

Mensuel des Métallurgistes

N°111 Octobre 2026

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

POUR UNE INDUSTRIE FORTÉ
DANS LES TERRITOIRES
TOUS EN GREVE LE 5 NOVEMBRE

Histoire

Les métallos rendent hommage aux
Brigades internationales

Politique revendicative

Le 5 novembre journée de grèves et de
mobilisations pour notre industrie

Dossier

**L'ÉVOLUTION DU SORT DES FEMMES
AFGHANES (2018-2026), D'UNE FRAGILE
OUVERTURE À L'EFFACEMENT SYSTÉMIQUE :
DES FEMMES FANTÔMES**

GROUPE 3E

CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES

NOUS SOMMES UN COLLECTIF
D'EXPERTS ENGAGÉS AUX CÔTÉS DES
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET
DES ORGANISATIONS SYNDICALES

NOTRE MISSION :
ACCOMPAGNER
CEUX QUI
DÉFENDENT
LE TRAVAIL



ACANTE
CONSULTANTS
COMMISSARIAT
ÉTUDES & FORMATIONS
EXPERTISE

groupe3e.fr



CONTACTEZ-NOUS !

CONDITIONS
DE TRAVAIL

EMPLOI

POUVOIR
D'ACHAT

HANDICAP

LA FORCE
D'UN COLLECTIF
ENGAGÉ
À VOS CÔTÉS



SERVICES
PUBLICS

RGPD

LOGEMENT

ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE

ENVIRONNEMENT

STRATÉGIE

CERTIFICATIONS ET AGRÉMENTS

- 3E Acante est expert SSCT, habilité à mener des expertises Qualité du travail et de l'Emploi (QTE)
- 3E Consultants est inscrit au tableau de l'Ordre des experts-comptables du Grand Est
- 3E Commissariat est inscrit auprès de la Compagnie Régionale des Commissaires aux Comptes des Hauts-de-France
- 3E Études & Formations est certifié Qualiopi et dispose des agréments pour assurer la formation économique et SSCT des élus du CSE
- 3E Expertise est inscrit au tableau de l'Ordre des experts-comptables du Grand Est

Actualités

4 | Histoire

Les métallos rendent hommages aux Brigades internationales

5 | International

Un projet controversé au coeur des tensions sociales européennes

6-7 | Portrait

Si on veut faire entendre la voix des salariés, il faut s'organiser

9 | Culture-RN

Dossier

10-12 | L'évolution du sort des femmes afghanes (2018-2026), d'une fragile ouverture à l'effacement systémique : des femmes fantômes

Vie Syndicale

14 | Formation

Une formation pour passer à l'action

15 | Elections professionnelles

Retrouver notre première place d'organisation syndicale

Politique revendicative

13 | Paix

Pour le climat, le vivant, la paix et la justice sociale, on ne lâche rien !

16 | Revendication

SMH 2026 : l'UIMM joue la montre, la CGT dénonce le risque de perte de revalorisation des minima

17 | Mobilisation

Le 5 novembre journée de grèves et de manifestations pour notre industrie !

18 | Economie

Résultats semestriels des groupes de la métallurgie cotés au CAC40

19 | Juridique

Les membres de la CSSCT sont inamovibles pour la durée du mandat de CSE, un accord ne saurait y déroger



© DR

Iffet YAZICI-LIBBRECHT

Membre du CEF

Solidaires pour imposer un autre avenir

La facture est toujours pour les mêmes, jamais pour le capital. Face aux licenciements et à une extrême droite qui prospère sur les boucs émissaires, on voudrait nous voir résignés. La CGT refuse. Notre force, c'est l'organisation collective et la solidarité de classe.

L'histoire nous rappelle que rien n'est jamais concédé sans lutte. Dans les années 1930, quand le fascisme montait et que la répression frappait les militants, le Secours rouge organisait l'entraide envers les emprisonnés, leurs familles et les victimes de l'arbitraire. Soutien juridique, aide matérielle, campagnes d'opinion, cette solidarité était une arme. Elle permettait de tenir et de poursuivre le combat.

Aujourd'hui, dans nos entreprises, la solidarité n'est pas affaire de bons sentiments. Elle est un rapport de forces. Elle protège celles et ceux qui se mobilisent et transforme les colères en action collective. Les métallos le savent. Quand un collègue est sanctionné, quand une boîte menace de fermer, quand les discriminations frappent, ensemble nous tenons tête et nous arrachons des victoires.

Le 5 novembre, les métallurgistes auront rendez-vous dans plusieurs villes pour défendre leurs emplois, leurs qualifications, leurs salaires et l'avenir industriel de nos territoires. Une industrie qui supprime des emplois, ferme des sites et comprime les salaires n'a pas d'avenir. Faisons entendre une autre voix que celle du patronat et du gouvernement.

Cette réussite se construira partout, dans les ateliers comme dans les bureaux, par la syndicalisation et la grève. Rien ne nous sera offert. Tout reste à conquérir. Ensemble.

Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cedex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr
Directeur de publication : Stéphane 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



Les métallos rendent hommage aux Brigades internationales

Le drapeau tricolore rouge-jaune-violet de la République espagnole, banni d'Espagne depuis la victoire de Franco en 1939, flotte fièrement au fronton du « 94 » de la rue Jean-Pierre Timbaud, à Paris.

Ce 2 septembre 2026, un parfum de résistance et d'antifascisme souffle sur la Maison des métallos. Plus de 150 personnes y sont réunies pour célébrer la création des Brigades internationales en 1936. À l'initiative de l'IHS CGT Métallurgie, un hommage est rendu à ces milliers de volontaires qui, en provenance des quatre coins du monde, se rendirent en Espagne pour prendre les armes et combattre le fascisme.

Dans la salle Jean Borne, pleine à craquer, l'historien Édouard Sill profite de cet anniversaire pour éclairer les enjeux mémoriaux qui entourent l'histoire des Brigades internationales. Puis le public découvre à l'écran des images aussi rares que saisissantes, présentées par Marion Boulestreau (Ciné-Archives) et illustrant la solidarité en acte du mouvement ouvrier français avec la République espagnole.

C'est ensuite dans la cour – officiellement rebaptisée « Cour des Brigades internationales » depuis 2009 – que ça se passe. On y croise des membres de l'association des Brigadistes, adeptes de reconstitutions historiques : uniformes et casques d'époque vissés sur la tête, ils et elles arborent à la boutonnière l'étoile rouge à trois branches, emblème des Brigades internationales.

Christine Ciol, présidente de l'IHS CGT Métallurgie, revient sur l'action de la CGT et de sa Fédération des métaux dans le soutien à l'Espagne républicaine. Elle rappelle notamment le rôle du « 94 », devenu en 1937 le nouveau quartier général des métallurgistes parisiens :

C'est ici, dans la Maison des métallos, qu'étaient centralisés les vivres, les boîtes de lait, les vêtements, les médicaments et le matériel sanitaire collectés par les syndicats, avant leur expédition par camions jusqu'en Espagne. C'est également ici qu'un accueil triomphal fut réservé aux Brigadistes de retour d'Espagne, en 1938.

La soirée est placée sous le parrainage de Philippe Martinez, dont le père a combattu dans les Brigades internationales. La prise de parole de l'ancien Secrétaire général de la CGT sonne comme un avertissement :

Ceux qui hier nous disaient «plutôt Hitler que le Front populaire», qui ont refusé l'intervention des gouvernements européens en Espagne, sont les mêmes qui invitent aujourd'hui les fascistes à manger et qui, pour garder leurs privilèges, sont prêts à s'allier avec des racistes.



© DR

Enfin, Claire Rol-Tanguy, Secrétaire générale des Amis des combattants en Espagne républicaine (ACER), retrace le combat de l'association pour faire vivre la mémoire des Brigades internationales.

