

Métallurgistes

Mensuel des

N°105 Mars 2026

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



► Histoire

Mars 1936 : la réunification syndicale CGT CGTU

► Automobile

Avec les GM&S Bordel !!

DOSSIER

8 mars : les droits des femmes, des conquêtes à défendre

40 ans
d'engagement vers un
avenir riche de sens



EXPERT DE PROXIMITÉ des représentants du personnel

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

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

/ LA FORMATION

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

/ LES EXPERTISES ÉCONOMIQUES ET SANTÉ AU TRAVAIL

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

/ LES ÉTUDES, LE CONSEIL

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

Accueil – Conseil

01 55 82 17 30 - info@emergences.fr

emergences.fr

Actualités

- 4 **Histoire**
Mars 1936 : la réunification syndicale CGT CGTU
- 5 **Actualité**
Comité Européen, ce qui est important !
- 6-7 **Portrait de syndicat et de syndiqué**
Du combat individuel à la force du collectif
- 9 **Culture/luttes contre les idées d'extrême droite**

Dossier

- 10-12 **8 mars : les droits des femmes, des conquêtes à défendre**

Vie Syndicale

- 13 **UFICT**
Santé des femmes au travail : un enjeu majeur qui touche aussi les ICT
- 14 **CSE**
15-16 octobre 2026 Conférence des CSE : redonner du sens et du pouvoir à l'action syndicale
- 15 **Formation**
Le travail du collectif Déploiement – Élections professionnelles de la FTM-CGT
- 16 **Formation pro**
Nouvelle attaque du gouvernement sur la formation professionnelle

Politique revendicative

- 17 **Automobile**
Avec les GM&S Bordel !!
- 18 **Economie**
Les conséquences de l'augmentation du SMIC
- 19 **Juridique**
Notions sur le licenciement fondé sur un élément de la vie privée



Olivier Ten,
Membre du CEF

La fédé dans l'action

Dans la continuité d'un congrès vivant et à l'offensive, la Fédération est pleinement engagée sur de nombreux fronts. Aux côtés des syndicats, elle soutient les salariés touchés par les plans sociaux et accompagne les luttes en cours.

Un nouveau cycle électoral démarre. Plusieurs équipes sont déjà mobilisées pour reconquérir notre première place nationale. Pour y parvenir, la Fédération déploie un cursus de formation intitulé « *Gagner les élections* » afin d'aider concrètement les équipes sur le terrain.

Le CEF a également lancé des journées régionales autour du thème : « *La CGT, c'est politique* » et « *S'opposer aux idées d'extrême droite* ». Dans le contexte actuel, débattre et combattre ces idées néfastes au plus près des salariés est essentiel. Après une première session lors du CN de l'UFICT, d'autres rencontres arrivent, notamment au Creusot (71) et en région Nouvelle-Aquitaine.

La Fédération agit aussi avec la confédération pour défendre et garder une souveraineté dans les secteurs de l'industrie métallurgique et sidérurgique, notamment à travers des journées industrie dans les bassins d'emploi, comme récemment en Normandie dans la Vallée du Cailly avec la visite des sites de Legrand. C'est cette construction qui permet d'impulser et de mettre la lumière sur les luttes locales.

Cette dynamique montre une Fédération en action, portée par l'engagement de ses collectifs. Toutes celles et ceux qui souhaitent s'investir sont les bienvenus.

Je vous invite les 27 et 28 mars à La Souterraine (23) pour le #2 week-end GM&S, moment festif et engagé autour de la culture de la lutte (voir l'affiche dans ce mensuel, p17).

On ne lâche rien !

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 Édition
Photos © A. Sayad | FTM-CGT

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



Mars 1936 : la réunification syndicale CGT/ CGTU

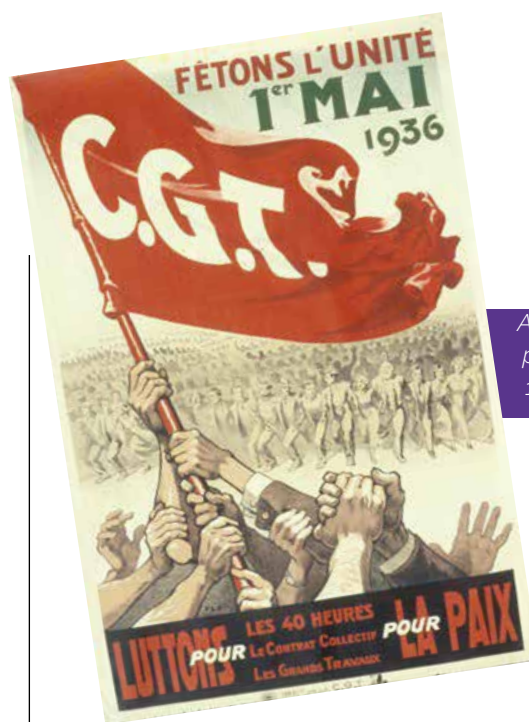
Au lendemain de la Première Guerre mondiale, la CGT se déchire entre « réformistes » et « révolutionnaires ». Alors que de grandes grèves éclatent dans le pays, galvanisées par la révolution bolchévique en Russie, la minorité révolutionnaire gagne du terrain. Le congrès de Lille de juillet 1921 est le théâtre d'une vive tension entre les deux tendances, les délégués s'affrontant physiquement. La majorité confédérale, menée par Léon Jouhaux, l'emporte d'une courte avance avec 53% des mandats. Mais quelques semaines plus tard, le Comité Confédéral National prononce l'exclusion des « Comités Syndicalistes Révolutionnaires » (CSR), dans lesquels s'organise l'opposition. En réaction, la minorité révolutionnaire se réunit en congrès extraordinaire en décembre 1921 : la scission est entérinée et donne naissance à une seconde CGT, dite « unitaire », la CGTU, qui tient son congrès fondateur six mois plus tard à Saint-Etienne.

La CGTU, qui a adhéré à l'Internationale Syndicale Rouge (ISR), agit en liaison étroite avec le Parti communiste. Ce rapprochement est source de tensions avec la minorité anarcho-syndicaliste qui, définitivement battue par les communistes en 1923 (congrès de Bourges), va rompre avec la CGTU en 1926 pour fonder la CGT-SR (Syndicaliste Révolutionnaire).

Jusqu'au début des années 1930, la CGT et la CGTU nourrissent des rapports très conflictuels. Les uns sont accusés d'être inféodés à Moscou, les autres sont perçus comme des traîtres à la classe ouvrière. Pendant plus d'une décennie, les deux centrales se font concurrence, affaiblissant la capacité de mobilisation des travailleurs.

La riposte au 6 février 1934 et la marche vers l'unité

Le coup de force des ligues d'extrême-droite le 6 février 1934 agit comme un électrochoc. Le 12 février, la CGT et la CGTU appellent à la grève générale : la mobilisation est historique, notamment dans la métallurgie où la grève est totale dans de nombreux centres industriels. A Paris, les deux cortèges « confédérés » et « unitaires » convergent aux cris de « unité ! ». La dynamique de rassemblement face au danger fasciste, partie de la base, surprend et bouscule les directions syndicales.



Affiche de la CGT
pour le 1er mai
1936 © DR | CIRIP

Alors que le PCF adopte une stratégie de rapprochement avec les socialistes, les discussions entre la CGT et la CGTU reprennent autour de trois points : l'indépendance syndicale, l'existence de fractions politiques, le cumul de responsabilités syndicales et partisans. Après plusieurs rencontres, les principaux points litigieux sont surmontés. A la base, les fusions organiques entre syndicats confédérés et unitaires se multiplient, notamment chez les cheminots, dans le bâtiment, les transports ou les services publics.

Le congrès de Toulouse

Portée par cette dynamique de rassemblement, la réunification des deux centrales devient possible. Elle se produit lors du congrès de Toulouse, du 2 au 5 mars 1936. Dans la métallurgie, l'accord de fusion entre les deux fédérations avait été signé le 22 février. A la veille de l'ouverture du congrès de Toulouse, une nouvelle direction fédérale est élue, composée sur une base paritaire : Ambroise Croizat et Raymond Semat pour les ex-unitaires, Léon Chevalme et Marcel Roy pour les ex-confédérés.

