



Mensuel des Métallurgistes

N°109 Juillet/août 2026

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



International

Transparence salariale : ce que les élus
peuvent déjà faire

Automobile

Une nouvelle étape d'une ancienne
logique

Dossier

1936 : des congés pour tous



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

Actualités

4-5 Actualité

Transparence salariale : ce que les élus peuvent déjà faire

6-7 Portrait de syndicat et de syndiqué

Le syndicalisme m'a ouvert ma voie

9 Culture

Dossier

10-12 1936 : des congés pour tous

Vie Syndicale

13 UFICT

Techniciens itinérants : dès que vous montez dans votre véhicule, vous êtes au travail

Politique revendicative

14-15 Automobile

Une nouvelle étape d'une ancienne logique

16-17 Formation professionnelle

Verser sa taxe d'apprentissage à l'association Ambroise Croizat, c'est faire vivre un héritage social et préparer l'avenir

18 Automobile

350 travailleurs rassemblés à Poissy pour défendre l'avenir de la filière automobile

19 Juridique

En cas de nouvelle canicule, une entreprise pourrait-elle avoir recours à l'activité partielle ?



© DR

Sami El Messaoui
Membre du CEF

Faire vivre l'esprit des conquêtes sociales

C hers camarades,

Il y a 90 ans, le Front populaire arrachait de grandes conquêtes sociales pour le monde du travail. Les congés payés, la réduction du temps de travail et les droits des salariés ne sont pas tombés du ciel : ils sont le fruit des luttes sociales.

En cette période de congés, n'oublions jamais cet héritage. Face à celles et ceux qui veulent le remettre en cause, poursuivons le combat pour de nouveaux progrès sociaux. Comme le disait si bien Ambroise Croizat « *Ne parlez pas d'acquis sociaux, mais de conquis sociaux, parce que le patronat ne désarme jamais.* »

La CGT a tenu son 54^{ème} congrès confédéral à Tours, une feuille de route claire et des orientations ont été validées, les délégués de la métallurgie ont participé activement aux débats. Le congrès a affirmé que le combat de classe est plus que nécessaire.

Le 11 juin, devant l'Assemblée nationale, la CGT était mobilisée pour porter l'exigence de la nationalisation d'ArcelorMittal. Cette revendication a franchi une seconde étape avec l'adoption de la loi, ce qui confirme que la CGT peut peser sur les choix politiques. Depuis 1982 l'Assemblée nationale n'avait plus voté pour une nationalisation d'une entreprise.

Le 16 juin, les salariés du secteur automobile étaient mobilisés pour la défense de leur filière et de l'emploi industriel en affirmant le projet d'un petit véhicule pas cher et accessible à tous

Le Conseil National de la FTM CGT s'est réuni en juin. Il a permis de débattre de la nécessité d'améliorer notre vie syndicale pour construire le rapport de forces nécessaire pour gagner de nouveaux droits.

Les discussions autour de la proposition de loi transpartisane *Responsabiliser les donneurs d'ordres vis-à-vis des sous-traitants, des emplois et des territoires* doivent nous conduire à interpellier les députés dans les territoires, à l'exception de l'extrême droite, pour les mettre face à leurs responsabilités.

La FTM vous souhaite à toutes et à tous de bonnes vacances.

Notre rentrée sociale devra être offensive pour continuer notre bataille sur les salaires en portant l'indexation des salaires sur l'inflation et l'augmentation des pensions des retraités.

Plus que jamais, nous devons être mobilisés, organisés et déterminés pour conquérir de nouveaux droits, défendre l'emploi industriel et améliorer les conditions de vie et de travail.

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



Transparence salariale : ce que les élus peuvent déjà faire

Pour les élus de CSE, délégués syndicaux, membres de comités d'entreprise européens et négociateurs d'accords sur l'égalité professionnelle. Sujet : directive (UE) 2023/970 sur la transparence des rémunérations, échéance de transposition manquée, leviers immédiats.

L'essentiel. La directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations devait être transposée en droit national au plus tard le 7 juin 2026. La France a manqué cette échéance : le projet de loi a été transmis au Conseil d'État autour du 7 juin, mais le vote au Parlement n'est espéré qu'à la fin de l'année 2026, pour une entrée en vigueur en 2027. La France est donc, depuis le 8 juin 2026, en situation de transposition tardive. Cette fiche explique ce que ce retard change — et surtout ce que les représentants peuvent déjà exiger, sans attendre la loi.

Ce que la directive impose (et que la loi devra reprendre)

La directive fixe des exigences minimales. Le législateur français peut faire mieux, jamais moins. Les principaux droits nouveaux :

Transparence avant l'embauche. Affichage de la rémunération ou d'une fourchette dans l'offre d'emploi ou, au plus tard, avant le premier entretien ; interdiction de demander au candidat sa rémunération antérieure.

Droit à l'information des salariés. Accès aux critères objectifs et non sexistes de fixation et de progression des rémunérations, et au niveau de rémunération moyen ventilé par sexe pour la même catégorie de poste. Interdiction des clauses de confidentialité salariale.

Reporting des écarts. Publication des écarts de rémunération femmes-hommes : rapport annuel pour les entreprises d'au moins 250 salariés, rapport triennal en dessous, selon des seuils précisés par la transposition.

Évaluation conjointe avec les représentants. Lorsqu'un écart d'au moins 5 % par catégorie n'est pas justifié par des facteurs objectifs et n'est pas corrigé, l'employeur doit mener une évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants des travailleurs.

Renversement de la charge de la preuve. En cas de contentieux, c'est à l'employeur de prouver l'absence de discrimination — non au salarié de prouver la discrimination. Droit à réparation intégrale.

Notion de « travail de valeur égale ». Comparaison non plus seulement à poste identique mais à travail de valeur égale, sur des critères objectifs (compétences, responsabilités, conditions de travail), avec une attention aux discriminations intersectionnelles (art. 3 et 16).

Où en est la France — et pourquoi le retard compte

Chronologie : concertation lancée en mai 2025 ; première version du projet de loi transmise aux partenaires sociaux le 6 mars 2026 ; nouvelle version (24 pages, 22 articles) transmise dans la nuit du 4 au 5 juin 2026 ; transmission au Conseil d'État autour du 7 juin ; examen parlementaire espéré avant la fin 2026 ; entrée en vigueur prévue « un an au plus tard après la promulgation », soit en pratique 2027. La France n'est pas le seul État en retard, mais elle est désormais hors délai.

Conséquence du retard	Ce que cela signifie concrètement
Procédure d'infraction possible	La Commission européenne peut ouvrir une procédure en manquement contre la France pour défaut de transposition.
Effet direct de certaines dispositions	Passé le délai, les dispositions de la directive suffisamment claires, précises et inconditionnelles peuvent être invoquées directement contre l'État employeur (fonction publique, entreprises publiques) — c'est l'effet direct vertical.
Interprétation conforme	Dans le secteur privé, le juge national doit interpréter le droit français existant à la lumière de la directive , dans la mesure du possible — y compris pour les textes déjà en vigueur (égalité de rémunération, non-discrimination).
Insécurité juridique transitoire	Entre le 8 juin 2026 et l'adoption de la loi, les entreprises naviguent sans cadre national complet : c'est précisément la fenêtre où l'anticipation par les représentants pèse le plus.

Comprendre l'arme juridique en deux phrases

Effet direct vertical : quand un État ne transpose pas une directive dans les temps, un agent ou un salarié du secteur public peut s'appuyer directement sur les dispositions précises et inconditionnelles de cette directive face à son employeur public. L'État ne peut pas se prévaloir de son propre retard.

Interprétation conforme : dans le privé, la directive ne s'applique pas directement entre l'employeur et le salarié, mais le juge doit lire et appliquer le droit français existant « autant que possible » dans le sens voulu par la directive. En clair : sur l'égalité salariale et la non-discrimination, le texte européen sert déjà de boussole d'interprétation, loi de transposition ou non.

