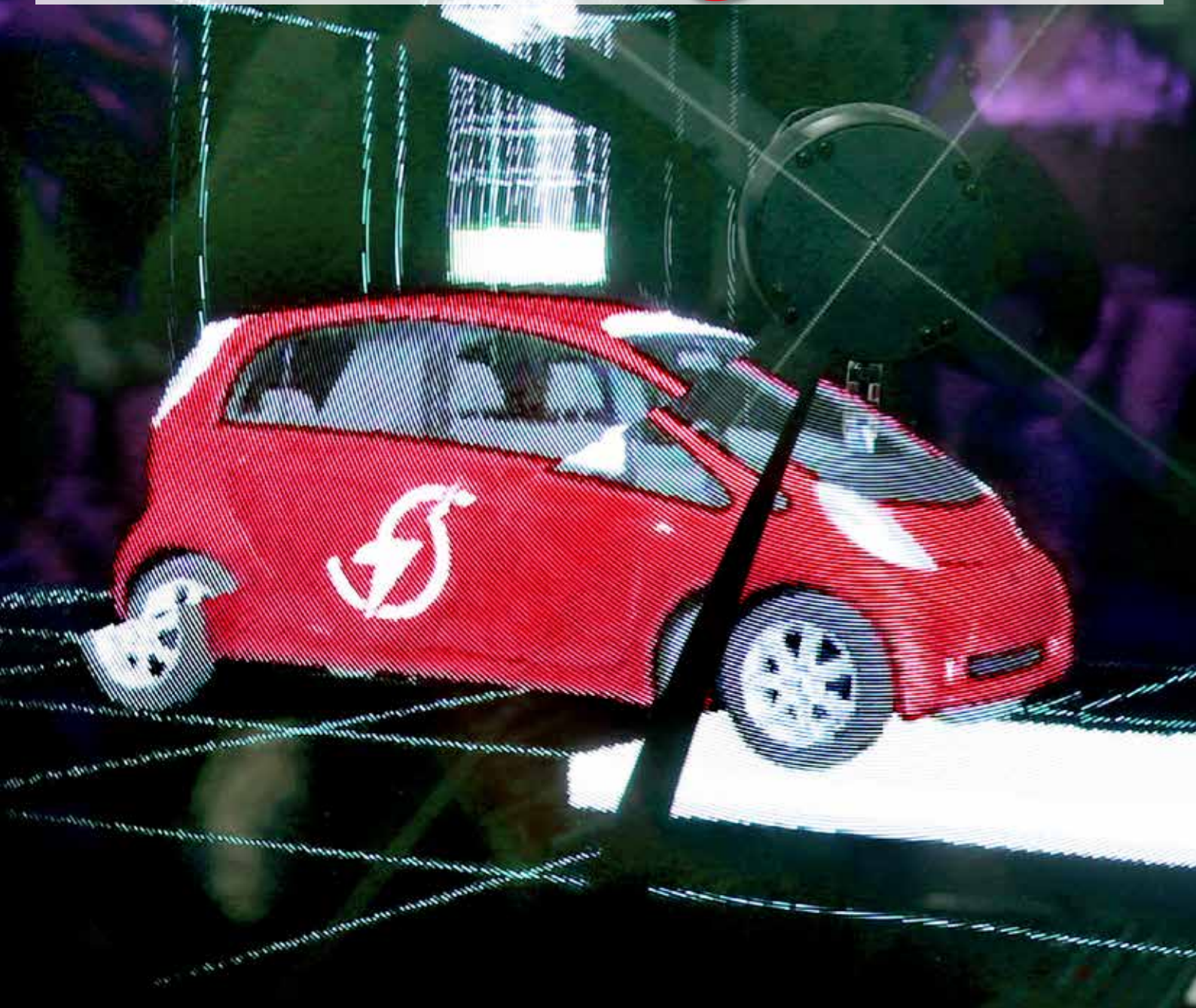




Mensuel des Métallurgistes

N°104 Février 2026

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



► Histoire

1935-1936 : la guerre de Mussolini contre l'Éthiopie

► UFICT

Au 20e congrès de l'UGICT, la voix des métallos

DOSSIER

**Produire un petit véhicule électrique
abordable en France**

ASC : comment se prémunir d'un risque redressement Urssaf ?

Entre les positions parfois divergentes des agents de contrôle, les tolérances Urssaf qui ne s'imposent pas au juge et l'absence de caractère suffisamment solidaire de certaines politiques d'activités sociales et culturelles (ASC) par crainte de discriminer les salariés et de surcharger de travail les élus, le risque de redressement Urssaf des ASC du CSE est bien réel.

Une bonne connaissance du régime social des ASC et des modalités de leur contrôle par l'Urssaf permet toutefois de mieux s'en prémunir.

Par principe, les ASC sont soumises aux cotisations et contributions sociales. Elles bénéficient néanmoins de plusieurs exonérations, tant légales (les aides liées aux services à la personne ou à la garde d'enfants) que jurisprudentielles (les secours exceptionnels). Toutefois, l'essentiel des exonérations applicables repose sur des tolérances administratives dites « Urssaf ». La plus connue concerne les bons d'achat et cadeaux en nature, exonérés lorsque leur montant annuel n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 200 euros en 2026. D'autres tolérances admettent une exonération totale, notamment pour les chèques culture, les aides aux vacances ou les chèques-vacances.

La Cour de cassation rappelle cependant de manière constante que ces tolérances sont dépourvues de valeur normative de sorte qu'elles ne s'imposent ni aux juges ni même aux agents de contrôle qui peuvent ainsi les remettre en cause. Si cette situation est source d'insécurité juridique, il reste fortement recommandé aux CSE de se conformer à ces tolérances afin de limiter les risques de redressement.

A noter : Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 prévoyait l'instauration d'un prélèvement social de 8 % sur un certain nombre d'avantages versés aux salariés, dont les ASC des CSE. Cette mesure, des plus critiquables, a fort heureusement été abonnée dans la version définitive du texte.

Au-delà, les CSE doivent, en cas de contrôle Urssaf, être en mesure d'explicitier leur politique d'ASC. Cela suppose notamment l'existence d'un « catalogue » des prestations détaillant leur nature, leurs bénéficiaires et les critères éventuels d'attribution. Le comité doit également pouvoir présenter une comptabilité distincte et précise

de ses deux budgets ainsi que l'ensemble des pièces justificatives nécessaires (contrats avec les prestataires, factures, livrets de famille, avis d'imposition, etc.) lesquelles doivent être conservées pendant au moins six ans à compter de leur établissement ou de leur réception, quand bien même le contrôle ne porte que sur les trois années précédentes et l'année en cours. Concrètement, tout CSE doit être en mesure d'indiquer à l'agent de contrôle, justificatifs à l'appui, la nature et la valeur des prestations attribuées à chaque bénéficiaire des ASC.

A cet égard, il convient de rappeler que, depuis un arrêt particulièrement remarqué de la Cour de cassation du 3 avril 2024, les prestations d'ASC doivent bénéficier à l'ensemble des salariés et stagiaires, sans aucune condition d'ancienneté.

À noter : à la suite de cette décision, l'Urssaf avait initialement accordé aux CSE un délai courant jusqu'au 31 décembre 2025 pour supprimer le critère d'ancienneté, largement répandu dans les modalités d'accès aux ASC. Par une note du 19 décembre 2025, l'Urssaf a toutefois accordé un délai supplémentaire d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Si les critères d'exclusion des ASC apparaissent désormais largement illicites — qu'ils reposent sur la nature du contrat de travail, la catégorie professionnelle, la présence effective dans l'entreprise ou l'ancienneté — les CSE peuvent en revanche recourir à des critères de modulation, à condition que ceux-ci soient objectifs, sociaux et non discriminatoires (quotient familial, niveau de revenus du salarié ou du foyer fiscal, charges de famille, etc.). À l'inverse, le recours à des critères professionnels expose le CSE à un risque significatif de redressement Urssaf.

Jean-Baptiste Merlateau
Avocat associé
JDS avocats

Actualités

- 4 Histoire**
1935-1936 : la guerre de Mussolini contre l'Éthiopie
- 6-7 Portrait de syndicat et de syndiqué**
De l'héritage à l'engagement : une vie de luttes collectives
- 9 Culture/luttes contre les idées d'extrême droite**
- 12-13 Nouvelle directive sur les Comités d'Entreprise Européen (CEE) : une victoire syndicale ?**

Dossier

- 10-11 Produire un petit véhicule électrique abordable en France, c'est économiquement possible et socialement indispensable !**

Vie Syndicale

- 5 UGICT**
Au 20e congrès de l'UGICT, la voix des métallos
- 14 Syndicalisation**
7 avril 2026 : journée du droit de se syndiquer dans la métallurgie
- 15 Congrès**
54e congrès confédéral : la démocratie syndicale dans la métallurgie

Politique revendicative

- 16-17 SMH**
SMH 2026, enfin une grille des minima correspondant aux attentes des salariés ?
- 18 Industrie**
Nationaliser ArcelorMittal : une nécessité industrielle, sociale et écologique
- 19 Juridique**
Preuve du harcèlement managérial



Ouria Belaziz
Membre du CEF

L'augmentation des salaires, une justice sociale économique

Alors que le gouvernement et le patronat continuent de s'attaquer à nos conquêtes sociales (convention collective, sécurité sociale, retraite, ...), il est crucial de revendiquer des augmentations de salaires.