Quelques semaines plus tard, la victoire électorale du Front populaire et la vague de grèves de mai-juin 1936 placeront la CGT réunifiée au cœur des mobilisations. Renforcée par l'afflux de plusieurs millions d'adhérents, elle jouera un rôle central dans l'obtention des conquêtes sociales du Front populaire (conventions collectives, institution des délégués d'atelier, hausse des salaires, congés payés et 40 heures hebdomadaires).

Michel Ducret,
Secrétaire Général IHS Métallurgie

Comité Européen, **ce qui est important !**

La base juridique de votre accord :

Lors de la négociation ou la renégociation d'un Comité européen, l'accord doit mentionner expressément la référence à la Directive de 2009.

Certains employeurs ont la fâcheuse tendance à recourir encore à celle de 1994 qui, bien sûr, est moins favorable. Si tel est le cas il faut refuser et menacer de rompre la négociation. En faisant cela ce sont les dispositions subsidiaires du Code du travail qui s'appliquent et donc automatiquement les dispositions plus favorables de la directive 2009.

La raison d'être du Comité européen :

Le Comité européen est avant tout un organe d'information et de consultation. Lors de la négociation du Comité au sein du GSN ou lors de la renégociation, il est impératif de retrouver les périmètres respectifs de l'information puis de la consultation. Dans la directive de 2009 on les retrouve à l'art. L2343-2 du Code du travail et de façon plus claire à l'annexe 1 de la directive.

L'information du comité d'entreprise européen porte notamment sur :

1. la structure,
2. la situation économique et financière,
3. l'évolution probable des activités,
4. la production et les ventes de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

L'information et la consultation du comité d'entreprise européen portent notamment sur :

5. la situation et l'évolution probable de l'emploi,
6. les investissements,
7. les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production,
8. les transferts de production,
9. les fusions,
10. la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et,
11. les licenciements collectifs.

L'article L2343-3, quant à lui, nous indique qu'*«au moins une fois par an, le comité d'entreprise européen est consulté lors d'une réunion sur un rapport portant sur les 5° à 11° de l'article ci-dessus»*.

Ce qu'il faut observer ici c'est que les articles L23241-6 à 9 posent pour principe l'effet utile de la norme communautaire repris par la Cour d'appel de Versailles le 7 mai 1997 dans l'affaire Renault-Vilvoorde : Elle fait à juste titre remarquer que la directive devait être appréciée à la lumière de la Charte de 1989, laquelle estimait qu'information et consultation devaient être mises en œuvre *«en temps utile»*.

L'effet utile de l'information et de la consultation devant être préalable à toute décision et action de l'employeur.

Ainsi, entre deux réunions annuelles, si se produit un événement relevant de l'un des 11 points, la direction devra organiser une réunion extraordinaire. C'est ce qui résulte de l'art. L2343-4 CT. Mais cet article qui reprend la directive (annexe, 1.3) doit être modifié. Il faudra préciser dans l'accord que le *« Bureau »* n'a qu'un rôle de préparation des réunions plénières, à l'ordre du jour et au compte-rendu des activités. La plénière doit être la seule à disposer des droits à l'information et à consultation. Cela évite que seuls certains membres décident entre eux et que les autres ne soient là que pour faire *«potiches»*.

Il reste que la nouvelle directive de décembre dernier rejoint la jurisprudence française sur la transnationalité.

Le bureau ou le comité se réunit à sa demande avec l'employeur afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des salariés.

Les membres du comité d'entreprise européen élus ou désignés par les établissements ou les entreprises directement concernés par les mesures en cause ont également le droit de participer à la réunion du bureau.

Cette réunion a lieu dans les meilleurs délais, à partir d'un rapport établi par le chef d'entreprise. Un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable sur ce rapport.

Deux moments distincts ?

Frédéric Touboul ,
Conseiller Fédéral

Du combat individuel à la force du collectif



Je suis Ceren Sahin, je suis responsable Produits, ingénieure cadre chez Thales, j'ai 41 ans et je suis originaire de Turquie.

6

Que t'a appris ton engagement syndical sur la solidarité, le rapport de forces et le fait d'agir tous ensemble ?

Au départ, je me battais seule. Et j'ai compris que cela ne suffisait pas. Je me suis dit qu'il fallait que je me lie à des camarades, que je m'inscrive dans une démarche collective. C'est d'ailleurs cette dimension de lutte collective qui m'a véritablement attirée vers le syndicalisme.

J'ai aussi pris conscience de l'importance du rapport de forces. On l'a vu très clairement lors des grèves de 2023 contre la réforme des retraites : lorsque les travailleurs agissent ensemble, ils deviennent visibles et audibles.

Pour moi, agir collectivement signifie construire ensemble, dans le respect mutuel, avec une volonté commune d'aboutir pour défendre des intérêts partagés. Nous avons des intérêts communs, et le fait de nous organiser et de construire ensemble renforce considérablement notre capacité de pression face au patronat.

Qu'est-ce que le syndicalisme a changé pour toi ?

Je consacre une grande partie de mon temps personnel à mon mandat syndical. Cela peut déséquilibrer ma vie privée, notamment avec mon enfant, mais je le fais avec conviction et avec plaisir. D'une certaine manière, cet engagement me donne aussi un équilibre, parce qu'il a du sens pour moi.

Je vais être déléguée au 54^e congrès confédéral, mais dans l'entreprise, je dispose pour l'instant d'un mandat lié à la qualité de vie et aux conditions de travail.

Nous n'avons pas obtenu suffisamment de voix dans le 3^e collège lors des élections professionnelles, ce qui ne m'a pas permis d'être élue.

Qu'est-ce qui t'a amenée à porter ta candidature en tant que déléguée au congrès confédéral ?

Ce qui m'a poussée à m'engager dans cette mission, c'est d'abord le sens des responsabilités qu'elle implique. Pour moi, c'est un devoir.

Je souhaite porter la voix et les intérêts de mes camarades ainsi que ceux des salariés de mon entreprise. L'objectif est de faire remonter à la confédération les réalités du terrain, les besoins concrets et les préoccupations que nous rencontrons au quotidien.

Je pense que chaque voix compte. Il est essentiel que nous puissions toutes et tous nous exprimer. Je fais confiance à ma capacité d'argumenter et de convaincre.

Je porte aussi une parole particulière : celle d'une femme évoluant dans un milieu technique. Cette expérience confère un point de vue spécifique, qui n'est pas toujours suffisamment entendu. Il est donc important que cette réalité puisse être portée et reconnue par mes camarades au sein du congrès.

Lorsque tu partiras au 54^e congrès confédéral comme déléguée, quelles convictions, quelles colères et quels espoirs emporteras-tu avec toi ?

Je suis quelqu'un d'assez optimiste de nature, donc j'y vais avec beaucoup d'espoir. J'aimerais que nous réussissions à mobiliser davantage de travailleurs et que cette question soit réellement travaillée pendant le congrès. Pour moi, il faut aller plus loin dans le combat pour la justice sociale.

Je souhaite aussi que nous renforçons notre engagement pour l'égalité des droits et la défense des libertés syndicales, qui sont aujourd'hui fragilisées. C'est un enjeu majeur, car nous savons que le patronat cherche à étouffer la voix syndicale.

Quant à mes colères, elles sont dirigées contre un système qui laisse perdurer les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment en matière de salaires. Je suis également préoccupée par la dégradation des conditions de travail. Dans la métallurgie, les risques psychosociaux augmentent et la pression s'intensifie. Ce sont des réalités que je veux porter au congrès.



As-tu déjà rencontré les personnes avec qui tu participeras au congrès confédéral ?

Pas encore, mais nous avons prévu de nous rencontrer avant le départ afin d'échanger et de nous coordonner.

Peux-tu nous faire un bref comparatif entre le syndicalisme en Turquie et en France ?