Ce que les représentants peuvent exiger dès aujourd'hui

Réclamer les données existantes. L'Index de l'égalité professionnelle (art. L. 1142-8 C. trav.) et la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) fournissent déjà des données sexuées sur les rémunérations. Exigez-en l'analyse fine par catégorie et par composante de salaire (fixe, variable, primes, avantages) — la directive impose justement de raisonner sur la rémunération totale, pas seulement le salaire de base.

S'appuyer sur la consultation « politique sociale ». La consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail (art. L. 2312-26 C. trav.) couvre l'égalité professionnelle. C'est le cadre légal pour demander dès maintenant un état des écarts à « travail de valeur égale » et un calendrier de mise en conformité anticipée.

Inscrire la transparence dans la négociation égalité. La négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle (art. L. 2242-1) peut intégrer dès ce cycle les principes de la directive : critères objectifs de fixation des salaires, fourchettes dans les offres, fin des clauses de confidentialité salariale. Anticiper protège l'entreprise et installe les droits avant la loi.

Activer l'évaluation conjointe par anticipation. Là où un écart d'au moins 5 % non justifié apparaît dans les données disponibles, proposez d'engager volontairement une évaluation conjointe employeur-représentants sur le modèle de la directive : c'est un outil de dialogue social mobilisable sans attendre la transposition.

Documenter pour préparer le contentieux. Le renversement de la charge de la preuve est un acquis de la directive. Dès aujourd'hui, consigner les écarts constatés, les demandes faites et les réponses de la direction constitue un dossier utile si un litige individuel survient pendant la période transitoire.

Points de vigilance sur la transposition à venir

La transposition est l'occasion de défendre une version fidèle et ambitieuse du texte. Plusieurs points font débat et méritent l'attention des organisations syndicales :

Le renvoi à décret. Une partie des modalités (notamment de catégorisation des emplois) serait renvoyée à des décrets, ce qui diffère l'effectivité et soustrait des arbitrages au débat parlementaire. Plusieurs organisations syndicales jugent certains de ces arbitrages insatisfaisants.

Le « filtre des 10 salariés ». Le projet ne publierait certains indicateurs qu'au-delà d'un effectif minimal par catégorie : utile pour la confidentialité, mais susceptible de masquer des écarts dans les petites catégories. À surveiller.

La confidentialité du nouvel indicateur. Le projet ajoute un septième indicateur à l'Index mesurant l'écart à « travail de valeur égale », communiqué aux salariés et au CSE mais non rendu public. Point d'équilibre à discuter entre confidentialité et transparence.

L'effectivité des sanctions. La directive exige des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives. Le caractère réellement dissuasif du dispositif français reste à vérifier dans le texte final.

Le lien avec la dimension transnationale (CEE)

Pour les groupes présents dans plusieurs États membres, la directive s'applique partout en Europe selon le même socle minimal, mais avec des transpositions et des calendriers différents. Les écarts de rémunération et les politiques salariales d'un groupe sont une question transnationale : le comité d'entreprise européen peut légitimement demander une vision consolidée des écarts femmes-hommes à l'échelle du groupe et un calendrier de mise en conformité pays par pays (directive 2009/38/CE, refondue par la directive (UE) 2025/2450). C'est un angle utile pour articuler action nationale et action de groupe.

Mémo une minute — à dire en réunion

► **La France est hors délai depuis le 8 juin 2026.** La loi n'est pas attendue avant la fin de l'année, l'entrée en vigueur en 2027.

► **Le retard ne nous désarme pas :** interprétation conforme dans le privé, effet direct vertical dans le public.

► **Les données existent déjà (Index, BDESE) :** on peut exiger leur analyse fine par catégorie et par composante de salaire maintenant.

► **On peut anticiper** via la consultation politique sociale, la négociation égalité et une évaluation conjointe volontaire.

► **Sur la transposition :** vigilance sur le renvoi à décret, le filtre des 10 salariés et l'effectivité des sanctions.

Le syndicalisme m'a ouvert ma voie



© DR

Je m'appelle Monica Dos Santos, j'ai 49 ans et je suis technicienne qualité fournisseur.

Tu n'étais pourtant pas destinée à travailler dans la métallurgie...

Pas du tout. À l'origine, je voulais être vétérinaire parce que j'adorais les animaux.

Mais je n'avais pas le niveau scolaire pour suivre cette voie. Après avoir redoublé ma seconde, je me suis demandé dans quel secteur je pourrais trouver du travail. Une conseillère d'orientation m'a parlé de l'industrie et de la métallurgie. Je suis allée visiter les ateliers, voir les machines, les tours, les fraiseuses... et ça a été une révélation.

J'ai préparé un bac STI en mécanique productive. J'étais la seule fille de la classe, mais je ne l'ai jamais mal vécu. Au contraire, je me sentais complètement à ma place. J'ai ensuite commencé un BTS en mécanique et automatismes industriels, même si, au fond, mon envie était surtout d'entrer rapidement dans la vie active.

Comment arrives-tu chez Danfoss ?

Presque par hasard. Après une première mission d'intérim, mon agence m'a appelée pour me proposer un entretien chez Danfoss. Ils cherchaient quelqu'un pour travailler sur des tours à commande numérique et mon diplôme avait retenu leur attention. À l'époque, une femme formée en mécanique productive, c'était très rare. J'ai été embauchée en janvier 2001 et je n'ai jamais quitté l'entreprise. Cela fait aujourd'hui plus de vingt-cinq ans que j'y travaille.

Avec le recul, je pense que le fait d'être une femme dans un métier très masculin a surpris les recruteurs. Cette singularité m'a finalement ouvert des portes.

Comment es-tu devenue militante CGT ?

Grâce à une grève. Pendant plusieurs années, j'effectuais simplement mon travail. Je voyais les délégués syndicaux dans l'usine, sans vraiment m'y intéresser. Puis, en 2005, une grève a été lancée sur le site d'Anse. Les camarades de la CGT sont

venus nous demander, à Reyrieu, d'être solidaires.

Je n'avais aucune revendication personnelle. J'étais en CDI, ma situation était correcte. Mais je ne me suis pas posé de question. Si des collègues avaient besoin de soutien, je faisais grève avec eux.

Ces trois semaines ont changé ma vie. J'y ai découvert la force du collectif, la solidarité concrète, des femmes et des hommes qui luttent ensemble. J'ai appris à connaître les salariés de l'autre site et les militants CGT. À la fin du conflit, avec un collègue qui s'était beaucoup investi lui aussi, nous avons décidé de nous syndiquer. Mon engagement est né d'une lutte collective, pas d'une réflexion théorique.

Tu prends rapidement des responsabilités...

Oui, presque malgré moi. Un mois après mon adhésion, un élu du CHSCT démissionne. Les camarades proposent d'abord le mandat à un collègue, qui refuse en disant « Allez voir Monica. » Quand ils me l'ont proposé, je leur ai répondu très simplement « Je n'y connais rien, mais si vous avez besoin de quelqu'un, je suis là. »

C'est comme ça que tout a commencé. Ensuite, j'ai été élue au comité d'entreprise, puis j'ai exercé plusieurs mandats. Aujourd'hui, cela fait près de vingt ans que je milite.

Qu'est-ce qui te fait tenir dans la durée ?

Les gens. J'ai toujours eu beaucoup d'empathie. Je ne supporte pas de voir quelqu'un souffrir sans essayer de l'aider.

Aujourd'hui, je suis aussi conseillère du salarié. J'accompagne des personnes confrontées à des licenciements, à des conflits ou à des situations de souffrance au travail. Très souvent, elles arrivent démunies, parfois en larmes. Une grande partie de notre rôle consiste à écouter, leur expliquer leurs droits et les accompagner.