Après le verre de l'amitié, le spectacle peut commencer. Sur la scène, le grand (et beau !) drapeau rouge de la Compagnie Jolie Môme s'agite. Entre deux textes de Jacques Prévert ou de Bertolt Brecht, la musique prend des airs de barricades. On y chante la fraternité dans la lutte et la nécessaire solidarité entre les peuples.

Au-dessus des têtes, une banderole réaffirme le soutien à la résistance du peuple palestinien et nous rappelle, comme un clin d'œil à l'histoire de ce lieu, que l'internationalisme se vit au présent.

En clôture de cette belle soirée, un murmure s'élève. Dans la cour du « 94 » résonnent les mots du poète chilien Pablo Neruda : **ils peuvent empêcher les fleurs de pousser, ils n'empêcheront jamais le printemps d'arriver.**

Un projet controversé au coeur des tensions sociales européennes

Depuis sa présentation officielle par la Commission européenne en mars 2026, le projet « EU Inc. » suscite une mobilisation croissante des syndicats et de la société civile à travers l'Europe. Ce « 28× régime » optionnel, conçu pour harmoniser le droit des sociétés au sein du marché unique, est accusé par ses détracteurs de menacer les droits sociaux et fiscaux acquis.

Le projet EU Inc. vise à créer un cadre juridique unique et numérique permettant aux entreprises de s'enregistrer en ligne en moins de 48 heures, sans capital social minimum et pour des frais plafonnés à 100 euros. Présenté comme une réponse à la fragmentation du marché intérieur et au retard de compétitivité de l'Europe face aux États-Unis et à l'Asie, ce statut optionnel s'ajoute aux 27 régimes nationaux existants sans les abolir... créant tout de même une incongruité qui à terme pourrait se généraliser.

La Commission européenne y voit un levier essentiel pour dynamiser l'entrepreneuriat, faciliter la croissance des startups et renforcer la souveraineté technologique européenne. Le projet bénéficie d'ailleurs du soutien d'une partie de l'écosystème des startups, avec plus de 18 000 fondateurs et investisseurs ayant signé en sa faveur, dont tous les GAFAs et les entreprises de la Silicon Valley. Un projet européen poussé par les américains ... est-ce là l'Europe des peuples ?

Face à cette initiative, une coalition de syndicats européens, a lancé un appel à la mobilisation, avec une journée d'actions prévue le 24 septembre 2026, à Bruxelles. La Confédération européenne des syndicats (CES) dénonce un texte qui ne protège pas suffisamment les droits des travailleurs et ouvre la porte à des pratiques de contournement du droit social national.

Les critiques pointent notamment l'absence de garde-fous contre le remplacement des salaires garantis par des options d'achat d'actions, la restriction de la représentation des salariés dans les conseils d'administration, ou encore l'évitement des cotisations sociales et fiscales nationales. Pour

les syndicats, EU Inc. constitue un « cheval de Troie » susceptible d'affaiblir durablement le modèle social européen.

Bien que le texte précise que les entreprises relèvent toujours de la législation nationale du pays où elles emploient des travailleurs, sa rédaction laisse craindre des interprétations favorables à un « arbitrage réglementaire ». Les entreprises pourraient ainsi s'enregistrer dans les États aux normes les plus faibles tout en opérant ailleurs, créant un risque de dumping social et fiscal.

Des eurodéputés, notamment à gauche du Parlement européen, alertent sur l'obsolescence potentielle de droits fondamentaux tels que la rémunération, la protection des travailleurs ou les règles de licenciement si la proposition était adoptée en l'état. La mobilisation européenne contre EU Inc. traduit ainsi une défiance plus large envers une intégration économique perçue comme priorisant la compétitivité au détriment des conquêtes sociales.

Conclusion : un débat structurant pour l'avenir de l'UE.

Le projet EU Inc. cristallise une tension fondamentale entre deux visions de l'Europe : celle de la dérégulation et de l'affaiblissement des droits individuels et collectifs, et celle d'un espace social protégé et régulé. La suite du processus législatif qui nécessite l'approbation du Parlement européen et des États membres, sera déterminante pour l'avenir du droit social européen.

Frédéric Touboul
Secteur international



Retrouvez toute la campagne de communication contre le projet EU Inc de la FTM CGT

Si on veut faire entendre la voix des travailleurs, il faut s'organiser !



© DR

Je m'appelle Basile Albert, j'ai 27 ans, je suis soudeur dans la métallurgie. Je travaille depuis bientôt trois ans chez Jeantil, un fabricant de remorques agricoles. J'ai commencé en intérim pendant six mois avant de signer un CDI. J'avais auparavant suivi une formation de soudeur et travaillé chez Legendre, avant de trouver une mission d'intérim chez Jeantil.

À partir de quand t'es-tu syndiqué ?

Chez Legendre, à la suite de la réforme des retraites, je m'étais syndiqué à la CGT en tant qu'intérimaire. Quand je suis arrivé chez Jeantil et que j'ai signé mon CDI, je suis passé à la CGT SIEM, le syndicat interentreprises de la métallurgie.

Pourquoi ?

J'avais participé à la mobilisation contre la réforme des retraites. On s'était mis en grève avec des camarades, sans syndicat. Je me suis dit que, pour se mobiliser et changer les choses dans une entreprise, c'était utile d'avoir un syndicat. Et la CGT me paraissait évidente : c'est un gros syndicat en France, avec une base combative. Je connaissais aussi du monde à la CGT.

J'ai ensuite fait partie du collectif Jeunes de la CGT 35. Après la réforme des retraites, je me suis un peu investi, ce qui m'a permis de découvrir le fonctionnement interne de la CGT, même si je ne militais pas officiellement dans mon entreprise.

Que faudrait-il faire pour permettre aux jeunes de se syndiquer davantage ?

Il y a pas mal de jeunes qui sont motivés pour

se syndiquer. Il faut notamment aller chercher les intérimaires. Il y en a beaucoup aujourd'hui, ce sont ces jeunes qu'il faut rencontrer et avec qui il faut discuter. Moi-même, j'ai beaucoup travaillé en intérim. Le marché de l'emploi est comme ça maintenant, avec davantage d'intérim et de sous-traitance.

A une époque, les CDI n'existaient pas et la CGT arrivait très bien à syndiquer les gens. Donc c'est faisable. Chez Jeantil, on va discuter avec les intérimaires dans la boîte, sans se poser de questions.

Les réseaux sociaux peuvent avoir un impact, mais pour moi ça ne vaudra jamais le terrain et le contact direct. Beaucoup de jeunes connaissent la CGT de nom, mais passer le cap de la syndicalisation c'est autre chose. Quand tu discutes avec eux, ils te disent qu'ils sont d'accord, mais de là à se syndiquer, c'est autre chose.

Est-ce qu'il y a un collectif Jeunes chez Jeantil ?

Non, le syndicat est tout récent. Il faudra qu'on en discute quand on lancera l'assemblée générale pour le créer. On a passé les élections en juin-juillet, donc tout est encore très frais.

Pourquoi avoir créé une section CGT chez Jeantil ?

C'est une entreprise où il n'y a jamais eu de syndicat. Quand on voit les conditions de travail et les salaires, c'est assez pitoyable. Il y avait autrefois un treizième mois, qui a été supprimé, et aujourd'hui on n'a même pas eu de prime de participation.

Quand on voit les entreprises voisines, comme Manitou à Laillé, qui recrutent des soudeurs, il y a une vague de départs chez les intérimaires. Il n'y a pas de secret : il y a du turn-over parce que les gens ne restent pas. C'est mal payé et les conditions de travail ne sont pas dingues.