J'ai vécu en Turquie jusqu'à mes 27 ans et j'y ai aussi travaillé.

Malheureusement, les cadres n'ont pas le droit de se syndiquer. J'ai donc cherché des moyens de contourner cette interdiction en m'organisant au sein de chambres professionnelles.

Dans la chambre des ingénieurs de ma profession, j'ai été élue dans une ville de quatre millions d'habitants. C'était une responsabilité importante et une structure influente. J'étais aussi engagée syndicalement en Turquie.

Le syndicalisme dépend fortement du contexte politique d'un pays. La situation politique a un impact direct sur les libertés syndicales et sur la capacité d'organisation des travailleurs.

En Turquie, ces dernières années, on observe une dégradation importante de la liberté d'expression. Cela entraîne des conséquences très fortes sur le syndicalisme, qui se retrouve fragilisé et davantage sous pression.

Ayant vu des situations plus difficiles qu'en France, je crains que nous évoluions dans la même direction si nous ne restons pas vigilants. C'est pour cela qu'il est essentiel d'agir dès aujourd'hui, de défendre les libertés syndicales et de renforcer l'organisation collective, afin de ne pas en arriver à ce niveau de restriction.

Propos recueillis par Marion Prevot,
Conseillère Fédérale



**LA CGT APPELLE À UNE JOURNÉE DE LUTTE
ET DE GRÈVE FÉMINISTE
POUR REVENDIQUER ET GAGNER L'ÉGALITÉ RÉELLE**

INVIDIA, l'expertise communication au service de l'action syndicale



Depuis plus de quinze ans, INVIDIA accompagne les fédérations, syndicats et CSE qui portent des projets collectifs, des combats sociaux et des initiatives d'intérêt général. À la croisée de la communication, de l'audiovisuel et du conseil, l'agence s'est imposée comme un acteur reconnu auprès de la CGT.

INVIDIA, c'est quoi ?

INVIDIA est une agence de communication globale née d'une conviction simple : pour être entendues, les idées doivent être visibles, compréhensibles et accessibles. Implantée à Saint-Denis, l'agence développe depuis 2009 des solutions complètes allant de la création graphique à la production audiovisuelle, en passant par la conception de sites internet, la stratégie digitale, la formation et l'organisation d'événements.

Avec plus de 700 projets réalisés, INVIDIA transforme vos messages en outils clairs et impactants. L'objectif reste constant : donner de la force à vos projets et valoriser vos initiatives.

Quelles missions INVIDIA peut-elle remplir ?

INVIDIA intervient sur l'ensemble des enjeux de communication : accompagnement stratégique, rédaction, graphisme (tract, 4 pages, revue, etc), réalisation vidéo, webinaire, gestion des réseaux sociaux, organisation d'événements (congrès, colloque, événements syndicaux) ou encore la gestion de vos relations avec la presse.

Elle propose également des formations à la prise de parole en public destinées aux représentants syndicaux afin de renforcer leur aisance à l'oral face aux médias, en assemblée générale ou en situation de négociation, et de porter plus efficacement les revendications collectives. L'agence agit comme un partenaire stratégique capable d'analyser les enjeux politiques, sociaux et organisationnels afin de proposer des solutions adaptées.

Quels liens avec la CGT ?

Les liens entre INVIDIA et la CGT s'inscrivent dans un partenariat durable fondé sur des valeurs communes d'engagement social. L'agence accompagne notamment la FNME-CGT, plusieurs CSEC et CSE du secteur de l'énergie, la Fédération des cheminots dans la réalisation de campagnes nationales, d'événements et d'outils de communication.

Cela repose sur une relation de confiance : INVIDIA met son expertise professionnelle au service du mouvement syndical tout en respectant pleinement l'autonomie et les orientations politiques des organisations.

Quel apport pour les syndicats CGT ?

Dans une société où la communication occupe désormais une place centrale, marquée par l'intensification des flux d'information et la multiplication des plateformes numériques, INVIDIA contribue à renforcer la capacité d'expression, de mobilisation et de visibilité de la CGT.

Cet accompagnement valorise l'activité militante, renforce le lien avec les syndiqués et facilite la transmission des revendications auprès des salariés, notamment des nouvelles générations..

Quelle présence dans la métallurgie ?

Si INVIDIA intervient dans plusieurs secteurs d'activité, son savoir-faire trouve naturellement sa place dans les industries de la métallurgie, où les enjeux sociaux, industriels et territoriaux nécessitent une communication claire et structurée.

Les syndicats de branche peuvent s'appuyer sur son expertise pour valoriser leurs analyses et soutenir leurs campagnes revendicatives.

L'agence accompagne actuellement la FTM CGT dans la création de son nouveau site fédéral, prochainement en ligne. Cet outil d'information et de mobilisation centralisera l'actualité syndicale et renforcera la visibilité des actions et revendications de la fédération.

Au-delà d'un prestataire technique, INVIDIA se positionne comme un partenaire de confiance de la CGT, engagé aux côtés de celles et ceux qui font vivre le collectif et portent les combats sociaux d'aujourd'hui et de demain.

Contacts

Vincent Battal, Directeur
06 20 85 88 15
v.battal@invidiaproduct.com

Siège social

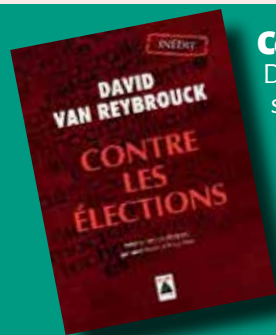
INVIDIA PROD
15, rue Denfert Rochereau
93200 Saint-Denis

Adrien Birsinger, Gérant
06 22 73 67 69
a.birsinger@invidiaproduct.com

Sites web

www.invidiaproduct.com
www.studiokarl.fr

Culture



Contre les élections — David Van Reybrouck, édition « Actes Sud »

David Van Reybrouck alerte sur les limites de notre démocratie centrée sur le scrutin : abstention croissante, décisions dictées par le calendrier électoral, élus parfois déconnectés du terrain.

Il propose le tirage au sort pour former des assemblées de citoyens capables de débattre et de décider collectivement. Cette approche, appelée sortition, vise à :

- ▶ redonner une vraie voix aux citoyens,
- ▶ rompre avec les logiques partisanes et électoralistes,
- ▶ prendre des décisions plus réfléchies et tournées vers l'intérêt commun.

Pour les travailleurs et les syndicats, cette réflexion invite à réinventer la participation et la solidarité citoyenne, pour que la démocratie devienne un outil concret au service de tous.



Les féminismes au travail, « les Éditions la Découverte »

« Les féminismes au travail » explore les inégalités de genre dans le monde professionnel et montre comment elles se croisent avec les luttes sociales et syndicales. Ce livre collectif analyse les obstacles auxquels sont confrontées les femmes dans l'emploi : carrières limitées, conditions de travail difficiles, discriminations, précarité et plafond de verre.

Il souligne également l'importance des mobilisations collectives pour transformer ces situations, en liant revendications féministes et combats syndicaux. Les auteurs et autrices montrent que l'égalité réelle au travail ne se construira pas seulement par des textes ou des quotas, mais par l'action organisée des salariés, la solidarité et la participation à la vie syndicale.

Ce livre est une invitation à penser le travail et le syndicalisme à travers le prisme du genre, pour mieux lutter contre les inégalités et construire des conditions de travail justes pour toutes et tous.

Double visage, faux langage

Belfort : le RN rattrapé par ses propres candidats

À Belfort, début février 2026, le Rassemblement National a dû retirer l'investiture de son candidat aux municipales.

En cause : d'anciens messages où il comptabilisait les « *prénoms à consonance étrangère* » parmi les naissances de la ville — des propos jugés discriminatoires et contraires aux valeurs républicaines.

Problème : le RN se présente comme un parti « responsable » et « protecteur des Français », mais il investit des candidats tenant des discours stigmatisants... avant de faire marche arrière une fois la polémique rendue publique.

