la cgt métallurgie

Mensuel des Métallurgistes

N°113 Décembre 2026

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT



Dossier

Formation syndicale : se former pour agir collectivement

Histoire

Il y a cent ans disparaissait Jules Durand

OCIRP

Engagés pour l'autonomie !



L'accompagnement social de l'OCIRP en cas de décès

L'OCIRP propose des garanties destinées à soutenir, en cas de décès du salarié, son conjoint et ses enfants. En plus d'apporter une aide financière, l'OCIRP propose un accompagnement social pour les aider à surmonter ces moments difficiles. Cet accompagnement inclut, en particulier :

- une écoute téléphonique pour répondre aux questions et fournir un soutien psychologique ;
- un soutien scolaire pour aider les enfants à poursuivre leur scolarité ;
- une assistance juridique pour aider les familles à connaître et à faire valoir leurs droits ;
- une aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle pour les jeunes âgés de 11 à 26 ans ;
- une aide financière pour faciliter le passage du permis de conduire et du brevet de sécurité routière.

Son association, Dialogue & Solidarité, propose également d'accompagner les conjoints endeuillés par des entretiens individuels et par l'organisation de groupes de paroles.
Le deuil et la parentalité font désormais l'objet d'un accompagnement adapté.

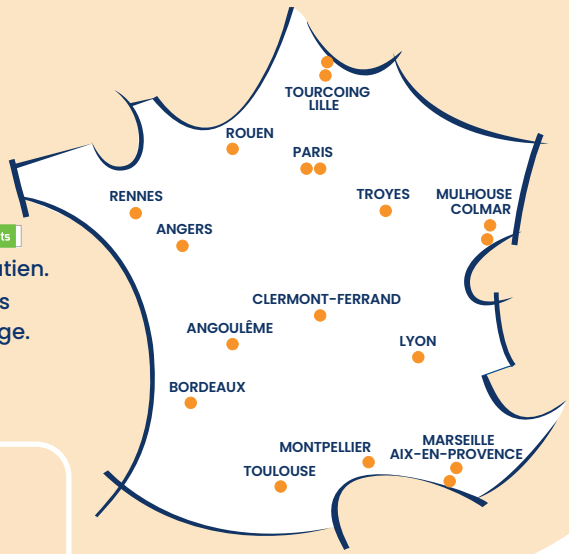
ocirp.fr



Dialogue & Solidarité

Vous soutenir suite à la perte de votre conjoint

- Écoute téléphonique via un numéro d'appel gratuit : 0 800 494 627 Service & appel gratuits
- Entretiens individuels et groupes de soutien.
- 18 espaces d'accueil et d'écoute ouverts à toute personne en situation de veuvage.



93 %
des personnes interrogées confirment l'effet positif de l'accompagnement.

9,8/10
note moyenne de recommandation par les personnes accompagnées.

Mesure d'impact social réalisée par le cabinet Kimso en 2021.

Actualités

4 | **Histoire**
Il y a cent ans disparaissait Jules Durand

5 | **International**
OPmobility au cœur d'un conflit social et juridique international

6-7 | **Portrait**
La solidarité syndicale, une force pour faire entendre la voix des jeunes

9 | **Culture**

Dossier

10-12 | Formation syndicale : se former pour agir collectivement

Vie Syndicale

13 | **UFICT**
Métallurgie : l'enjeu électoral, c'est d'abord de pouvoir voter CGT

14 | **USTM42**
Congrès de l'USTM 42 : renforcer notre organisation syndicale face aux enjeux industriels et sociaux

15 | **Jeunes**
Se souvenir, c'est transmettre. Se souvenir, c'est résister à l'oubli

Politique revendicative

16 | **PAP**
Nouvelle classification, comment va s'opérer la répartition des salariés dans les collèges?

17 | **Industrie**
Made in Europe

18-19 | **Juridique,**
Projet de loi de finance et PLFSS 2027
Indemnités de rupture du contrat de travail

Mensuel des métallurgistes
Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 -, 93514 Montreuil cédex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr
Directeur de publication : Stéphane Flégeau
Impression : Rivet Edition
Photos © A. Sayad | FTM-CGT

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


© DR

Michel Molesin
Membre du CEF

Face aux choix d'austérité, imposons nos revendications !

Le parlement est en train de discuter des budgets de l'Etat et de la Sécurité sociale. La proposition du gouvernement est d'imposer des coupes budgétaires qui dégraderaient encore les services publics, les investissements pour faire face au dérèglement climatique ou les prestations de la Sécurité sociale (santé, retraite, chômage...). Depuis le 17 octobre, dans le prolongement du mouvement lycéen, les citoyens se mobilisent massivement pour exprimer leur refus de l'austérité et exiger une autre politique. Après la réussite de la mobilisation du 5 novembre, il est désormais temps d'ancrer cette dynamique dans les entreprises par la grève, et de mettre toutes nos forces disponibles au service de son élargissement.

