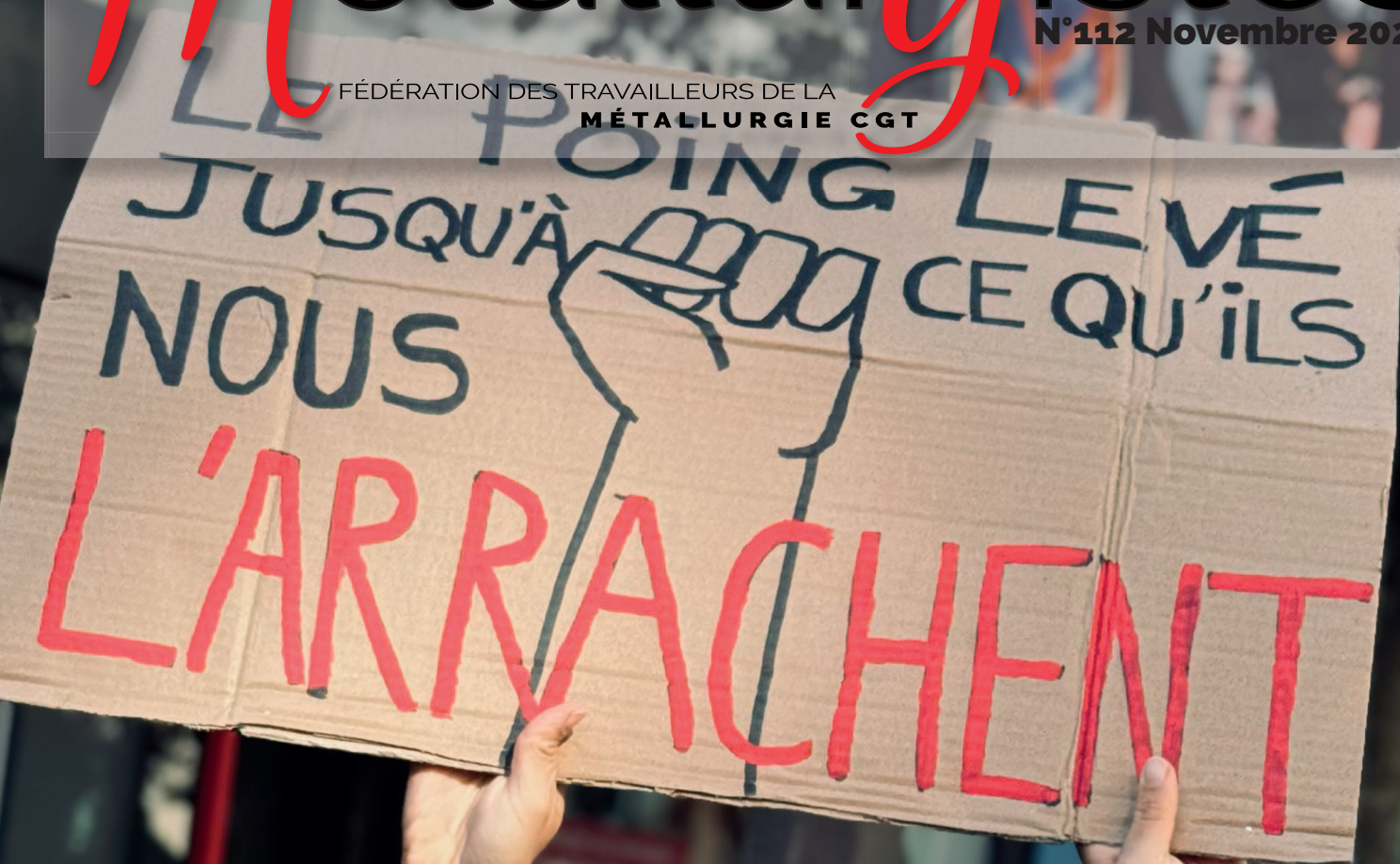




Mensuel des
Métallurgistes
N°112 Novembre 2026

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



Dossier

**DIRECTIVE SUR LA
TRANSPARENCE SALARIALE
(DIRECTIVE (UE) 2022/2041)**

Histoire

1906 Charte d'Amiens : Une voie
révolutionnaire du syndicalisme français

La force de notre modèle

Grâce à notre **modèle non lucratif**, sans actionnaire à rémunérer, nous développons des services pour nos clients et **nous nous engageons** auprès des personnes en difficulté **au travers d'actions sociétales**.

Pour mieux
nous connaître

malakoffhumanis.com



Actualités

4 | Histoire

1906 Charte d'Amiens : Une voie révolutionnaire du syndicalisme français

5 | International

La FTM-CGT invitée pour la cinquième fois à la Conférence euro-méditerranéenne des syndicats de la métallurgie

6-7 | Portrait

Sans syndicat, ce serait l'enfer

Dossier

10-12 | Directive sur la transparence salariale
(directive (UE) 2022/2041)

Vie Syndicale

9 | UFR

Des jeunes dans la galère, des vieux dans la misère, ça suffit !

13 | FNI

Syndicalisation : franchir une nouvelle étape pour renforcer la CGT métallurgie

Politique revendicative

14 | USTM

USTM, CCM et responsables régionaux : préparer la rentrée et renforcer la CGT sur le terrain

15 | Semi-conducteur

Semiconducteurs : la CGT Métallurgie interpelle Bercy et exige une refonte radicale du Chips Act

16-17 | TVA

Le piège de la TVA salariale

18-19 | Juridique

La désignation des délégués syndicaux (DS)



© DR

Fabrice Jamart

Membre du CEF

Se syndiquer, se mobiliser, construire notre force

Dans une période où les choix économiques et politiques pèsent sur nos emplois, notre force dépend de notre capacité à nous organiser. C'est tout le sens de la quinzaine de syndicalisation qui se déroulera du 9 au 20 novembre. Aller à la rencontre des salariés, écouter, débattre, proposer l'adhésion : se syndiquer, c'est ne plus rester seul face aux décisions qui touchent notre travail. Cette dynamique prendra une dimension particulière avec la mobilisation du 5 novembre à l'appel de la CGT et de 4 autres confédérations syndicales pour une grande journée de grève et de manifestation nationale sur la question des salaires, des services publics, de l'emploi et de l'industrie.

Dans nos entreprises comme dans nos territoires, la métallurgie doit prendre toute sa place dans cet appel.

Le contexte national renforce l'importance de ces combats. Le gouvernement a présenté pour 2027 un projet de budget prévoyant 54 milliards d'euros d'économies. La CGT conteste les baisses prévues sur les services publics, les salaires et les droits sociaux au lieu de supprimer une grosse partie des 211 milliards d'aides publiques aux entreprises.

La FTM-CGT apporte également son soutien aux mobilisations étudiantes et lycéennes qui se développent face aux choix politiques et budgétaires qui fragilisent l'éducation, la formation et l'avenir de la jeunesse. Les jeunes ne doivent pas être les premières victimes des politiques d'austérité, alors même qu'ils aspirent à se former, à accéder à des emplois qualifiés et à construire leur avenir.

Du 9 au 20 novembre, faisons vivre une même dynamique : défendre l'emploi, gagner des droits et renforcer notre organisation. Parce que notre avenir professionnel ne doit pas se décider sans nous.

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



1906

Charte d'Amiens : Une voie révolutionnaire du syndicalisme français

Depuis 120 ans, la Charte d'Amiens continue de faire parler d'elle. Adoptée sous la forme d'une motion au congrès de la CGT en 1906, elle est devenue une référence majeure de l'histoire du syndicalisme français.

Pour en comprendre la portée politique, il faut se replonger dans le contexte historique. Après 1789, un siècle de luttes sociales et d'affrontements entre forces républicaines et monarchiques aboutit à la guerre de 1870-1871 et à l'écrasement sanglant de la Commune de Paris.