Dans mon entreprise, les conditions de travail restent plutôt bonnes comparées à ce que je vois dans mes permanences. C'est souvent à l'extérieur que je mesure la violence de certaines situations.

Pour moi, on ne peut pas faire du syndicalisme si on n'aime pas profondément les gens.

Le syndicalisme était-il présent dans ta famille ?

Pas du tout. Mon père était artisan, patron d'une petite entreprise de plâtrerie et de menuiserie. Quand je lui ai annoncé que je faisais grève, il ne comprenait pas. Il me disait « *Tu as un salaire, pourquoi fais-tu grève ?* »

Je lui répondais que je ne le faisais pas seulement pour moi, mais aussi par solidarité avec les autres salariés.

Nos discussions étaient parfois animées. Lui disait « *Sans patrons, il n'y a pas de travail.* » Je lui répondais « *Sans ouvriers, il n'y a pas de patrons non plus.* »

Avec le temps, il a fini par reconnaître que les syndicats avaient leur utilité et que certaines revendications étaient justes.

Ton engagement a aussi marqué ta vie personnelle.

Oui. J'ai rencontré mon compagnon grâce à la CGT. Lui aussi est militant. Nous partageons les mêmes valeurs et cela facilite beaucoup les choses au quotidien.

Nous avons deux garçons. Quand ils étaient petits, ils venaient avec nous dans les manifestations. Aujourd'hui, ils sont adolescents et suivent cela avec davantage de distance, mais ils savent pourquoi leurs parents s'engagent. Ils comprennent que si je suis absente certains soirs, c'est parce que j'accompagne des salariés ou que je tiens une permanence syndicale.

Tu évoques aussi souvent la question de l'émancipation des femmes. Pourquoi est-ce si important pour toi ?

Je suis issue d'une famille d'origine portugaise où les rôles étaient très traditionnels. Une femme devait avant tout s'occuper de la maison, des enfants et du mari. Très tôt, j'ai refusé cette vision.

Je me souviens d'un oncle qui reprochait à mon frère de faire la vaisselle en disant que ce n'était pas un travail d'homme. Ce genre de réflexion m'était insupportable.

Tu as aussi connu la discrimination syndicale. Comment l'as-tu vécue ?

Quand je suis entrée au CHSCT, mon chef m'a convoquée dans son bureau et m'a demandé « Pourquoi tu te mets au CHSCT ? » Sur le moment, je ne comprenais pas sa réaction. Je ne savais pas encore qu'être déléguée, et surtout déléguée CGT, pouvait être mal vu. Pendant plus de dix ans, je n'ai eu aucune évolution professionnelle. J'ai postulé à plusieurs reprises sur des postes en interne, sans succès. Je pense que mes mandats syndicaux ont pesé. Mais je n'ai jamais arrêté de militer pour autant. Ce qui comptait pour moi, c'était d'aider les salariés. Il y a deux ans, les choses ont changé. Un poste de technicienne qualité fournisseur s'est ouvert. Nous étions six candidats et j'ai été retenue. Je pense que mon expérience, mon savoir-faire en mécanique et le travail que j'avais accompli pendant toutes ces années ont fini par être reconnus.

Dans l'entreprise, beaucoup de salariés me connaissent parce que je suis toujours présente sur le terrain, y compris auprès des intérimaires. Aujourd'hui, je me sens respectée. C'est une vraie fierté.

Après vingt ans de militantisme, que représente aujourd'hui la CGT pour toi ?

Je peux le dire simplement : *le syndicalisme m'a ouvert ma voie.*

Au départ, j'ai choisi un métier. Puis une grève m'a fait découvrir la force du collectif. Depuis, je n'ai jamais cessé de militer.

Bien sûr, il y a eu des moments difficiles, de la discrimination syndicale, des obstacles. Mais cela ne m'a jamais fait renoncer. Ce qui compte, c'est d'être utile, d'aider les salariés et de montrer qu'ensemble, on est toujours plus forts que seul.

C'est cette conviction qui me fait avancer depuis vingt ans, et elle est intacte.

Propos recueillis par Marion Prévot,
Conseillère fédérale



Le syndicalisme m'a aussi permis de défendre cette autre idée : les femmes ont toute leur place dans les ateliers, dans les responsabilités syndicales et dans les luttes sociales. L'égalité ne se décrète pas, elle se conquiert.

HANDICAP AU TRAVAIL FAVORISER L'ACCÈS ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI



**Harmonie
mutuelle**

GRUPE **vyv**

AVANÇONS collectif

Saviez-vous qu'1 personne sur 2 sera confrontée à une situation de handicap au cours de sa vie, de manière ponctuelle ou définitive ? C'est pourquoi l'emploi des travailleurs en situation de handicap représente un véritable enjeu pour les entreprises et la société.

Le handicap en quelques chiffres

12 millions de Français souffrent d'une incapacité, d'une limitation d'activité ou d'un handicap. 80 % des handicaps sont non visibles et 85 % des handicaps surviennent à l'âge adulte. 300 000 personnes en âge de travailler deviennent handicapées chaque année. À tout moment de la vie, chacun d'entre nous peut donc être confronté au handicap. Dans la réalité, le handicap est une notion large qui regroupe une diversité de situations dont les conséquences sur l'emploi peuvent être variables.

Cadre réglementaire pour les entreprises

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent déclarer mensuellement dans leur déclaration sociale nominative (DSN) le nombre d'emplois occupés par des travailleurs handicapés.

Les entreprises de 20 salariés et plus sont, quant à elles, tenues de respecter l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), à hauteur de 6 % de leur effectif moyen annuel. En cas de non-respect de l'OETH, elles doivent verser une contribution financière annuelle.

Pour répondre à cette obligation, les entreprises peuvent employer des salariés en situation de handicap, quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD, intérim, stage...), sous-traiter auprès du secteur adapté, protégé ou indépendant (EA, ESAT, TIH) ou conclure un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise prévoyant, entre autres, un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les entreprises d'au moins 250 salariés ont également l'obligation de désigner un référent handicap. Son rôle est d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Que le handicap soit visible ou invisible, il est utile de faire la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). La RQTH est une décision administrative qui permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi. Elle permet de bénéficier d'aides spécifiques, de mieux vivre au quotidien et de travailler dans les conditions qui conviennent selon le handicap (aménagements techniques et organisationnels du poste de travail, financement d'équipements adaptés...). C'est au salarié de faire connaître à son employeur, s'il le souhaite, sa RQTH.

Agir pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

Les entreprises ont un rôle déterminant à jouer dans l'inclusion des personnes en situation de handicap. Elles ont la responsabilité de mettre en place des politiques et des pratiques favorisant l'égalité des opportunités, depuis le recrutement jusqu'à l'évolution de carrière. Cela passe par **l'adaptation des postes de travail, la sensibilisation aux enjeux du handicap et la mise en place d'un environnement accessible et inclusif**. En agissant ainsi, les entreprises ne se contentent pas de respecter leurs obligations légales, elles valorisent la diversité des talents, renforcent la cohésion et contribuent activement à construire une société plus équitable et solidaire.

Harmonie Mutuelle s'engage au quotidien pour une société plus inclusive dans laquelle chacun peut trouver sa place. Elle favorise l'inclusion des personnes en situation de handicap en proposant un accompagnement sur mesure aux entreprises, en récompensant des projets concernant la santé et le mieux-vivre des personnes en situation de handicap ou encore en soutenant le handisport. Son engagement se fait également en interne, les équipes d'Harmonie Mutuelle comptent 7,66 % de travailleurs en situation de handicap*. Un chiffre qui va au-delà de l'obligation légale fixée à 6 % et qui traduit sa position d'entreprise inclusive.

* Chiffre à avril 2025.

Sources : Agefiph, APF, Dares, Insee.