Il faut en finir avec la politique de l'offre, qui multiplie les cadeaux aux entreprises tout en préservant les plus riches de leur juste contribution. Nous exigeons la fin des exonérations de cotisations sociales et le conditionnement des aides publiques aux entreprises à des critères sociaux et environnementaux contraignants. Nous avons besoin d'une fiscalité plus juste, capable de dégager des recettes supplémentaires.

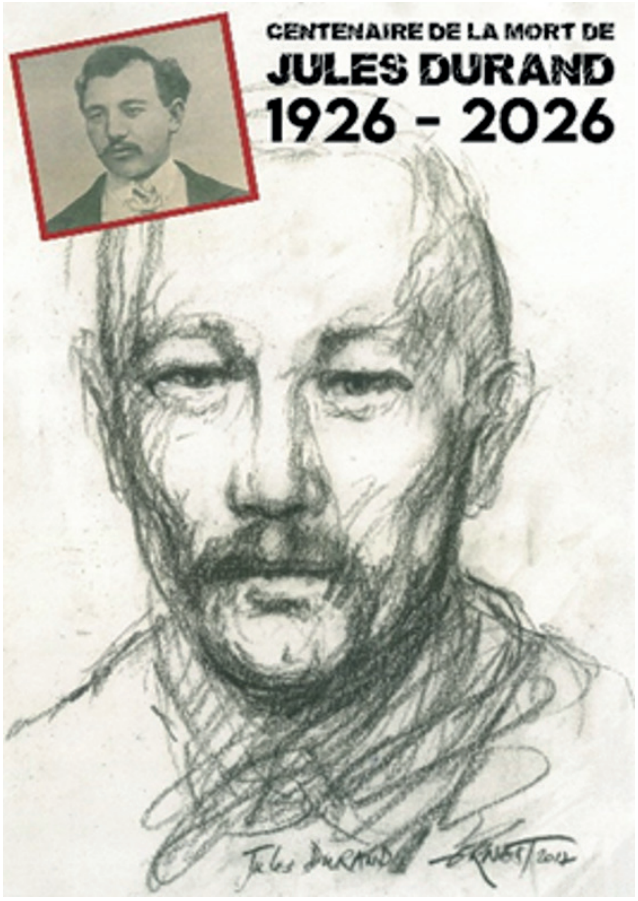
Car oui, ce sont les salaires qui sont le moteur de l'économie. Augmenter les salaires, c'est répondre aux besoins des travailleurs, soutenir la consommation et financer durablement notre protection sociale. Nous devons gagner des augmentations générales et imposer l'indexation des salaires et des pensions sur l'inflation.

L'effervescence sociale que nous connaissons est aussi une occasion de renforcer notre CGT. Cela passe par de nouvelles adhésions, mais aussi par une vie syndicale plus dynamique, plus démocratique et plus proche des salariés. Multiplions les assemblées générales de syndiqués et de salariés pour débattre de nos propositions, construire les revendications collectives et décider ensemble des actions à mener.

Dans cette perspective, notre journée de grève et de mobilisation pour l'industrie, le 21 janvier 2027, constituera une étape essentielle. Elle doit nous permettre de reprendre collectivement la main sur les choix économiques, industriels et sociaux, afin de répondre aux besoins de la population plutôt qu'aux exigences de rentabilité financière.

Ensemble, faisons grandir la mobilisation, renforçons nos syndicats et imposons d'autres choix de société !

Il y a cent ans disparaissait Jules Durand



Qui est JULES DURAND ?

Douze ans après la naissance de la CGT en 1895 à Limoges, l'Union des syndicat CGT du Havre est créée en 1907 : elle rassemble 46 syndicats et 13 700 adhérents. Face à elle, le patronat encourage les « *syndicats jaunes* », opposés au syndicalisme révolutionnaire et favorables à la collaboration avec les employeurs.

Le 27 juillet 1910 est créé le syndicat des dockers charbonniers. Il nomme à sa tête Jules Durand, un docker de 27 ans. Membre de la ligue antialcoolique et de la Ligue des Droits de l'Homme, ses camarades l'appellent « *le buveur d'eau* ». Il a, avec ses camarades, recréé le syndicat des dockers charbonniers au Havre.

1910 : l'année des luttes corporatives et des répressions patronales.