L'Europe connaît alors une industrialisation capitaliste fondée sur l'exploitation humaine et des ressources naturelles, tandis que se développe un prolétariat de masse, dans un contexte d'expansion coloniale et de domination raciste. La confrontation entre les propriétaires des moyens de production et la classe ouvrière nourrit les luttes et favorise la construction d'organisations politiques et syndicales d'émancipation.

En 1906, la liberté syndicale, reconnue par la loi Waldeck-Rousseau de 1884, est encore récente, tout comme la liberté d'association de 1901. Les conceptions du syndicalisme et ses rapports avec les partis politiques font débat. La CGT, créée en 1895 et renforcée dans son organisation en 1902, est traversée par trois grandes orientations : les partisans de liens organiques avec la SFIO, notamment les guesdistes ; les réformistes, privilégiant les améliorations immédiates des conditions de vie et de travail ; et les révolutionnaires, défenseurs de l'indépendance syndicale et de la grève générale comme moyen d'expropriation du capitalisme.

Malgré ces divergences, les délégués trouvent un compromis pour préserver l'unité du mouvement ouvrier et porter ses revendications comme son ambition de transformation sociale.

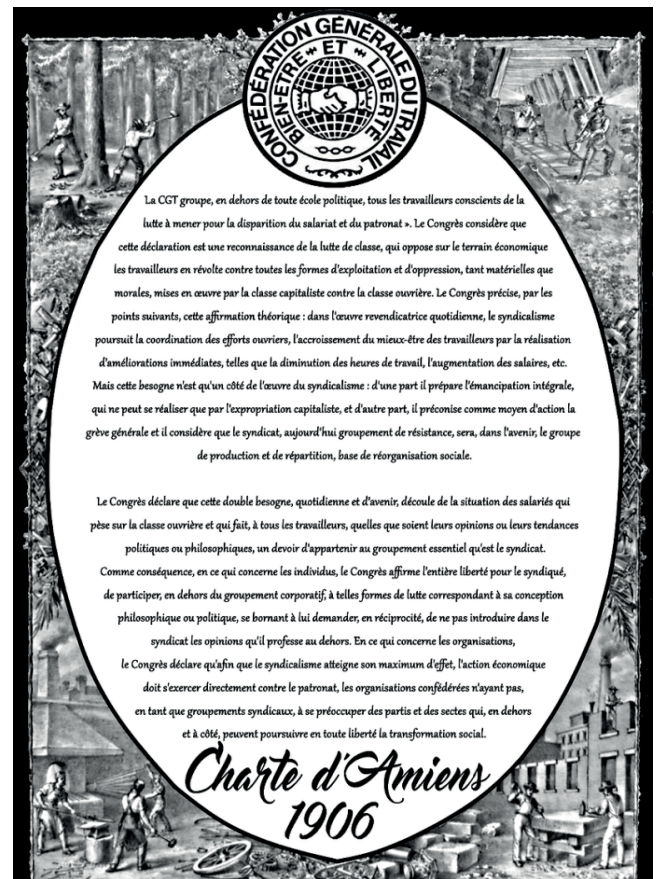
La motion d'Amiens affirme bien davantage que l'indépendance syndicale vis-à-vis des partis. Elle reconnaît la lutte de classe, articule les revendications quotidiennes à l'émancipation intégrale des travailleurs et affirme que celle-ci « ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste ». Elle préconise la grève générale et précise que l'action économique doit s'exercer directement contre le patronat, sans subordination aux partis et aux organisations extérieures.

Réduire la Charte d'Amiens à une déclaration d'apolitisme revient donc à en dénaturer le sens. L'indépendance syndicale ne signifie pas le renoncement à la politique, mais la capacité des travailleurs à construire leur propre stratégie d'émancipation, sans tutelle extérieure.

Un an après la loi de séparation des Églises et de l'État de 1905, la CGT affirme ainsi une conception révolutionnaire du syndicalisme : un outil de lutte de classe, capable de défendre les revendications immédiates tout en portant une perspective de transformation radicale de la société.

Cent vingt ans plus tard, cet héritage reste un enjeu politique majeur : unir les travailleurs, préserver l'indépendance syndicale et faire vivre l'ambition d'une société libérée de l'exploitation capitaliste.

Jean-Jacques Desvignes,
IHS FTM-CGT



Un visuel créé postérieurement reprenant la charte d'Amiens

La FTM-CGT invitée pour la cinquième fois à la Conférence euro-méditerranéenne des syndicats de la métallurgie



Construire des convergences pour défendre l'industrie et les travailleurs. À l'image de l'ancien groupe d'Annecy, la Conférence euro-méditerranéenne réunit des organisations syndicales de la métallurgie de France, d'Italie (FIM), d'Espagne (UGT et USO) et de Turquie (Türk Metal). La direction d'IndustriALL participe désormais à ces travaux.

Invitée initialement par Türk Metal, qui représente 260 000 adhérents, la FTM-CGT a ensuite été régulièrement sollicitée. Après la disparition du groupe d'Annecy, notre fédération a choisi de développer les échanges bilatéraux au-delà du seul cercle des organisations dites « progressistes ».

Notre objectif : dépasser les étiquettes syndicales pour construire des convergences et des majorités au service des travailleurs.

Avec Türk Metal et Birleşik Metal-İş, nous partageons des analyses sur la stratégie industrielle européenne, l'austérité, la transition, le dialogue social, l'automobile et les métaux de base. Avec la FIM italienne, nous convergeons sur l'automobile et la politique industrielle européenne. Avec l'UGT et l'USO espagnoles, nous partageons des positions sur l'énergie et le droit des États à définir leur mix énergétique.

Ces rapprochements n'effacent pas les divergences, y compris avec des organisations dites progressistes, no-

tamment sur l'énergie et la transition juste. Mais ils montrent que les alliances doivent se construire sur les sujets et les revendications, et non sur les seules appartenances syndicales. Ainsi, sur l'automobile et l'énergie, la FIM italienne a voté comme la FTM-CGT en comité exécutif d'IndustriALL Europe, contrairement à la FIOM.

Saisir les évolutions du syndicalisme européen

La crise de l'automobile, de ses filières et de la sidérurgie, ainsi que les suppressions d'emplois, conduisent plusieurs organisations à faire évoluer leurs stratégies. En Allemagne, IG Metall et IG BCE réorientent leurs positions sur la politique industrielle européenne et l'automobile, tout en développant des mobilisations plus revendicatives.

Ces évolutions ouvrent de nouvelles possibilités d'action commune, même si des divergences persistent, notamment avec certaines organisations nordiques. La FTM-CGT doit saisir ces occasions pour faire partager ses revendications au plus grand nombre et construire des majorités au sein d'IndustriALL Europe.

Cette démarche vaut également dans les comités d'entreprise européens, où la défense des salariés exige de rassembler largement.

La FTM-CGT doit travailler avec toutes les organisations prêtes à agir avec nous, sans renoncer à ses orientations de classe ni à son indépendance syndicale.

L'objectif reste de défendre les travailleurs, préserver et développer l'emploi industriel et imposer d'autres choix économiques. Les alliances ne sont pas une fin en soi : elles sont un moyen de construire le rapport de forces nécessaire pour faire aboutir nos revendications.

Frédéric Touboul

Conseiller fédéral - secteur international

Sans syndicat, ce serait l'enfer



© DR

François, peux-tu nous raconter ton parcours professionnel et comment tu es devenu syndicaliste ?

À l'origine, je suis menuisier-charpentier. J'ai travaillé dans différentes entreprises, puis je suis entré chez Notin, qui fabriquait des camping-cars.

Un copain avait demandé une augmentation. Il avait dit au patron que s'il ne l'obtenait pas, il partirait. Le patron l'a pris au pied de la

lettre et il s'est retrouvé dehors.