MARC BLOCH



La bande dessinée Marc Bloch, l'historien combattant retrace le parcours exceptionnel d'un historien devenu résistant. Cofondateur de l'École des Annales, Marc Bloch a profondément renouvelé l'étude de l'histoire en s'intéressant aux sociétés et aux réalités vécues. Patriote, il combat lors des deux guerres mondiales avant de rejoindre la Résistance contre l'occupation nazie. Arrêté, torturé puis fusillé en 1944, il incarne le courage et l'engagement au service de la liberté. Cette BD met en lumière la force de ses convictions, son esprit critique et son attachement à la République. Elle rappelle que le savoir peut-être une arme contre l'obscurantisme et l'oppression.

Son parcours demeure une source d'inspiration pour tous ceux qui défendent la démocratie, la justice sociale et les valeurs humanistes. **MP**

Auteurs: Jean-David Morvan, Suzette Bloch

Editions Tallendier

Prix: 23€

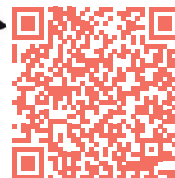
Cette série documentaire de Stan Neumann retrace plus de trois siècles d'histoire du monde ouvrier européen, du XVIII^e siècle à aujourd'hui. Elle montre comment les luttes des ouvriers ont profondément façonné les sociétés contemporaines et s'interroge sur l'évolution de la classe ouvrière, qui n'a pas disparu mais s'est transformée.

Mêlant archives, animations, témoignages d'ouvriers actuels et analyses d'historiens et philosophes, le documentaire propose une synthèse vivante, accessible et rigoureuse. Porté par la voix de Bernard Lavilliers, il met en lumière les grandes évolutions du travail, des droits sociaux et des transformations économiques et techniques, tout en faisant dialoguer mémoire collective et expériences individuelles. **MP**

LE TEMPS DES OUVRIERS



Regardez
les épisodes



ARCELORMITTAL : LE RN ENTRE DISCOURS ET VOTES

industrielle, les députés RN ont choisi de s'abstenir. Cette abstention a suscité des interrogations, alors que plusieurs milliers d'emplois de la sidérurgie sont concernés par les choix industriels du groupe. Le RN a expliqué préférer une prise de participation de l'État plutôt qu'une nationalisation complète. Pour de nombreux observateurs, cette position traduit un décalage entre les déclarations du parti en faveur des salariés de l'industrie et son attitude lors d'un vote emblématique pour l'avenir de la sidérurgie française. Au-delà des discours, ce sont les votes parlementaires qui permettent d'apprécier concrètement les choix politiques en matière d'emploi, d'industrie et de protection des travailleurs. **MP**



Retrouvez la
répartition du vote

Le Rassemblement national fait régulièrement de la défense de l'industrie française et des travailleurs un axe central de son discours. Pourtant, le 11 juin 2026, lors du vote à l'Assemblée nationale sur la proposition de loi visant à nationaliser ArcelorMittal France afin de préserver les emplois et la souveraineté

Je
dis
NON



1936 : DES CONGÉS POUR TOUS !

Bal improvisé dans l'usine occupée de Merlin-Gerin à Grenoble, juin 1936 © DR | IHS CGT Métallurgie

L'été approche, l'heure des grandes vacances aussi. C'est l'occasion, cette année, de célébrer le 90^{ème} anniversaire du Front populaire, de redécouvrir l'histoire des congés payés, conquête sociale ouvrière des plus emblématiques, obtenue de haute lutte. Il y a tout juste 90 ans, la loi du 11 juin 1936, promulguée le 20 juin, accordait aux salariés 15 jours de congés payés, généralisant ainsi ce droit à l'ensemble des salariés du pays.

Pour cela, il aura fallu que le 3 mai 1936, le Front populaire gagne les élections législatives. Pour la première fois, la France va connaître un gouvernement d'union de la gauche qui suscite par sa victoire un immense espoir d'avancées sociales chez les travailleurs.

Pour s'assurer de la mise en œuvre des revendications des salariés par le nouveau gouvernement, un fort mouvement de grève et d'occupation d'usines, notamment dans les entreprises de la métallurgie, se multiplie un peu partout dans l'ensemble du pays.

Devant l'ampleur des luttes avec plus de 2 millions de grévistes, le patronat est contraint de négocier. Une négociation interprofessionnelle entre le patronat français et la CGT s'ouvre et

met le gouvernement de Léon Blum devant ses responsabilités, devenant ainsi une négociation tripartite (CGT, patronat, gouvernement).

Mai 36, qu'il sentait bon le mois de mai

Sous la pression de la grève massive, les accords de Matignon, annonçant un plan ambitieux de réformes sociales, sont conclus dans la nuit du 7 au 8 juin 1936. CGT, patronat et gouvernement signent l'accord qui enclenche une révolution sociale. Entre autres, une augmentation significative des salaires de 7 à 15 %, l'instauration de délégués du personnel dans l'entreprise, la confirmation de l'exercice du droit syndical, l'existence de contrats collectifs généralisant les conventions collectives.

Une loi des 20 et 21 juin, toujours appuyée par un large mouvement social, définit les modalités de passage de la durée de travail à 40 h par semaine au lieu de 48 sans diminution de salaire avec 15 jours de congés payés pour toutes et tous, généralisant ce droit.

Les congés payés, tout comme la semaine des 40 h, ne figuraient pas au programme du Front populaire. La loi qui va les généraliser prend sa source dans la revendication syndicale.

L'avènement du temps libre, la volonté du monde ouvrier à obtenir du temps pour soi, loin des contraintes du travail et qui plus est rémunéré, date de bien avant l'arrivée du Front populaire, alors qu'il était complètement impensable à ce moment-là, voire illusoire, d'imaginer un salaire versé sans contrepartie de travail.

Seules certaines catégories socio-professionnelles bénéficiaient de repos payés par leur employeur, obtenus par la lutte : les fonctionnaires (15 jours), les salariés du métro parisien (10 jours), les ouvriers du livre, les électriciens et gaziers. Mais aucune loi ne fixait de congés sans perte de salaire pour l'ensemble des Français.

Par exemple, les ouvriers et employés, n'avaient droit qu'à un seul jour de repos par semaine et se retrouvaient sans salaire lorsque leur usine fermait ses portes en août pour une ou deux semaines.

L'idée de congés payés émerge dans les années 20, c'est au cours d'un certain nombre de grèves que le mouvement syndical réclame ce droit. Dans leurs congrès, certaines fédérations CGT adoptent des résolutions formulant l'exigence de repos annuel, les congés payés.

Dans la métallurgie, c'est au cours du 6e congrès de la Fédération CGT en 1923, qu'apparaît la question des congés payés. En 1925, le congrès des syndicats unitaires des métaux de la région parisienne exigea un congé annuel de 3 semaines. Ce n'est cependant qu'à la fin des années 20 que les salariés de la métallurgie, avec leur syndicat, inscrivent assez fréquemment cette question dans leurs cahiers de revendications.

En 1926, le congrès de la CGT revendique le droit à des congés payés. Fort du succès obtenu par le syndicalisme en juin 1936, une nouvelle ère sociale s'ouvre. La reprise du travail se fera progressivement à partir du 13 juin. 1936 aura vu profondément changer la vie des Français. Pour la première fois, toute une classe sociale obtient une amélioration de ses conditions de vie. A commencer par un été avec des premiers congés payés laissant entrevoir au monde du travail la possibilité de découvrir d'autres horizons : campagne, mer et montagne ou bien de retrouver la famille, tout simplement, ou de revenir au pays. 1,7 million de Français auront le plaisir de jouir des vacances en 1937. Une vraie révolution sociale.

Mai-juin 36, une belle histoire

Le 30 juin, sont mis en place des billets de congés populaires. Ils permettent de bénéficier d'une réduction de 40 % sur les tarifs appliqués par la compagnie des chemins de fer. 600 000 sont émis en 1936, 900 000 en 1938, année de création de la SNCF.