Contrairement aux dires du patronat et du gouvernement, ce n'est pas le travail en France qui coûte mais le capital, avec les versements de dividendes qui explosent.

Dans ce système capitaliste, tous les moyens sont bons pour contourner le versement des cotisations sociales : les primes d'intéressement et de participation en font partie.

Actuellement se déroulent les NAO dans les entreprises et on entrevoit déjà, dans celles issues de grands groupes affichant d'excellents résultats financiers et bénéficiant d'aides publiques, des augmentations générales en dessous des 1%... Des propositions bien déconnectées de la richesse créée par le travail.

L'arme du langage reflète la bataille des idées

Le patronat et le gouvernement s'attachent à effacer nos droits en s'attaquant au régime des retraites, en s'attaquant au salaire socialisé. Pour une partie des travailleurs et travailleuses le salaire ne suffit plus à vivre et les pensions de retraites s'appauvrissent.

Revendiquer l'augmentation des salaires participe à revendiquer des emplois, le paiement des qualifications, l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il faut rappeler que les seuls garants de la création de la richesse dans le travail ce sont les travailleurs et les travailleuses. Il est également nécessaire de rappeler que le salaire brut c'est pour la vie (droit au chômage, maladie, retraites...).

L'urgence est à l'augmentation des salaires. Face aux attaques incessantes contre le travail, portons nos exigences pour la défense de notre industrie, de nos savoir-faire. Amplifions nos luttes pour une convention collective de qualité.

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



1935-1936 : la guerre de Mussolini contre l'Éthiopie

« Orage à Genève et sur le monde », titre en septembre 1935 le magazine communiste Regards. Le temps s'est effectivement assombri pour le camp des défenseurs de la paix. Quelques jours plus tôt, près de 300 000 personnes ont accompagné au Père-Lachaise la dépouille d'Henri Barbusse, l'auteur du Feu, figure du pacifisme international et fondateur du Comité mondial contre la guerre et le fascisme (appelé aussi Mouvement Amsterdam-Pleyel). Sa disparition survient alors que l'espoir d'une paix durable vacille.

La SDN impuissante face à l'agression fasciste

Alors que le souvenir de la « grande boucherie » de 14-18 hante encore les peuples, la montée du fascisme et des tensions internationales fait ressurgir le spectre de la guerre. En Asie, le Japon impérial a envahi la Mandchourie dès 1931 et poursuit son expansion en Chine. En Allemagne, Hitler consolide son pouvoir et réarme à marche forcée. En Italie, Mussolini nourrit des ambitions impérialistes. Tandis que les régimes fascistes s'assoient sur le droit international, la Société des Nations (l'ancêtre de l'ONU) paraît impuissante et accumule les déclarations sans effet. Le 3 octobre 1935, à l'aube, 100 000 soldats italiens franchissent la frontière éthiopienne. L'objectif de cette guerre d'agression, déclenchée de manière unilatérale par Mussolini, est double : effacer l'humiliation de la défaite italienne d'Adoua en 1896 et offrir au régime une victoire coloniale avec la conquête de l'Abyssinie – car l'empire éthiopien est l'un des derniers États indépendants en Afrique. Le rapport de forces est inégal. Face à une armée éthiopienne mal équipée, l'Italie déploie une puissance militaire moderne et criminelle. Elle bombarde indistinctement les populations civiles et systématise l'usage de gaz toxiques. Même les ambulances et les hôpitaux de la Croix-Rouge sont pris pour cible, en violation des conventions internationales.

« Sanctions prolétariennes » et aide humanitaire

À Genève, la Société des Nations condamne l'agression mais se montre incapable de l'arrêter. Les sanctions économiques adoptées contre l'Italie fasciste sont tardives et limitées, tandis que les grandes puissances européennes se refusent à des sanctions militaires.



Regards, 12 septembre 1935 © BNF/Gallica

Face à cette faillite diplomatique, le mouvement ouvrier international entre en action et plaide pour des « sanctions prolétariennes » afin d'arrêter l'agression fasciste. Les organisations communistes, syndicales et pacifistes développent des réseaux de solidarité internationale. Dans de nombreux ports à travers le monde, les travailleurs (répondant à l'appel de l'Internationale des marins et dockers) s'opposent au chargement de marchandises et de matériel de guerre à destination de l'Italie. Le Secours rouge international propose d'accueillir des orphelins et d'envoyer du matériel sanitaire en Éthiopie.

En France, un Comité d'assistance aux victimes de la guerre en Éthiopie est créé à Paris le 8 novembre 1935. Dirigé par Madeleine Braun, proche du PCF, ce comité rassemble des organisations de sensibilités diverses, y compris religieuses, ainsi que des médecins et des intellectuels. Malgré le refus de la Croix-Rouge française de s'engager, le comité décide d'apporter son aide à la Croix-Rouge éthiopienne.

Dans toute la France, les collectes, souscriptions et actions publiques en faveur de l'Éthiopie se multiplient. En février 1936, la mobilisation culmine avec le départ d'un convoi humanitaire vers Addis-Abeba. Chargé de matériel médical, il est conduit par l'infirmier Albert Gingold, qui sera arrêté par les troupes italiennes et détenu deux mois. Sans pouvoir enrayer la victoire militaire de l'Italie fasciste, cette mobilisation antifasciste et humanitaire préfigure le formidable élan de solidarité qui se déploiera quelques mois plus tard en soutien à la République espagnole menacée par Franco.

Corentin Lahu,
Historien et archiviste de la FTM-CGT

Au 20^e congrès de l'UGICT, la voix des métallos

Le 20^e congrès de l'UGICT-CGT, tenu à Metz du 18 au 21 novembre 2025, a été un moment fort pour notre syndicalisme. La délégation métallurgie, composée de 24 déléguées et délégués, a porté haut nos combats historiques : défendre l'emploi industriel, lutter contre la déqualification, valoriser les qualifications et les salaires, et soutenir les salariés menacés de fermeture, notamment celles et ceux de Novasco.

Une terre d'industries et de luttes

Comme le rappelle Aline Leroux, secrétaire de la CGT 57, la Moselle — ancienne terre sidérurgique — reste un symbole: même si « *les cheminées fument un peu moins aujourd'hui* », « *les braises de la résistance sociale ne se sont jamais éteintes* ». L'intervention de la délégation métallurgie affirme la place de notre secteur dans le syndicalisme CGT, avec ses spécificités, son histoire et ses combats toujours actuels.

Apports concrets de la délégation

La délégation a contribué à plusieurs débats essentiels :

- ▶ Porter le soutien à Novasco et à ses salariés.
- ▶ Réaffirmer l'importance d'un syndicalisme de masse capable de rassembler les ICT autour d'un projet commun, au-delà des revendications catégorielles.
- ▶ Intervenir sur la santé et la sécurité au travail, la négociation des conventions collectives, l'égalité salariale et la reconnaissance des qualifications.

Enjeux structurants

Le congrès a réaffirmé des axes stratégiques : agir sur la transformation écologique, l'intelligence artificielle, le télétravail, la définanciarisation et l'internationalisation du syndicalisme. Grâce à sa délégation, la métallurgie a été directement présente pour faire entendre la voix des salariés de l'industrie, souvent en première ligne des transformations.

Pourquoi cette présence compte

La délégation métallurgie n'était pas là par hasard : elle a affirmé que le combat social, ouvrier et industriel reste au cœur de la CGT et de son UGICT. Elle a répondu collectivement à la montée des idées

réactionnaires et du technofascisme : en rassemblant ICT, ouvriers et salariés des services publics et privés, nous opposons l'unité du salariat à la division sociale.

Pour une CGT de l'avenir

Le 20^e congrès de l'UGICT-CGT réaffirme un syndicalisme capable de conjuguer les spécificités des ICT et la force collective du salariat.

Notre délégation y a pris une place déterminante, rappelant que la métallurgie n'est pas ringarde : elle est indispensable à l'industrie, au progrès social et à un syndicalisme de classe et de masse.

Christine Chiffre,
Membre du Secrétariat de l'UGICT

Pour aller plus loin :
média options :



De l'héritage à l'engagement : une vie de luttes collectives



Je m'appelle Nora Tréhel. J'ai adhéré en 1972 au syndicat CGT d'une entreprise qui a changé maintes fois de nom : à l'époque SIMCA, puis Chrysler, Talbot, Peugeot, puis Stellantis... Titulaire d'un CAP de secrétaire sténodactylo, anglais, et première de ma promotion, j'ai trouvé un travail immédiatement, à la sortie du collège, dans un cabinet de métreur-vérificateur. J'avais 16 ans.