Pour les métallos, l'enjeu est clair : la division et la stigmatisation ne protègent ni l'emploi, ni les salaires, ni les droits collectifs. L'égalité et la solidarité restent les meilleures garanties pour le monde du travail.



Info Flash de Commentry : Les enfants interdits de chanter Lavilliers ?!



À Commentry dans l'Allier, où l'aciérie lutte pour sauver 190 emplois, des CM1-CM2 voulaient reprendre « *Les mains d'or* » de Bernard Lavilliers... et l'Inspection a tenté de dire « non » ! Oui, vous avez bien lu : les élèves, censés chanter pour soutenir leurs parents et voisins salariés, se sont vus menacés de censure.

Mais attention, la solidarité a gagné : enseignants et syndicats se sont mis en mode Hulk et ont fait plier l'Inspection. Verdict : les gamins peuvent chanter... mais en restant sages.

Moralité : à Commentry, même les plus petits ont le droit de taper du pied et de chanter pour défendre le travail !

8 mars : les droits des femmes, des conquêtes à défendre

Rendez-vous international annuel des luttes féminines, le 8 mars promeut sur tous les continents l'amélioration de la condition des femmes, l'abolition de toutes les oppressions sexuelles et sexistes, l'élimination des discriminations salariales et professionnelles, l'obtention de droits à l'égal des hommes dans toutes les sphères de la vie économique et sociale.

Un long chemin...

Deux femmes, pionnières historiques et emblématiques, ont jeté les bases du combat féministe.

Olympe de Gouges, femme de lettres et autrice, est en 1791 l'autrice de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne. Elle y revendique le droit de vote, l'égalité à l'emploi, le droit à la propriété privée, l'égalité en droit entre la femme et l'homme. Révolutionnaire, considérée comme l'une des premières féministes, elle a payé de sa vie son combat en mourant guillotinée en novembre 1793. Mais elle a ouvert la voie.

Clara Zetkin (1857-1933), journaliste, militante féministe et politique (députée communiste allemande), est l'instigatrice de la journée internationale du 8 mars. Elle en fait la proposition lors de la 2e conférence internationale des femmes socialistes : instaurer une journée consacrée aux droits des femmes, mettant en lumière les luttes et journées d'action qui se déroulaient déjà dans plusieurs pays du monde pour les revendications féminines.

La date du 8 mars fut décidée par l'ONU et officialisée par cette instance en 1977.

En France, il faudra patienter encore cinq années avant de franchir le pas. C'est en 1982 que François Mitterrand décrète en France la première Journée internationale pour les droits des femmes, le 8 mars 1982.

Chacun peut le vérifier dans son vécu de militant : rien n'est jamais octroyé.



Les conquêtes sociales qui font du bien à tous sont le fruit des luttes, des actions déployées partout où se vivent les injustices, et de la ténacité militante de toutes et tous.

Quelques étapes marquantes de la reconnaissance des droits des femmes dans notre pays méritent d'être soulignées :

• Le vote des femmes

Si d'autres pays avaient déjà franchi le pas, en France ce n'est qu'en 1944 qu'une ordonnance reconnaît aux femmes un statut citoyen leur permettant de voter et d'être éligibles. Le 29 avril 1945, pour la première fois, elles votent enfin à l'occasion des élections municipales (elles constituent à ce moment 53 % du corps électoral).

• Inscription des principes d'égalité dans le préambule de la Constitution en 1945.

Un grand pas en avant, mais dans le concret de la vie économique et sociale, il faut bien constater cependant que ces principes tardent à se réaliser.

À titre d'exemple, ce n'est qu'en 1965 que les femmes ont été « autorisées » à gérer leurs biens et ouvrir leur compte, à exercer une activité professionnelle sans le consentement du conjoint.

Reconnaissance du droit des femmes à disposer de leur corps, à choisir la maternité

Dès 1967, la loi Neuwirth autorise la contraception, mais il faudra attendre 1973 pour que les pilules soient commercialisées. Il faudra attendre la loi Veil du 4 décembre 1974 pour qu'elles soient remboursées par la sécurité sociale.

17 janvier 1975 : dépénalisation de l'avortement et droit à l'IVG, une victoire pour toutes les femmes après des débats houleux à l'assemblée nationale qui n'ont pas ébranlé Simone Veil dans la défense de ce droit soutenu par des millions de femmes. Depuis le 8 mars 2024, ce droit des femmes est inscrit dans la Constitution française.

De tous temps, à toutes les époques, les femmes ont subi, résisté, lutté et bâti leur émancipation face à une organisation patriarcale de la société qui les a infériorisées et considérées comme subalternes des hommes. Le combat pour leurs droits, en tant qu'êtres humains à part entière, à égalité avec les hommes, constitue un enjeu essentiel de justice sociale. Mais il revêt aussi une dimension éthique et civilisationnelle qui ne doit pas nous échapper à l'heure où les valeurs promues par l'extrême droite s'infiltreraient insidieusement dans la société.

Ça s'est passé chez les métallos. Gardons-le en mémoire.

- En 1952, la maternité des Bluets, gérée par l'Union fraternelle des métallurgistes, développe avec le Dr Lamaze une technique innovante pour les femmes : l'accouchement sans douleur.
- Répandue partout désormais, elle fait partie de la vie des femmes. Mais ce fut aussi un combat acharné dans la société d'alors pour faire entendre raison à ceux qui défendaient l'idée qu'il fallait accepter d'enfanter dans la douleur.

Directive européenne sur la transparence salariale : un levier pour gagner l'égalité professionnelle

À l'occasion du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, la question de l'égalité salariale reste au cœur des mobilisations. Cette année, un enjeu particulier s'impose : la transposition en droit français de la directive européenne sur la transparence des rémunérations. Un texte qui pourrait constituer un levier important pour combattre les inégalités entre les femmes et les hommes... à condition que la France en respecte pleinement l'esprit.

Des inégalités toujours bien réelles

Chaque année, le 8 mars rappelle une évidence : l'égalité entre les femmes et les hommes reste loin d'être une réalité dans le monde du travail. Les écarts de carrière, de salaire et de pension de retraite persistent.

Dans la métallurgie, les femmes représentent moins d'un quart du salariat. Elles sont surreprésentées dans les emplois les moins bien classés et les plus précaires. Ces inégalités se répercutent tout au long de la carrière, puis au moment de la retraite. Plus largement, dans le secteur privé, les femmes gagnent en moyenne 22 % de moins que les hommes.

Ces écarts se construisent progressivement au fil du parcours professionnel. Accès inégal aux promotions, primes individualisées, temps partiel subi ou interruptions de carrière liées à la maternité sont autant de mécanismes qui produisent des inégalités souvent invisibles. Dans de nombreuses entreprises, les salariées ignorent les niveaux de salaire pratiqués pour des postes comparables. Cette opacité rend les discriminations difficiles à identifier et encore plus difficiles à corriger.

La transparence pour rendre visibles les écarts

C'est précisément pour lutter contre ces mécanismes que l'union européenne a adopté en 2023 la directive sur la transparence salariale. Les États membres doivent désormais la transposer dans leur droit national. L'objectif est clair : rendre visibles les écarts de rémunération afin de pouvoir les corriger.

La directive introduit plusieurs obligations pour les employeurs. Les entreprises devront communiquer les fourchettes de salaire dès la publication des offres d'emploi. Les salariées pourront également demander des informations sur les rémunérations moyennes pratiquées pour des emplois comparables dans leur entreprise.

Les employeurs devront aussi justifier les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Lorsque ces écarts ne reposent sur aucun critère objectif, ils devront être corrigés.

La directive prévoit également de faciliter les recours en justice en cas de discrimination salariale. Le principe est simple : lorsque des écarts sont constatés, il reviendra à l'employeur de démontrer qu'ils sont justifiés.

Les changements induits par la directive

La directive européenne sur la transparence salariale prévoit plusieurs avancées importantes pour les salariées :

Transparence dès l'embauche : les entreprises devront indiquer la fourchette de salaire dès la publication d'une offre d'emploi.