Tandis que nationalement la situation politique est tendue, au Havre les conflits se multiplient : 11 grèves en 1909, avec plus de 3 200 grévistes durant 226 jours ; 56 conflits en 1910, dont 32 grèves et 8 623 grévistes. A chaque fois la répression est importante, la police arrêtant des ouvriers dès le déclenchement des grèves.

Le 10 juillet 1910, Jules Durand, secrétaire du syndicat des dockers charbonniers, et ses camarades se mettent en grève.

Ils exigent de la Compagnie Générale Transatlantique de meilleurs salaires, des douches sur le quai à charbon et une rotation des embauches, menacées par l'arrivée du Tancarville, une grue qui fait le travaille de plusieurs dizaines de dockers. Les patrons havrais, soutenus par le député Jules Siegfried et le maire Henri Genestal, refusent de les entendre. Les dockers charbonniers occupent alors une position des plus précaires : mal payés, embauchés à la journée, rémunérés en jetons échangés dans les bistrots tenus généralement par des prêtes noms des patrons, ils travaillent dans des conditions de saletés exceptionnelles, le charbon s'incrustant partout ! La grève s'étend très vite et paralyse le port.

Un coup monté par la Compagnie Générale Transatlantique

Le 9 septembre 1910, une rixe éclate sur le port. Dongé, un ouvrier « *jaune* » non-gréviste, est tué. Dès le lendemain, Jules Durand est arrêté et emprisonné. Accusé d'avoir commandité le meurtre, il est condamné à mort après un procès expéditif à Rouen, en novembre 1910.

Le Comité confédéral national de la CGT appelle aussitôt à l'action. Grâce à la mobilisation, qui gagne le monde entier, la peine est commuée en sept ans de prison en décembre, puis Durand est libéré en février 1911. Sa détention dans le couloir de la mort est particulièrement éprouvante : chaînes aux poignets, entraves aux pieds et sac de jute pour sortir. Il reste à ce stade, en France, le syndicaliste condamné à mort pour son activité syndicale !

Accueilli au Havre par des milliers de travailleurs, Jules Durand a perdu la raison. Il est transféré à l'hôpital psychiatrique des Quatre-Mares, à Sotteville-lès-Rouen, où il meurt le 20 février 1926. Malgré sa réhabilitation, sa famille connaît la misère. Son père, licencié, se suicide.

Le complot de la Compagnie générale transatlantique sera dénoncé au théâtre par Armand Salacrou, membre de l'Académie Goncourt, dans Boulevard Durand, présentée en 1962 au Havre puis jouée dans le monde entier. La pièce sera reprise au Havre en novembre 2026.

Les dockers du Havre et l'Union locale CGT entretiendront seuls sa mémoire durant des années. Pour le centenaire de sa mort, la Ville du Havre fait de 2026 l'année Jules-Durand. Commémorations, expositions, colloques, pièces de théâtre et films, soutenus par la CGT et l'association « *Les Amis de Jules Durand* », ont rencontré un grand succès.

Jacques Defortescu,
membre du Conseil d'Administration de l'IHS

OPmobility au cœur d'un conflit social et juridique international (partie 1)

L'acquisition par OPmobility de la division «*Lampes* » de Hyundai Mobis ne se limite plus à une opération industrielle entre deux grands équipementiers automobiles. Elle est devenue le théâtre d'un conflit social, juridique et international impliquant 630 ingénieurs et chercheurs coréens, leur syndicat KMWU et, désormais, les instances de l'OCDE en France et en Corée du Sud.

Le syndicat coréen des travailleurs de la métallurgie (KMWU), représentant les salariés des collèges « *employés, techniciens et agents de maîtrise* » et « *cadres* » de la Business Unit Lampes, conteste frontalement les conditions de ce transfert. Selon lui, la direction de Hyundai Mobis présente l'opération comme un simple « *transfert horizontal* », c'est-à-dire un changement d'employeur sans aucune dégradation des conditions de travail. Les salariés estiment au contraire que cette qualification masque une cession forcée, opérée sans leur consentement individuel et sans garantie écrite suffisante du maintien de leurs acquis.

Les revendications portent sur un ensemble très concret d'avantages : primes d'intéressement et de participation, indemnités de congés, retraite complémentaire, couverture médicale élargie, aides au logement, prise en charge de la scolarité des enfants, horaires flexibles, télétravail, restauration, avantages liés aux véhicules, formation, mobilité professionnelle et calcul de l'ancienneté. Pour le KMWU, la promesse d'un « *transfert horizontal* » n'a de sens que si l'intégralité de ces éléments est préservée à l'identique. À défaut, il s'agirait d'une régression sociale déguisée en opération neutre.