À ce moment-là, j'étais déjà militante de la JOCF (Jeunesse ouvrière chrétienne féminine). J'animais une équipe locale avec beaucoup d'échanges, de témoignages, d'expériences, d'expression de besoins et aussi d'actions. Une école d'écoute de l'autre...

En octobre 1970, j'ai décidé de postuler à un emploi dans ce qui était appelé à l'époque « *l'usine de la peur* », où mon père travaillait déjà comme ouvrier.

Alors pourquoi l'usine de la peur ? Tout simplement parce qu'il régnait un système d'oppression importé des usines Fiat italiennes et encadré par le syndicat maison, qui s'appelait à l'époque le syndicat indépendant, puis CFT, puis CSL. Il a changé plusieurs fois de nom, mais il n'a jamais changé la nature fondamentale de ses activités, qui consistaient à empêcher toute velléité de contestation des ouvriers, en organisant la délation, la répression, mais aussi en utilisant l'action sociale pour soumettre et « *tenir* » les ouvriers... des méthodes fascistes.

Qu'est-ce qui t'a motivée à t'engager au sein de la CGT ?

Mon parcours au sein de la JOCF m'a tracé un chemin : celui du choix humain, de la primauté de la personne dans les évolutions de la société, dans la vie au travail.

La militante syndicaliste est née de là... et elle a aussi, en quelque sorte, inspiré la dirigeante mutualiste que je suis devenue, de 1989 à 2020.

Y a-t-il eu un événement déclencheur ?

J'ai été témoin de la souffrance morale de mon père, de son sentiment d'impuissance, lorsqu'il a vécu la mort d'un de ses collègues, brûlé vif à son poste de travail au ferrage. Il était tenaillé entre l'envie de réagir, d'hurler sa colère, et la certitude de perdre son travail s'il se manifestait... Il avait déjà vécu la répression et la prison en Italie pour ses engagements syndicaux et politiques. Ressentir cette souffrance, cette impuissance, m'a été insupportable.

J'ai été recrutée tout de suite dans l'entreprise, dans un pôle au service commercial, et j'ai poursuivi mon engagement à la JOCF dans la clandestinité, jusqu'au décès accidentel de mon père, qui a précipité mon engagement à visage découvert, avec mon adhésion et ma désignation comme déléguée syndicale CGT, après avoir rencontré le responsable de l'Union locale et le secrétaire du syndicat.

Les obsèques de mon père ont permis de révéler sa vie, ses valeurs, ses engagements... et, du même coup, à la direction de l'entreprise aussi. La porte s'est ouverte pour moi d'un engagement syndical au grand jour, pour participer à défendre ceux qui n'avaient pas la parole.

Et la suite de ton parcours syndical ?

J'ai travaillé 16 ans dans l'entreprise. Je suis devenue secrétaire générale du syndicat en 1977, et j'ai rejoint en 1986 l'Union départementale CGT des Yvelines pour en devenir secrétaire à l'organisation.

J'y suis restée 4 ans, puis j'ai ensuite rejoint le conseil d'administration de la Mutuelle Familiale, à l'invitation de sa présidente.

Quel est le socle de toutes ces évolutions que tu as traversées ?

Le socle est celui d'une appétence à des valeurs de respect, de dignité, d'empathie, qui résultent de ma propre histoire familiale, mon héritage en quelque sorte, par mon père, syndicaliste et communiste, emprisonné en Italie pour avoir animé une grève locale inédite, et qui a dû s'expatrier en France, car il était interdit de travail en Italie.

Le socle, c'est ma conviction que le destin commun qui relie les salariés doit devenir conscience collective pour changer la vie dans l'entreprise, retrouver du sens, de la considération, du respect, de la dignité.

Cela a été à l'origine du conflit de juin 1982, qui a opposé les ouvriers des chaînes de production à la direction de l'entreprise. Le syndicat est passé de quelques 200 adhérents à plus de 4 000 membres.

Le socle, c'est aussi la confiance dans la capacité de chacun à comprendre les défis et à s'engager. Je suis heureuse d'avoir contribué à cela, et notamment d'avoir porté une action inédite dans la métallurgie : lorsque, face à la direction qui imposait du chômage technique, plus de 150 délégués, réunis à la Maison des Métallus, ont décidé de proposer aux salariés, non pas de faire grève, mais de venir travailler pour montrer la volonté constructive des salariés, et notamment des travailleurs immigrés, qui

avaient été accusés, au moment des grèves, de saboter l'emploi et l'entreprise.

On a fait tourner l'entreprise sans avoir besoin des actionnaires, et on a produit un peu plus de 157 voitures le premier jour. Cette forme d'action a vraiment surpris tout le monde, mais dans l'entreprise, elle a permis de sensibiliser des catégories de salariés peu enclines à la CGT.

On est tous porteurs d'un vécu qui nous marque, même de manière inconsciente. La rencontre de femmes et d'hommes qui ont toujours priorisé l'humain dans leurs engagements, et qui m'ont fait confiance, a produit la militante que je suis devenue.

Comment en vient-on à être présidente de la Mutuelle Familiale ?

Les luttes syndicales m'avaient fait rencontrer la présidente de la Mutuelle Familiale, qui, au moment où elle recherchait un administrateur militant dans le mouvement social, m'a contactée.

J'ai découvert la belle histoire de cette mutuelle, créée par la Fédération de la Métallurgie pour prendre en charge la santé et la prévention pour les adhérents : une fabuleuse histoire de solidarité, de fraternité, et de capacité aussi de personnes non expertes à gérer, pour le bien de tous, les cotisations de la solidarité.

Cet engagement mutualiste a été un prolongement naturel sur des questions plus ciblées de sanitaire et de social. Secrétaire générale pendant 10 ans, j'en suis devenue présidente en 1999 jusqu'en 2022.

Est-ce que tu continues à suivre le syndicat de ton entreprise ?

De loin désormais, même si je me rends présente pour toutes les actions auxquelles je suis invitée, comme il y a quelques semaines pour la manifestation à Poissy pour défendre la survie de l'entreprise et de l'emploi. J'ai eu plaisir à y prendre la parole, à l'invitation de son secrétaire général, pour apporter tout mon soutien. Chaque génération trace son propre chemin, mais si les expériences vécues par les uns et les autres peuvent éclairer, il ne faut pas s'en priver.

Quel regard portes-tu sur le syndicalisme aujourd'hui ?

Le syndicalisme est plus que jamais indispensable, vital, pour ne pas laisser le sort des salariés entre les mains de ceux qui les exploitent sans vergogne.

J'ai envie de dire aux non-syndiqués :

- ▶ Si vous pensez vraiment à vous, si vous pensez correctement à votre intérêt, alors syndiquez-vous ; c'est une évidence, parce qu'il n'y a pas de droit individuel : le droit est forcément collectif ;
- ▶ Seul, vous êtes isolés, à la merci du sort que décidera pour vous votre patron ;

- ▶ Aujourd'hui comme hier, l'intérêt des patrons, quel que soit leur langage, est de tirer le maximum de chacun pour son seul profit. C'était vrai hier, cela reste vrai aujourd'hui, en dépit des évolutions industrielles, technologiques et relationnelles.

Sur les questions de salaires, de conditions de travail, de vie quotidienne dans l'entreprise, comme sur les questions plus générales telles que la réforme des retraites, le syndicat joue un rôle primordial pour le présent et l'immédiat, mais aussi pour bâtir des droits qui garantissent un futur.

Je pense que le syndicat donne à voir la dimension sociétale portée par la solidarité, par l'action collective, par l'intérêt général, qui emporte forcément l'intérêt de chacun. Je pense aussi que c'est certainement plus difficile aujourd'hui, à l'ère des réseaux sociaux, du télétravail, et d'une transformation des modes de production.

Un dernier message ?

Il y a quelque chose qui me frappe quand j'échange avec des gens : leur ignorance de l'origine et du sens des conquêtes sociales dont ils profitent pourtant.

L'inculture politique, sociale et syndicale est terrifiante, et constitue un défi à relever pour renouer avec l'engagement.

Les conventions collectives, les comités d'entreprise, ce n'est pas venu des employeurs, pas plus que le salaire minimum, les grilles de qualification, la Sécurité sociale, le Code du travail. Tout cela, je crois qu'on est trop modestes sur les conquêtes sociales, aussi bien dans les entreprises qu'à l'échelle du pays, alors que le maître d'œuvre de ces conquêtes sociales, ce sont toujours les travailleurs : les conquêtes ont toujours été le fruit des luttes sociales.

Seul, on ne fait jamais le poids pour se défendre face à la voracité des patrons ; seul, on demeure soumis à l'insécurité sociale, de l'emploi, du salaire. Si on veut peser, on a besoin de se mettre ensemble.