On est allés voir la CGT. Roland Berreaud et d'autres copains ont fait ce qu'il fallait pour défendre notre collègue. Le syndicat de la boîte s'est remis en route. Avec l'union locale et l'USTM, on a préparé des élections pour monter une section syndicale, début 1992.

Il manquait des candidats. À force d'insister, je me suis présenté comme délégué du personnel. Pourtant, à l'époque, je n'étais pas du tout syndicaliste. Je me demandais même ce que les syndicats venaient mettre le bazar dans les entreprises ! Le soir où j'ai décidé de me présenter, je n'en ai pas dormi !

Comment se sont passés tes premiers combats ?

Ça a été très dur. Le patron licenciat pour des motifs parfois absurdes. On a dû aller plusieurs fois aux prud'hommes. Il y avait aussi une pratique dans l'entreprise : on récupérait les déchets d'aluminium, on les vendait et on redistribuait l'argent aux salariés en fin d'année.

Un jour, le patron a décidé de garder cet argent pour lui, notamment pour payer les frais juridiques. La benne était pleine. Avec un autre élu, on a décidé de la faire enlever avant qu'il nous coupe l'herbe sous le pied. Il nous a convoqués et a demandé qu'un responsable se désigne. Je lui ai dit : « *Moi, si ça vous fait plaisir !* » Il m'a mis à pied à titre conservatoire.

Il a fallu se battre pour que je sois réintégré. L'inspection du travail avait refusé le licenciement, mais le patron ne voulait rien entendre. Les collègues se sont mis en grève pendant une semaine, avec des copains de toute la Loire,

l'USTM et l'union locale. On a finalement obtenu ma réintégration.

Mais chez Notin, la situation s'est dégradée. J'ai été accusé de vol à deux reprises, avec des convocations et des interrogatoires. Le patron s'en prenait aux syndiqués. Notre liste CGT a fini par perdre les élections d'une voix. Six mois plus tard, j'étais licencié économiquement. C'était ma première expérience syndicale. Pas très bonne, je dois dire !

Tu as ensuite continué dans de petites entreprises.

Oui, chez Barres Parriel, on fabriquait des barres et des banques de magasins. L'entreprise allait mal et on avait trois mois de retard de salaire.

Je suis resté syndiqué à l'Union Locale. On s'est battus pendant plusieurs mois et on a séquestré deux fois l'employeur. Comme il ne voulait pas appeler les gendarmes, j'ai fini par aller les chercher moi-même ! On a aussi occupé le tribunal pour obtenir un rendez-vous avec le procureur. Les collègues m'ont désigné pour représenter les salariés devant le tribunal de commerce.

Il a finalement fallu que l'entreprise dépose le bilan. Un mandataire liquidateur a été nommé et on a pu récupérer nos salaires. Mais ça a été une bataille de plusieurs mois.

Tu as ensuite rejoint la Manufacture forézienne des lames de scie, puis la fonderie.

À la Manufacture forézienne des lames de scie, il n'y avait pas d'élu ni de section syndicale. J'ai réussi à monter une section CGT. À l'époque des 35 heures, on a organisé une semaine de grève, sans obtenir grand-chose. J'ai aussi dû aller aux prud'hommes pour une prime supprimée pendant les grèves. J'ai obtenu son remboursement, mais la direction a ensuite modifié les conditions de versement. Les salariés n'étaient pas contents et je me suis retrouvé à gérer leur mécontentement. À force, je n'en pouvais plus. J'allais au travail avec la boule au ventre. J'ai fini par démissionner.

Au bout d'un an, Roland m'a proposé de devenir représentant syndical. Ensuite, j'ai été élu délégué du personnel, membre du CHSCT et du comité d'entreprise. J'ai fait plusieurs mandats.

Après, je suis entré à la fonderie, où j'ai travaillé vingt ans. On était environ 600 salariés à mon arrivée ; aujourd'hui, ils sont autour de 150.

Est-ce que tu as le sentiment que tes combats syndicaux ont été utiles ?

Sans syndicat, je ne vois pas comment on pourrait se défendre. Sans les syndicats, il y aurait beaucoup de choses en moins dans le Code du travail, dans les lois et dans les droits qui font notre vie dans l'entreprise. Sans syndicat, ce serait l'enfer. Même dans les entreprises où il n'y en a pas, les salariés profitent des conquêtes obtenues par les luttes. Il faut continuer à les défendre.

Quelle différence fais-tu entre le syndicalisme dans une petite entreprise et dans une grande ?

Dans les petites boîtes, c'est très compliqué. Il n'y a pas forcément de culture syndicale et on peut vite se retrouver seul à essayer de faire bouger les mentalités. Les salariés connaissent parfois aussi peu le syndicat que moi à mes débuts.

Il faut leur expliquer pourquoi se syndiquer, comment s'organiser et pourquoi il faut se battre. Dans les petites entreprises, il y a souvent un côté « copains-copains » avec le patron. Tout va bien jusqu'au jour où ça se passe mal. Et là, les salariés arrivent à l'Union Locale pour demander de l'aide.

Dans une grande entreprise, avec une équipe d'élus et une histoire syndicale, les salariés peuvent voir concrètement ce que le syndicat apporte. C'est plus facile pour convaincre, même si rien n'est jamais conquis.

Tu es aujourd'hui à la retraite. Pourquoi continues-tu à militer ?

Je suis parti à la retraite en février, mais dès le mois suivant, j'ai participé au congrès de l'UFR de la fédération, à La Palmyre. Je continue à m'occuper de l'union locale : j'en ai été secrétaire, j'ai eu des responsabilités à l'USTM de la Loire et je suis aujourd'hui trésorier de l'UL et des retraités.

Les retraités CGT sont indispensables pour tenir les permanences, donner un coup de main et faire vivre les Unions Locales. Il faut aussi défendre nos retraites, qui sont régulièrement attaquées.

C'est à nous d'expliquer aux jeunes générations qu'il ne faut pas se laisser faire. Elles doivent se battre pour conserver ce que nous avons obtenu. Sinon, elles vont le payer plus tard. La retraite par capitalisation, ce n'est pas l'avenir que je défends. La retraite, c'est un droit collectif, construit grâce aux cotisations et aux luttes.

Que penses-tu des mobilisations annoncées pour défendre les retraites ?

Il faut se faire entendre. Des rassemblements sont prévus, notamment devant les organismes de l'Agirc-Ar-

rco, pour demander une meilleure redistribution des réserves.

On parle de sommes considérables, mais on refuse d'augmenter nos pensions. On évoque aussi de nouvelles taxes pour les retraités. Pourtant, les gens ont travaillé toute leur vie et cotisé pour leur retraite. Ils ont aussi financé celle des générations précédentes.

C'est le principe de la solidarité entre les générations. Je trouve dommage qu'on remette sans cesse ces droits en question. Il faut se mobiliser pour les défendre.

Un dernier mot ?

Je continue à militer et à donner un coup de main là où je peux. Après toutes ces années, je suis toujours engagé à la CGT. **Vive la CGT !**

Propos recueillis par Marion Prévot,
Conseillère fédérale



DE L'HÉRITAGE DES MÉTALLURGISTES À L'ACTION D'AUJOURD'HUI

LE NOUVEAU SITE DE L'ASSOCIATION AMBROISE CROIZAT

Une histoire née des conquêtes sociales, un héritage qui continue de guider l'action

L'association Ambroise Croizat est l'héritière des réalisations sociales des syndicats ouvriers CGT de la métallurgie des années 1930. Ses établissements sont nés d'une conviction : la santé, l'émancipation et la dignité ne doivent pas être des privilèges, mais être accessibles à toutes et tous.