Les collègues disaient depuis longtemps que ce serait bien d'avoir un syndicat. Avec un col-

lègue, on s'est croisés à une manifestation pour la Palestine et on s'est dit : « Viens, on le fait. On crée une section CGT à Jeantil. » Ça nous a pris un an. Aujourd'hui, on est entre 17 et 18 syndiqués sur environ 110 ouvriers sur le site, et on continue à syndiquer. Les gens sont motivés, ils attendaient ça avec impatience. Mais il faut qu'à un moment des gens se lancent.

Comment avez-vous préparé la création du syndicat ?

Au début, on n'était que deux. Il fallait repérer des personnes de confiance et discuter avec les collègues sans se faire repérer. On faisait attention à ne pas en parler dans les couloirs, plutôt entre les machines, puis de plus en plus à l'extérieur à mesure que la date approchait, à cause du risque de répression.

David Pico, de la Fédération, et Mathieu Coq, secrétaire de l'UD 35, nous ont accompagnés. On a décidé de rester discrets jusqu'à la dernière minute et de déposer notre liste au dernier moment. La direction n'a pas pu faire de contre-liste. Pendant les élections, elle a essayé de convaincre certains salariés de ne pas voter, notamment sur le site de Saint-Aignan.

Et les élections ?

Nous nous sommes présentés uniquement au premier collège, car nous connaissions peu les cadres et les salariés des bureaux. Il n'y avait pas d'autres candidats. La participation a été de 60 à 70 % et la CGT a été élue.

Quelles sont aujourd'hui vos revendications ?

La question du salaire est vraiment le cœur du problème. On revendique aussi l'amélioration des conditions de travail. Dans les vestiaires, il y a des douches avec des champignons et on est entassés. À Saint-Aignan, tout le monde n'a pas de palan alors qu'on travaille dans l'acier. Il y a donc beaucoup de choses à changer, notamment sur ce site où les salariés se sentent délaissés depuis des années.

On est en train de construire les revendications avec les collègues pour identifier ce qui revient le plus souvent, sans promettre la lune. Mais il y a une colère générale dans la boîte et les gens sont contents de voir un syndicat arriver.

Les salariés étaient-ils particulièrement favorables à la CGT ?

Globalement, ils souhaitent surtout avoir un syndicat. On avait fait venir l'Union locale pour tracter devant la boîte et prendre la température. Les retours sur la CGT étaient très positifs. Certains disaient que c'était dommage que personne n'ait le courage de créer un syndicat, sans savoir qu'on était justement en train de le faire.

Que retiens-tu de cette expérience ?

Je souhaite à tout le monde de faire ça de son côté. Plus on aura de syndicats dans les entreprises, plus on aura un rapport de forces, notamment face aux lois qui nous tombent dessus les unes après les autres. Pour se défendre dans l'entreprise, mais aussi nationalement, plus il y aura de syndicats, plus il y aura de gens qui se rendent compte, qui se mobilisent, qui s'organisent.

Pour moi, c'est comme ça qu'on fera bouger les choses, qu'on pourra se faire entendre un peu. Parce que là-haut, ils ne nous écouteront jamais. Dans tous les cas, c'est toujours le même cirque, les mêmes élus, les mêmes au pouvoir. Donc à un moment donné, si on veut faire entendre la voix des travailleurs, il faut s'organiser dans son entreprise, sur son lieu de travail.

Propos recueillis par Marion Prévot,
Conseillère fédérale



PROGEXA, des experts au service exclusif des élus du personnel

Cabinet d'expertise comptable dédié aux représentants du personnel, PROGEXA accompagne depuis près de 20 ans les élus de CSE dans leurs missions socio-économiques et de santé au travail.

PROGEXA, c'est quoi ?

Nous intervenons sur l'ensemble du territoire avec une équipe pluridisciplinaire : experts-comptables, sociologues, économistes, ergonomes, psychologues du travail, juristes... Cette diversité de compétences nous permet de produire une analyse personnalisée à chaque CSE.

Quelles missions PROGEXA peut-il remplir ?

Notre champ d'intervention couvre l'ensemble des prérogatives légales des CSE, CSEC, CSEE, comités de groupe et comités d'entreprise européen : comptes annuels, orientations stratégiques, politique sociale, PSE, accompagnement des négociations annuelles obligatoires, etc.

Le cabinet est certifié pour réaliser l'ensemble des missions SSCT : risque grave, réorganisation ayant un impact sur les conditions de travail, ou toute problématique de santé et de sécurité.

Nous proposons des formations et du conseil pour aider les élus à s'approprier des sujets souvent présentés par les directions comme trop techniques pour être discutés.

Nous intervenons également dans le cadre de la construction de projets alternatifs.

Peux-tu nous expliquer tes liens avec la CGT ?

PROGEXA est indépendant mais pas neutre. Nos liens avec les organisations de la CGT se base avant tout sur le contenu et les enjeux. La démarche revendicative portée par les représentants du personnel est au cœur de notre métier. Qu'il s'agisse d'expliquer la création de la richesse au sein de l'entreprise par les travailleurs, de la bataille pour la répartition de cette valeur ajoutée, du coût du capital. Il s'agit aussi de tenter d'expliquer l'impact des exigences sur

les choix d'investissements productifs, l'emploi, les rémunérations, sur l'organisation du travail, sur les conditions de travail. Avec un souci permanent, en lien avec les élus et les syndicalistes de la prévention de la santé des salariés, de la sauvegarde de l'emploi et des outils industriels. Nous tentons d'apporter des éléments au service de l'action collective.

Quel apport et quelle aide de PROGEXA pour les syndicats CGT ?

Confrontés à une restructuration, une cession ou tout simplement à l'absence d'une politique sociale juste et/ou cohérente, c'est pour le syndicat et les CSE la capacité de disposer d'une contre-expertise solide, indépendante de la direction, pour objectiver l'état réel de l'entreprise et construire une stratégie de mobilisation.

Cette démarche est conduite en lien étroit avec des représentants du personnel qui connaissent leur outil de travail et les questions d'organisation. Notre appui technique doit être efficace sans se substituer à l'action des élus(es) et mandatés(ées).

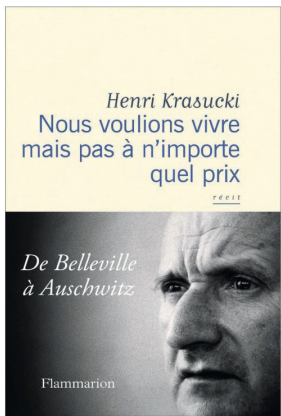
Quelle présence de PROGEXA dans la métallurgie ?

La métallurgie est un secteur où les projets de restructuration, les cessions de sites et les enjeux de conditions de travail sont malheureusement particulièrement fréquents, et où nos missions économiques comme SSCT trouvent naturellement leur place. Nous accompagnons régulièrement des CSE de ce secteur, aux côtés d'élus confrontés à des choix industriels engageant l'avenir de leur site. Notre expérience de terrain, nous permet d'apporter aux équipes syndicales une lecture rapide et fiable des situations, condition indispensable pour agir dans des délais contraints.



PROGEXA
Groupe ACS SIGMA

Nous voulions vivre mais pas à n'importe quel prix



Auteur: Henri Krasucki
Editions Flammarion
Prix: 22,50 €

Henri Krasucki raconte son parcours, celui d'un enfant de l'immigration polonaise devenu militant ouvrier, résistant et dirigeant de la CGT. À travers ses souvenirs, il revient sur son enfance dans le Paris populaire de Belleville et sur son engagement politique et syndical. Son récit prend une autre dimension avec la Seconde Guerre mondiale : arrêté par les nazis, il est déporté à Auschwitz puis dans d'autres camps. Krasucki raconte cette période sans séparer son histoire personnelle de celle de sa génération. Le livre rappelle également l'importance de la solidarité et de l'engagement collectif face à l'oppression. Ce témoignage permet de mieux comprendre le parcours d'un homme qui a consacré sa vie à la défense des travailleurs.