Avec cette victoire majeure de la classe ouvrière, une incroyable vague de syndicalisation accompagne les avancées sociales que sont la semaine des 40 h et les congés payés. La CGT passe de 785 000 adhérents en 1935 à plus de 4 millions en 1937. La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie comptera 800 000 adhérents dont 250 000 en région parisienne. Ces dizaines de milliers

d'adhésions dans la métallurgie permettent alors aux syndicats de financer et d'acquérir des réalisations sociales, prolongeant ainsi l'élan des conquêtes du Front populaire.

Colonies de vacances, maisons familiales à destination des familles voient le jour, comme à Saverne (67) où en 1936, l'Union des syndicats des travailleurs de la métallurgie (USTM) de Moselle acquiert la propriété « La Petite Pierre » et la transforme en maison familiale de vacances. A Vouzeron (18), où l'Union syndicale des ouvriers métallurgistes de la région parisienne acquiert en 1936 le parc de 60 hectares du château et le transforme en colonie de vacances et en maison de repos. Ou encore à Baillet (95), où l'USTM de région parisienne crée le premier parc de loisirs de la classe ouvrière dans une propriété de 70 hectares.

Cette abondance de fonds permet aussi à la FTM d'acquérir en 1937 le Château de Pinet à Tullins en Isère, qui est aménagé en maison de repos, colonies de vacances puis camping, dans un parc de 5 hectares.

90 ans après, les sites de Vouzeron et de la Petite Pierre, propriétés des syndicats et des structures de la CGT, remplissent toujours la mission pour laquelle leur acquisition avait été réalisée à l'époque.

11

Ballade familiale à vélo durant le Front populaire © DR | IHS CGT Métallurgie



Prolongeons l'héritage

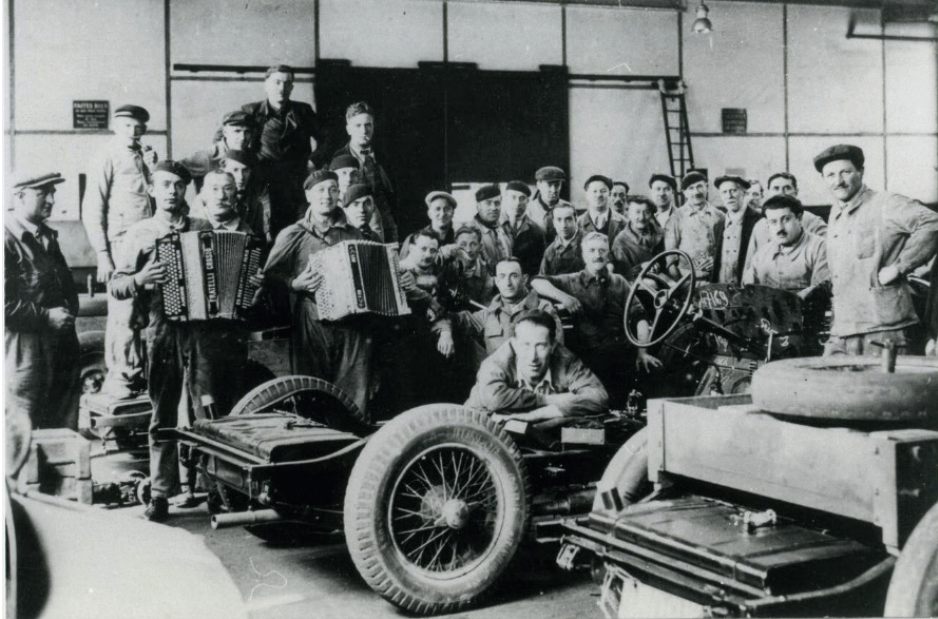
Que devons-nous retenir du Front populaire et de cette période de mai-juin 1936 ? Tout d'abord un héritage, mais pas seulement. L'histoire d'un mouvement de grèves massif, modèle de luttes gagnantes ouvrant la voie au champ de tous les possibles, où ce qui a pu être considéré comme une utopie devient par la lutte la réalité. Un témoignage d'une époque exaltée, mêlant parfum de joie et souffle de liberté. Une lutte traduisant l'esprit de conquête, de solidarité et d'émancipation.

Une avancée sociétale et un conquies emblématique offrant à des millions de salariés leur premier véritable temps de repos, permettant l'émergence de ce droit fondamental que constitue l'instauration des congés payés.

1936 et le Front populaire resteront comme un moment majeur du début d'un processus de transformation sociale.

La période du Front populaire trouvera une continuité par la suite à travers la route des vacances qu'elle a ouverte aux travailleurs, au nom des idées progressistes, qui trouvent leur réalisation au travers du programme du Conseil National de la Résistance (CNR), de l'action d'Ambroise Croizat avec la création de la Sécurité sociale, de la protection sociale et des Comités d'entreprises.

1936 - 2026, commémorens ce 90e anniversaire comme il se doit. Dans nos syndicats, créons les conditions d'initiatives et de moments de partage conviviaux, avec nos syndiqués, avec les salariés, autour de cette période qui marque encore notre temps.



Souvenons-nous en bien, et partageons cette belle histoire. Rien n'est écrit d'avance, rien n'est tombé du ciel, tout a été conquis et gagné par la lutte.

Vive 36, vive les congés payés, vive la lutte !

**Qu'il était beau ce mois de mai, au
parfum des valse et des accordéons,
Des revendications et des occupations,
Rythmant la victoire sur les patrons,
Sans compter les millions d'adhésions**

Laurent Le Godec
Conseiller Fédéral

Cortège du syndicat des métaux de la région parisienne, 1937 © DR | IHS CGT Métallurgie



Techniciens itinérants : dès que vous montez dans votre véhicule, vous êtes au travail

Dans la métallurgie, les techniciens d'installation et de maintenance constituent une population nombreuse et dispersée. Installateurs ou mainteneurs d'équipements divers comme les distributeurs de carburant, les chargeurs électriques, les ascenseurs ou autres équipements industriels, ils interviennent sur des réseaux couvrant parfois plusieurs départements. Ils n'ont pas de lieu de travail fixe, disposent d'un véhicule de service ou véhicule-atelier, d'une tablette ou d'un smartphone pour l'organisation de leur tournée par l'employeur et d'un téléphone sur lequel ils peuvent être contactés à tout moment.

Les trajets entre deux clients sont reconnus comme du temps de travail effectif. Mais les trajets du domicile vers le premier client et le retour au domicile en fin de journée après l'intervention chez le dernier client sont généralement traités comme du temps de trajet non rémunéré, tout au plus compensé lorsque le cumul quotidien dépasse une heure et demie.

En-dessous de ce seuil, le technicien travaille gratuitement.



© DR

Le cas de Jean-Rémy Linder, de la CGT Tokheim

C'est précisément ce que refusait d'accepter notre camarade Jean-Rémy, technicien de maintenance sur stations-service chez Tokheim, embauché en 1976 et parti en retraite en 2017 après quarante et un ans de carrière. Militant CGT et élu au CHSCT jusqu'à son départ, il a saisi le Conseil de prud'hommes en 2012.

Le désaccord de la CGT

Pour justifier son refus de rémunérer ces trajets comme du temps de travail effectif, Tokheim brandit son accord d'entreprise du 17 décembre 2009 et son avenant du 4 janvier 2013, signé par FO et la CFE-CGC, malgré une expertise du CHSCT faisant état des dérives possibles, notamment en termes d'impacts sur la santé et la sécurité des itinérants. Ce texte définit le temps de travail effectif selon l'article L3121-1 du Code du travail (le salarié

est à la disposition de l'employeur, tenu de se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles), puis exclut aussitôt les temps de trajet par une clause sur leur régime spécial. L'accord cite mot pour mot la définition légale, puis referme la porte. À la CGT, nous estimons qu'un technicien qui monte dans son véhicule chargé de pièces de rechange, planning de tournée arrivant sur sa tablette connectée, n'est pas franchement en train de vaquer à des occupations personnelles.