Fondée en 1973, l'association fait vivre aujourd'hui cet héritage à travers ses établissements. Elle s'engage pour que l'accès aux soins et à la formation ne dépende ni des moyens financiers

ni du statut social, et pour permettre à chacune et chacun de préserver ou de retrouver son autonomie.

Association à but non lucratif, elle agit à travers deux grandes missions : la santé des femmes et la réadaptation professionnelles des personnes en situation de handicap.

Son nouveau site internet vous invite à découvrir son histoire, ses valeurs, son actualité et ses établissements :

- l'hôpital Pierre Rouquès Les Bluets, établissement de santé à but non lucratif, lieu pionnier de l'accouchement sans douleur, aujourd'hui dédié à la santé

des femmes de la puberté à la ménopause, en passant par la maternité ;

- les établissements de réadaptation professionnelle (ESRP) qui permettent aux personnes en situation de handicap de se former à un nouveau métier tout en bénéficiant d'un accompagnement médical, psychologique et social, afin de construire ou reconstruire leur avenir professionnel.

Actualités, projets, formations, informations pratiques, histoire de l'association : retrouvez désormais l'ensemble de ses activités sur un même site.



ET DÉCOUVREZ LE NOUVEAU SITE
DE L'ASSOCIATION AMBROISE CROIZAT

Des jeunes dans la galère, **des vieux dans la misère, ça suffit!**

La crise sociale majeure que traverse la France et qui s'étend de la jeunesse aux retraités ne se résume pas qu'à une baisse du pouvoir d'achat.

Elle traduit un malaise profond, où toutes les politiques gouvernementales et patronales néolibérales s'attaquent à la destruction des conquits sociaux, à la casse de notre industrie et à ses emplois, de notre protection sociale, des services publics et à la démocratie sociale, en réprimant toute contestation par la répression syndicale et policière.

Alors que la France produit des richesses considérables créées par le travail, le gouvernement, dans son PLF et PLFSS persiste, en voulant imposer un plan d'économie de 54 milliards d'euros réalisé sur le dos des salariés et des retraités en épargnant toujours plus les milliardaires et les multinationales.

Or, ce qui creuse le déficit et la dette ne vient pas de «*trop de dépenses sociales*», mais bien d'un manque de recette dû à la politique de l'offre qui a privilégié les plus riches et les grandes entreprises avec une multiplication de cadeaux fiscaux.

Ainsi, le projet de budget 2027, prévoit une baisse de la contribution des grandes entreprises de 3 milliards d'euros, alors que pour les retraités c'est une ponction de 6 milliards d'euros qui est prévue avec :

- > Gel et désindexation des retraites,
- > Suppression des 10 % d'abattement fiscal,
- > Augmentation de la CSG

Dans ces conditions, nous assistons à une véritable explosion des richesses d'une minorité au détriment de la grande majorité de la population.

- > Les 10 ménages les plus fortunés de France possèdent 48 % du patrimoine national.
- > Les 500 fortunes les plus riches de France ont vu leur patrimoine passer de 200 milliards d'euros à 1200 milliards d'euros en 10 ans.
- > 200 milliards d'euros par an de dividendes versés aux actionnaires dont 61 milliards d'euros au 2ème trimestre 2026 pour les actionnaires



des entreprises du CAC 40. La France est championne d'Europe et 2ème au monde.

- > 211 milliards d'euros d'aides publiques versées aux entreprises sans condition, ni contrepartie, dont 86 milliards d'euros d'exonération de cotisations sociales patronales.
- > Résultat, entre 2017 et 2024, le nombre de personnes pauvres a augmenté de 14,5% en passant de 8,5 à 10 millions.

Ce sont ces politiques désastreuses qui conduisent le pays vers le chaos et la désespérance sociale et qui font le lit des idées d'extrême droite.

La colère est profonde et s'exprime de plus en plus dans des luttes revendicatives et solidaires.

Les mobilisations de la jeunesse des 8 et 13 octobre ne sont pas dissociées des combats que mène la CGT avec le monde du travail et les retraités pour la redistribution des richesses créées par le travail, en faveur de l'augmentation des salaires et des retraites, de la reconquête industrielle et des services publics, et d'une Sécurité sociale intégrale et solidaire.

La journée nationale d'action interprofessionnelle unitaire du 5 novembre autour du PLF et PLFSS doit permettre de constituer une nouvelle étape dans la construction d'un processus de convergences des luttes pour ouvrir des perspectives et donner confiance dans notre capacité à stopper ces politiques d'austérité et conquérir de nouvelles avancées sociales.

Pour les retraités, après la forte mobilisation du 14 octobre pour l'augmentation des retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, la journée nationale d'action unitaire du 19 novembre doit nous permettre de poursuivre et amplifier les mobilisations et ancrer un rapport de forces puissant et durable, pour exiger le respect et la reconnaissance des retraités comme des citoyens à part entière.

Jacques Bauquier,
UFR FTM-CGT

JE NE VAUX PAS
30%
DE MOINS

VALEURS
égales
SALAIRE
égal

DIRECTIVE SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE (DIRECTIVE (UE) 2022/2041)

Par cette directive, l'Union européenne vise à promouvoir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à renforcer la transparence en matière de salaires au sein des entreprises. Adoptée dans le cadre de l'engagement de l'UE en faveur de l'égalité des genres, cette directive a pour objectif de lutter contre les écarts de rémunération et d'assurer que les travailleurs puissent mieux comprendre et défendre leurs droits en matière de rémunération.

● Son contenu :

Cette directive s'inscrit dans un ensemble plus large d'initiatives visant à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail et à garantir une rémunération équitable pour tous, indépendamment du genre. L'objectif ultime est de créer un environnement de travail où tous les salariés sont rémunérés de manière juste et égale pour un travail de valeur égale.

La directive sur la transparence salariale, adoptée par l'Union Européenne en 2022, impose donc plusieurs obligations aux employeurs afin de favoriser l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Voici un aperçu des principales obligations qui pourraient peser sur les employeurs en vertu de cette directive :

1. Transparence salariale : Les employeurs doivent désormais garantir une transparence des rémunérations. Cela inclut la publication d'informations claires sur les

niveaux de salaire pour différents postes, afin que les salariés puissent facilement comparer les salaires pour des fonctions similaires. Si l'intention est louable, la mise en œuvre risque d'être compliquée, tant en France elle heurte la pratique et même les mentalités. Lors des NAO, des informations claires doivent être données aux CSE afin de mesurer les écarts de salaire et demander des explications aux directions. Dans combien d'entreprises l'esprit de la loi est-il respecté ? Dans combien d'entreprises ces informations claires sont-elles transmises ?

2. Rapports sur les écarts de rémunération : Les entreprises pourraient être tenues de réaliser des analyses régulières sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes, par exemple en produisant des rapports sur les salaires, afin d'identifier les différences et de définir des mesures correctives si nécessaire. Ici encore le projet est louable et là encore se pose la difficulté de la mise en pratique. La directive utilise le conditionnel, autrement dit cela peut être un objectif programmatique à moyen voire à long terme...

3. Droit à l'information : Les salariés auront le droit de demander des informations sur les critères de rémunération applicables à leur poste et sur les niveaux de salaire des autres employés occupant des postes similaires. Cela vise à renforcer la capacité des travailleurs à contester les inégalités salariales. Est-il besoin ici encore d'évoquer les difficultés de mise en œuvre ? C'est l'ensemble de l'environnement qui est en jeu.

ronnement de travail qui s'oppose à ce type de pratique et la mentalité française sera difficile à faire évoluer. Enfin combien d'entreprises et de RH seront en mesure de lister des critères objectifs réellement différenciants ? Tout sera fait pour rendre ces informations inexploitable.