MP

À l'occasion des 90 ans du Front populaire, Ludivine Bantigny revient sur cette période majeure de l'histoire sociale dans *La Bourse ou la vie. Le Front populaire, histoire pour aujourd'hui*.

L'historienne s'intéresse aux mobilisations qui ont marqué les années 1930 et particulièrement à la vague de grèves de 1936.

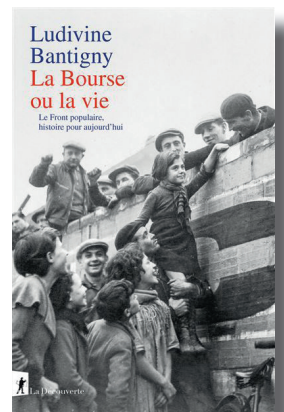
Ces grèves, souvent accompagnées d'occupations d'usines, ont contribué à créer un rapport de forces permettant d'importantes avancées sociales.

Congés payés, semaine de 40 heures, conventions collectives : les accords de Matignon et les mesures adoptées en 1936 transforment alors la vie de millions de salariés.

Bantigny rappelle cependant que ces conquêtes sont le résultat de mobilisations collectives et de rapports de forces, et non de simples décisions venues d'en haut.

Son ouvrage permet ainsi de replacer les conquêtes de 1936 dans leur contexte politique, économique et syndical.

LA BOURSE OU LA VIE



Auteurs: Ludivine Bantigny
Editions La découverte
Prix: 23 €

MP

ASSURANCE CHÔMAGE : LE VOTE DU RN

Le 2 juin 2026, l'Assemblée nationale a adopté une loi transposant un accord conclu entre syndicats et organisations patronales sur l'assurance-chômage. Cette loi prévoit notamment de réduire la durée maximale d'indemnisation pour certains salariés ayant recours à une rupture conventionnelle. **Depuis le 1er septembre 2026, cette durée est plafonnée à 15 mois pour les moins de 55 ans. Pour les 55 ans et plus, elle peut atteindre 20,5 mois, selon la situation.** Lors du vote, 115 députés du Rassemblement national ont voté en faveur du texte. Le scrutin s'est conclu par 353 voix pour et 114 contre.

Ce vote peut être rapproché du programme présenté par le RN aux législatives de 2024. Celui-ci annonçait alors l'« annulation de la réforme de l'assurance chômage de juillet 2024 ». Il ne s'agit toutefois pas de la même réforme : le texte de 2026 transpose un nouvel accord conclu en février 2026. Le fait vérifiable est donc que le groupe RN a majoritairement voté cette nouvelle évolution de l'assurance-chômage. Elle entraîne notamment une diminution de la durée maximale d'indemnisation dans certaines situations.

Pour les salariés, ces changements peuvent avoir des conséquences concrètes sur la durée pendant laquelle ils peuvent percevoir l'allocation chômage.

MP



L'ÉVOLUTION DU SORT DES FEMMES AFGHANES (2018-2026), D'UNE FRAGILE OUVERTURE À L'EFFACEMENT SYSTÉMIQUE : DES FEMMES FANTÔMES

Entre 2018 et 2026, la situation des femmes afghanes a connu une inversion radicale : d'une période où, malgré de graves obstacles, elles accédaient progressivement à l'éducation, à l'emploi et à une certaine visibilité publique, on est passé, après le retour des Talibans en août 2021, à un régime de restrictions cumulatives qui a progressivement effacé les femmes de l'espace public et institutionnel.

2018-2021 : des avancées réelles mais fragiles

Sous la République islamique (2001-2021), les femmes afghanes ont bénéficié d'un cadre juridique et institutionnel qui, sans garantir l'égalité, permettait des avancées notables.

Éducation et emploi : Des millions de filles étaient scolarisées, y compris dans le secondaire et l'université ; des femmes occupaient des postes dans l'administration, la justice, les médias, les ONG et le secteur privé.

Protection juridique : la loi de 2009 sur l'élimination de la violence contre les femmes (EVAW) criminalisait 22 formes de violences, dont les mariages forcés et d'enfants, le viol ou la privation de liberté.

Institutions dédiées : un ministère des Affaires féminines et la Commission indépendante des droits humains en Afghanistan (AIHRC) existaient pour porter les politiques de genre et documenter les violations.

Cependant, ces progrès restaient inégaux selon les régions, les milieux (urbain/rural), l'appartenance ethnique et religieuse, et la sécurité. Dans de nombreuses provinces, l'accès à l'école, aux soins et à la justice demeurait limité, et les violences basées sur le genre très sous-dénoncées.

Août 2021 : le basculement et les premières restrictions

Le 15 août 2021, la chute de Kaboul et le retour des Tali-

bans marquent un tournant. Dans les semaines qui suivent, les femmes sont progressivement exclues des espaces publics et institutionnels.

Démantèlement des institutions de protection : En septembre 2021, le ministère des Affaires féminines est remplacé par le ministère de la Promotion de la vertu et de la prévention du vice, chargé de faire respecter une morale fondée sur une interprétation rigoriste de la charia. En mai 2022, l'AIHRC est dissoute par décret administratif.

Premières mesures restrictives : les femmes fonctionnaires reçoivent l'ordre de ne plus se rendre au travail (novembre 2021), puis sont progressivement rayées des listes de paie, certaines découvrant leur licenciement lorsqu'un salaire n'arrive plus (jusqu'en janvier 2026).

Éducation : dès mars 2022, les filles sont exclues de l'enseignement secondaire (au-delà de la 6^e année), faisant de l'Afghanistan le seul pays au monde où l'enseignement secondaire est interdit aux filles.

2022-2023 : l'extension des interdits (éducation, travail, mouvement)

Entre 2022 et 2023, les décrets se multiplient et se durcissent, touchant presque tous les aspects de la vie des femmes.

Enseignement supérieur : En décembre 2022, les femmes sont expulsées de toutes les universités publiques et privées, y compris dans les filières médicales, ce qui ferme la dernière voie de formation supérieure qui leur restait largement ouverte.

Emploi : en décembre 2022, les ONG nationales et internationales reçoivent l'ordre de licencier leurs employées afghanes sous peine de perdre leur autorisation. En avril 2023, l'interdiction est étendue aux femmes travaillant pour les agences des Nations Unies dans le pays.

Espaces publics et mobilité : les femmes sont interdites d'accès aux parcs, salles de sport, bains publics et autres lieux de loisirs. Un décret de décembre 2021, puis des directives de 2022, limitent leurs déplacements de longue distance (plus de 72 km) sans mahram (tuteur masculin proche) et imposent le port du voile intégral (burqa ou abaya avec niqab) dans l'espace public.

Justice et protection : les mécanismes de signalement et de prise en charge des violences faites aux femmes sont démantelés ou neutralisés, rendant l'accès à la justice quasi impossible pour de nombreuses victimes.

2024-2025 : codification et durcissement « loi sur la moralité », fermeture des salons, voix interdites

À partir de 2024, les restrictions ne sont plus seulement édictées au cas par cas : elles sont codifiées et systématisées dans un cadre normatif global.

« Loi sur la moralité » (août 2024) : Un texte publié en août 2024 codifie les normes existantes et en introduit de nouvelles tel que l'obligation de couvrir corps et visage, interdiction que la voix des femmes soit entendue en public (chant, récitation, etc.), et renforcement des exigences de tenue et de comportement pour les hommes comme pour les femmes.

Derniers secteurs économiques fermés : en juillet 2023 puis 2024, les milliers de salons de beauté, l'un des derniers secteurs où les femmes pouvaient encore travailler et exercer une activité économique autonome, sont fermés, supprimant des dizaines de milliers d'emplois féminins.