Le syndicat a donc demandé à OPmobility de confirmer par écrit si un engagement formel existe entre les deux entreprises pour garantir ces conditions après le transfert. Il demande également à connaître les clauses réelles de l'accord d'acquisition et à identifier précisément les avantages qui ne seraient pas maintenus. Cette demande de clarification, adressée avant le 20 juin 2026, ne constitue pas, insiste le syndicat, un consentement au transfert.

Sur le plan juridique, les salariés s'appuient sur l'article 657 du Code civil coréen, qui protège le caractère personnel de la prestation de travail. Ils rappellent que, selon une jurisprudence constante, le transfert d'un salarié vers une autre entreprise requiert en principe son accord préalable, dès lors que le contrat de travail repose sur une relation de confiance personnelle. Le KMWU considère donc que toute mutation externe imposée sans consentement est contestable.

La mobilisation ne s'est pas limitée aux échanges écrits. Le 17 juin, des cadres d'OPmobility venus inspecter l'usine de Gimcheon ont été empêchés d'accéder au site par une mobilisation conjointe du district des cols blancs et des salariés de l'unité Airbag. Cette action a conduit à un entretien direct avec la direction française, au cours duquel le syndicat a exigé la création d'un comité tripartite associant Hyundai Mobis, OPmobility et le KMWU.
Le conflit a également pris une dimension concurrentielle et actionnariale. Une plainte a été déposée devant la Commission coréenne du commerce équitable (FTC), sous le numéro 1AA-2606-0905972, pour abus de position dominante. Le syndicat reproche à Hyundai Mobis de dissimuler des informations stratégiques liées à la vente et de conclure un accord avec un représentant local qu'il juge non habilité, afin de contourner le mandat officiel de négociation du syndicat.

Parallèlement, le KMWU a saisi le Service national des pensions (NPS), deuxième actionnaire de Hyundai Mobis. Il soutient que la scission et la vente opaque de l'activité Lampes portent atteinte à la valeur actionnariale et demande au fonds d'exercer ses droits de vote contre l'opération lors de l'assemblée des actionnaires.

Frédéric Touboul
Conseiller fédéral - secteur international



JACQUES BLOSSE NOUS A QUITTE

Jacques Blosse est né le 19 avril 1936 à Paris. Il a commencé à travailler en 1950 comme apprenti, avant d'être engagé comme tourneur chez Delahaye à Paris.
Il adhère à la CGT en 1968. Délégué du personnel puis délégué syndical chez Allinquant, il est élu secrétaire général du syndicat général du 15e en 1969.
Elu au Comité exécutif de l'USTM de Paris, il en devient le secrétaire général en 1975. Il est également membre du CEF (de 1976 à 1997) et du Bureau Fédéral de la FTM-CGT.
Jacques Blosse avait également adhéré au PCF en 1970.

La solidarité syndicale, une force pour faire entendre la voix des jeunes



Je m'appelle Estaban Frago, je travaille en tant qu' ajusteur en trois/huit dans l'entreprise LISI Creuzet. J'ai choisi de me syndiquer à la CGT parce que je voulais en apprendre davantage sur mes droits au travail, comprendre comment fonctionne le monde du travail et connaître les moyens dont disposent les salariés pour se défendre. Je pense qu'il est important, même lorsqu'on est jeune, de ne pas rester sans connaître ses droits et de ne pas attendre d'être confronté à des difficultés pour s'intéresser au syndicalisme.

Qu'est-ce qui t'a donné envie de t'engager, et quelles sont les valeurs du syndicalisme qui te parlent le plus ?

C'est la solidarité que j'ai pu voir au sein de la CGT LISI. Le fait de voir des personnes se mobiliser les unes pour les autres, défendre leurs collègues et ne pas laisser quelqu'un seul face à une difficulté m'a donné envie de faire partie de ce collectif.
Pour moi, chacun devrait pouvoir travailler dans de bonnes conditions, être respecté et être rémunéré correctement pour son travail. On ne devrait pas avoir à choisir entre préserver sa santé, avoir une vie personnelle et gagner suffisamment pour vivre correctement.

Selon toi, qu'est-ce que la CGT peut apporter à la jeunesse ?

Les jeunes arrivent parfois dans le monde du travail sans forcément connaître leurs droits et peuvent être confrontés à la précarité, aux difficultés financières ou à des conditions de travail compliquées. Le syndicat permet de ne pas rester seul face à ces situations. Il apporte des connaissances, de l'entraide et surtout la possibilité de se faire entendre. Il peut également redonner de l'espoir en l'avenir en montrant que rien n'est figé et que, lorsqu'on se rassemble, on peut obtenir des avancées. Pour moi, la CGT doit permettre aux jeunes de comprendre qu'ils ont leur place dans les luttes sociales et qu'ils peuvent agir sur leur avenir.

