder ces tickets aux télétravailleurs, l'employeur doit être en mesure d'invoquer une raison objective et pertinente étrangère à la situation de télétravail et avoir préalablement défini les conditions d'une éligibilité transparente et contrôlable.

La Cour précise enfin dans l'un de ses arrêts que les syndicats ne disposent pas du droit de demander la régularisation individuelle des titres non perçus, une telle initiative relevant juridiquement de l'intérêt personnel à agir en justice de chaque salarié. En revanche les syndicats sont admis, au titre de la défense de l'intérêt collectif de la profession, à saisir en référé les juges et à demander qu'il soit enjoint, au besoin sous astreinte, de mettre fin à l'irrégularité constatée.

César Ferreira,  
Conseiller Fédéral



# LA VIE OUVRIÈRE

L'ENTREPRISE DE PRESSE DE LA CGT

La presse et les éditions des acteurs du mouvement social et syndical

## Information sociale et syndicale



**LE TRIMESTRIEL DU TRAVAIL ET DES LUTTES SOCIALES**  
Prix unitaire : 9,50 €  
Abonnement : 60 €/an



**LE HORS SÉRIE POUR DÉCLARER SES RÉVENUS**  
Prix unitaire : 7,20 €



**LE MAGAZINE MENSUEL DES ADHÉRENTS CGT**

## Information juridique



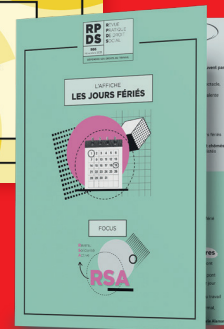
**LES GUIDES VO ÉDITIONS** format poche à partir de 12 €



### NOUVELLE FORMULE

**RPDS, LA REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL POUR DÉFENDRE SES DROITS AU TRAVAIL**  
Prix unitaire : 10,50 €  
Abonnement : 120 €/an

4 pages détachables



Tarifs 2026

## Papeterie



**LES AGENDAS ET LES CARNETS DE NOTES** pour être au rendez-vous des luttes.

**COMMANDES ET ABONNEMENTS SUR [NVOBOUTIQUE.FR](https://nvoboutique.fr)**



01 49 88 68 50  
[contact@nvo.fr](mailto:contact@nvo.fr)  
La Vie Ouvrière  
Case 600  
263, rue de Paris  
93516 Montreuil Cedex