4. Évaluation des politiques salariales : Les employeurs doivent établir et mettre en œuvre des politiques visant à garantir l'égalité salariale, ce qui peut inclure des audits internes pour évaluer les structures de rémunération. Quel sera alors le rôle des CSE et des organisations syndicales pour obtenir ces audits ? Quel rôle auront les CSE et les organisations syndicales dans ces évaluations ?

5. Prévention de la discrimination salariale : Les entreprises doivent s'assurer que leurs politiques de rémunération ne favorisent pas la discrimination. Des mesures doivent être prises pour empêcher toute forme de traitement inéquitable fondé sur le genre. Ici encore cette prévention ne sera effective que si la direction accepte d'être transparente avec les CSE tant sur l'existence d'une politique de rémunération allant au-delà de la « *modération salariale* » que sur les mesures concrètes en faveur de l'égalité.

6. Formation et sensibilisation : Les employeurs sont encouragés à former leur personnel sur l'importance de l'égalité salariale et à sensibiliser tous les niveaux de l'organisation sur ces enjeux. Nous aurions plutôt tendance à exiger une telle obligation de formation de tous les personnels RH des entreprises et même à en faire une condition d'accès à ces fonctions. On notera au passage l'utilisation du conditionnel par la directive... cela n'est absolument pas contraignant, c'est un souhait ... A n'en pas douter les directions ne vont pas se précipiter sur le sujet mais les organisations syndicales pourront quant à elles intégrer ces sujets dans les formations syndicales.

Il est important de noter que la mise en œuvre de ces obligations peut varier selon les pays membres de l'UE, car chaque état peut adapter la directive à son contexte national. Ainsi, comme la directive sur les CEE de 2009, les institutions européennes prennent un soin évident à ne pas mettre en place trop de contraintes pour les entreprises. Cela devient d'ailleurs une spécificité de la législation sociale européenne. On fait de grandes déclarations, de grands effets de manches et, finalement, on utilise le conditionnel et on renvoie systématiquement aux pratiques et aux législations nationales, ce qui donne des directives appliquées différemment selon chaque état. Les auteurs de la directive nous assurent néanmoins, haut et fort, que les principes fondamentaux concernant la transparence et l'égalité salariale doivent être respectés (la belle affaire !).

● Sa transposition par le législateur français et ses conséquences :

La directive sur la transparence salariale a été adoptée par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne en novembre 2022. Les états membres de l'Union européenne, y compris la France, ont été tenus de transposer cette directive dans leur législation nationale d'ici le 7 septembre 2024.

Oups ! Nous sommes en novembre 2026 et toujours rien ! C'est étonnant car la « *majorité parlementaire* » se prétend très européiste ! Ne sommes-nous pas pourvus d'un chef de l'Etat qui parle chaque jour de souveraineté européenne, d'européanisation des politiques européennes... Bref un gouvernement européiste prend deux ans de retard dans la transposition d'une directive... C'est dire si le chantre de la « *startup nation* » est mal à l'aise vis-à-vis de ses mandants, les directions des grandes entreprises.

Chaque pays de l'UE doit adapter ses lois pour respecter les exigences de la directive avant l'échéance de 2024. Si la transposition n'est pas effectuée dans ce délai, la Commission européenne peut engager des procédures d'infraction contre les états membres concernés.

©Allaoua Sayad





L'analyse de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) concernant la non-transposition d'une directive par un état membre met en lumière plusieurs principes clé du droit européen et souligne les obligations des états.

Selon la Cour de justice de l'UE, les états ont une obligation de résultat. Ils ont l'obligation de transposer les directives dans leurs législations nationales dans les délais impartis. Le non-respect de cette obligation est souvent abordé dans les contentieux entre la Commission européenne et les états membres. La CJUE a systématiquement affirmé que le non-respect de cette obligation constitue une violation du droit européen.

Ainsi, lorsque la Commission européenne constate qu'un état membre n'a pas transposé une directive, elle peut engager une procédure d'infraction en vertu de l'article 258 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

Dans l'affaire *Commission/France* (C-480/06), la CJUE a jugé que la France avait manqué à ses obligations en ne transposant pas une directive sur la qualité de l'air, confirmant que la non-transposition est inacceptable.

Dans une autre affaire *Commission/Belgique* (C-147/11), la CJUE a statué que la Belgique avait échoué à transposer la directive relative aux qualificatifs des produits agricoles. La Cour a souligné que les états membres doivent opérer les transpositions de manière complète et dans les délais. C'est donc une jurisprudence constante des juges européens ; la transposition doit être complète et effectuée dans les délais.

Ce faisant, la CJUE peut infliger des amendes, qui peuvent être déterminées en fonction de la gravité, de la durée et des répercussions de la non-conformité.

Pour ce qui concerne les organisations syndicales, une jurisprudence toute aussi constante précise que les personnes et entreprises peuvent engager la responsabilité de l'état membre devant les juridictions nationales si elles subissent un préjudice en raison de la non-transposition d'une directive.

Enfin, la CJUE, dans son fameux arrêt *Simmenthal* de 1978, a affirmé le rôle des juridictions nationales dans l'application du droit de l'UE, stipulant qu'elles doivent garantir l'application effective des directives, même en cas de non-transposition par l'État. Cela inclut de permettre aux citoyens de revendiquer leurs droits devant les tribunaux nationaux.

● Conclusion

La jurisprudence de la CJUE sur la non-transposition des directives souligne l'importance du respect des engagements pris par les états membres en matière de droit de l'Union européenne. La Cour rappelle sans cesse que la coopération loyale entre les états membres et les institutions de l'UE est essentielle pour garantir l'unité et l'efficacité du droit européen. Les états membres doivent donc prendre des mesures proactives pour respecter leurs obligations, sous peine de sanctions et d'implications légales.

Cette conclusion s'adresse, bien plus qu'aux lecteurs, à nos décideurs politiques ...

Frédéric Touboul

Conseiller Fédéral - secteur international

Syndicalisation : franchir une nouvelle étape pour renforcer la CGT métallurgie

Alors que nous entrons dans la dernière phase des règlements des FNI pour l'exercice 2025, un constat s'impose : à la fin de l'année 2026, tous nos syndicats n'ont pas encore réglé leurs FNI et leurs cotisations auprès de la Confédération. Il reste ainsi 2 072 FNI à récupérer au regard de l'exercice 2024. La régularisation de ces situations est indispensable pour atteindre nos objectifs et mesurer précisément la force de notre organisation.

Depuis deux exercices, nous avons réussi à freiner la tendance du « panier percé », qui voyait les pertes d'adhérents prendre une importance croissante. Cette évolution est encourageante, mais elle ne suffit pas. Nous devons désormais franchir une nouvelle étape : conquérir de nouveaux adhérents et engager une dynamique de progression.

Notre ambition doit être claire : faire grandir la CGT métallurgie et démontrer que notre organisation reste une force syndicale incontournable.

Du 9 au 20 novembre, une quinzaine pour se syndiquer

Pour atteindre cet objectif, le secteur Vie syndicale de la Fédération a organisé plusieurs temps forts tout au long de l'année. Le dernier rendez-vous de 2026 sera la quinzaine de syndicalisation, du 9 au 20 novembre.

Des supports de communication seront mis à disposition des syndicats, accompagnés de publications pour les réseaux sociaux afin de donner de la visibilité à cette initiative. Mais cette campagne ne doit pas se limiter à une opération de communication. Elle doit être l'occasion d'aller à la rencontre des salariés, de dialoguer avec eux, de répondre à leurs préoccupations et de leur proposer de rejoindre la CGT.

Chaque USTM, chaque syndicat et chaque militant doit s'emparer de cet enjeu. La syndicalisation se construit au quotidien, dans les ateliers, les entreprises et les territoires. Elle repose sur notre capacité à écouter les salariés, à porter leurs revendications et à leur démontrer que l'action collective permet de gagner des droits.