Tu fais partie du collectif Jeunes de la fédération. Qu'est-ce que cet engagement t'apporte, aussi bien sur le plan personnel que militant ?

À mes yeux, les jeunes ont une place essentielle dans le mouvement syndical. Nous sommes la relève de demain et nous devons pouvoir prendre notre place dès aujourd'hui. Il ne faut pas attendre d'avoir plusieurs années d'expérience pour s'engager, donner son avis ou participer aux décisions. Les jeunes ont des idées, des attentes et une vision différente de certaines réalités du monde du travail. Il est donc important qu'ils puissent être entendus et représentés.

Je pense également que la jeunesse peut apporter de nouvelles façons de communiquer et de toucher les salariés. Par exemple, les réseaux sociaux sont aujourd'hui des outils importants pour transmettre des informations, sensibiliser et faire connaître les combats syndicaux à un maximum de personnes. Il faut savoir utiliser ces moyens de communication pour rendre le syndicalisme plus accessible, notamment auprès de ceux qui ne connaissent pas encore la CGT.

Mais il ne faut pas oublier le contact humain. Les échanges, les rencontres et les discussions sur le terrain restent indispensables. Pour moi, donner davantage la parole aux jeunes, c'est leur faire confiance, les écouter, prendre en compte leurs revendications et leur permettre de participer réellement aux actions et aux décisions. Il ne faut pas simplement parler de la jeunesse, il faut lui laisser la possibilité d'agir.

À travers ton engagement au sein de ton syndicat LISI, comment se traduit concrètement la mobilisation des jeunes sur le terrain ?

Aujourd'hui, je pense que les principales préoccupations des jeunes salariés sont le pouvoir d'achat et les conditions de travail. Avec le coût de la vie, il devient de plus en plus difficile de vivre correctement avec son salaire. Les jeunes veulent pouvoir travailler, gagner leur vie dignement et construire leur avenir sans avoir constamment à s'inquiéter de leurs finances.

Pour moi, le lien entre les réalités vécues dans l'entreprise et les combats syndicaux est évident. C'est en partant des problèmes rencontrés quotidiennement par les salariés que l'on peut construire des revendications qui correspondent réellement à leurs attentes. Le syndicat

doit être présent sur le terrain, aller à la rencontre des jeunes, prendre le temps de discuter avec eux et surtout être à leur écoute.

Tu as participé à la visite du camp de Rivesaltes dans le cadre du devoir de mémoire. Qu'est-ce qui t'a le plus marqué lors de cette visite, et qu'en retiens-tu sur le plan personnel comme militant ?

Lors de la visite du camp de Rivesaltes, ce qui m'a le plus marqué, c'est de prendre conscience de ce que plusieurs personnes ont pu subir dans ce lieu. Derrière l'histoire, il y a des vies humaines, des familles, des personnes qui ont connu la souffrance, l'injustice et des conditions de vie terribles. Se retrouver dans un lieu qui a été le témoin de telles atrocités permet de mieux comprendre la réalité de ce que les gens ont vécu.

Cette visite m'a particulièrement fait réfléchir sur les conséquences que peuvent avoir la haine, le rejet et les politiques trop autoritaires. Elle m'a confirmé que ces idées peuvent avoir des conséquences dramatiques pour l'humanité. Personne ne devrait être traité comme inférieur ou privé de ses droits en raison de ses origines ou de sa différence.

Sur le plan personnel, cette expérience m'a donné encore plus envie de me battre pour que de telles choses ne puissent jamais se reproduire. En tant que jeune syndiqué, je trouve important de ne pas seulement connaître l'histoire, mais aussi de comprendre pourquoi il faut continuer à défendre certaines valeurs aujourd'hui.

Cette visite m'a rappelé que les droits et les libertés dont nous disposons ne doivent jamais être considérés comme définitivement conquis. Il faut rester vigilant et ne pas laisser les injustices s'installer. Le devoir de mémoire permet de prendre conscience de ce qui peut arriver lorsque certaines idées prennent trop de place et que les personnes cessent de se défendre les unes les autres.

> **Je retiens surtout qu'il ne faut jamais banaliser la haine et les discriminations. Il faut apprendre du passé pour construire un avenir différent et plus humain.**

Quel message aimerais-tu adresser aux jeunes qui hésitent encore à se syndiquer ou à s'engager ?

On peut parfois penser que le syndicalisme est réservé aux personnes qui ont beaucoup d'expérience ou qui connaissent déjà parfaitement le monde du travail. Mais ce n'est pas le cas. On peut être jeune, avoir encore beaucoup à apprendre et malgré tout avoir des choses à apporter.