Droit à l'information : les travailleuses et travailleurs pourront demander les rémunérations moyennes pratiquées pour des emplois comparables dans leur entreprise.

Correction des écarts injustifiés : lorsque des différences de salaire entre femmes et hommes ne reposent sur aucun critère objectif, les employeurs devront les corriger.

Recours facilités : en cas de discrimination salariale, l'employeur devra prouver que l'écart de rémunération est justifié.

Ces mesures peuvent permettre de rendre visibles des inégalités longtemps restées cachées et de donner de nouveaux outils aux travailleuses et travailleurs et à leurs représentants pour agir.

Un enjeu majeur pour la métallurgie

Ces mesures pourraient constituer un levier important pour faire avancer l'égalité professionnelle. Mais tout dépendra de la manière dont la directive sera transposée en France.

Dans la métallurgie, cet enjeu est d'autant plus important que les classifications et les systèmes de rémunération peuvent contribuer à invisibiliser les inégalités. La nouvelle classification de la branche, par exemple, a parfois pour effet de sous-évaluer certaines qualifications et de maintenir les femmes dans les niveaux de classification les plus bas. Des concertations sont en cours entre le gouvernement, les organisations syndicales et les organisations patronales. Pour nous, à la CGT, la transposition doit être à la hauteur des enjeux. La directive prévoit notamment la publication des écarts de rémunération, un accès renforcé à l'information pour les travailleuses et travailleurs et l'obligation de corriger les écarts injustifiés, avec des sanctions en cas de manquement.

Faire de la directive un outil de lutte

La CGT rappelle également que la réduction des inégalités salariales ne pourra pas se limiter à la transparence. Elle suppose aussi la revalorisation des métiers à prédominance féminine, la lutte contre le temps partiel subi et l'amélioration des classifications et des grilles de salaires dans les branches professionnelles.

Dans l'industrie comme dans l'ensemble du monde du travail, la transparence salariale peut aussi modifier le rapport de force. En rendant visibles les écarts de rémunération, elle donne aux travailleuses et travailleurs et à leurs représentants des outils supplémentaires pour intervenir dans les négociations sur les salaires, les classifications et l'égalité professionnelle.

La directive européenne ne suffira pas à elle seule à faire disparaître les inégalités. Mais elle peut constituer un point d'appui pour avancer, à condition que sa transposition ne soit pas vidée de son contenu.

Les premières annonces ne sont pourtant pas encourageantes. Le 6 mars 2026, le gouvernement a présenté un projet de loi de transposition qui comporte plusieurs reculs. Dans les entreprises de moins de 250 salariés, les écarts de rémunération ne seraient mesurés que tous les trois ans, contre un suivi annuel aujourd'hui avec l'index de l'égalité professionnelle. Le texte permettrait également à l'employeur de définir seul les catégories de travailleurs et travailleuses en l'absence d'accord collectif et ne prévoit pas de sanctions directes contre les inégalités salariales, mais uniquement contre l'absence de déclaration. Surtout, ce projet de loi ne serait examiné par le Parlement qu'à l'automne, alors que la directive doit être transposée avant juin 2026. La lutte doit se poursuivre pour imposer une transposition de la directive européenne à la hauteur des enjeux, avec une transparence renforcée, un suivi régulier des écarts et de véritables sanctions contre les discriminations salariales.

Chiffres qui fâchent

- Les femmes gagnent 22 % de moins que les hommes.
- 80 % des temps partiels sont occupés par des femmes.
- 80 % des travailleurs pauvres sont des femmes.
- Les retraites féminines sont 38 % plus faibles.

Dans la métallurgie aussi, les écarts font du bruit

- 23 % seulement des salariés du secteur sont des femmes.
- Elles se concentrent dans les niveaux de classification les plus bas.
- Une sur quatre gagne moins que le Smic annuel de la branche.
- Et elles cumulent plus souvent contrats courts et temps partiels.



Iffet Yazici,

Membre de la CE UFICT

Nora Tréhel

*Responsable CGT à l'usine Talbot de Poissy
dans les années 1970 et 80*

Santé des femmes au travail : un enjeu majeur qui touche aussi les ICT

Imaginez un monde où les bureaux d'études, les ateliers high-tech, les open-spaces, ... sont pensés pour des hommes de 1,75 m qui n'ont jamais eu de règles douloureuses, jamais porté un enfant et qui trouvent normal de rester jusqu'à 21 heures parce que « *c'est comme ça qu'on fait les choses sérieuses* ». Bienvenue dans la réalité de nombreuses ingénieures, cadres et techniciennes dans la métallurgie. Spoiler : les employeurs n'ont souvent qu'une phrase en stock : « *Les femmes ? Ce sont des hommes comme les autres... en version discount côté salaire et en évaluation des risques* ». Et le Code du travail ne les contredit pas vraiment : l'article L.4121-2 aurait pu parler de « *travailleurs et travailleuses* », mais il se contente d'« *adapter le travail à l'homme* ». Tout est dit.

Dans ces métiers qualifiés, les troubles musculosquelettiques, la fatigue chronique et la souffrance psychique touchent plus durement les femmes que leurs collègues masculins. Selon Santé publique France, la souffrance psychique liée au travail frappe environ deux fois plus les femmes (près de 6 % contre moins de 3 % chez les hommes en données récentes). Et pourtant, ces atteintes restent largement invisibles dans les évaluations de risques. Pourquoi ? Parce que les outils de prévention ont été calibrés sur « *l'homme moyen* », un spécimen théorique qui n'a jamais eu mal au dos à cause d'un mauvais réglage de chaise pensé pour quelqu'un d'autre, ni connu le brouillard mental post-nuit blanche avec des douleurs menstruelles en prime. Le résultat est que les normes de performance sont calées sur des rythmes masculins. La pression au présentisme (« *si tu pars à 18 heures, tu n'es pas investie* »), l'isolement dans des équipes où l'on est souvent la seule femme et cette petite voix intérieure qui répète « *prouve que tu mérites ta place* » sont le quotidien des femmes ICT. Ajoutez une charge mentale XXL et la conciliation vie pro/perso qui ressemble parfois à un Tetris infernal... et vous obtenez un cocktail parfait pour l'épuisement, l'anxiété et la dépression discrets.

Quant aux étapes de la vie comme grossesse, parcours PMA, endométriose, périménopause, ménopause... ce sont autant de réalités physiologiques qui peuvent transformer une réunion de trois heures en Everest personnel, mais qui sont superbement ignorées dans l'organisation du travail. « *Tu as mal ? Prends un Doliprane et enchaîne la visio* ». Sympa. Et les discriminations ou freins de carrière qui accompagnent souvent grossesse et retour de congé ? Toujours d'actualité, même chez les cerveaux les plus techniques. Et les violences sexistes et sexuelles dans tout ça ? Elles ne s'arrêtent pas aux métiers manuels. Remarques dévalorisantes, blagues de boys club, mises à l'écart subtiles, com-

portements intrusifs... Dans les services supports comme dans les équipes R&D, ces violences existent bel et bien. Elles minent la santé mentale, sapent la confiance en soi et, parfois, poussent carrément à quitter le secteur. Parce que oui, même une ingénieure « *badass* » peut craquer quand on lui répète tous les jours qu'elle est « *là pour la diversité* » plutôt que pour ses compétences.

Et si on passait enfin à une prévention égalitaire ?