Le syndicat, à travers les échanges, les réflexions, les débats au cœur de son fonctionnement démocratique, est créateur aussi de comportements d'entraide et de solidarité qui relient les adhérents.

Les liens sociaux nous font grandir en humanité, à l'inverse de l'organisation et des batailles idéologiques patronales qui, elles, font grandir l'isolement, l'individualisme, le chacun pour soi. Et ça, ce sont des chemins sans issue pour les salariés.

Propos recueillis par Marion Prevot,
Conseillère Fédérale

prestarest

**GROUPE
imestia**

Prestarest est une filiale
du Groupe Imestia

Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



CENTRALE DE RÉFÉRENCEMENT CERTIFIÉE
LA CERTIFICATION A ÉTÉ DÉLIVRÉE AU TITRE DES CATÉGORIES
D'ACTIONS SUIVANTES : ACTIONS DE FORMATION

CENTRALE DE RÉFÉRENCEMENT ALIMENTAIRE ET NON ALIMENTAIRE

Prestarest contribue à la vocation sociale de la restauration



AUDIT, CONSEIL, GESTION,
ASSISTANCE TECHNIQUE, FORMATION



APPROVISIONNEMENT DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ET NON ALIMENTAIRES



www.prestarest.fr



01 73 43 66 40



contact@prestarest.fr



Culture

FLORANGE UNE LUTTE D'AUJOURD'HUI



Florange, une lutte d'aujourd'hui – Tristan Thil & Zoé Thouron, éditions Dargaud, 20.50€

Lire Florange, une lutte d'aujourd'hui est essentiel au regard du contexte sidérurgique actuel, marqué par les restructurations, les fermetures de sites, la pression sur l'emploi et les incertitudes liées à la transition industrielle. Cette bande dessinée rappelle que derrière les décisions économiques et politiques, il y a des travailleurs, des savoir-faire et des territoires qui se battent pour exister. En donnant la parole aux ouvriers et en montrant concrètement les mécanismes de la lutte collective, l'ouvrage permet de tirer des enseignements pour les combats d'aujourd'hui : rapport de forces, rôle des syndicats, place de l'État et des multinationales. Le lire, c'est refuser l'oubli des luttes passées, nourrir une mémoire ouvrière vivante et renforcer un engagement syndical et collectif indispensable pour défendre l'industrie, l'emploi et la dignité des métallos aujourd'hui.



Cher pays de notre enfance - Étienne Davodeau (dessin) & Benoît Collombat (scénario) - Editions Futuropolis, 24€

Cette enquête en bande dessinée revient sur les racines violentes de l'extrême droite française, des années 1960 à 1980, et sur les réseaux politiques, policiers et idéologiques qui ont permis sa montée et sa protection. Sans citer en permanence le Rassemblement National, l'ouvrage met en lumière la continuité historique entre ces groupes et l'extrême droite actuelle, aujourd'hui « dédramatisée » mais toujours porteuse d'un projet autoritaire et antisocial.

Cette bande dessinée rappelle que derrière le discours policé et social du RN, se cache un projet profondément hostile aux droits des travailleurs, à l'action syndicale et à la solidarité. Une lecture essentielle pour comprendre l'actualité politique et nourrir une vigilance collective indispensable dans le monde du travail.

Double visage, faux langage

Le RN et la sécurité sociale : une attaque contre les conquies des salariés

Le rassemblement national, par la voix de Jordan Bardella, a annoncé en novembre dernier qu'il voterait contre le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, même lorsqu'il intègre des mesures sociales comme la suspension de la réforme des retraites. Derrière ce positionnement se cache une réalité simple mais essentielle : la protection sociale, financée par la sécurité sociale, non soumise aux marchés financiers, constitue l'un des piliers des conquies des salariés et de la classe ouvrière. Refuser son financement, c'est s'attaquer à la santé, aux retraites, aux allocations familiales et aux protections collectives qui garantissent notre dignité au travail et hors du travail.

Cette décision montre en réalité la véritable nature du RN : servir le capital et les marchés financiers. C'est d'ailleurs aussi le sens de leur proposition de supprimer les cotisations sociales pour soi-disant augmenter les salaires. Le but pour l'extrême droite est de transférer la manne d'argent gérée par la sécurité sociale vers les assurances, les marchés financiers pour générer du profit, sur le dos de notre santé.

Cette décision illustre une fois de plus que le RN prétend défendre les classes populaires, mais que ses choix concrets s'opposent aux droits et aux protections des travailleurs. Pour nous, métallos et syndicalistes, il est crucial de rester vigilants et mobilisés pour défendre nos conquêtes sociales contre ceux qui les remettent en cause sous couvert de discours « populistes ».



Produire un petit véhicule électrique abordable en France, C'est économiquement possible et socialement indispensable !

Depuis plusieurs années, la FTM-CGT réfléchit, à construire une alternative pour contrer les discours patronaux qui consistent à dire que produire des voitures en France ne serait pas rentable ! Nous sommes partis de deux constats :

- Les constructeurs proposent des voitures de plus en plus chères ce qui les rend de moins en moins accessibles pour la majorité de la population ;
- Depuis le début des années 2000, les délocalisations orchestrées par les grands donneurs d'ordres ont fragilisé la filière automobile tout entière et ce sont plus de 114 000 emplois qui ont été supprimés !

Les travailleuses et les travailleurs, dans les usines d'assemblages, chez les équipementiers et les sous-traitants sont-ils condamnés à cette fatalité ? La population doit-elle se résoudre à ne pas pouvoir changer les voitures vieillissantes du parc automobile français ?

36 700€, c'est le prix moyen d'un véhicule neuf vendu en France. Le prix des voitures neuves n'a fait que croître ces dernières années. Sur 5 ans, 24% d'augmentation qui se décompose comme suit :

- 6% dû à l'augmentation des matières premières et à l'énergie,
- 6% dû aux nouvelles normes,
- 12% dû à l'augmentation des marges opérées par les constructeurs.

Cette augmentation des prix a pour conséquence d'écarter une grande partie de la population pour l'achat d'un véhicule moins polluant. On estime que 15 millions de personnes en France sont en « précarité de mobilité », soit parce qu'elles n'ont pas les moyens de faire le plein de leur véhicule ou parce qu'on ne leur propose pas de réelles alternatives à l'automobile.

Avec Réseau Action Climat et Greenpeace, la FTM-CGT a travaillé sur la possibilité de fabriquer, en France, une petite voiture électrique qui s'afficherait à moins de 17 000 €, permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre et de répondre au besoin de la population.

80% des trajets quotidiens pourraient être réalisés avec un petit véhicule électrique équipé d'une batterie de 20kWh.

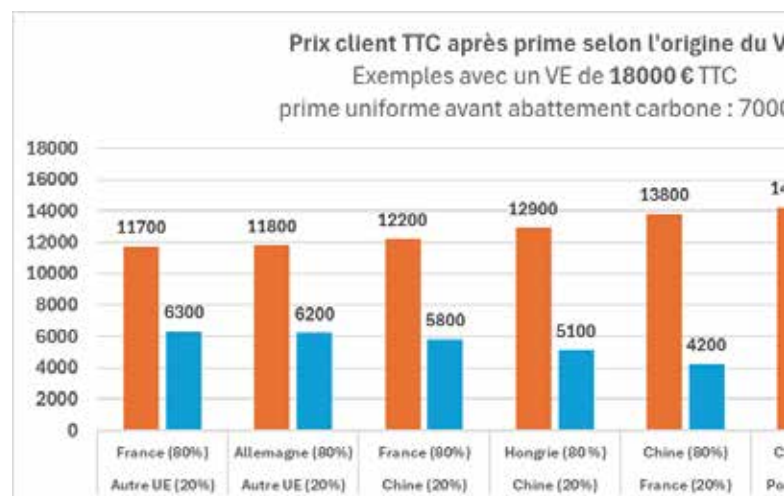
Partir du besoin de la population, c'est regarder comment nous nous déplaçons au quotidien. Plus de 70% des déplacements se situent dans un rayon de 10 kms/jour. Si ces déplacements peuvent se faire sans voiture dans les grands centres urbains parce qu'il existe des alternatives (train, métro, tramway, vélo), c'est beaucoup moins facile en campagne ou en péri-urbain. La place de la voiture est donc différente en fonction du lieu où l'on réside, mais reste indispensable dans bien des cas.

La part des émissions de gaz à effet de serre des transports en France est de 37 % en 2024.

C'est de loin, le premier poste des émissions de gaz à effet de serre. Les travailleuses et travailleurs de la filière automobile sont bien conscients qu'il faut diminuer l'impact de la voiture sur le climat. Mais les ONG et la FTM-CGT considèrent qu'on ne doit pas opposer l'écologie au social. Fabriquer un petit véhicule électrique en France prend tout son sens lorsqu'il s'agit de réduire l'impact écologique et soutenir l'activité industrielle.