Au sein de notre syndicat LISI, je pense que les jeunes ont une vraie capacité à faire bouger les choses s'ils prennent leur place et s'organisent avec les autres salariés. Nous sommes la relève, mais nous sommes aussi les travailleurs d'aujourd'hui. Notre avenir professionnel et personnel dépend en partie de ce que nous sommes capables de construire collectivement maintenant.

Pour terminer, j'aimerais dire aux jeunes qui hésitent encore que plus nous serons nombreux, mieux nous nous ferons entendre. Il ne faut pas sous-estimer la force que nous représentons lorsque nous sommes unis. L'union fait la force, et c'est ensemble que nous pourrons défendre nos droits, améliorer notre quotidien et construire un avenir plus juste pour les générations qui arrivent.

Propos recueillis par Marion Prévot,
Conseillère fédérale



HANDICAP AU TRAVAIL

FAVORISER L'ACCÈS ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Harmonie mutuelle
GROUPE VYV
AVANÇONS collectif

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

Le handicap en quelques chiffres

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

Cadre réglementaire pour les entreprises

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

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

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

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

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

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

Agir pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

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

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

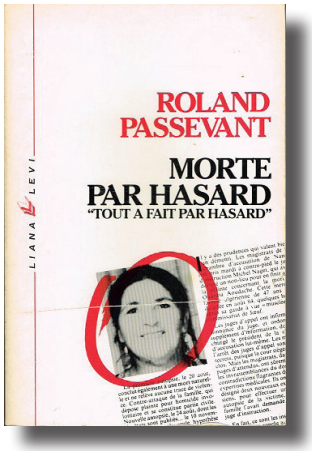
* Chiffre à avril 2025.

Sources : Agefiph, APF, Dares, Insee.

MUTUALITÉ FRANÇAISE
MEMBRE DE LA

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. Dir Marketing Collectif Groupe VYV - © GettyImages - 11/2025.

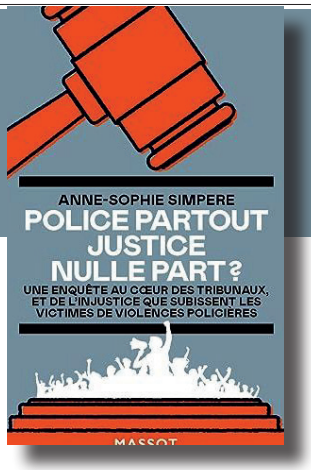
Morte par hasard



Quand une mort dérange, qui cherche à faire éclater la vérité ?
Publié en 1985 aux éditions Liana Levi, Morte par hasard de Roland Passevant revient sur la mort de Mme Aoudache, survenue à Jœuf, en Lorraine, à la sortie d'un commissariat, le 15 août 1984.
À travers une enquête minutieuse, le journaliste retrace les circonstances troublantes de ce décès et met en lumière les nombreuses zones d'ombre de l'affaire : expertises contestées, enquête policière menée par les policiers eux-mêmes, absence de reconstitution et volonté apparente de refermer rapidement le dossier en concluant à une mort accidentelle.
Mais au-delà de ce drame familial, c'est toute une réalité sociale que l'auteur met en évidence : celle d'une région ouvrière marquée par la crise industrielle, le chômage, l'immigration et les discriminations. La famille Aoudache se retrouve confrontée au silence des institutions et doit se battre pour que la mort de leur mère ne soit pas simplement classée sans suite.
Un livre d'enquête qui interroge les rapports entre police, justice et citoyens, mais aussi les inégalités et les discriminations qui traversent notre société. Un témoignage qui rappelle l'importance de ne jamais renoncer à la recherche de la vérité et à l'exigence de justice.
Une lecture qui fait écho aux combats pour les droits, la dignité et l'égalité de toutes et tous.

Auteurs: Roland Passevant
Editions Liana Levi

Police partout, justice nulle part ?



Quand les victimes de violences policières cherchent justice, le parcours est souvent semé d'embûches.
Pourquoi les victimes de violences policières obtiennent-elles si rarement justice en France ?
À travers de nombreux témoignages et l'analyse du fonctionnement des institutions, l'autrice nous plonge dans le parcours des victimes et de leurs familles : du dépôt de plainte jusqu'à l'éventuel procès. Gilets jaunes, manifestants contre la réforme des retraites, habitants des quartiers populaires ou militants écologistes : les personnes concernées se heurtent trop souvent aux mêmes obstacles. Discriminations, conflits d'intérêts, contre-accusations, enquêtes bâclées et dysfonctionnements judiciaires viennent compliquer leur quête de vérité et de réparation.
Un ouvrage documenté et éclairant qui interroge notre état de droit, le fonctionnement de nos institutions et les conditions d'exercice des libertés publiques. Une lecture utile pour comprendre les mécanismes de l'impunité et rappeler que l'égalité devant la loi doit être une exigence pour toutes et tous.