Il est temps de sortir du mode « *one-size-fits-all* » (qui taille surtout pour les hommes). Les solutions existent. Il s'agit d'abord d'évaluer les risques avec une vraie approche différenciée selon le sexe, en intégrant systématiquement les différences d'exposition et d'impacts entre femmes et hommes. C'est pourtant obligatoire depuis 2014, mais inexistant dans la réalité. Ensuite, il faut adapter les postes de travail, les équipements et les horaires aux réalités physiologiques des femmes, sans que cela paraisse une faveur exorbitante. Prendre en compte, sans tabou, les étapes de vie devient indispensable pour que ces réalités ne se transforment plus en freins invisibles à la carrière et à la santé. Il est aussi urgent de protéger efficacement les femmes enceintes ou en parcours d'assistance médicale à la procréation, avec des mesures concrètes et sans discrimination déguisée. Former les managers et les services RH pour qu'ils sachent repérer, prévenir et sanctionner les violences sexistes et sexuelles fait partie du package. Plus question de fermer les yeux sur ces comportements qui minent durablement la santé mentale et la confiance professionnelle. Enfin, il faut arrêter de faire semblant que « *tout le monde est pareil* » et que différencier revient à discriminer. Au contraire, reconnaître ces réalités est la clé pour une prévention qui protège vraiment tout le monde, améliore les conditions de travail globales et permet aux talents féminins de rester et de s'épanouir dans les métiers techniques sans y laisser leur santé.

Sources :

- CGT, La santé des femmes au travail – Les revendications de la CGT (2025)
- ANACT, Travaux sur l'approche genrée de la prévention des risques professionnels
- Sénat, Rapport d'information sur la santé des femmes au travail (2023)
- Santé publique France, Données sur TMS et santé mentale

Pour aller plus loin :

- Le 12 mars 2026, participez à la journée organisée par l'URIFCGT à Montreuil : « La santé des femmes au travail, on en parle ? » et inscrivez-vous dès maintenant : <https://forms.gle/xzzAJSDakW4yiyR7>
- Les 17 et 18 mars 2026, prenez part aux Assises de la santé et de la sécurité des travailleurs et travailleuses, avec notamment des ateliers consacrés à la santé des femmes. <https://www.billetweb.fr/assises-de-la-sante-et-la-securite-des-travailleurs-et-travailleuses-17-et-18-mars-2026>

Iffet Yazici,
Membre de la CE UFICT

15-16 octobre 2026

Conférence des CSE : redonner du sens et du pouvoir à l'action syndicale

Cette deuxième conférence des CSE s'inscrit dans la continuité de la première, qui s'était tenue en février 2025. Elle prolonge également les débats de la vie syndicale et de notre 43 congrès fédéral. À ce moment-là, la Fédération s'était engagée à organiser une deuxième édition de la conférence, afin d'apporter davantage de réponses aux questions soulevées lors de la première session et de tenir compte des interpellations de certains syndicats lors du congrès fédéral.

La deuxième conférence des CSE se tiendra les 15 et 16 octobre 2026. L'objectif est d'apporter des réponses concrètes et de réfléchir collectivement à la manière d'appréhender le rapport à l'institutionnel. Plusieurs questions seront ainsi examinées : Quelles démarches mises en place dans les entreprises ? Quel travail démocratique mené sur le terrain ? et quels outils devons-nous mobiliser pour renforcer notre action collective ? Cette réflexion devrait permettre de définir une feuille de route partagée par tous les syndicats concernant notre rapport à l'institutionnel.

Aujourd'hui, l'institution occupe malheureusement une place trop importante dans l'activité syndicale. Lors de la première conférence, plusieurs participants ont souligné que le CSE est devenu, avec le temps, une sorte « d'épicerie » institutionnelle, ce qui dénature le rôle et la fonction des élus. Pour rappel, le syndicat n'est pas un simple accès au CSE : c'est une organisation qui transforme la société et le travail, le CSE étant un outil pour y parvenir.

Un autre point central concerne l'activité sociale et culturelle. Pour éviter de se limiter à des logiques bureaucratiques, il est nécessaire de redonner du sens à ces activités. La CGT défend l'accès au tourisme social, à la culture et aux vacances. Lors de la première conférence, certains syndicats ont travaillé à la mutualisation des moyens : les syndicats les plus puissants peuvent ainsi aider les plus petits à offrir des services comme des villages vacances ou l'accès à la culture, en optimisant les ressources disponibles.



L'objectif de la Fédération est donc de redonner du sens à l'activité syndicale et de renforcer son efficacité au sein des entreprises. Selon un sondage Ifop, 72 % des salariés jugent qu'un syndicat est utile et efficace lorsqu'il traite des sujets propres à l'entreprise. En revanche, ils sont moins convaincus lorsque le syndicat intervient sur des questions nationales ou extérieures à l'entreprise. Cela montre qu'il est essentiel de retravailler cette approche, car tout sujet, national ou non, finit par avoir un impact sur les entreprises et leurs filières.

Enfin, j'invite chaque syndicat à s'inscrire massivement pour la conférence des 15 et 16 octobre 2026. L'objectif est d'être nombreux pour réfléchir ensemble et permettre à la Fédération de porter des orientations en adéquation avec les attentes de nos syndicats. D'ici juin, nous enverrons l'ordre du jour et les invitations à tous les syndicats pour préparer cette deuxième conférence.

Abdelaziz Bouabdellah,
Membre du Secrétariat Fédéral

Le travail du collectif Déploiement – Élections professionnelles de la FTM-CGT



Renforcer notre syndicalisme par la formation.

Face aux enjeux de la représentativité, la FTM a engagé une dynamique ambitieuse de formation dédiée à notre renforcement. L'objectif est clair : donner aux syndicats les outils nécessaires pour construire des campagnes électorales, offensives et gagnantes. Cette formation, pensée pour répondre aux réalités de terrain, se décline sur trois jours pour les structures importantes et deux jours pour les syndicats de plus petite taille. Elle permet aux équipes syndicales de repartir avec un plan de travail concret.

Le collectif « *déploiement élections professionnelles* » de la Fédération est un outil stratégique au service du renforcement de notre organisation. Son action repose sur un ciblage précis des entreprises de plus de 100 salariés, relevant des cinq IDCC (Identifiant de la Convention Collective) de la Métallurgie, afin de permettre le déploiement et la syndicalisation, sur l'ensemble des territoires, aussi bien dans les entreprises où la CGT est déjà organisée que dans celles où elle est absente. Ce ciblage, construit au niveau fédéral, doit être pleinement approprié par les syndicats, les USTM, les UD et les UL afin de structurer durablement notre présence dans la branche.

Ce travail de ciblage doit être étroitement croisé avec la formation « *Reconquête électorale* » de la Fédération, animée par les formateurs de la Fédération et des territoires. Elle permet de déployer un véritable levier de formation militante, de développement de la syndicalisation et d'actions syndicales coordonnées sur le terrain. En se servant de l'outil de ciblage partagé, par l'ensemble des structures et en l'inscrivant dans une logique de formation continue et de reconquête, la Fédération se donne les moyens de retrouver sa première place dans la métallurgie et pour la CGT, de redevenir la première organisation nationale, forte, organisée et pleinement utile pour répondre aux besoins des salariés.

Le cœur de cette démarche repose sur une idée forte : mettre la vie syndicale et les salariés au centre de notre activité. C'est en allant à leur rencontre, en les écoutant, en construisant collectivement un cahier revendicatif répondant à leurs besoins, que nous renforcerons le rapport de forces.

Les résultats obtenus dans certaines entreprises lors du cycle électoral démontrent l'efficacité de cette méthode. Malgré des évolutions défavorables du salariat et une concurrence syndicale accrue, des équipes ont réussi à progresser significativement en voix et à conquérir de nouveaux espaces de représentativité. Les supports fédéraux, notamment sur la nouvelle Convention Collective, ont été de précieux appuis pour nourrir le débat et convaincre.

Les salariés nous attendent. Ils sont prêts à discuter, à comprendre, à se reconnaître dans notre organisation. À nous de créer ces espaces de rencontre. En déployant cette formation sur l'ensemble du territoire, la FTM se donne les moyens de reconquérir, de se renforcer et de gagner en représentativité.

Jean-Pierre Guérin,

Animateur du collectif déploiement élections professionnelles

David Pico,

Responsable de la formation syndicale

Nouvelle attaque du gouvernement sur la formation professionnelle

L'année 2025 s'est caractérisée par une réforme budgétaire majeure dans le secteur de la formation professionnelle. Face à ce plan d'économie de 50 milliards d'euros d'ici 2027, le gouvernement a drastiquement réduit les financements alloués à l'apprentissage, au CPF et aux dispositifs de reconversion.