La FTM-CGT propose que la prime à l'achat des véhicules neufs soit calculée en fonction du prix de vente (la prime serait plus importante pour les véhicules électriques les moins chers) et qu'elle prenne en compte l'intensité carbone du pays producteur, ce qui donnerait une prime plus importante pour les pays les plus respectueux.

Quelques cas de figures pour un véhicule à 18 000€ TTC :



Alors que 3,6 millions de voitures étaient fabriquées en France en 2004, nous atteignons péniblement 1,4 million en 2025.

Les délocalisations des productions, les fermetures des usines n'ont pas attendu l'électrification du parc automobile pour se réaliser. Depuis longtemps, les donneurs d'ordres utilisent le dumping social pour réduire les coûts de production pour une seule raison : augmenter les marges opérationnelles.

Pour favoriser la fabrication des voitures et de leurs pièces détachées au plus près des marchés, la FTM-CGT revendique la mise en place d'un contenu local d'au moins 80% du total de la production du véhicule. L'adoption du contenu local aurait le mérite de maintenir l'emploi et la chaîne de production, du sous-traitant à l'usine d'assemblage dans les pays où les voitures seraient vendues. Alors, produire une voiture à un prix raisonnable est-il encore possible en France ?

Un petit véhicule électrique abordable à 17000€ ou moins avant les aides à la mobilité, c'est possible.

Le groupe Renault-Nissan en commercialise déjà un au Japon. Le Nissan Sakura, produit au Japon avec des niveaux de salaires proches des nôtres, est commercialisé depuis l'été 2022 à partir de 2,4 M Yens soit l'équivalent de 16 500 € au taux de change actuel.

Ce véhicule a une batterie de 20 kWh (environ 150 km d'autonomie), 1 070 kg, 4 places, 130 km/h. Il s'agit d'un « kei-car », un type de voiture qui représente près de 40 % du marché nippon. Ses dimensions, comme son habitacle sont très proches d'une 4L et de l'esprit de la 4L.

Contrairement à la vision qu'on en a en Europe, les « kei-cars » ne sont pas des micro-citadines, ni des voiturettes. Ce sont des véhicules polyvalents pour l'usage quotidien qui se vendent d'abord dans les campagnes au Japon et pas seulement dans les grandes villes. Comme la 4L d'autrefois, ce sont des véhicules à tout faire, conçus pour rendre la vie plus facile aux familles (transporter une poussette, des vélos, des objets encombrants, aller à la déchèterie...)

Les Kei-cars sont toutes produites au Japon où les impôts sur les sociétés, les taxes, sont similaires à la France. Ce qui est possible au Japon doit l'être en France.

La FTM-CGT, le RAC et Greenpeace prônent la fabrication d'un petit véhicule électrique populaire, équipé d'une batterie de 20 kWh permettant de parcourir environ 200 kms, pour un coût de moins de 17 000€ avant les aides à l'achat. Elle serait accessible au plus grand nombre, réduirait l'âge moyen du parc automobile (actuellement de 11,3 ans), et alimenterait les usines en France pour la fabriquer.

L'Union européenne revoit sa copie et soutient la production d'un véhicule électrique accessible.

L'UE qui a fait le choix d'interdire la vente de véhicules thermiques en 2035, se rend compte que cette échéance sera difficilement tenable, les constructeurs ne proposant que des voitures électriques très chères et peu accessibles. Dernièrement, l'UE appelle les constructeurs à proposer des voitures plus petites, moins lourdes et moins chères qu'elle appelle les « e-cars » et fabriquées en Europe.

« Nous proposerons de travailler avec l'industrie sur une nouvelle initiative relative aux voitures abordables et de petite taille » vient de déclarer Ursula Von Der Leyen, présidente de la Commission européenne, dans son discours sur l'état de l'Union européenne ce 10 septembre 2025. »

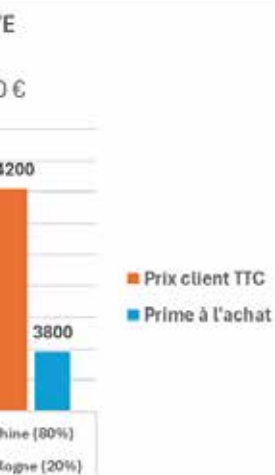
Pour la FTM-CGT, la fabrication d'un tel véhicule en France suppose d'imposer aux constructeurs un minimum de contenu local pour soutenir l'ensemble de la filière automobile, y compris les sous-traitants. Il faut également différencier l'impact carbone en fonction du lieu de fabrication si on ne veut pas que ces voitures soient uniquement fabriquées dans les pays à bas coûts. Enfin, il faut en finir avec le dumping social qui met en concurrence les travailleuses et travailleurs européens.

En conclusion, produire un petit véhicule électrique en France, c'est possible. C'est même indispensable pour soutenir l'activité et les emplois de la filière auto, c'est également indispensable pour réduire l'impact carbone sur le climat et donner la possibilité à l'ensemble de la population de changer de voiture.

La FTM-CGT revendique également :

- La relocalisation des véhicules de segment B (Renault Clio, Peugeot 208, Citroën C3) les plus vendus en France représentant 273 000 ventes en 2024.
- Le mix énergétique pour répondre au besoin de déplacements plus longs avec la production de voitures hybrides rechargeables.
- Travailler les tarifs d'accessibilité à l'usage d'un véhicule (loyer populaire sans surcoût de renouvellement ni de réparabilité).

Jean-Philippe Juin,
Collectif automobile



Nouvelle directive sur les Comités d'Entreprise Européens (CEE) : une victoire syndicale ?

Le monde syndical européen se congratule et se félicite des avancées obtenues avec la nouvelle directive publiée le 11 décembre dernier.

La directive de 2009, bien que créant des droits nouveaux, souffrait d'un énorme défaut. En effet c'est la première fois qu'une directive mettait autant de conditionnel, si peu de contraintes et autant de renvois aux pratiques nationales. Le résultat, c'est qu'il existe autant de types de Comités Européens qu'il y a d'états et donc des droits très variables selon les pays.

Dans un document du mois de décembre adressé à ses affiliés, Industriall Europe (fédération européenne qui compte le plus de CEE dans son périmètre) a communiqué sur ces avancées.

Tout d'abord, concernant le Groupe Spécial de Négociation, il est expliqué qu'il doit être convoqué dans les 6 mois suivant la demande de création d'un comité européen et à défaut ce sont les prescriptions minimales (du Code du travail) qui s'appliquent. Ce point a toujours été automatique en France, la nouvelle directive n'apporte donc rien de neuf dans le droit français. Par ailleurs, il nous est précisé qu'un « *nombre suffisant de réunions* » doit être organisé. Ici on a l'impression de se trouver face au sketch de Fernand Reynaud (<https://youtu.be/IQO2Cb-yVlc?t=9>).

[GL1.1] Concrètement cela veut dire quoi « un nombre suffisant » ? On renoue ici avec les travers de la directive de 2009 avec du flou, de l'imprécision afin de ne pas créer de contraintes.



Toujours dans ce chapitre il est indiqué que désormais « *toutes les dépenses seront prises en charge par la direction, y compris celles des experts juridiques. Il n'y a plus de restriction à ne payer qu'un seul expert* ». Industriall évoque les experts juridiques comme Secafi, Syndex, C3E... Or, cela n'a jamais posé de problème puisqu'ils refacturent les frais dans leurs prestations. Là où le problème se pose c'est pour les experts et coordinateurs désignés par les fédérations européennes car, parfois, les accords ne prévoient aucune prise en charge et cela incombe à la seule fédération nationale. Pour les élus, la question récurrente se sont les modalités de prise en charge. La direction du groupe renvoie aux directions locales qui parfois renâclent ou mettent en place des procédures complexes qui ont pour but d'empêcher l'élu d'assister aux réunions. Sur ces points la nouvelle directive reste muette.

Le texte prévoit de garantir une représentation où femmes et hommes représentent chacun au moins 40 % des membres cependant, ne pas y parvenir n'empêche pas la création du GSN.

Dans un autre chapitre, Industriall nous indique les points à introduire dans les nouveaux accords. Ceux-ci devront préciser le nombre de réunions effectuées en présentiel ou en ligne. Mais ce qu'Industriall ne mentionne pas, c'est que la commission privilégie le virtuel pour des raisons « *écologiques* » ... mais quand bien même ... où est l'avancée ? C'est le GSN qui va négocier et, en France, nous sommes protégés par le Code du travail (Article L2315-4) qui prévoit un maximum annuel de 3 réunions virtuelles en l'absence d'accord sur ce point.

Il est aussi indiqué que les ressources nécessaires à la fourniture de formations doivent être déterminées... Lorsque cela est possible nos élus prévoient toujours le droit à la formation des membres du Comité Européen dès lors on a du mal ici encore à appréhender l'avancée.