Formation médicale : début décembre 2024, les instituts de médecine et de sages-femmes, qui constituaient l'une des dernières voies de formation professionnelle ouvertes aux femmes, sont également fermés.

Restrictions accrues de mouvement et d'accès : les exigences de mahram et de tenue sont appliquées de manière plus stricte, compliquant l'accès aux soins, au travail humanitaire et aux services de base, en particulier pour les femmes seules, veuves ou déplacées.

2026 : normalisation de l'exclusion et qualification de « gender apartheid »

En 2026, cinq ans après la prise de pouvoir des Taliban, les organisations internationales et les défenseuses des droits humains décrivent une situation de « normalisation de l'exclusion » des femmes et des filles, parfois qualifiée de « gender apartheid » (apartheid de genre).

Ampleur des décrets : selon un suivi de juin 2026, les autorités de facto ont émis 264 décrets affectant les droits humains, dont 166 ciblant spécifiquement les femmes et les filles, formant un système intégré visant à les effacer de la vie publique.

Isolement social : des données de l'ONU Femmes montrent que la moitié des femmes interrogées ne quittent leur domicile qu'une ou deux fois par mois, en raison des restrictions de mouvement et d'accès aux espaces publics.

Accès à la justice et statut juridique : en 2026, de nouveaux décrets restreignent encore l'accès des femmes à la justice et leur retirent l'égalité de statut et de protection devant la loi, renforçant la subordination légale des épouses à leurs maris.

Santé et éducation : l'UNICEF alerte, en avril 2026, sur le risque de perdre jusqu'à 20 000 enseignantes et 5 400 travailleuses de santé d'ici 2030 du fait des restrictions sur l'éducation des filles et l'emploi des femmes, menaçant l'ensemble du système de santé et d'éducation.

Entre 2018 et 2026, le sort des femmes afghanes est passé d'une dynamique imparfaite mais réelle d'émancipation à un régime de restrictions cumulatives qui touche l'éducation, le travail, la mobilité, la parole publique, l'accès à la justice et la protection contre les violences. A titre d'illustration, le 7 janvier 2026, le guide suprême des Talibans a signé un texte de 119 articles. Ce texte n'a été ni annoncé, ni débattu, ni même simplement publié. Nous ne le connaissons que parce qu'une organisation afghane, Rawadari, en a obtenu la version en pachto et l'a publiée.

Les Nations unies l'appellent le décret n° 12. Il supprime l'égalité entre hommes et femmes devant la loi et place le mari en position d'autorité juridique sur son épouse.

Selon la lecture qu'en font Rawadari et l'Institut Georgetown, la violence conjugale n'engage la responsabilité du mari que s'il a frappé son épouse avec un bâton et que le coup laisse une plaie, à la femme d'en apporter la preuve, pour une peine plafonnée à quinze jours.

Quatre mois plus tard, le 14 mai 2026, un second texte, publié au journal officiel, encadrait la séparation des époux. L'homme y conserve un droit de divorce unilatéral, la femme doit emprunter une procédure judiciaire restrictive...

Éducation : de millions de filles scolarisées à une interdiction totale du secondaire et de l'université, faisant de l'Afghanistan un cas unique au monde.

Emploi : d'une présence, encore minoritaire mais visible, dans l'administration, les ONG, les médias et le secteur privé, à une exclusion quasi totale du marché du travail formel, y compris dans l'humanitaire et le médical.

Visibilité publique : d'une participation croissante à la vie politique, culturelle et associative à une injonction à disparaître de l'espace public, à taire sa voix et à se déplacer uniquement accompagnée.

Pour de nombreuses Afghanes, la période 2018-2021 représentait une fenêtre d'opportunités ; depuis 2021, cette fenêtre s'est refermée, et les politiques menées jusqu'en 2026 ont institutionnalisé leur subordination, au point que certains observateurs parlent désormais d'un crime international de « gender apartheid ».

Frédéric Touboul

Conseiller Fédéral - secteur international

©Allaoua Sayad



Pour le climat, le vivant, la paix et la justice sociale, on ne lâche rien !

L'humanité a besoin de paix. Pas d'une simple trêve (quoiqu'elle soit nécessaire pour les populations sous le feu), non, mais de viser une véritable paix comme base de vie. Cela signifie changer notre façon de penser et de bâtir les relations entre les peuples.

Jusqu'à maintenant, la paix se définit comme un état de non-guerre. On admet intrinsèquement, inconsciemment ou non, que la guerre est la normalité. Il est vrai que l'histoire humaine, vue depuis notre fenêtre occidentale, amène à penser ainsi.

Mais aujourd'hui, nous sommes arrivés au bout de ce raisonnement. La paix est une nécessité de survie.

Plusieurs éléments nous poussent à agir. Plus de 130 conflits armés dans le monde, des dirigeants nationaux condamnés par la Cour pénale internationale pour crimes de guerre, des génocides, une course à l'armement qui s'amplifie, avec au centre le risque grandissant de l'utilisation de l'arme de destruction massive qu'est l'arme nucléaire. Et puis, un dérèglement climatique qui s'intensifie et frappe encore plus durement des populations déjà confrontées à la malnutrition, aux carences médicales ou à l'extrême pauvreté.

Paradoxalement, nous n'avons jamais été aussi interdépendants, liés sous différentes formes. Un événement ici entraîne des conséquences de tous ordres sur toute la chaîne de dépendance dans le monde. Les guerres en Iran ou en Ukraine en sont des démonstrations.

Il n'est vraiment plus temps de tergiverser et de nier cette réalité. La guerre est un non-sens, une impasse. Quel est le bilan écologique (air, eau, sol, énergie) de la guerre ? Pour exemple, des générations après Hiroshima ou l'utilisation de l'agent orange au Vietnam, des hommes et des femmes sont encore touchés : malformations, maladies, mortalité, pollution des milieux, atteintes à la faune et à la flore...

Nous avons les moyens de modifier le sens de l'histoire qui se déroule sous nos yeux. La paix s'inscrit dans un processus, avec des volontés politiques et des actes. Le plus difficile n'est pas de trouver des solutions. De nombreuses pistes existent et des luttes militantes s'engagent ou sont déjà engagées.

Des syndicats CGT de la métallurgie, par exemple, portent des projets depuis des années pour réorienter ou renforcer les activités industrielles vers des besoins civils. Comme à Thales, grand groupe de la défense, la CGT agit pour le retour au développement d'une filière médicale française, aujourd'hui disparue (pour mémoire : la CGR de Thomson, vendue en 1987 à General Electric).

Déjà, dans les années 1990, la CGT Aéronautique portait le projet d'un bombardier d'eau (visionnaire, non ?). La CGT de Dassault Aviation avait interpellé sa direction sur les conséquences de la vente de Rafale à des pays du Golfe, dont certains avaient été utilisés contre les populations civiles au Yémen.

Oui, nous sommes face à un énorme conflit d'intérêts avec une oligarchie aux manettes d'un système libéral qui use de toutes ses ressources pour enfermer les peuples dans des voies sans retour. Cette oligarchie et ses valets à son service sont identifiables. Elle détient les grands moyens de désinformation, capte les richesses créées par les travailleurs, pilote la surexploitation de la planète et la pollue par son système égoïste de rentabilité financière, et s'enrichit grâce à la course aux armements.

Pour mémoire, les dépenses militaires mondiales en 2025 s'élèvent à 2 700 milliards d'euros, soit plus de 1 000 milliards supplémentaires en dix ans. Constat révélateur : l'instabilité du monde et la misère progressent au même rythme que cette croissance des dépenses, démontrant encore une fois l'impasse dans laquelle nous courons.