La bataille judiciaire

Le Conseil de prud'hommes donne raison à notre camarade. Tokheim fait appel et la Cour d'appel de Rouen renverse la décision en 2020. La CGT tient bon. Le 1er mars 2023, la Cour de cassation casse l'arrêt de Rouen et renvoie l'affaire devant la Cour d'appel de Caen. Le 7 mai 2026, celle-ci rend un arrêt qui retiendra l'attention de toute la profession de technicien itinérant : le planning imposé par l'employeur, le véhicule de service et le transport de pièces commandées par les clients établissent que le salarié était à la disposition de son employeur dès le départ de son domicile le matin et jusqu'à son

retour le soir, pas seulement d'un client à l'autre.

Une voie ouverte

Quatorze ans après la saisine du Conseil de prud'hommes, cette décision bénéficie à tous les techniciens itinérants de la branche. Dès lors que l'employeur impose le planning, fournit un véhicule de service et organise les tournées, le temps de trajet domicile-clients entre dans le décompte du temps de travail, avec les conséquences sur les heures supplémentaires et le repos compensateur. Pour en bénéficier, rassemblez vos preuves : plannings, consignes écrites, bons d'intervention, matériel transporté... Notre camarade Jean-Rémy Linder, avec l'appui de notre syndicat, a mis quatorze ans à faire reconnaître ce droit. Vous n'avez plus à attendre aussi longtemps.

L'automobile : une nouvelle étape d'une logique ancienne !

La montée en puissance des groupes chinois dans l'industrie automobile européenne n'est plus un phénomène marginal ou ponctuel. Nous assistons aujourd'hui à une offensive industrielle d'une ampleur sans précédent, qui se révèle particulièrement efficace puisque les constructeurs chinois sont en train de triompher dans le jeu de la concurrence face à de nombreux constructeurs historiques européens.

Cette réalité doit être analysée avec lucidité. Car dans ce que l'on appelle souvent le « capital chinois », il y a bien sûr une origine nationale, mais il y a surtout et avant tout une logique du capital. Une logique fondée sur la concurrence, la recherche de parts de marché, l'augmentation de la rentabilité et la domination économique. Cette logique n'est pas propre à la Chine. Elle est au cœur du fonctionnement du système économique mondial et a été largement encouragée par les tenants du libéralisme auxquels le capitalisme européen s'est lui-même pleinement converti depuis plusieurs décennies.

La situation actuelle ne constitue donc pas une rupture totale pour les travailleurs de l'automobile. Elle apparaît davantage comme l'aboutissement d'un long processus engagé depuis des années par les grands groupes industriels européens et américains eux-mêmes. La prédation du capital demeure le véritable moteur des transformations en cours. L'origine asiatique de ce capital ne fait finalement que prolonger et parachever un mouvement déjà ancien marqué par les délocalisations, la recherche permanente de réduction des coûts, l'intensification du travail, la financiarisation des entreprises et l'affaiblissement progressif du pouvoir des salariés.

Les chiffres illustrent l'ampleur du phénomène. En 2025, les constructeurs chinois ont vendu près de 795 000 véhicules en Europe, hors Volvo, soit 6% du marché européen. En intégrant Volvo Cars, contrôlé par le groupe Geely, ce chiffre atteint 1,127 million de véhicules, soit plus de 8 % du marché européen. À titre de comparaison, seuls 36 000 véhicules chinois avaient été vendus en Europe en 2020. En cinq ans, les ventes ont donc été multipliées par plus de vingt. La part de marché des constructeurs chinois est passée de 2,75 % en 2023 à 6 % en 2025.

Cette progression spectaculaire repose sur une stratégie industrielle particulièrement offensive. Les constructeurs chinois bénéficient d'une compétitivité élevée qui leur permet souvent de proposer des véhicules à plusieurs milliers d'euros moins chers que leurs concurrents européens.

Mais leur stratégie ne se limite pas aux ventes. Elle passe également par le rachat d'entreprises fragilisées, l'acquisition de technologies et de savoir-faire, ainsi que par une implantation progressive dans les territoires industriels européens.

Contrairement à certaines idées reçues, ces opérations ne concernent pas uniquement de grandes marques automobiles. Elles ciblent très souvent des entreprises de taille intermédiaire, des équipementiers stratégiques ou des sous-traitants en difficulté économique. Cette approche permet des rachats à moindre coût, facilite les prises de contrôle et place fréquemment les salariés dans une position de faiblesse lors des négociations.

Plusieurs exemples illustrent cette dynamique. Le rachat de Volvo Cars par Geely ou le développement européen de MG Motor sous contrôle de SAIC Motor figurent parmi les cas les plus connus. D'autres opérations concernent des entreprises moins médiatisées mais tout aussi stratégiques. L'entreprise Centigon, spécialisée dans les véhicules blindés destinés notamment aux forces de sécurité et à certains usages militaires, a ainsi été reprise en 2014 par un groupe chinois lié à Dongfeng Motor. En France, des entreprises fragilisées comme le groupe GMD ou certains sites industriels tels que celui de Valeo à Mondeville apparaissent particulièrement exposés à ces logiques de reprise.

© DR



Ces acquisitions répondent à plusieurs objectifs :

- Récupérer des technologies et des brevets,
- Intégrer des entreprises européennes dans des chaînes de production mondialisées,
- Sécuriser des capacités industrielles sur le marché européen
- Anticiper d'éventuelles barrières douanières futures.

Cette dynamique est également révélatrice des faiblesses accumulées par l'industrie automobile européenne. Si le capitalisme chinois triomphe aujourd'hui avec autant d'efficacité, c'est aussi parce qu'il trouve face à lui une industrie affaiblie par des décennies de choix stratégiques orientés vers la rentabilité financière de court terme. La priorité donnée aux exigences des marchés financiers a souvent conduit à un sous-investissement chronique dans l'appareil productif, à un retard technologique dans certains domaines, à l'obsolescence de certains outils industriels et à une perte progressive de savoir-faire.

Face à ces évolutions, les responsables politiques se montrent souvent relativement discrets. Pour de nombreux élus locaux, l'arrivée d'un repreneur étranger peut apparaître comme une solution acceptable puisqu'elle permet d'éviter des fermetures immédiates de sites et des licenciements massifs à court terme. Cette lecture reste cependant largement insuffisante. Car l'absence de casse sociale immédiate ne garantit en rien la pérennité des activités. Les restructurations sont souvent différées, les centres de décision quittent progressivement les territoires concernés, les activités peuvent être transférées ailleurs et le tissu de sous-traitance locale se retrouve fragilisé.

Enfin, ces évolutions soulèvent une question stratégique fondamentale : celle de la **souveraineté industrielle**.

Lorsque des entreprises possédant des technologies sensibles, des savoir-faire spécifiques ou des capacités de production stratégiques passent sous contrôle étranger, c'est la capacité collective à maîtriser certaines filières industrielles qui est interrogée. Cette question se pose avec une acuité particulière lorsque les activités concernées peuvent avoir des applications dans les domaines de la sécurité, de la mobilité ou de la défense.

Les rachats d'entreprises automobiles et de sous-traitants européens par des groupes chinois s'inscrivent donc dans une stratégie industrielle cohérente, organisée et de long terme. Les chiffres démontrent que nous ne sommes plus

face à un phénomène marginal mais à une transformation profonde du paysage industriel européen.