Il est aussi précisé quelles sont désormais les nouvelles définitions de l'information, de la consultation et des questions transnationales. En fait, avec l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles - affaire Vilvoorde de 1997 (<https://www.lexbase.fr/jurisprudence/1133054-ca-versailles-14e-ch-07051997-n-278097>) sur aucun de ces points la directive constitue un plus au regard de la pratique et de la jurisprudence française.

En revanche l'acquis incontestable de la nouvelle directive c'est que désormais, dans le cadre d'une procédure de consultation, la direction doit fournir une réponse écrite et argumentée avant l'adoption de la décision concernant les mesures en question.

Un autre chapitre de la directive est consacré à la confidentialité, sa portée et ses limites. Par rapport au droit français, la directive se rapproche de notre législation qui reste toutefois largement plus protectrice. Une fois encore l'avancée la plus notable porte sur le contentieux de la confidentialité car les états doivent garantir que la durée des procédures judiciaires ou administratives d'appel permettra l'exercice effectif des droits d'information et de consultation. Autrement dit, l'accès à la justice doit être garanti dans des délais qui s'inscriront dans ceux de la procédure d'information/consultation.

Pour Industriall, la nouvelle directive apporte de solides garanties pour un accès effectif aux procédures judiciaires et administratives. Mais en fait le problème est mal posé.

Comités d'Entreprise européens, un enjeu pour les syndicats et les travailleurs.es

La directive a donc présenté le 24 janvier 2024 les éléments

Dans tous les états, les élus peuvent saisir la justice mais dans certains cas on demande que ce soit l'instance entière et non pas une seule organisation syndicale représentée au sein du Comité. Trouver parfois une unanimité des élus peut s'avérer compliqué compte-tenu des pratiques syndicales nationales parfois très éloignées. Par ailleurs, en Irlande, par exemple, vous ne pouvez saisir le juge qu'après un recours préalable à un arbitre indépendant ou un «Ombudsman» pour les pays nordiques et dans la totalité des cas, ces procédures ne font pas droit aux droits des élus. Ce point pourrait être résolu efficacement et rapidement si la DG[GL2.1] [sb3.1]emploi décidait enfin de jouer son rôle qui consiste à veiller à une application effective et uniforme de la législation européenne. Le texte prévoit bien que «des procédures adéquates doivent être disponibles pour permettre une application efficace des droits des travailleurs», mais concrètement qu'est-ce que cela signifie ? Encore une fois le flou du texte pose problème.

La grande victoire annoncée résiderait dans les sanctions en cas de violation des dispositions de la directive. Le texte prévoit qu'elles doivent être efficaces, dissuasives et proportionnées mais aussitôt après les atténuations sont présentées ... prise en compte de la gravité, la durée, les conséquences et la nature intentionnelle de la contrefaçon ainsi que le chiffre d'affaires annuel de l'entreprise. Les 4 premiers points peuvent laisser une grande marge d'appréciation et d'interprétation et ainsi réduire la responsabilité de l'entreprise. Une chose est sûre c'est que ce faisant l'ordonnance Macron/Philippe du 22 septembre 2017 (Code du travail art. L. 2314-1 à L. 2314-9) qui limitait la sanction en cas de délit d'entrave ne pourrait s'appliquer en vertu du principe de «Primauté» du droit de l'UE.

La réelle avancée c'est que désormais les dispositions de la directive 94/45 ne peuvent plus se maintenir. La nouvelle directive supprime l'exemption qui était prévue dans la directive de 2009 et qui permettait à ces instances d'information/consultation de la directive de 1994 de se maintenir bien que, moins-disantes socialement. En cela la nouvelle directive apporte un nouveau souffle dans le dialogue social européen et comme toujours cela dépendra du rapport de forces qui se constituera lors de la négociation.

En conclusion, si je vous parle souris et montagne vous avez compris l'essentiel du propos mais il y a deux ou trois points qui méritent, malgré tout, toute notre satisfaction.

Frédéric Touboul,
Secteur international

7 avril 2026 : journée du droit de se syndiquer dans la métallurgie

Comme vous le savez, la Fédération a décidé d'impulser une grande campagne de syndicalisation autour du 7 avril et de faire de cette journée « la journée du droit de se syndiquer dans la métallurgie ». Cette initiative s'inscrit dans la continuité de l'expérience menée par l'USTM 38, qui avait déjà mis en place cette journée du droit de se syndiquer. La Fédération a donc décidé de s'y inscrire pleinement, de faire du 7 avril une journée nationale dédiée à la syndicalisation.

L'objectif de la fédération est de faire connaître la CGT partout, là où nous sommes organisés comme là où nous ne le sommes pas. Cette journée pourra s'articuler autour de plusieurs initiatives, sous différentes formes. L'objectif est que, dans les syndicats où nous sommes déjà organisés, soient mis en place des dispositifs de syndicalisation pour faire connaître ce que porte la CGT en matière de repères revendicatifs, et également d'aller à la rencontre des salariés dans les entreprises, les zones industrielles où nous ne sommes pas organisés, en lien bien entendu avec nos USTM, voire les structures interprofessionnelles, afin de mettre en place des dispositifs pour nous faire connaître.

L'idée est de pérenniser ce type d'initiative chaque année afin d'ancrer durablement une CGT en ordre de bataille sur la question de la syndicalisation. Bien entendu, cette journée ne remplace pas les campagnes de syndicalisation et de renforcement que nous avons l'habitude de mener dans notre fédération chaque semestre, la prochaine se tiendra du 8 au 19 juin, puis du 9 au 20 novembre pour la suivante.

Y a-t-il beaucoup plus d'adhésions lors de ces campagnes de syndicalisation ?

Sur le plan des chiffres, on constate quelques résultats positifs lorsque l'on mène ce type de campagne. Beaucoup nous disent que la syndicalisation se fait tout au long de l'année, oui mais le fait de donner une impulsion et de mettre en place une campagne de syndicalisation nous aide à atteindre nos objectifs en matière d'adhésions nouvelles.

Malheureusement, nous restons impactés par ce fameux « panier percé », au regard de la situation que traverse la métallurgie, de la casse industrielle. Notre fédération peut toutefois se féliciter, car cela fait deux exercices de suite que nous atteignons la barre des 100 % en termes de règlements. Cela signifie que nous avons en partie stoppé l'hémorragie, mais nous ne sommes pas encore dans une phase montante. Il nous reste donc à franchir une nouvelle étape en augmentant le nombre de nos adhérents.

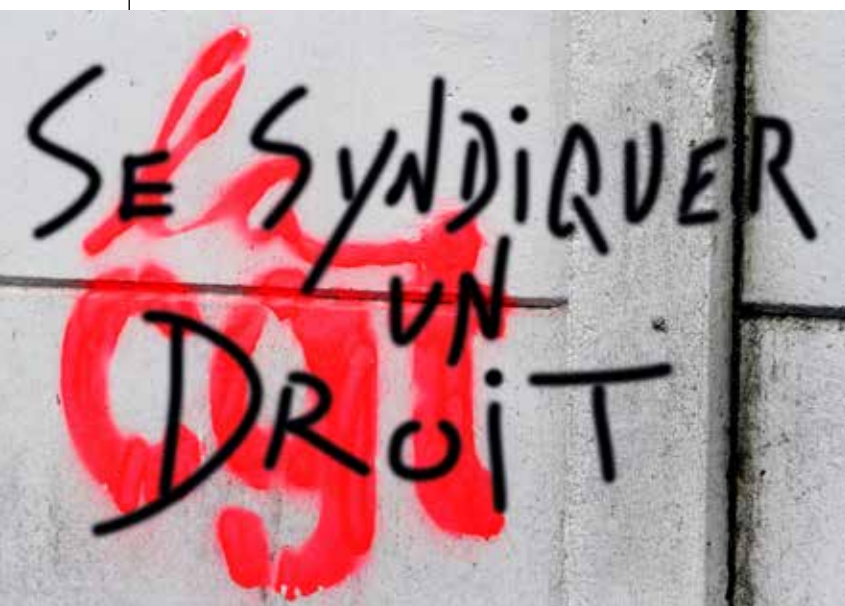
Y aura-t-il des outils spécifiques à destination des USTM et des syndicats ?

Un collectif d'impulsion sera très prochainement mis en place au niveau de la fédération. Il sera composé de camarades des territoires, des groupes, de la communication et de la vie syndicale, afin de fournir un maximum de matériel de communication, de méthodologie et de syndicalisation. Si une aide particulière est nécessaire dans certains territoires ou groupes, n'hésitez pas à contacter la fédération à l'adresse suivante : syndicalisation@ftm-cgt.fr

Pour la journée du droit de se syndiquer, nous souhaitons que les camarades qui impulsent des initiatives nous fassent un retour, notamment sous forme d'images ou vidéos, devant les entreprises et dans les zones industrielles. Chacun reste libre de définir les modalités de cette journée.