Les financements publics et mutualisés de la formation professionnelle qui stagnaient depuis 3 ans ont même reculé en 2024, et cette dynamique devrait s'approfondir en 2026.

Ce qui se passe aujourd'hui dans les OPCO (Opérateurs de Compétences) n'est ni une surprise, ni un accident. C'est le résultat logique des décisions politiques prises depuis 2018. Elles sont aussi à l'origine du déficit abyssal de France Compétences, qui atteint près de 12 milliards d'euros. Ce déficit n'est pas dû à une trop grande générosité, qu'il faudrait aujourd'hui corriger, mais plutôt le résultat de choix des gouvernements successifs.

La libéralisation de l'apprentissage, perfusé à coup d'aides publiques massives, a fait exploser le nombre de contrats d'apprentissage et le nombre de dossiers à financer par les OPCO. Comme les financements n'ont pas suivi, cette fuite en avant a créé un déséquilibre structurel qui a asséché la capacité de financer les autres dispositifs (formation des salariés en poste, reconversions professionnelles, etc.). Pour continuer à payer les formations, France Compétences n'a eu d'autre choix que de s'engouffrer dans le cercle vicieux de l'endettement qui a conduit vers le déficit que l'on connaît.

Pour la CGT, la conduite de cette politique budgétaire est sans avenir et pose le risque du démantèlement du fonctionnement paritaire de la formation professionnelle.

Pour autant, si nous dénonçons les attaques gouvernementales et le manque de financements pour la formation professionnelle, la fédération ne défend pas, pour autant, le saupoudrage paritaire dont l'organisation de l'OPCO faisait l'objet jusqu'à aujourd'hui.

Le collectif Emploi et Formation Professionnelle (EFP) de la FTM-CGT exige des pratiques exemplaires, un cadre strict et une gouvernance paritaire réellement responsable.

Enfin, la formation professionnelle ne doit pas être considérée comme une dépense d'ajustement mais comme un investissement. Les moyens doivent être à la hauteur des



ambitions et les entreprises doivent assumer leur responsabilité dans le financement de la formation professionnelle. Le collectif EFP continue de revendiquer une contribution à 1,6 % de la masse salariale, seule garantie d'un système durable et utile aux salariés et aux entreprises.

Nous devons remettre le salarié au cœur du système de la formation professionnelle en sortant de la logique patronale de l'externalisation du coût de la formation professionnelle vers les salariés ainsi que les fonds publics.

L'objectif de l'UIMM est de prendre l'argent pour financer les formations des salariés qui sont souvent de leur responsabilité et de leur obligation. Elles sont également détournées pour une remise à niveau du salarié. Ces formations ne sont ni qualifiantes, ni certifiantes. Trop souvent l'employeur demande aux salariés d'utiliser leur CPF. Le collectif Emploi et Formation Professionnelle (EFP) dénonce régulièrement ces pratiques inadmissibles dans les commissions paritaires.

Le collectif EFP revendique la création d'un carnet professionnel/formation, au même titre qu'un carnet de santé, où seraient inscrits le parcours professionnel et les formations professionnelles. Il permettrait au salarié d'avoir une portabilité de son expérience et des formations lors d'un changement de métier ou d'une évolution professionnelle dans l'entreprise.

Fabien Lopez,

Animateur collectif emploi et formation professionnelle

Avec les GM&S Bordel !

Rien ne va dans le bon sens pour notre industrie. Le gouvernement nous parle de réindustrialisation aujourd'hui ; force est de constater qu'il n'y a rien à l'horizon. Alors, changer de discours sur l'industrie c'est bien, encore faut-il passer aux actes, car la saignée industrielle continue. Depuis plusieurs mois, il y a eu une accélération très forte de la dégradation de notre appareil productif et des destructions massives des emplois.

Les plans de licenciements se concentrent beaucoup sur des grandes entreprises. Ainsi ces restructurations entraînent des conséquences sur les sous-traitants, beaucoup plus nombreux, par effet de domino. D'où la nécessité pour notre Fédération de continuer à faire connaître et porter le projet de loi « *responsabiliser les donneurs d'ordre vis-à-vis des sous-traitants des emplois et des territoires* ».

Dans la métallurgie, les luttes sont nombreuses et permettent aux salariés, à minima, d'être dignes. Ces luttes courageuses des salariés prouvent que l'action collective reste notre plus grande force. Elles mettent un coup d'arrêt à la résignation semée dans la tête des salariés depuis plusieurs années et encore plus quand elles sont gagnantes. Elles nous rappellent une vérité essentielle : la fatalité n'existe pas. Ce sont des choix, et non des contraintes, qui façonnent notre avenir. Quand les salariés, seuls créateurs de richesses, se tiennent debout, solidaires et unis, c'est une source d'espoir pour toutes et tous. Ensemble, nous pouvons renverser les rapports de forces et bâtir un futur plus juste.

C'est en ce sens, que l'association de défense GM&S multiplie les initiatives pour défendre notre industrie et porter le projet de loi.

Les 27 et 28 mars prochain, les GM&S proposent, après le succès de l'évènement de l'année passée un nouveau rendez-vous culturel, festif, politique (au sens de la vie de la cité) et militant au Centre Culturel Yves Furet et au Loft à La Souterraine (Creuse).

Comme l'an dernier, il s'agira de se creuser les méninges, de partager nos idées et nos luttes autour d'un moment festif. Plus que jamais, retisser du collectif, se redonner de la joie est nécessaire.

Cette année, l'évènement aura pour thème la solidarité avec « *les boîtes en lutte pour l'emploi* ». Nous y entendrons les porte-paroles de ces luttes et leurs propositions qui seront diffusées en direct sur les ondes.

Rester les bras croisés alors que la désindustrialisation se poursuit, que l'austérité budgétaire continue à ravager les services publics, que les patrons de multinationales continuent à étrangler le monde du travail et les ultras riches de se réjouir sur leurs yachts, pas le genre de la maison !

Le programme :

- Vendredi 27 mars à 20h : concert de Didier Super, Vlad, Bon à Rien.
- Samedi 28 mars à 16h au Loft : projection du film « *Qui a tué l'industrie française* » en présence de la réalisatrice Ella Cerfontaine, suivi d'un débat et de concerts.
- Samedi 28 mars à 20h au Centre Culturel Yves Furet : soirée 100% féminine et féministe (Eh oui, il y a des femmes à GM&S) clôturée par des concerts Zombie Dog, Les poupées gonflantes, des Vulves Assassines.

D'autres surprises sont prévues pour faire de ce moment un grand moment de lutte et de joie partagées. Un rendez-vous à ne pas manquer.

« On lâche Rien ! »

David Blaise,
Membre du Secrétariat Fédéral



Les conséquences de l'augmentation du SMIC

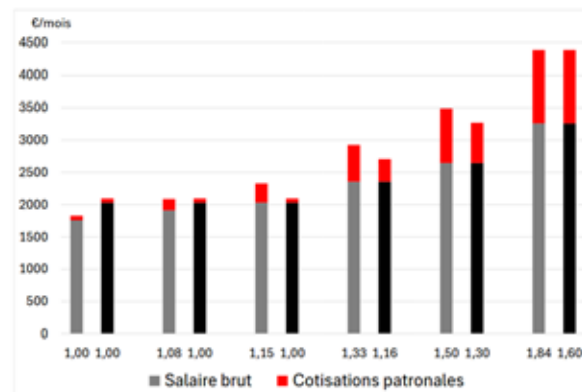
Le 1er janvier 2026, le SMIC a augmenté de 1,18%. Il se porte désormais à hauteur de 1823€ brut par mois. Il est important de rappeler que cette augmentation n'est pas le fruit d'un coup de pouce gouvernemental mais le résultat d'un mécanisme automatique à partir d'une formule légale de calcul qui se base sur un indice d'évolution des prix ainsi que sur un indice d'évolution des salaires.