Renforcer notre organisation pour gagner sur l'industrie et l'emploi

Dans le contexte social et industriel actuel, renforcer la CGT métallurgie est une nécessité. Les restructurations, les fermetures de sites et les suppressions d'emplois imposent de construire un rapport de forces à la hauteur des enjeux. La bataille pour l'industrie est essentielle à l'avenir économique du pays, à la préservation de nos savoir-faire et au maintien des emplois dans nos territoires.

Pour peser sur les choix industriels, défendre les salariés et imposer des alternatives, nous avons besoin d'une CGT plus forte, mieux implantée et capable de mobiliser largement. La syndicalisation est au cœur de notre capacité à agir et à gagner.

Du 9 au 20 novembre, faisons de cette quinzaine un temps fort de développement de la CGT métallurgie. Nous comptons sur l'engagement de toutes et tous pour enrayer durablement la dynamique du « panier percé », reconquérir des adhérents et remettre notre organisation sur une trajectoire de progression.

Ensemble, faisons grandir la CGT pour défendre l'emploi, l'industrie et les droits des travailleurs !

Abdelaziz Bouabdellah,
Secrétaire Fédéral



USTM, CCM et responsables régionaux : préparer la rentrée et renforcer la CGT sur le terrain

Réunis le 24 septembre, plus de 60 responsables territoriaux des USTM, CCM et régionaux ont échangé sur l'actualité sociale, la préparation de la journée de grève intersyndicale nationale du 5 novembre et les enjeux du cinquième cycle des élections professionnelles. Une journée placée sous le signe de la mobilisation, du renforcement syndical et de la reconquête électorale.

Préparer une rentrée offensive

La situation industrielle, les suppressions d'emplois, la pression sur les salaires et la hausse du coût de la vie ont largement nourri les débats. Face à ces difficultés, la CGT entend défendre une autre ambition industrielle, où les profits servent aussi à développer l'emploi, les salaires et les compétences, plutôt qu'à enrichir les seuls actionnaires.

Les échanges ont rappelé l'importance de partir des préoccupations concrètes, des besoins des salariés, en organisant des assemblées générales et en construisant les revendications avec eux. Après les mobilisations sur les salaires du 29 septembre et sur l'Agirc-Arrco du 14 octobre, le rendez-vous du 5 novembre doit permettre de franchir une nouvelle étape.

La réunion a également souligné la nécessité de renforcer la bataille des idées face à la progression de l'extrême droite en Europe et en vue des élections présidentielles, notamment par la formation des militants et le débat sur les conséquences de ses orientations pour le monde du travail.

Élections professionnelles : amplifier la reconquête

Les premiers résultats montrent notamment un recul de la présence des listes CGT dans le premier collège, alors que la composition des collèges évolue.



Pour reconquérir la première place dans la branche, la CGT doit être ambitieuse et doit renforcer ses implantations, mieux préparer ses listes et investir les entreprises où elle est absente ou insuffisamment présente.

Les outils de ciblage mise à disposition par le collectif élections professionnels, l'annuaire des CSE et la formation « Renforcer la CGT pour gagner les élections professionnelles » doivent aider les syndicats à bâtir leurs plans d'action. Le parrainage, les visites régulières d'entreprises et la coordination entre USTM, CCM, groupes, DSC et structures interprofessionnelles sont essentiels. Ces plans doivent être discutés et validés avec les syndiqués. La formation des nouveaux élus aux missions des CSE et des CSSCT doit également être anticipée.

Renforcer la vie syndicale pour gagner

Cette journée de rentrée offensive a confirmé une priorité: renforcer la présence de la CGT au plus près des salariés. Les visites de syndicats, les congrès et les assemblées générales ouvertes aux syndiqués, aux sympathisants et aux salariés doivent se multiplier pour faire vivre le débat et construire les revendications collectivement.

C'est en renforçant notre vie syndicale et notre présence dans les entreprises que nous pourrons défendre durablement l'emploi, les salaires et l'avenir industriel.

Guillaume Irasque,
Membre du Bureau Fédéral

Semiconducteurs : la CGT Métallurgie interpelle Bercy et exige une refonte radicale du Chips Act

À la suite d'un courrier transmis le 22 septembre 2026, la FTM CGT sollicite un rendez-vous à Bercy pour négocier la politique industrielle du futur European Chips Act 2. À l'appui de cette démarche, la fédération publie une note stratégique dénonçant l'échec du plan européen actuel et formulant un plan de rupture.

L'échec du premier Chips Act

Le constat de départ est alarmant : l'ambition du premier European Chips Act d'atteindre 20% de la production mondiale d'ici 2030 s'est effondrée. En 2025, l'Europe ne pèse plus que 7 à 8% du marché mondial et n'est actuellement pas en mesure de faire face aux investissements massifs de la Chine, des États-Unis ou, plus récemment, du Japon.

La FTM CGT dénonce une gestion financière court-termiste des fleurons nationaux comme STMicroelectronics et Soitec, accusés de réduire leurs efforts de R&D, de pratiquer une délocalisation larvée de leurs volumes vers l'Asie, et de détériorer les conditions de travail des travailleurs. Sur les nœuds technologiques avancés (inférieurs à 10 nm), indispensables à l'intelligence artificielle, l'Europe accuse une dépendance absolue, marquée par exemple par les incertitudes autour d'Intel (entreprise américaine) en Irlande et l'annulation de son usine à Magdebourg (Allemagne).

Le plan d'action : 5 axes majeurs pour un État stratège

Pour enrayer cette spirale de déclin, la FTM CGT formule un plan d'action articulé autour de cinq leviers :

- > Emploi et gouvernance : conditionnalité stricte des aides publiques au maintien de l'emploi en France et passage à un tiers d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration.
- > Protectionnisme commercial : instauration d'un droit de douane de 30 % d'ici fin 2026 sur les semi-conducteurs subventionnés importés de Chine et règle du « Made in Europe » pour la commande publique et les datacenters. Mise en place de barrières environnementales non-tarifaires (recyclage de l'eau, empreinte carbone...).
- > Planification et diplomatie offensive : imposer des partenariats renforcés entre les acteurs clés européens et nationaux sur les technologies clés. Faire émerger un réseau de startups eu-

ropéennes spécialisées dans la conception de puces (création d'un Nvidia ou d'un Qualcomm européen). Création d'un consortium public-privé européen (sur le modèle japonais de Rapidus) et transferts technologiques imposés aux géants comme TSMC ou Samsung s'installant en Europe.

- > Ancrage territorial et formation : sanctuarisation des sites historiques français (Crolles, Bernin, Tours, Rousset) et recherche de nouvelles implantations en France. Formation de 10 000 ingénieurs et techniciens supplémentaires d'ici 2030 grâce à la mise en place de nouvelles filières de formation (travaux à initier dès à présent avec les acteurs académiques).
- > Souveraineté et éthique : encadrement démocratique des usages du numérique (IA) et contrôle strict des puces à usage souverain et militaire (en particulier les composants à double usage).

Sans une reprise en main immédiate et directive de l'État actionnaire, la France et l'Europe se condamnent à devenir une simple « économie de comptoir numérique » sous dépendance totale de Washington, Pékin et Taïwan. La souveraineté ne se décrète pas : elle se finance, s'impose par la loi et se protège.

Fabrice Lallement
Co-Secrétaire Général de l'UFICT



Téléchargez la note stratégique

Le piège de la TVA salariale

Depuis plusieurs mois, il se dessine une proposition de campagne pour prétendre faire face à la baisse du niveau de vie des travailleurs. De l'extrême droite jusqu'au ventre mou du parti socialiste, une petite musique surgit et s'installe pour promouvoir le rapprochement du salaire net avec le salaire brut afin de soi-disant résorber la problématique du pouvoir d'achat.