La réussite de cette journée dépendra de l'implication de toutes et tous (syndicats, USTM et fédération). Elle est essentielle pour faire grandir le rapport de forces si l'on veut conquérir de nouveaux droits.

Abdelaziz Bouabdellah,
Membre du Secrétariat Fédéral



54e congrès confédéral : la démocratie syndicale dans la métallurgie

Le 54 congrès confédéral se tiendra du 1^{er} au 5 juin 2026 à Tours. Nous entrons actuellement dans la phase active de sa préparation. Nous entamons la phase du mandatement, étape importante pour notre fédération et pour la bonne réussite de ce congrès.

Pour rappel, nous disposons de 80 délégués, répartis de la manière suivante : 73 délégués actifs et 7 délégués retraités. Ce mandatement se prépare essentiellement dans les territoires. Pour notre fédération, la règle de désignation établie implique que tout camarade issu de la métallurgie qui souhaite participer à ce congrès doit se faire connaître auprès de son USTM. Cette candidature sera ensuite validée par une assemblée générale des syndicats de la métallurgie de son département. Bien entendu, une double validation Union Départementale / Fédération est nécessaire pour désigner le camarade qui représentera la métallurgie au 54 congrès confédéral.

Cette phase de mandatement est très importante, car elle conditionne à 70 % la réussite du congrès. Nous sommes très attachés à cette démarche démocratique. Le délégué, représentera plusieurs syndicats de la métallurgie, il y a donc un réel travail démocratique à mettre en place.

Dès que les documents (bilan d'activité, bilan financier et projet de document d'orientation) seront mis à disposition des syndicats, le délégué devra, en lien avec l'USTM et l'Union Départementale, faire le tour de l'ensemble des syndicats afin de recueillir, les positions et les choix qu'ils auront décidé de défendre.

Y a-t-il une date butoir pour présenter un délégué ?

La première échéance pour la phase de mandatement a été fixée par la confédération au 31 janvier 2026. Au regard de notre organisation et de la manière dont nous sommes structurés en territoires, nous sommes effectivement dans l'attente des assemblées générales qui valident les candidatures. Nous avons donc la possibilité de bénéficier d'un délai supplémentaire. Je pense d'ailleurs que nous ne serons pas les seuls, compte tenu de notre démarche démocratique.



Une fois que toute la phase de mandatement sera finalisée, la fédération prévoit de réunir l'ensemble des délégués désignés afin de faire le point sur la préparation du congrès et sur toutes les modalités. L'objectif est que chaque délégué ne rencontre aucune difficulté pour participer à ce congrès et qu'il puisse être pleinement porteur des voix de son département.

Y a-t-il une répartition femmes/hommes ?

Une répartition a été mise en place par la confédération, avec des pourcentages de femmes et d'hommes, ainsi que de représentants ingénieurs, cadres et techniciens, afin de permettre au congrès de refléter la réalité du salariat tel qu'il est aujourd'hui. D'ailleurs, la fédération, lors de ses congrès, applique également ces critères afin que personne ne soit mis de côté.

Le congrès confédéral réunira au total 1 000 délégués, avec des enjeux importants en termes d'orientations.

Y aura-t-il des primo-congressistes et seront-ils « formés » ?

La fédération réunira les primo-congressistes au mois d'avril pour leur expliquer le déroulement du congrès confédéral. L'aspect financier ne doit pas être un frein à la participation. Certes, c'est à la fédération de prendre en charge l'aspect financier, mais la question de la mutualisation demeure. D'ailleurs, la fédération invite chaque USTM, chaque département et chaque syndicat à réfléchir, dès à présent, à cette question.

Lorsque l'on parle de solidarité, cela passe aussi par la mutualisation des moyens, aussi bien au niveau des Unions Départementales que de la fédération. C'est là tout l'esprit de la CGT.

Abdelaziz Bouabdellah,
Membre du Secrétariat Fédéral

SMH 2026, enfin une grille des minima correspondant aux attentes des salariés ?

En 2025, fait exceptionnel, toutes les organisations syndicales ont refusé de signer la proposition de l'UIMM sur les Salaires Minimaux Hiérarchiques (SMH). Ce rejet unanime n'était pas un coup d'humeur, mais bien le résultat logique d'une exaspération profonde dans la branche. Les augmentations proposées par l'UIMM étaient dérisoires, de 13 € à 56 € par mois, avec des écarts incohérents entre les classes d'emploi dans la grille.

Depuis des années, le pouvoir de vivre dignement des salariés s'érode, pendant que les employeurs refusent, dans les entreprises, via les NAO, le juste partage des richesses créées.

Pour la FTM-CGT, cette politique de gestion des minima et des salaires tirés vers le bas doit cesser. Les augmentations symboliques doivent définitivement prendre fin. Les salariés ont besoin de minima et de salaires qui reflètent réellement leurs qualifications, leurs responsabilités et tiennent compte des réalités économiques qu'ils vivent.

Nous sommes toujours sur les SMH 2024 ...

Faute d'accord en 2025, nous sommes toujours alignés sur les SMH 2024, qui continuent de s'appliquer. Une grande partie des salariés de la métallurgie se retrouve depuis deux ans avec des minima gelés, alors que les dépenses du quotidien continuent d'augmenter.

Les mini du A1 et A2 sont maintenant en-dessous du SMIC mensuel, depuis sa revalorisation du 1er janvier 2026 (1823,03 € brut).

Au-delà du pouvoir de vivre dignement, c'est aussi l'attractivité de nos métiers qui est en jeu.

L'UIMM ne cesse de dire qu'elle ne trouve plus de candidats pour occuper les postes vacants. Les conditions de travail, les licenciements économiques et le faible niveau des salaires n'en seraient-ils pas la cause principale ?

Comment peut-on espérer attirer des chaudronniers, des usiniers, des soudeurs, des techniciens, des ingénieurs ou des agents de maintenance avec des minima qui n'assurent même plus le niveau de vie nécessaire du quotidien ?*

La métallurgie ne manque pas de talents, elle manque de salaires décents ...

2026 : Il faut enfin une grille significativement décrochée du SMIC et correspondant aux attentes des salariés.

Pour 2026, l'UIMM n'a plus d'excuses à nous opposer.

Elle ne peut pas ignorer ce qui s'est passé en 2024, ni le rejet unanime des organisations syndicales de 2025. De plus, la situation économique des entreprises n'est pas un argument entendable, alors que les actionnaires demandent toujours plus de rentabilité et de dividendes.

Nous devons repartir sur des bases solides, avec une grille claire, cohérente, compréhensible et rémunératrice du travail réel.

La CGT le dit depuis longtemps : les minima actuels ne permettent plus de vivre dignement.

LA CGT REVENDIQUE UN DEBUT DE GRILLE A 2 060 €.

Pourquoi cette revendication ?

Tout simplement parce que le coût de la vie est toujours aussi élevé et les salariés ont besoin de la revalorisation de leur salaire et des minima pour vivre dignement.

N'oublions pas que cette revendication n'est ni un luxe, ni une exagération. Elle s'inscrit simplement dans la continuité et la revalorisation de la revendication de 2025 qui portait un début de grille à 2000€ brut mensuel.

Le début de grille à 2060€ brut pour 2026, correspond à ce qu'il faut pour vivre dignement au regard de la réalité du quotidien.

Logement, énergie, carburant, alimentation, assurances, frais de santé... Tout coûte plus cher d'année en année. L'indice INSEE, pris en référence par le patronat, est une valeur globale qui prend en compte différents éléments qui ne sont pas tous essentiels au quotidien. Qui achète une télévision, un frigo ou une machine à laver toutes les semaines ? Personne, on est bien d'accord.

La richesse créée dans nos entreprises doit bénéficier à celles et ceux qui la créent. Sans compter également les montants astronomiques d'argent public (211 milliards) perçus par le patronat français sans aucun contrôle, ni conditionnalité.

Le 21 janvier dernier, lors de la deuxième réunion, les salariés attendaient des réponses concrètes, et certainement pas des miettes pour permettre aux actionnaires de se goinfrer encore plus. Quelle que soit la taille d'une entreprise, il y a toujours des actionnaires derrière, via les fonds d'investissement ou indirectement via les donneurs-d'ordres qui ont un pouvoir économique sur leurs sous-traitants.