Mais les consciences qui appellent à changer de cap progressent. Après le 21 septembre, journée internationale pour la paix, ce 26 septembre, au moins 260 rassemblements et 120 000 personnes manifestent en France « Pour le climat, le vivant, la paix et la justice sociale ». Ces manifestations témoignent de la convergence grandissante des citoyens dans leur diversité et de leur lucidité sur le lien entre ces différentes problématiques.

Il n'y a pas de fatalité à la situation actuelle, seulement des conséquences de choix politiques inhérents au système libéral. Un autre monde est possible.

Alors, ne lâchons rien !!!

Jean-Jacques Desvignes
IHS FTM CGT

Membre de la commission Paix et Désarmement CGT

Une formation pour passer à l'action



Pendant une semaine, des syndiqués venus de différentes entreprises et de partout en France se sont retrouvés au Centre Benoît Frachon pour participer à la formation Animation d'un syndicat. Une formation placée sous le signe de l'échange et du partage d'expériences. Les camarades témoignent de ce qu'ils en retiennent.

Christophe - « J'arrive d'un syndicat très désorganisé. On court partout, on a du mal à travailler ensemble et on s'épuise. Je venais chercher des outils pour mieux travailler ensemble et être organisé. Les outils de gestion de projet vont beaucoup nous aider, pour organiser le temps mais aussi pour répartir les rôles. La grande richesse des formations CGT, c'est l'interpro : rencontrer des camarades de tous secteurs, avec leurs expériences, c'est hyper enrichissant. Les stagiaires sont aussi importants que les formateurs. »

Fabien - « Je suis venu chercher des outils, des méthodes et des retours d'expérience d'autres camarades. C'est ce que j'ai principalement reçu cette semaine. C'est aussi rassurant de voir qu'on n'est pas tout seul. Dans mon entreprise, le pourcentage de syndiqués est assez faible. On va travailler pour que ça s'améliore. »

Alexandre et Hicham - « La vie syndicale n'est pas très présente chez nous. Le but de cette formation était justement de la dynamiser, de faire participer le syndicat et les élus, de programmer des actions et que tout le monde s'investisse. C'est ce qui nous manque. Cette semaine, nous avons trouvé des outils et bénéficié de l'expérience des camarades pour avancer. »

Michael - « Mon syndicat est quasiment mort et je fais quasiment tout puisque personne ne s'en occupe. Je suis venu chercher des outils et j'espère qu'avec ce que j'ai appris et l'expérience des camarades, je vais pouvoir le remonter rapidement. Une très bonne semaine avec les camarades, ça fait du bien et ça rebooste.

On a souvent la tête dans le guidon : cette semaine a permis un peu de fraîcheur. »

Justine - « Je n'avais jamais pensé à animer le syndicat comme on anime un projet. On peut utiliser pour le syndicat les mêmes outils que dans notre quotidien professionnel. Les échanges donnent aussi de nouvelles idées : « Et toi, comment tu fais quand tu rencontres ce genre de cas ? » Les exercices étaient très bien choisis : on peut ramener le travail chez nous et le mettre en application. Petit regret personnel, je n'ai pas pris l'internat et j'ai eu l'impression de louper un bout de formation qui était l'après cours. Je ne referai pas l'erreur ! »

Maxime - « Je suis secrétaire général d'un syndicat d'entreprise constitué depuis moins d'un an. Pour le structurer, je suis venu chercher des outils pour organiser la vie syndicale. J'en ai trouvé. La formation donne des éléments pour organiser les projets, éviter de tout endosser en tant que secrétaire, apprendre à distribuer les tâches et les prioriser. Les échanges avec les camarades apportent aussi du concret. »

Cédric - « Les rappels sont toujours bons, notamment sur des sujets complexes comme la conduite de projet, des choses qu'on a tendance à oublier avec le temps. On est vite rattrapé par la vie quotidienne et parfois noyé par nos situations privée, professionnelle ou syndicale. Le cadre du Centre Benoît Frachon et l'internat permettent aussi de se retrouver entre camarades et de passer de bons moments. »

Valérie, qui a déjà participé à plusieurs formations au Centre Benoît Frachon, résume : « Je repars à chaque fois avec des outils et, humainement, c'est hyper intéressant. Je reviendrai pour d'autres formations. »

« Vous êtes une partie intégrante de la formation »

Pour **David**, formateur, la dynamique collective est au cœur de la démarche : « Le groupe s'est créé lundi et, tout de suite, ça a matché. Il a été vivant et les exercices ont été très interactifs. Toutes nos formations sont basées sur cette interactivité : on se nourrit de vos expériences, on vous sollicite tout au long de la semaine, on vous demande ce qui fonctionne chez vous, ce qui ne fonctionne pas et ce que vous mettez en place. Vous êtes une partie intégrante de la formation. »

Car l'objectif est bien de repartir avec l'envie et les moyens d'agir : « La vie syndicale doit devenir un pilier fort de nos structures. Vous allez pouvoir porter ce message et mettre en place plein de choses que vous avez vues ou que vous estimez nécessaires. »

Marion Prévot
Conseillère fédérale

Élections professionnelles retrouver notre première place d'organisation syndicale

Nous sommes aujourd'hui entrés dans une phase active de préparation des élections professionnelles dans toute la métallurgie. Le nouveau cycle électoral a démarré l'année dernière, mais une nouvelle vague importante débutera à partir de juin 2027 et se poursuivra jusqu'à la fin du cycle dans le périmètre de la métallurgie.

Pour rappel, cela fait maintenant deux cycles que nous sommes la deuxième organisation syndicale dans la métallurgie. La priorité de la Fédération est donc clairement de retrouver notre première place en termes de représentativité électorale.

Recenser pour mieux partir à la conquête

Pour atteindre cet objectif, le collectif Élections professionnelles de la Fédération a mis en place un fichier de recensement des derniers résultats. Il nous permet d'identifier les entreprises où la CGT est organisée et d'en mesurer les résultats, mais aussi celles où elle est absente.

À partir de ce constat, le collectif a construit un plan de travail avec nos outils de proximité, les USTM et les CCM, afin d'aller à la rencontre des salariés où la CGT n'est pas encore implantée.

Cette démarche nécessite l'engagement de toutes et tous. C'est une condition pour retrouver notre première place électorale.

Remettre la campagne électorale au cœur de l'activité syndicale

En parallèle, la Fédération met à disposition des syndicats une formation Action reconquête électorale. Elle permet de poser la question de la campagne électorale dans les syndicats, de replacer l'élection dans son contexte et de construire une véritable campagne.

L'objectif est de faire du scrutin un véritable moment de l'activité syndicale, et non un simple rendez-vous électoral à préparer quelques semaines avant.

L'élection commence dès la négociation du PAP

Pour accompagner les syndicats et nos outils de proximité, nous avons également mis en place un livret consacré aux élections professionnelles. Il rassemble les principales informations nécessaires à leur préparation et à leur conduite : négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP), répartition des salariés dans les collèges, diffé-

rentes étapes du scrutin, préparation de la campagne et points de vigilance.

Car il faut le rappeler : l'élection commence dès la négociation du PAP. Cette étape est déterminante et nécessite toute notre attention.

L'élection professionnelle reste un enjeu politique pour notre organisation. Elle est directement liée à notre capacité à nous implanter, à organiser les salariés et à faire progresser notre syndicalisme dans les entreprises de la métallurgie.



Des matériels pour accompagner les campagnes

Au-delà du livret, plusieurs matériels seront proposés pour accompagner concrètement les syndicats dans leurs campagnes : autocollants Votez CGT, goodies et autres supports.

La Fédération s'engage également à aider les syndicats dans l'élaboration de leur profession de foi.