L'augmentation du SMIC : un effet pervers contre-intuitif

Si nous pouvons très légitimement nous satisfaire de toute augmentation du SMIC, cette hausse, de manière contre-intuitive, n'est pas dépourvue d'effets pervers. En effet, les allègements de cotisations sociales sont liés aux salaires jusqu'à 1,6 fois le SMIC. Lorsque celui-ci augmente, il augmente le nombre de salariés payés au salaire minimum, puisque les salariés juste au-dessus du SMIC se voient rattrapés, faute d'augmentations, par celui-ci. Or pour rappel, le SMIC est presque totalement exonéré de cotisations sociales. De plus cette augmentation du SMIC agit par ricochet sur le montant maximum (1,6 fois le SMIC) du salaire éligible aux exonérations de cotisations sociales. Par conséquent, l'augmentation du SMIC possède, dans le cadre économique français d'aujourd'hui, un effet néfaste sur les finances publiques, et donc sur les comptes de la sécurité sociale. L'économiste Clément Carbonnier, estimait en 2024 qu'une hausse du SMIC à 2021€ brut par mois (1600€ net) entraînerait un coût, lié aux exonérations de cotisations, de près de 21 milliards d'euros pour le budget de la sécurité sociale.

Pierre Concialdi, économiste, poursuit l'analyse de Clément Carbonnier en démontrant que l'augmentation du SMIC, du fait des exonérations de cotisations sociales, possède non seulement un effet pervers pour les finances publiques, mais également un effet de baisse du coût moyen de la main d'œuvre pour le patronat.

Graphique 4 - Effet immédiat d'une hausse du SMIC de 15 % sur le coût salarial selon le niveau de salaire (en euros)



Lecture : dans la situation initiale, un salarié rémunéré à 1,15 Smic perçoit un salaire brut de 2 032 euros, auquel s'ajoutent 291 euros de cotisations patronales (après déduction de la réduction générale de cotisations sociales). Après la hausse du Smic de 15 %, le salaire brut demeure inchangé, mais les cotisations patronales sont désormais de 65 euros car la réduction de cotisations sociales devient maximale. Le coût salarial s'abaisse à 2 097 euros.

Source : barèmes sociaux. Calculs Ires.

Pour cela, il simule un coup de pouce de 15% du SMIC qui l'aurait porté à environ 2000€ brut en 2024. Il découvre que l'augmentation du salaire brut moyen induit par la hausse du SMIC est plus que compensée par la baisse des cotisations patronales de sécurité sociale et réduit, de fait, le coût salarial pour les employeurs.

Transformer un effet pervers en opportunité

Pour autant, il ne faut pas être prisonnier de l'effet pervers lié à l'augmentation du SMIC, dont la racine réside dans les dispositifs d'allègement de cotisations sociales. La question n'est pas tant de la légitimité de l'augmentation du SMIC et de ses conséquences sur les finances publiques, mais comment transformer cet effet pervers en fenêtre d'opportunité ? Si l'effet pervers ne doit pas être ignoré c'est parce qu'il doit être utilisé pour planifier et organiser la suppression des exonérations de cotisations sociales. Pour cela il faudrait geler le montant numéraire d'1,6 fois le SMIC des salaires éligibles aux allègements de cotisations sociales qui se situe aujourd'hui à 2916€ brut par mois. Cette disposition permettrait avec le temps, et au fur et à mesure des hausses du SMIC, de réduire progressivement les exonérations de cotisations sociales jusqu'à leur suppression. Cette suppression planifiée permettrait également de faire face à l'effet d'accoutumance des entreprises aux aides publiques pour ne pas créer de choc négatif sur l'emploi.

Baptiste Royer,
Conseiller Fédéral

Notions sur le licenciement fondé sur un élément de la vie privée

Depuis l'arrêt Nikon du 2 octobre 2001 la Cour de cassation rappelle que « *le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de la vie privée* ». Elle précise au visa des articles 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme, 9 du Code civil (relatif à la vie privée), L 1121-1 du Code du travail (relatif au respect des droits des personnes et des libertés au travail), et à l'article 2 de la Déclaration des Droits de l'Homme, que « *la vie privée est un droit fondamental* ».

La notion de vie privée est complexe à cerner. Sous celle-ci la Cour tend à retenir à la fois une acception large et restrictive (Cass. Soc. 25-09-2024, n° 23-11.860). D'abord elle parle de « *vie personnelle* » afin de désigner le cercle le plus large de cette notion. Elle y vise la liberté d'être et d'agir du salarié, tant en dehors du travail, en privé et en public, que pendant l'activité professionnelle. Elle concerne en général les opinions ou activités politiques, associatives, culturelles, ou récréatives, comme ses choix d'apparence physique ou vestimentaires ou ses relations personnelles etc..

La Cour parle ensuite de « *l'intimité de la vie privée* » pour désigner le noyau dur de ce droit. Cette vie privée ressort d'avantage « *d'un droit au secret* ». Dans cette catégorie on trouve quelques rares droits : le secret des correspondances, l'inviolabilité du domicile, la vie familiale et sentimentale, la santé et le secret médical.

Or, la Cour réserve uniquement à « *l'intimité de la vie privée* » la protection reconnue aux droits fondamentaux. Notons qu'il existe d'autres droits fondamentaux que ceux rattachés à la vie privée : il en est ainsi de la liberté syndicale, du droit de grève, de la liberté d'expression non abusive, de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, du droit d'intenter une action en justice et de la liberté de témoigner.

La distinction entre les deux acceptions est essentielle car il en découle l'application de régimes juridiques distincts. D'abord rappelons que par principe les faits de la vie personnelle ne sont pas susceptibles de justifier une sanction disciplinaire. Toutefois, par exception, s'il est établi que ce fait constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail le licenciement peut être justifié (Cass. Soc. 25-09-2024, n° 23-11.860). Lorsque ce manquement n'est pas établi, le licenciement donnera lieu à des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Mais lorsque l'atteinte est portée à un droit fondamental, la sanction du licenciement sera sa nullité, peu importe l'existence d'un manquement à une obligation découlant du contrat de travail. Or, conformément à l'article L 1235-3 du Ct, la nullité ouvre le droit à une réintégration à la demande du salarié. En outre, le caractère illicite du motif lié à un droit fondamental est défini comme un motif « *contaminant* » de sorte que contrairement aux règles habituelles l'employeur est interdit de pouvoir se fonder sur d'autres motifs énoncés dans la lettre de licenciement mêmes s'ils sont justifiés. (Cf l'arrêt précité de 2024).

Récemment dans un arrêt du 10 décembre 2025, n°24-15.412, la Cour a fait application de ces règles en matière d'atteinte au secret médical. Elle précise au visa des articles précités et du Code de la santé énonçant que le secret couvre l'ensemble des informations venues à la connaissance du professionnel de santé, et du droit à la vie privée, que le seul fait de prendre contact avec le médecin traitant est une violation de ce droit, peu importe les informations recueillies par l'employeur. Dans cette affaire pour licencier une salariée qui aurait obtenu un arrêt de complaisance, un employeur tentait de démontrer à tort que le seul fait de recueillir une information sur la date d'établissement de l'arrêt ne portait pas atteinte à la vie privée.

César Ferreira,
Conseiller Fédéral



DIAGORIS

EXPERTISE

NOTRE EXPERTISE AU SERVICE DE VOTRE ENGAGEMENT

Cabinet d'Expertise Comptable Inscrit au Tableau de l'Ordre des Experts Comptables.

MISSIONS D'ASSISTANCE EN VUE DE LA CONSULTATION SUR:



La Situation Économique et Financière

ARTICLE L2323-12 DU CODE DU TRAVAIL



La Politique Sociale, les Conditions de Travail et l'Emploi

ARTICLE L2323-15 DU CODE DU TRAVAIL



Les Orientations Stratégiques

ARTICLE L2323-10 DU CODE DU TRAVAIL



01 42 17 04 15 – contact@diagoris.fr
43 Rue de Rennes, 75006 Paris

DIAGORIS.FR