Auteurs: Anne-Sophie Simpere
Editions Massot Éditions
Prix : 18 € (édition brochée)

RN : LES DISCOURS FACE AUX ACTES !

Alors que les salariés, les jeunes et les fonctionnaires se mobilisent pour les salaires, le pouvoir d'achat et les services publics, le Rassemblement national se présente comme le défenseur des travailleurs. Mais que disent ses actes ?
Le 20 juillet 2022, à l'Assemblée nationale, 69 députés RN ont voté contre une proposition visant à porter le SMIC à 1 500 euros nets. Pourtant, le parti promettait dans son programme de faciliter les augmentations de salaires de 10 %, sans les rendre obligatoires pour les entreprises.
Une différence fondamentale : une augmentation garantie pour les salariés ou une mesure laissée au bon vouloir des employeurs !
Pour les métallurgistes, la question est concrète : qui défend réellement les salaires, les retraites, la protection sociale et les droits syndicaux ?
Les discours ne suffisent pas. À nous de regarder les votes, les propositions et les actes. Les travailleurs ont besoin de droits et de garanties, pas de promesses électorales !



©Allaoua Sayo

FORMATION SYNDICALE : SE FORMER POUR AGIR COLLECTIVEMENT

Pour la CGT, la formation syndicale est un levier essentiel pour faire vivre les syndicats, développer les compétences des militants et renforcer l'action collective. Dans le cadre du plan de formation 2027 de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT, plusieurs formations sont proposées pour accompagner les syndiqués dans leurs responsabilités. David Pico, responsable de la formation syndicale au sein de la métallurgie, revient sur les objectifs de ces formations et sur ce qu'elles apportent aux camarades.

Qui es-tu et pourquoi est-il essentiel de suivre des formations syndicales ?



Je m'appelle David Pico, je suis responsable de la formation syndicale au sein de la métallurgie.

La formation syndicale, c'est important pour permettre aux camarades de mieux comprendre comment nous sommes organisés, de la Confédération à la Fédération, jusqu'au syndicat. On aborde donc des questions structurelles, mais aussi toutes les activités qui nous permettent de mener à bien nos missions : la vie syndicale, la politique revendicative et, dans une certaine mesure, la communication.

Dans le plan de formation 2027 de la Fédération, plusieurs formations sont proposées pour répondre aux besoins des militants et aux différentes responsabilités qu'ils peuvent exercer. Il y a notamment des formations autour de l'animation d'un syndicat, du fonctionnement des CSE et des CSSCT, du rôle du délégué syndical central, du secrétariat du CSE, de la communication ou encore de la formation des formateurs.

L'idée, c'est de donner aux camarades des outils pour exercer leurs responsabilités, et leur permettre de prendre du recul sur leurs pratiques tout en partageant leurs expériences respectives.

Dans notre formation « *Animation d'un syndicat* », on axe beaucoup le travail sur le collectif. Impulser une dynamique collective, c'est vraiment une thématique centrale. On réfléchit à la manière de faire vivre le syndicat, de travailler ensemble et de mener nos activités collectivement.

On travaille également sur la conduite de projet. Les camarades sont mis en situation pour apprendre à conduire un projet avec une méthodologie que nous avons choisie. Ils peuvent ainsi s'approprier des outils et réfléchir concrètement à la façon de mener leurs projets.

Enfin, nous abordons la définition et la gestion de nos priorités, ainsi que le pouvoir de dire non. Et ça, ce n'est toujours pas facile!

Toutes ces formations permettent de mieux appréhender nos responsabilités et de renforcer notre capacité à agir collectivement. Il ne s'agit pas seulement d'acquérir des connaissances, mais aussi de pouvoir les mettre en pratique dans nos syndicats.



Est-ce que tu peux nous parler du Centre Benoît Frachon ?

Nous dispensons nos formations au Centre Benoît-Frachon, qui est vraiment un endroit, un lieu bien spécifique et surtout adapté à la formation.

La plus grande partie des stages de la Fédération se déroule ici, à Courcelle-sur-Yvette, dans l'Essonne. C'est un lieu qui permet de se consacrer pleinement à la formation, avec des temps de travail théoriques, mais aussi toute la possibilité de travailler sur des cas pratiques.

Et puis, il y a le « *off* » ! La formation ne s'arrête pas à 17 heures. Nos discussions se poursuivent autour d'un pot fraternel, devant un bon repas, et la formation continue de vivre.