L'objectif est que ces différents matériels soient disponibles d'ici la fin de l'année, afin que les syndicats puissent les intégrer suffisamment en amont dans leur préparation via l'adresse : elections.professionnelles@ftm-cgt.fr

Mettre les bouchées doubles

À ce jour, quelques élections professionnelles se sont déjà déroulées dans la métallurgie, avec des résultats intéressants dans certains endroits et plus difficiles dans d'autres. Mais si l'on regarde l'évolution de notre représentativité de date à date, nous sommes toujours la deuxième organisation syndicale.

Il faut donc désormais mettre les bouchées doubles. Nous avons commencé à nous donner les moyens d'agir : recensement des résultats, connaissance de nos implantations, travail avec les USTM et les CCM, formation, livret et matériels de campagne.

La prochaine vague électorale, qui débutera à partir de juin 2027, doit être préparée dès maintenant. À nous de faire de chaque élection une véritable campagne syndicale et de créer les conditions pour **retrouver notre première place dans la métallurgie.**

Aziz Bouhabdellah

Membre du Secrétariat Fédéral

SMH 2026 : l'UIMM joue la montre, la CGT dénonce le risque de perte de revalorisation des minima

À partir du moment où les signataires de la CCN ne semblaient pas spécialement demandeurs ni enclins à renégocier le pouvoir de consommation des salariés, l'UIMM considère désormais que l'urgence de la négociation est passée. Elle estime donc qu'il est finalement, possible d'attendre encore deux à trois mois avant de reparler des SMH, dans le cadre des négociations 2027.

Les organisations syndicales qui n'ont pas souhaité ou voulu se rendre disponibles en juin doivent donc aussi mesurer leur part de responsabilité dans la situation actuelle. Si cette négociation avait eu lieu en juin/juillet lorsque l'UIMM avait accepté de discuter, nous n'en serions peut-être pas là aujourd'hui.

Pendant que certains trouvaient opportun d'attendre septembre, les salariés, eux, n'ont pas attendu pour subir l'augmentation du coût de la vie avec les envolées des prix des énergies et des taxes locales.

La hausse du SMIC rend encore plus visible le tassement de la grille que la CGT dénonce depuis les premières négociations sur les SMH. Les écarts entre certains niveaux ne traduisent pas suffisamment la progression des emplois, des compétences, de l'autonomie ou des responsabilités.

Il est donc hors de question de se contenter de relever les premiers niveaux, juste pour les maintenir au-dessus du SMIC. Cela ne ferait que déplacer le tassement vers les classes d'emplois suivantes. C'est l'ensemble de la grille qui doit être revalorisé afin de redonner du sens et de la cohérence à la progression salariale et à la reconnaissance des qualifications.

Les SMH ne concernent d'ailleurs pas uniquement les salariés directement rémunérés aux minima. L'évolution des SMH donne le ton dans toute la métallurgie et constitue un point d'appui pour les négociations salariales dans les entreprises. Mais du côté patronal, il semble désormais urgent d'attendre.

L'UIMM maintient par obligation la date du 6 octobre pour poursuivre la négociation des SMH 2026, mais en indiquant qu'elle propose d'avancer à début novembre la réunion concernant les SMH 2027.

La situation devient presque ubuesque : après avoir accepté en juin de rouvrir les SMH 2026, nous pourrions nous retrouver à discuter des SMH 2027 quelques semaines seulement après une négociation 2026 qui n'aurait toujours pas produit les augmentations nécessaires.

Pour la FTM-CGT, une chose est certaine, nous étions prêts à négocier en juin. Le 8 septembre nous avons porté les revendications salariales des métallos pour les SMH 2026, et nous le ferons encore le 6 octobre.

Malheureusement, en n'ayant pas saisi à temps la réunion de négociation de juin, certains, consciemment ou pas, ont offert du temps à l'UIMM, qui, en profite pour jouer la montre, de manière à attendre novembre pour commencer la négociation des SMH 2027. Il reviendra à chacun d'assumer ses responsabilités à la suite du refus de négocier en juin/juillet, avec le risque de perdre une possible revalorisation des minima 2026.

Eric Moulin

Conseiller juridique

Grégory Khiati

Responsable de la politique revendicative

Le 5 novembre journée de grèves et de manifestations pour notre industrie !



APPEL À LA GRÈVE ET À LA MOBILISATION LE 5 NOVEMBRE 2026 POUR L'INDUSTRIE ET DES DROITS NOUVEAUX

6 fédérations de la CGT (Métallurgie - Chimie - Agroalimentaire et forestière - Construction, du bois et de l'ameublement - Livre, papier et communication - Sociétés d'études) appellent les salariés, les syndiqués et les militants à la grève et à participer aux manifestations de Paris, Lyon, Bordeaux, Marseille, Mulhouse, Saint-Nazaire, Valenciennes, Toulouse et ailleurs, pour s'opposer aux fermetures d'usines, stopper la casse de l'industrie et des emplois et exiger une relance industrielle.

La France a besoin d'une vraie politique industrielle, répondant aux besoins sociaux et aux défis environnementaux.

**LE 5 NOVEMBRE, FAISONS DE LA GRÈVE
DANS L'INDUSTRIE UN TEMPS FORT
POUR DE NOUVELLES
CONQUÊTES SOCIALES
ET DE NOUVEAUX DROITS !**

J'agis,
je m'engage,
je me syndique !



Les fermetures de sites industriels, les délocalisations, les destructions d'emplois se succèdent et fragilisent tout le tissu industriel dans nos territoires. Dans le même temps, jamais les aides publiques aux entreprises n'ont été aussi importantes. Elles ont doublé depuis le début des années 2000 et représentent aujourd'hui plus de 200 milliards d'euros par an, sans contrôle ni contrepartie. Ces aides bénéficient à des entreprises qui continuent de licencier, de délocaliser et de fermer des sites.

Parallèlement, les grands groupes industriels cotés en Bourse ont vu leurs profits progresser fortement et continuent de distribuer des centaines de milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires.

Cette situation est scandaleuse et appelle à se mobiliser sur nos territoires pour qu'enfin les questions industrielles soient remises au cœur du débat public lors de la campagne présidentielle. Sans une industrie forte répondant aux enjeux sociaux et environnementaux c'est toute notre économie qui s'écroulera.

La fédération a consulté ses syndicats sur les modalités d'action à mettre en œuvre pour défendre notre industrie. Ce sont 20 000 de nos syndiqués qui se sont prononcés, notre fédération s'est engagée à répondre à cette expression en donnant aux métallos les moyens d'intervenir. Pour être à la hauteur des enjeux, nous devons nous fixer des ambitions claires et les afficher sans timidité pour que cette journée de grève soit une réussite. La fédération avait aussi pris l'engagement d'élargir le mouvement de contestation à d'autres fédérations de l'industrie, bon nombre d'entre elles s'y inscrivent et partagent le fait de se rassembler pour défendre notre industrie.

Notre responsabilité est donc de faire de cette date **un véritable temps fort de grève. Créons les conditions pour que le plus grand nombre de métallos s'emparent des enjeux, débattent et décident ensemble des réponses à apporter.**

Fixer des objectifs ambitieux est nécessaire. Les atteindre, passera par notre capacité à débattre dans nos syndicats, sur nos lieux de travail, et d'aller à la rencontre des salariés pour les convaincre de se mobiliser et de faire grève le 5 novembre.

C'est cette démarche qui doit nous animer et nous permettre de construire, région par région, territoire par territoire, une mobilisation à la hauteur des attaques portées contre notre industrie, nos emplois et nos droits.

Tous nos élus et mandatés en grève et en mobilisation le 5 novembre !