Cette proposition s'inscrit dans la reconnaissance par l'ensemble des partis politiques d'une situation d'insuffisance des salaires qui génère une perte de niveau de vie.

La proposition de TVA salariale s'articule en 3 temps. :

1. Rapprochement du net avec le brut afin d'augmenter le salaire net des salariés ;
2. Pour compenser ces pertes de ressources pour la Sécurité sociale, augmentation progressive de 4 points de la TVA à 20% sur 4 ans ;
3. Pour compenser cette hausse de la fiscalité, la TVA à 5,5% sur les produits de première nécessité sera réduite à 0%.

En fait, cette proposition simple en apparence recouvre en réalité 3 enjeux importants :

1. Financement de la Sécurité sociale

2. Injustice fiscale

3. Fiscalisation de la Sécurité sociale

Financement de la Sécurité sociale

Cette volonté acharnée de réduire l'écart entre le salaire net et le salaire brut provient d'une vision patronale du salaire selon laquelle le salaire est un coût qui s'exprime par une charge lors de l'enregistrement comptable de l'entreprise. En réalité le salaire net et les cotisations sociales sont les deux faces de la même médaille.

La Sécurité sociale créée en 1946, est un système de protection sociale qui repose sur un principe de solidarité sur lequel on ne peut ni spéculer ni marchander. Elle assure à toutes et à tous une prise en charge collective, assurée par l'ensemble des travailleurs, face aux risques de la vie. Ainsi une baisse des cotisations sociales est une baisse du salaire collectif, donc une baisse des salaires.

Pourtant il existe un « déjà là » en termes d'exonération de cotisations sociales puisque ce sont déjà 70 milliards euros/an qui n'irriguent notre système de protection sociale à la suite des diverses politiques de réduction du « coût du travail » ou de rapprochement du brut et du net. La proposition de TVA salariale entre pleinement dans cette approche et aura pour conséquence une augmentation du coût public du capital.

Par ailleurs, cette mesure n'aura pas ou peu d'effet pour les salaires en bas et au milieu de l'échelle salariale, car les exonérations de cotisations sociales concernent l'ensemble des salariés rémunérés jusqu'à 1,6 fois le SMIC, c'est-à-dire jusqu'à une rémunération mensuelle de 2987€ brut par mois, soit 74% des salariés. En somme, cette mesure de rapprochement du brut et du net aura véritablement un effet significatif pour les 26% des salaires les plus élevés.

Injustice fiscale

La contrepartie de ces exonérations de cotisations sociales via une augmentation de 4 points de la TVA constitue une profonde injustice. La TVA est un impôt proportionnel sur la consommation et impacte de manière inégale le budget des ménages. Il s'apparente même à un impôt régressif en fonction du revenu.

La TVA salariale permet d'augmenter le salaire individuel du haut de l'échelle salariale et propose de compenser l'exonération de cotisations sociales, soit une moindre rentrée de prélèvements obligatoires, par une augmentation d'un impôt qui touche tout le monde dans des proportions inégales...

La proposition de réduction à 0% de la TVA à 5,5 sur les biens de première nécessité constitue la preuve de l'inégalité sociale de la TVA salariale. Mais cette compensation est bien faible pour compenser l'injustice fiscale de cette mesure. Le taux normal de TVA qui serait à 24% comporte un ensemble de biens non négligeable que les ménages ne peuvent pas retirer de leur consommation. Cette TVA salariale s'apparente donc à la mise en place d'un cercle vicieux conduisant vers un processus d'injustice fiscale et d'inégalité sociale.

Fiscalisation de la Sécurité sociale

Les risques de la vie ne sont pas financés par l'impôt ni soumis à une stricte décision gouvernementale. Ils sont assurés par la Sécurité sociale ! Cette mesure porte la problématique de la fiscalisation de la Sécurité sociale. C'est-à-dire qu'on transfère la mission d'assurance du système de protection sociale par la Sécurité sociale vers le gouvernement. Or, on ne peut pas garantir que la TVA à 24% permettrait dans le temps, au gré des changements gouvernementaux, qu'elle serait assortie d'une traçabilité suffisante pour assurer une mission de Sécurité sociale (retraite, assurance chômage etc.).

C'est donc une perte de contrôle sur les recettes permettant de financer la Sécurité sociale, car les cotisations sociales ont une destination automatique vers la prévention collective des risques de la vie, alors que l'impôt est à la discrétion du gouvernement.

La perte du niveau de vie des salariés n'est pas le fruit du niveau des cotisations sociales !

Par ailleurs, ce n'est certainement pas la part de cotisations sociales qui est responsable de la perte de niveau de vie des travailleurs. La seule raison en est que l'augmentation des salaires et très inférieure à l'inflation pendant que les profits, eux, ont augmenté bien plus rapidement que l'augmentation des prix.

La perte de niveau de vie des travailleurs n'est pas une question de coût du travail mais une problématique d'inégalité de répartition entre le capital et le travail.

Le rapprochement du brut et du net n'est qu'un leurre qui consiste seulement en un traitement palliatif concrètement inefficace. Car si le salaire net augmentait, ce sont les prestations pour assurer face aux risques de la vie qui seraient amoindries par la faiblesse des cotisations sociales. Il ne resterait plus alors qu'à espérer de ne pas tomber malade, ou de ne pas être licencié, et pourquoi pas d'arrêter de vieillir.

La seule solution est d'engager un rapport de forces syndical pour obliger le gouvernement à engager des mesures politiques afin de contraindre le patronat à mieux répartir les richesses créées.

Baptiste Royer,
Conseiller fédéral



La désignation des délégués syndicaux (DS)

Un délégué syndical peut être désigné dans toute entreprise qui remplit les conditions légales requises. La désignation a lieu dans le même périmètre que celui retenu pour la mise en place du CSE, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise ou, lorsque celle-ci comporte plusieurs établissements distincts, au niveau de l'établissement concerné.

La désignation peut également intervenir au sein d'un établissement non distinct regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, sans que cela ne corresponde forcément au périmètre de la mise en place d'un CSE (C. trav., art. L. 2143-3, al. 4).

Cette disposition offerte au syndicat représentatif est d'ordre public, de sorte que ni un accord collectif de droit commun, ni un accord définissant le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place de CSE d'établissement (C. trav., art. L. 2313-2), ne peut priver un syndicat du droit de pouvoir désigner un DS, au niveau d'un établissement distinct au sens de l'article L. 2143-3.

La question de l'effectif pour pouvoir désigner un DS:

- > Dans une entreprise occupant moins de 50 salariés, une organisation syndicale représentative peut désigner son délégué syndical **uniquement** parmi les membres du comité social et économique (C. trav., art. L. 2143-6).
- > La désignation d'un délégué syndical librement choisi parmi les candidats ne peut intervenir que lorsque l'effectif de 50 salariés a été atteint dans l'entreprise pendant 12 mois consécutifs (C. trav., art. L. 2143-3).

L'appréciation de ce seuil de 50 salariés intervient au niveau de l'entreprise, et non au niveau de l'établissement.