Toutefois, au-delà de la seule origine nationale des capitaux engagés, cette évolution rappelle surtout la puissance d'une logique concurrentielle et financière qui façonne l'industrie depuis plusieurs décennies. **Pour les travailleurs, les conséquences risquent d'être celles qu'ils connaissent déjà depuis longtemps : restructurations, pression accrue sur l'emploi, dégradation des conditions de travail et perte progressive du contrôle collectif sur les choix industriels.**

Baptiste Royer
Conseiller Fédéral

Denis Bréant
Membre du CEF

© DR



Verser sa taxe d'apprentissage à l'association Ambroise Croizat, c'est faire vivre un héritage social et préparer l'avenir

Depuis plus de cinquante ans, l'association Ambroise Croizat développe des activités de santé et de réadaptation professionnelle des personnes en situation de handicap. Héritière des créations sociales portées par les militants de la métallurgie CGT, elle gère aujourd'hui l'hôpital Pierre Rouquès Les Bluets ainsi que des établissements et services de réadaptation professionnelle (ESRP). À travers sa campagne de collecte de la taxe d'apprentissage, l'association souhaite mobiliser les salariés et militants du secteur pour faire connaître ses établissements auprès de leurs entreprises.

Pourquoi l'association Ambroise Croizat lance-t-elle un appel autour de la taxe d'apprentissage ?

La taxe d'apprentissage est un levier essentiel pour soutenir nos établissements de formation. Beaucoup de salariés ignorent qu'ils peuvent jouer un rôle concret en sensibilisant leur employeur à l'affectation de cette taxe. Derrière cette contribution, il y a un choix : celui de soutenir la mission d'accompagnement des jeunes et des adultes en situation de handicap dans la construction ou la reconstruction de leur projet professionnel.

À travers cette campagne, nous rappelons notre inscription dans l'héritage des combats portés par les militants de la métallurgie.

En quoi cet héritage est-il encore vivant aujourd'hui ?

Notre association porte le nom d'Ambroise Croizat, secrétaire général de la FTM-CGT, ministre du Travail et bâtisseur de la sécurité sociale. Ce n'est pas symbolique : cela traduit une vision de la société fondée sur la fraternité, l'émancipation et le respect mutuel.

Nos établissements sont directement issus de cette histoire. Les militants syndicaux ont voulu créer des lieux utiles aux travailleurs et à leurs familles : un dispensaire-polyclinique aux soins accessibles et de qualité, des structures permettant à des personnes fragilisées par la maladie ou un accident du travail de retrouver un avenir professionnel.

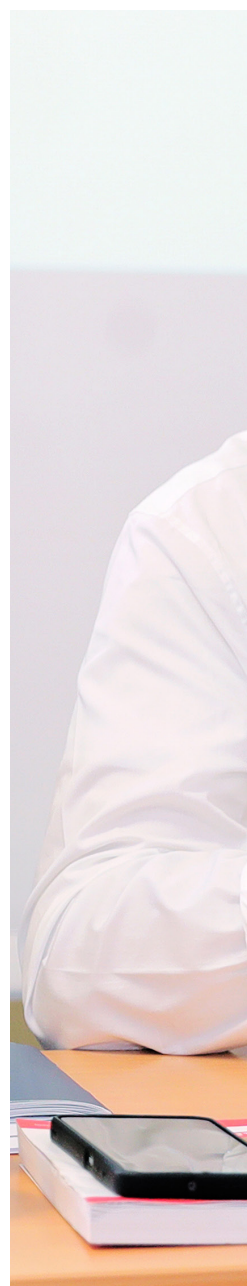
Dans nos ESRP, nous accueillons des personnes qui ne peuvent plus exercer leur métier. A ce moment-là, il faut reconstruire des repères, reprendre confiance, élaborer un nouveau projet professionnel. Pour cela, nous proposons des parcours de formation complets, qui s'appuient sur des compétences métiers, sur un accompagnement médical, social et psychologique, et bien sûr une expérience en entreprise.

Pourquoi est-il important que les salariés de la métallurgie se sentent concernés ?

Cette histoire est aussi la leur. Beaucoup de militants connaissent les grandes conquêtes sociales obtenues par le mouvement syndical, moins les réalisations qui en sont issues et qui existent encore. Soutenir notre association via la taxe d'apprentissage, c'est contribuer à faire vivre des réalisations sociales construites par des générations de militants. C'est permettre à des femmes et des hommes de retrouver une qualification, une autonomie et une place dans le monde du travail.

Concrètement, à quoi sert la taxe d'apprentissage ?

Elle permet d'investir dans les équipements comme des plateaux techniques modernisés reproduisant les conditions réelles de travail



Abdelkrim AHIL,
président de
l'association Ambroise
Croizat (AAC)



en entreprise. Elle contribue à la création de nouveaux dispositifs d'accompagnement, à des formats innovants de formation à distance adaptés aux personnes à mobilité réduite... La taxe d'apprentissage nous aide à maintenir notre qualité d'accompagnement.

© DR

Quel message souhaitez-vous adresser aux militants et salariés de la métallurgie ?

Ils peuvent être des relais décisifs. En parlant de notre association dans leur entreprise, auprès de leur direction ou des services RH, ils peuvent contribuer à soutenir des établissements qui portent des valeurs de solidarité et de progrès social.

Verser la taxe d'apprentissage à l'association Ambroise Croizat, c'est choisir de soutenir des établissements qui perpétuent un héritage social construit par les travailleurs.

Nous avons besoin de cette mobilisation collective pour continuer à former, accompagner et inclure.

Vous êtes salarié, élu du personnel ou militant syndical ?

Encouragez votre entreprise à verser sa taxe d'apprentissage via la plateforme SOLTéA.

Sélectionnez le numéro SIRET de l'un de nos ESRP :

- **MASSON-TIMBAUD** Paris et Montreuil
SIRET : 895 186 211 00036
- **LOUIS GATIGNON** Le Puits, Vouzeron
SIRET : 895 186 211 00028

350 travailleurs rassemblés à Poissy pour défendre l'avenir de la filière automobile

Le 16 juin, près de 350 travailleurs de la filière automobile et de la métallurgie se sont rassemblés devant le site de Stellantis, à Poissy pour porter une même exigence : défendre l'emploi industriel, les savoir-faire et l'avenir d'une filière stratégique, aujourd'hui mise à mal, par les logiques financières et la mise en concurrence organisée des salariés.

Cette mobilisation est un point d'appui, mais elle reste insuffisante au regard des attaques que subissent les travailleurs. Fermetures de sites, suppressions d'emplois, délocalisations, pression permanente sur les équipementiers : partout, les mêmes recettes sont appliquées au nom de la rentabilité financière. Face à cela, il nous faut réfléchir collectivement à la manière d'élever le rapport de forces dans la filière automobile, mais également dans l'ensemble de l'industrie.

L'automobile n'est pas un secteur isolé. Il est étroitement lié à la sidérurgie, qui fournit les aciers indispensables à la production, et à la filière électronique, devenue incontournable avec le développement des véhicules modernes. Attaquer ces secteurs, c'est fragiliser toute la chaîne industrielle et menacer notre capacité à produire en France.

Si nous étions rassemblés devant le site de Poissy, c'était aussi pour affirmer qu'une autre voie est possible. Contrairement au discours dominant, nous avons les capacités industrielles, les qualifications et les savoir-faire pour produire en France des véhicules électriques et hybrides répondant aux besoins des usagers. Nous pouvons construire une filière complète, de l'acier aux composants électroniques, jusqu'à l'assemblage final, avec une sous-traitance implantée sur le territoire national.

La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT a rappelé ses revendications :

- conditionner les aides publiques à l'emploi et à l'investissement industriel,
- développer une véritable politique industrielle nationale, responsable aussi écologiquement
- reconnaître les qualifications,
- augmenter les salaires et,
- sécuriser les emplois.