L'UIMM ne pourra pas faire semblant de découvrir la situation, les salariés attendent des actes.
Alors collectivement, nous devons leur rappeler que rien ne se crée sans les travailleurs, et que rien ne fonctionne sans leur engagement

Eric Moulin,
Conseiller Fédéral

Classes d'emplois	Groupes d'emplois	SMH 2024 mensuel	SMH 2024 annuel	SMH 2026 mensuel	SMH 2026 annuel	Ecart/ Num	proposition % Uimm	Smic 2026 mensuel	Smic 2026 annuel	FTM CGT mensuel 2026	FTM CGT annuel 2026	Ecart/ Num	écart mensuel Uimm/CGT	% Uimm/CGT	Maj IC +15%	Maj IC +30%
A1	A	1808	21700	1828	21930		0,25%	1823,03	21 876,36	2060	24720		233	12,72%		
A2		1821	21850	1839	22070	12 €	0,89%			2122	25462	62 €	283	15,37%		
B3	B	1871	22450	1891	22690	52 €	1,07%			2185	26225	64 €	295	15,58%		
B4		1950	23400	1967	23600	76 €	0,85%			2251	27012	66 €	284	14,46%		
C5	C	2021	24250	2041	24490	74 €	0,99%			2319	27823	68 €	278	13,61%		
C6		2129	25550	2148	25770	107 €	0,86%			2407	28880	88 €	259	12,07%		
D7	D	2200	26400	2221	26650	73 €	0,95%			2515	30179	108 €	294	13,24%		
D8		2371	28450	2388	28660	168 €	0,74%			2666	31990	151 €	278	11,62%		
E9	E	2542	30500	2558	30690	169 €	0,62%			2852	34230	187 €	295	11,53%		
E10		2808	33700	2826	33910	268 €	0,62%			3123	37481	271 €	298	10,53%	3592	
F11	F	2908	34900	2926	35110	100 €	0,60%			3405	40855	281 €	479	16,36%	3915	
F12		3058	36700	3077	36920	151 €	0,60%			3575	42897	170 €	498	16,19%	4111	4647
G13	G	3333	40000	3358	40300	282 €	0,75%			3843	46115	268 €	485	14,43%	4419	4996
G14		3658	43900	3683	44200	325 €	0,68%			4150	49804	307 €	467	12,68%	4773	5395
H15	H	3917	47000	3942	47300	258 €	0,64%			4503	54037	353 €	561	14,24%	5179	5854
H16		4333	52000	4358	52300	417 €	0,58%			4976	59711	473 €	618	14,17%	5722	6469
I17	I	4942	59300	4967	59600	608 €	0,51%			5673	68071	697 €	706	14,21%	6523	7374
I18		5667	68000	5693	68310	726 €	0,46%			6495	77941	823 €	803	14,10%	7469	8444

Nationaliser ArcelorMittal : une nécessité industrielle, sociale et écologique

La loi de nationalisation d'ArcelorMittal France, adoptée le 27 novembre dernier à l'Assemblée nationale par 127 voix contre 41, ouvre un nouveau chapitre pour l'une des industries les plus stratégiques du pays. La prochaine étape sera le passage de la loi au Sénat, le 25 février.

La sidérurgie française et européenne traverse une crise profonde, incarnée par les annonces de suppressions d'emplois chez ArcelorMittal. Cette casse sociale est le fruit de la mondialisation, de la financiarisation, du dumping social et fiscal. La recherche de profits immédiats a pris le pas sur les investissements impactant les politiques sociales, les conditions de travail, les capacités de production et l'emploi. L'attractivité de nos métiers s'en ressent également fortement. Pour la CGT, face à la menace de disparition des sites stratégiques et à la destruction de dizaines de milliers d'emplois directs et indirects, la question de la nationalisation des sites français d'ArcelorMittal s'impose comme une revendication incontournable.

Aujourd'hui, ArcelorMittal est le deuxième producteur d'acier au niveau mondial, avec près de 60 millions de tonnes d'acier brut produites, ce qui ne représente cependant que la moitié de la production du premier producteur mondial. En termes d'emplois, le groupe ArcelorMittal compte un peu plus de 15000 salariés en France, répartis sur 40 sites de production. En fournissant des secteurs essentiels tels que l'automobile, l'énergie, la construction ou la défense, la sidérurgie est une composante majeure de notre souveraineté industrielle.

L'acier est au cœur de notre industrie.

Les principaux consommateurs sont :

- construction 37%,
- automobile 19%,
- articles en métal 16%,
- industrie mécanique 12%

L'état devait financer le projet de décarbonation d'acier du site de Dunkerque à hauteur de 850 millions d'euros sur un investissement total de 1,8 milliard. ArcelorMittal a mis de côté le projet. Au vu des sommes importantes d'argent public, pourquoi alors ne pas investir dans la décarbonation directement en nationalisant les sites français de l'entreprise?

L'état peut aussi solliciter le financement de l'Union Européenne pour les projets de transition énergétique, notamment à travers le mécanisme de financement du « *Green Deal* » et les programmes « *Horizon Europe* ».

Les études et les chiffres indépendants convergent : la nationalisation ne coûterait que 3 à 4 milliards d'euros. Cette nationalisation permettrait de sauver environ 80000 emplois directs et indirects et mettrait fin à une optimisation fiscale agressive.

Contrairement aux dogmes néolibéraux, la nationalisation des sites stratégiques n'est ni une utopie, ni un retour en arrière, car :

- Cela s'inscrit dans une politique de souveraineté industrielle.
- Cela permet la maîtrise de la production d'acier pour l'autonomie économique de la France et de l'Europe, pour alimenter l'ensemble des filières aval.
- Cela permet la transition écologique (secteur clé pour la décarbonation de l'industrie).
- Cela permet la préservation des emplois et des savoir-faire.
- Cela permet la constitution d'une entreprise publique dans le domaine de l'acier qui pourrait à plus long terme garantir des prix plus stables pour les entreprises en aval.

Près de 45 ans après la nationalisation d'Usinor-Sacilor, il est temps de renouer avec une ambition industrielle forte. La Sidérurgie française doit redevenir un fleuron de la transition énergétique et de la souveraineté européenne.

David Blaise,

Membre du Secrétariat Fédéral



Preuve du harcèlement **managérial**

En vertu de l'article L 1152-1 du Code du travail, «Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel».

Les agissements répétés se caractérisent par leur objet (effet recherché) ou par leurs conséquences, peu importe que l'auteur du harcèlement soit un supérieur hiérarchique ou non, un membre du personnel ou non, ou ait eu l'intention de nuire ou non. Ces faits doivent être de par leur nature, susceptibles d'entraîner une dégradation des conditions de travail, le harcèlement n'étant conditionné qu'à la potentialité de cette dégradation même si cette démonstration demeure autorisée (Cass. Soc. 11-03-2025 n° 23-16.415). Cette dégradation peut se manifester par des atteintes aux droits, à la dignité, à la santé ou l'avenir professionnel, sans qu'il y ait lieu de rechercher un cumul.

En vertu de l'article L 1154-1 du code du travail, « lorsque survient un litige... le salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement ... il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement ... »

Dans l'administration de la preuve, la Cour de cassation décide que les juges doivent d'abord apprécier les éléments de faits matériellement rapportés par le salarié pris dans leur ensemble dont les documents médicaux, sans que le juge ne puisse en écarter aucun ou les apprécier isolément. Ces faits doivent laisser penser qu'il peut exister un harcèlement (une présomption) sans exigence de démonstration. Ensuite le juge se retourne vers l'employeur qui doit prouver que les agissements invoqués sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le harcèlement moral suppose donc une atteinte personnelle.

Dès 2009 cependant, la cour de cassation admettait dans un arrêt du 10 novembre n° 07-45.321 que permettent de « caractériser un harcèlement les méthodes de gestion mises en œuvre... dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits ... ». En clair, les méthodes de gestion incriminées étaient insuffisantes et devaient en outre, se manifester à l'égard du plaignant par des faits répétés de harcèlement le visant personnellement. Le salarié devait ainsi établir matériellement ces éléments individuels.

Dans un arrêt du 10 décembre 2025 n° 24-15.412, la Cour de cassation décide maintenant que les méthodes de gestion ayant pour effet de dégrader les conditions de travail d'un salarié, notamment lorsqu'elles sont susceptibles d'altérer sa santé, caractérisent un harcèlement sans qu'il soit nécessaire de rapporter des faits le visant personnellement. Dans cette affaire, une salariée appartenant à une communauté de travail invoquait une plainte collective adressée à la direction sans en être signataire. Entendue, dans le cadre de l'enquête de l'employeur, son témoignage était concordant. Elle corroborait ces faits par son vécu, et invoquait une atteinte personnelle à sa santé.

Dorénavant, pour caractériser un harcèlement moral, les faits collectifs dénoncés doivent pouvoir être invoqués si le salarié est membre d'une communauté touchée et s'il en témoigne en raison de son vécu. En revanche, il doit rapporter matériellement les éléments d'une dégradation de ses conditions de travail par une atteinte à ses droits, à sa dignité, à sa santé ou l'atteinte à son avenir professionnel. Ces éléments doivent toujours être pris dans leur ensemble pour que la présomption soit valablement constituée.

César Ferreira,
Conseiller Fédéral



Par une relation proche et attentionnée,

SOUTENIR TOUTES LES VIES,

TOUTE LA VIE !

Rendez-vous sur
notre site internet :



SANTÉ - PRÉVOYANCE

ÉPARGNE ET SERVICES FINANCIERS

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

SERVICES