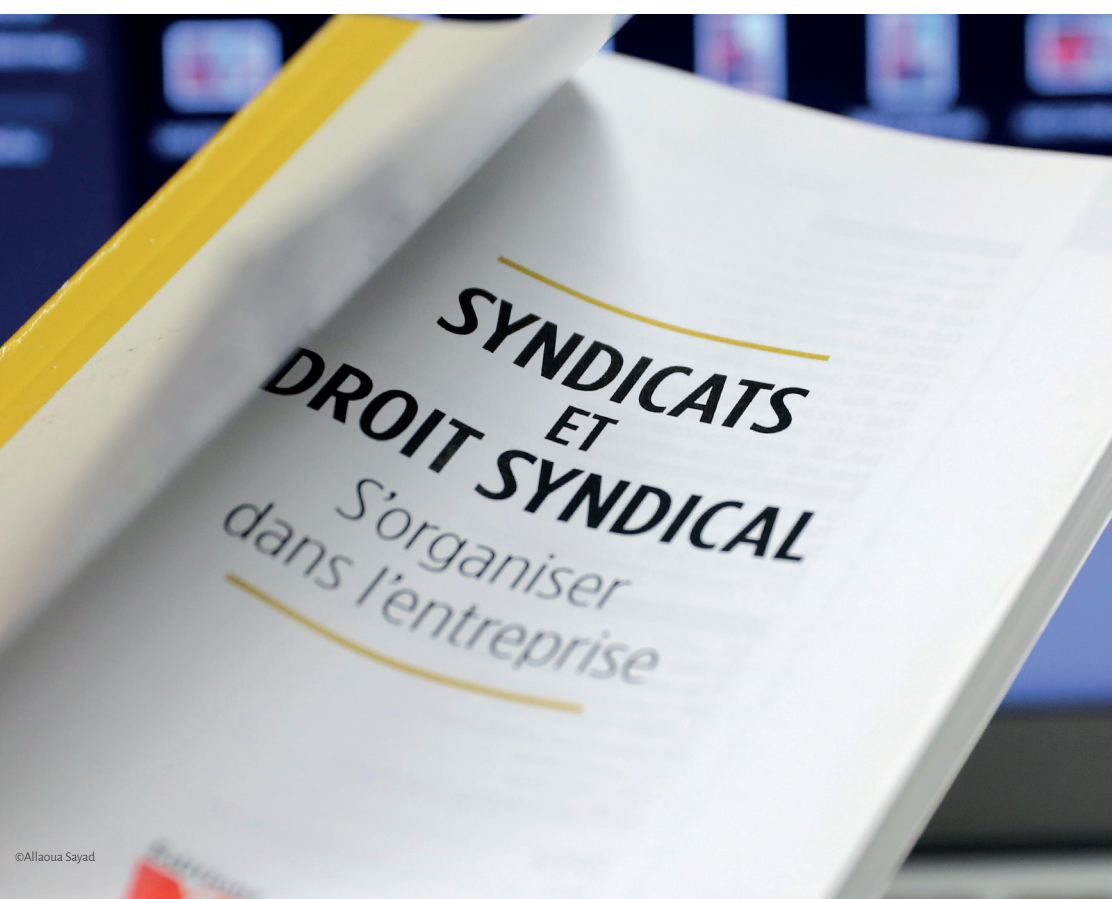
La Cour de cassation a rappelé à plusieurs reprises que la possibilité de désigner un élu du CSE comme délégué syndical ne concerne que les entreprises dont l'effectif global est inférieur à 50 salariés, et peu importe que dans la rédaction de l'article L. 2143-6 C. trav., il soit fait référence à l'établissement.

Qui peut désigner un DS ?

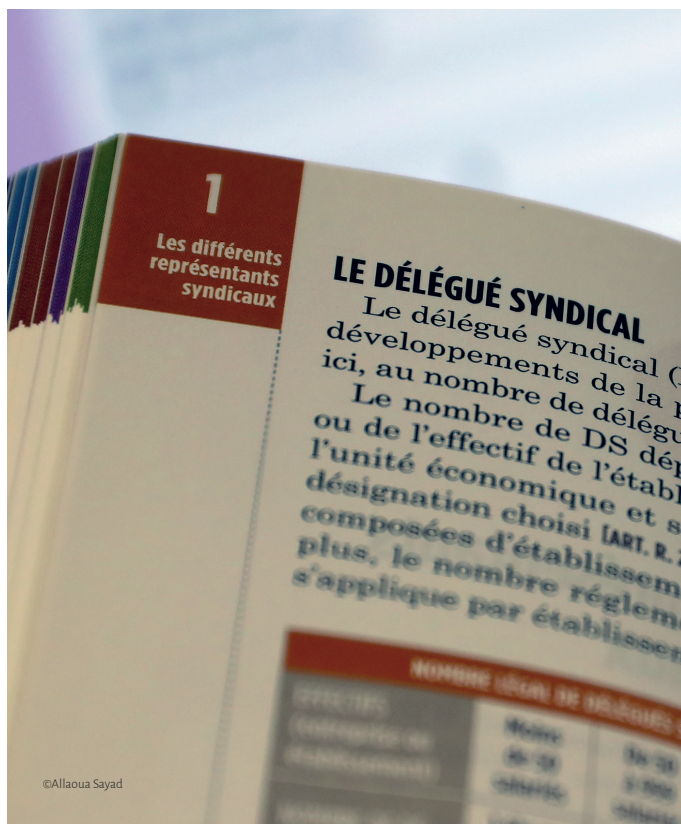
L'organisation syndicale peut désigner un DS, à condition qu'elle soit représentative au sein de l'entreprise ou de l'établissement concerné. C'est-à-dire qu'elle doit satisfaire aux critères cumulatifs de l'article L. 2121-1 C. trav., et avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, (C. trav., art. L. 2122-1).

La représentativité du syndicat s'apprécie ainsi :

- > au niveau de l'entreprise pour la désignation d'un DS d'entreprise ;
- > au niveau de l'établissement pour celle d'un DS d'établissement distinct.



SYNDICATS
ET
DROIT SYNDICAL
S'organiser
dans l'entreprise



Qui peut être désigné délégué syndical ?

Pour pouvoir être désigné DS, un salarié doit être âgé d'au moins 18 ans révolus à la date de la désignation. Il doit également avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce délai est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (C. trav., art. L. 2143-1).

Le salarié doit travailler dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel il est désigné. Lorsque la désignation se fait au niveau d'un établissement, seul un salarié travaillant dans cet établissement peut être désigné comme DS (Cass. soc., 3 mars 2021, no 19-20.029). Le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail en cours au moment de la désignation. Une suspension pour grève, maladie, etc., du contrat de travail est sans influence, tant que le contrat n'est pas rompu (Cass. soc., 11 févr. 2004, no 02-60.558).

Le salarié doit satisfaire à une condition d'audience personnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le délégué syndical doit être désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli, à titre personnel et dans leur collège, au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE (C. trav., art. L. 2143-3).

Cette condition d'audience est une disposition d'ordre public, si bien que, ni un accord collectif, ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peut y déroger, en dehors des situations légalement prévues (voir ci-après) (Cass. soc., 29 mai 2013, no 12-26.457 P).

Il est possible de déroger aux dispositions relatives à l'audience personnelle...

Le Code du travail envisage 3 situations dans lesquelles une Organisation Syndicale Représentative (OSR) peut désigner un DS ne répondant pas à la condition d'audience personnelle (C. trav. art. L. 2143-3, al. 2) :

- > Aucun des candidats présentés par l'OSR aux élections ne remplit cette condition d'audience;
- > Il ne reste plus aucun candidat aux élections professionnelles satisfaisant à la condition d'audience;
- > Lorsque tous les élus, ou tous les candidats (Cass. soc., 9 juin 2021, no 19-24.678 P), remplissant la condition d'audience personnelle de 10 % ont renoncé par écrit à leur droit d'être désigné DS. Cette renonciation doit avoir lieu (ou être confirmée) après le premier tour des élections (Cass. soc., 22 janv. 2025, no 23-22.216).

L'OSR **doit informer l'employeur** du nom et prénom du DS qu'elle a désigné, ainsi que du périmètre de leur désignation (entreprise ou établissement). C'est la même chose en cas de remplacement ou de cessation des fonctions d'un délégué syndical. (C. trav., art. L. 2143-7 et D. 2143-4).

Nb : Ne pas oublier de procéder à l'affichage sur les panneaux syndicaux pour commencer à faire courir le délai de contestation.

Eric Moulin,
Conseiller fédéral



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.

KLESIA
Assureur d'intérêt général