David Blaise

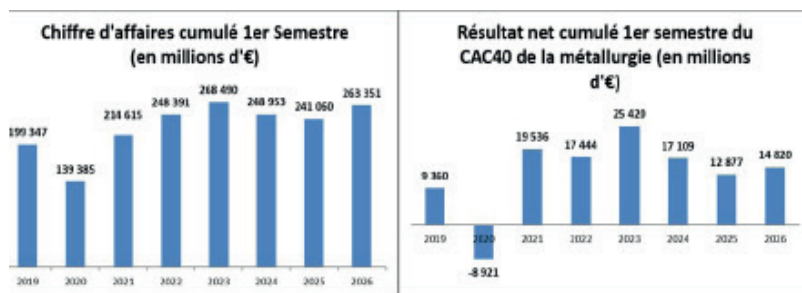
Membre du secrétariat fédéral

Résultats semestriels des groupes de la métallurgie cotés au CAC40

Comme chaque été, les groupes cotés au CAC40 publient leurs comptes semestriels. Ils constituent un point d'étape pour faire un bilan intermédiaire de l'activité économique et financière, qui donne une bonne indication de ce que pourront être les résultats définitifs en fin d'année.

Une activité soutenue en 2026

Le premier constat que l'on peut énoncer concerne les résultats semestriels 2026 des groupes cotés au CAC40 de la branche. C'est qu'ils sont en nette augmentation par rapport à 2025.



Source documents d'enregistrement universel, calcul FTM CGT

Le chiffre d'affaires cumulé et le résultat net cumulé ont augmenté respectivement de 9% et 15% par rapport à 2025. Le niveau de chiffre d'affaires cumulé est particulièrement élevé, autour de 260 milliards d'euros, tout proche du record atteint en 2023. Il est le signal d'une activité globale soutenue et très probablement d'une politique de prix vers le haut. Le résultat net cumulé doit être considéré comme très élevé, car il culmine à un niveau bien supérieur, de plus de 5 milliards d'euros par rapport à celui de l'année 2019.

Comme en 2025, les résultats semestriels des groupes de la métallurgie cotés au CAC40 font preuve d'une hétérogénéité persistante entre les filières mais qui tend à se résorber.

L'aéronautique

Les groupes de l'aéronautique engrangent des résultats extraordinairement flatteurs qui sont en constante augmentation et pulvérisent les records année après année. L'aéronautique confirme en 2026 son statut de moteur de l'industrie française et représente une filière motrice dans le commerce extérieur.

Équipement électrique

A travers Schneider et Legrand, les groupes d'équipement électrique sont également en constante progression pour cette année 2026. Une situation qui rend d'autant plus insupportables et illégitimes les plans sociaux chez Legrand cet été, malgré un taux de profitabilité net à deux chiffres.

L'automobile

Dans la filière auto, même si elle bénéficie d'une activité dynamique, les différents coûts de restructuration et les mauvais choix stratégiques pèsent encore sur ces résultats semestriels. Néanmoins, il convient de rappeler que les difficultés financières de Stellantis en 2025 n'étaient en aucun cas un problème lié à l'activité opérationnelle, mais le coût de mauvais choix stratégiques et industriels. Si Stellantis semble retrouver le chemin de la rentabilité financière, les actionnaires vont retrouver des dividendes et rachats d'actions, mais les salariés laissés pour compte dans les différents plans sociaux ne retrouveront pas leurs salaires et leurs emplois.

Electronique

Suite à une année 2025 difficile sur le plan comptable, les résultats financiers de ST Micro sont plus positifs sur les six premiers mois 2026, notamment portés par la branche intelligence artificielle. Mais cette embellie due à l'IA pourrait être de courte durée en raison d'une très probable formation d'une bulle financière IA qui pourrait éclater fin 2026 ou début 2027, selon certains économistes.

Nous l'aurons compris, les groupes de la métallurgie cotés au CAC40 se portent très bien et ces résultats laissent présager la poursuite d'une distribution très importante aux actionnaires, d'autant que le climat des affaires dans l'industrie manufacturière ne cesse de s'améliorer. Pourtant, les salariés sont toujours autant en difficulté, stagnation salariale, perte de niveau de vie et plan de licenciements représentent le quotidien des salariés de la métallurgie. Alors que l'inégalité de répartition entre le capital et les salaires n'a jamais été si importante, il existe une marge de manœuvre soutenable et légitime pour augmenter les salaires, améliorer les conditions de travail et réduire le temps de travail.

Baptiste Royer
Conseiller fédéral

Les membres de la CSSCT sont inamovibles pour la durée du mandat de CSE, un accord ne saurait y déroger

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, la loi a institué en lieu et place de l'ancien Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT), une Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail obligatoire (CSSCT) prenant place au sein des comités sociaux et économiques couvrant les entreprises ou les établissements d'au moins 300 salariés ou les sites nucléaires ou classés SEVESO (L 2315-36 et L4521-1 du Code du travail).

Pour rappel, conformément à l'article L 2315-38 du Code du travail, la CSSCT se voit confier par délégation du CSE tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et aux attributions consultatives du comité.

Selon les dispositions de l'article L 2315-39 alinéa 3 du Code du travail, les membres de la commission **sont désignés par le CSE à la suite d'une résolution** adoptée à la majorité des membres présents pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des élus du CSE. Précisons que les membres ainsi désignés sont nécessairement des membres CSE élus titulaires ou suppléants (Cass. soc. 27 nov. 2019, n° 19-14.224) tandis que, même si la Cour de cassation ne l'a pas encore confirmé, la désignation d'un représentant syndical CSE semble douteuse.

On aurait ainsi pu penser que puisque les membres de la CSSCT **ont été désignés** à la suite d'une résolution, le CSE demeurerait en capacité de démettre ses représentants CSSCT, quand bien même la durée normale de tels mandats était prévue pour être égale à celle des membres élus du CSE. Cependant, dans un arrêt du 28 mai 2026 n° 24-22.914, la Cour de cassation en décide autrement : au visa de l'article L 2314-33 du Code du travail, relatif à la durée et aux causes autorisées de fin de mandat des élus CSE, et au visa de l'article L 2315-39 relatif à la composition de la CSSCT, la Cour décide que la règle de la durée des mandats des membres de la CSSCT prenant

fin avec celle des élus CSE étant une **règle d'ordre public**, le remplacement en cours de mandat n'est pas autorisé et encourt la nullité.

Il résulte de cette décision que les membres de la CSSCT qui auront été désignés une première fois par le CSE deviennent « inamovibles » jusqu'au terme du mandat de CSE en cours ! Bien sûr, même si la Cour ne l'énonce pas expressément, il est permis de penser que lorsque l'un des membres de la CSSCT perd son mandat en tant qu'élus du CSE pour l'une des causes visées à l'article L 2314-33 (démission du mandat électif, départ de l'entreprise, décès ...), le mandat de membre de la CSSCT devient caduc et le CSE sera par conséquent en droit de procéder à la désignation d'un remplaçant pour la durée restant à courir.

La Cour se prononce également sur la **portée des accords fixant les modalités de mise en place de la CSSCT**. Dans l'arrêt précité, après avoir rappelé les sujets de négociation autorisés en application de l'article L 2315-41, la Cour décide qu'un accord est dans l'incapacité de déroger à la loi en fixant des règles de remplacement (si ce n'est selon nous pour une des causes légales prévues à l'article L 2314-33). Mais dans un arrêt du 11 février 2026 n° 24-16.408 elle va plus loin encore : elle décide qu'un accord qui prévoit une désignation des membres de la CSSCT **proportionnellement à la représentativité syndicale** est inefficace car dérogeant aux articles L 2315-39 et L 2315-32 du Code du travail (ces stipulations privaient le CSE du droit de voter librement la composition de la CSSCT). On le voit, le sujet de composition des CSSCT est un sujet d'ordre public qui requiert de rester prudent et de coller aux prévisions de la loi.

César Ferreira
Conseiller juridique



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