La filière automobile ce ne sont pas que les donneurs d'ordres, les grandes marques, se sont aussi des sous-traitants qui fournissent tous les équipements et pièces nécessaires à l'assemblage des véhicules. Ce tissu de sous-traitant est vital pour la filière mais malmené. C'est pour cela que nous portons également la proposition de loi *Responsabiliser les donneurs d'ordres vis-à-vis des sous-traitants, des emplois et des territoires* pour mettre fin aux pratiques qui étranglent les entreprises de la filière : pression sur les prix, délais irréalistes, pénalités abusives et transfert des risques vers les sous-traitants.

L'avenir de l'automobile ne peut être abandonné aux marchés financiers. Il est temps de reconstruire une industrie au service des besoins de la population, de l'emploi, de la souveraineté industrielle et responsable écologiquement. C'est ce combat que nous entendons poursuivre et amplifier.

Denis Bréant
Membre du CEF



En cas de nouvelle canicule, une entreprise pourrait-elle avoir recours à l'activité partielle ?

Dans une mise à jour de son Questions-réponses consacré à l'activité partielle du 25 juin 2026, le ministère de travail détaille les conditions de recours à l'activité partielle en cas de canicule.

En guise de guide d'explication, on a plutôt droit à un mode d'emploi en forme de saut d'obstacle, pour finalement, rendre totalement impossible la mobilisation de ce dispositif.

En théorie, les entreprises dont l'activité serait affectée par la canicule, pourront solliciter le bénéfice de l'activité partielle auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) dont elles dépendent, sur le motif de « *toute autre circonstance de caractère exceptionnel* » visé au 5° de l'article R. 5122-1 du Code du travail.

L'activité partielle pourra être ouverte dès lors que le niveau de vigilance canicule orange ou rouge est déclaré par Météo France.

Cependant pour mobiliser l'activité partielle, l'entreprise doit démontrer un lien direct entre sa baisse/suspension d'activité et les fortes chaleurs et le caractère imprévisible, irrésistible et extérieur impactant la baisse d'activité.

Déjà, on voit le premier gros écueil qui va de facto, écrémer un bon nombre potentiel de candidats qui ne rempliront pas ces trois conditions cumulatives :

- ▶ le niveau de vigilance canicule orange ou rouge est déclaré par Météo France ;
- ▶ l'entreprise doit démontrer le lien direct entre sa baisse/suspension d'activité et les fortes chaleurs ;
- ▶ la baisse d'activité présentant un caractère imprévisible, irrésistible et extérieur.

De plus, pour rendre encore plus difficile le parcours à l'accès du dispositif, il faudra que l'entre-

prise démontre qu'elle a mobilisé toutes les solutions alternatives à leur disposition.

Ex : aménagement des horaires de travail, le recours au télétravail, la prise de congés ou encore le recours au dispositif de récupération des heures perdues.

Autant dire, qu'il aurait bien plu simple de la part du ministère, d'interdire la mobilisation de ce dispositif en cas de canicule...



Bien évidemment, les demandes seront examinées au cas par cas par les DDETS, et le bénéfice de l'activité partielle ne sera pas accordé automatiquement aux entreprises en cas de canicule. (Cqfd)

Le ministère du travail précise également que les DDETS pourront inviter les entreprises à prendre des engagements en contrepartie du bénéfice du dispositif !

Ainsi, on peut mesurer immédiatement qu'au vu de l'empilage de strates de

conditions cumulatives à remplir pour bénéficier de ce dispositif, il est illusoire de penser qu'une entreprise se lancera dans un tel parcours du combattant, sachant d'entrée de jeu, que si une condition n'est pas remplie, ce sera un refus catégorique de l'administration.

Enfin, pour s'assurer de décourager définitivement le moindre opportun à la tentative d'accéder à la mesure, le ministère rajoute encore un obstacle de plus : l'octroi de l'activité partielle pourra être refusé par l'administration en cas de recours récurrent à l'activité partielle sur ce même motif chaque année.

Visiblement au ministère du travail, on a droit à des visionnaires concernant le sujet des canicules, et il est très clair, que la santé des travailleurs, ce n'est absolument pas leur priorité première.

Eric Moulin

Conseiller Fédéral

Adobe Stock | Emilie Bardet Studio

Refonder la Sécurité sociale pour répondre aux défis du XXI^e siècle : les propositions de La Mutuelle Familiale.

À l'heure où la Sécurité sociale célèbre son 80^e anniversaire, La Mutuelle Familiale lance un appel fort : face à l'affaiblissement progressif de notre protection sociale, il est urgent de réaffirmer l'ambition fondatrice de 1945 et de construire une Sécurité sociale universelle, solidaire et adaptée aux grandes mutations de notre époque.

Pour La Mutuelle Familiale, les difficultés actuelles ne justifient pas le recul des droits. Le vieillissement de la population, l'augmentation des maladies chroniques, les souffrances psychiques, les conséquences du changement climatique, la précarisation de certaines catégories de population ou encore les transformations du travail renforcent les besoins de protection sociale. Dans ce contexte, la recherche permanente d'économies sur les retraites, la santé, l'autonomie ou les dispositifs destinés aux personnes les plus fragiles constitue une impasse.

La Mutuelle Familiale défend depuis près de quatre-vingt-dix ans une protection sociale fondée sur la solidarité. Créée en 1937 pour garantir la continuité des droits des travailleurs, elle s'est distinguée au fil de son histoire par des engagements pionniers : promotion de l'accouchement sans douleur à la clinique des Bluets, défense du droit à l'IVG, mobilisation autour de l'amiante, des pesticides et de la santé environnementale.

Son manifeste s'articule autour de cinq grandes orientations.

► La première consiste à renforcer les prestations sociales pour mieux couvrir les besoins réels de la population. La Mutuelle Familiale propose d'augmenter les remboursements des soins essentiels, de développer une véritable culture de la prévention dès le plus jeune âge et de faire de la santé environnementale une priorité. Elle plaide pour une meilleure protection des travailleurs exposés à l'amiante ou aux pesticides.

► La deuxième orientation vise à renforcer la solidarité dans le financement du système. Pour la mutuelle, la Sécurité sociale doit disposer de ressources à la hauteur des besoins. Elle défend la suppression des exonérations de cotisations sociales, une contribution des revenus du capital au financement de la

protection sociale, la suppression des dépassements d'honoraires et une plus grande justice salariale, en particulier entre les femmes et les hommes.

► Troisième axe : garantir l'effectivité des droits pour tous. La Mutuelle Familiale souhaite que les personnes vulnérables, les aidants, les personnes en situation de handicap ou confrontées à des difficultés d'accès aux soins bénéficient d'une prise en charge adaptée. Elle propose notamment l'automatisation des droits sociaux, la création d'un véritable statut de l'aidant et une réforme ambitieuse de la prise en charge de la perte d'autonomie.

► La revitalisation du service public constitue le quatrième pilier du manifeste. Face aux déserts médicaux, aux difficultés de l'hôpital public et à la financiarisation croissante du secteur de la santé, La Mutuelle Familiale défend un réinvestissement massif dans les services publics et les structures de soins non lucratives.

► Enfin, cinquième orientation, la démocratie sociale. La Mutuelle Familiale souhaite redonner aux assurés sociaux, aux partenaires sociaux, aux mutuelles, aux associations et aux citoyens une place centrale dans la gouvernance de la Sécurité sociale. Elle appelle à davantage de transparence, de débat public et de participation citoyenne afin que chacun puisse contribuer aux choix qui engagent l'avenir de notre modèle social.

Au-delà des propositions techniques, le message de La Mutuelle Familiale est politique au sens noble du terme : la Sécurité sociale n'est pas une charge mais un investissement collectif. Refuser le démantèlement des solidarités, garantir des droits effectifs pour toutes et tous et construire une protection sociale à la hauteur des défis contemporains : telle est l'ambition portée par La Mutuelle Familiale.

La Mutuelle Familiale sera à la Fête de l'Humanité du 11 au 13 septembre.



 **Mutuelle Familiale**
ma complémentaire de vie®