Ces moments sont importants parce qu'ils permettent de continuer les échanges en dehors des temps de formation. Les camarades viennent de syndicats avec des réalités différentes. Ils peuvent partager leurs expériences, discuter des difficultés qu'ils rencontrent et confronter leurs façons de faire.

C'est aussi ce qui fait la richesse du Centre Benoît Frachon: on ne vient pas uniquement suivre un programme, on vient aussi échanger, apprendre les uns des autres et faire vivre le collectif.

Si tu devais choisir deux mots pour décrire cette semaine de formation, quels seraient-ils ?

La convivialité et le respect.

On a tous des vécus différents, et ces vécus-là sont apportés et mis dans la formation. Chacun arrive avec son expérience, avec ce qu'il a vécu dans son syndicat, avec ses réussites, mais aussi avec les difficultés qu'il a pu rencontrer.

Quelques fois, on s'aperçoit de ses erreurs. Mais on s'aperçoit aussi qu'on fait bien certaines choses et que ça peut être un moteur pour d'autres camarades.

C'est cette diversité d'expériences qui fait la richesse de la formation. On apprend les uns des autres, on partage nos pratiques et on peut repartir avec de nouvelles idées pour les mettre en œuvre dans nos syndicats.

Il y a du respect parce qu'on a tous des parcours différents, et il y a de la convivialité parce qu'on prend le temps de se rencontrer et d'échanger.

Au fond, se former, c'est aussi ça : prendre le temps de réfléchir à nos pratiques, de progresser ensemble et de renforcer notre capacité à agir collectivement.



À 30 ans, Alexandre Olive est salarié chez TLD Europe Sorigny, en Indre-et-Loire, et syndiqué à la CGT depuis mai 2026. À travers son expérience récente, il partage sa vision de la formation syndicale, de l'importance du collectif et du rôle du syndicat dans l'entreprise. Pour lui, se syndiquer, c'est ne pas rester seul, c'est s'entraider et agir ensemble pour améliorer les conditions de travail. Il revient également sur l'intérêt des formations qui permettent de découvrir d'autres pratiques, de partager les expériences et de donner davantage de force à l'action syndicale.

Que penses-tu de la formation syndicale ? Est-ce essentiel quand on est syndiqué ?

Je pense que ça dépend de chacun. À la CGT, on a beaucoup de formations très différentes, et je ne pense pas que tout le monde ait besoin de toutes les faire. En fonction des personnes, certaines formations vont apporter plus que d'autres.

Dans un syndicat, on fait partie d'un tout. C'est bien d'avoir plusieurs personnes qui ont suivi des formations ensemble, pour que, si l'un n'est pas là, l'autre puisse le remplacer. Mais c'est bien aussi de pouvoir s'appuyer sur le groupe, parce qu'on a besoin de chacun, de tout le monde.

Il faut aussi se dire que si une personne fait une formation, c'est peut-être parce qu'elle a envie de s'impliquer. Elle va pouvoir apporter ce qu'elle a appris au groupe.



Chacun peut donc s'investir à sa manière et apporter quelque chose au collectif.

Qu'est-ce que tu dirais aux personnes qui n'osent pas franchir le cap de la syndicalisation, pourtant essentielle dans notre société?

Déjà, je leur dirais de ne pas avoir peur de se syndiquer. Beaucoup de gens ont peur d'être stigmatisés. Chez nous, il y a des personnes qui sont syndiquées, mais la direction ne le sait pas forcément. En tout cas, ce n'est pas toujours visible. Si les gens veulent garder leur syndicalisation pour eux, ils peuvent le faire.
Mais, dans tous les cas, être syndiqué, c'est un peu comme faire partie d'une famille : on se soutient, on s'écoute et, si besoin, on peut s'aider. Il ne faut pas s'isoler.

Dans les entreprises, parfois, on finit par se sentir isolé parce qu'on ne fait pas partie d'un groupe ou qu'on n'a pas l'impression d'être écouté. Et le syndicat, c'est un peu ça : c'est une petite famille.
Même si, dans certaines entreprises, les patrons disent qu'on est une famille, au final, ce qui ressemble le plus à une famille, c'est le syndicat. Parce qu'on est là pour s'écouter et s'entraider.
Je le vois quand je fais le tour des services pour faire remonter les questions. C'est à ce moment-là qu'on écoute les gens et qu'on fait en sorte que chacun puisse vivre mieux et avoir de meilleures conditions de travail. C'est ça, de manière générale, le rôle du syndicat.

Quels conseils donnerais-tu à un syndicat isolé qui souhaite attirer de nouveaux syndiqués et continuer à faire vivre la syndicalisation dans son entreprise ?

Je pense que ce serait de valoriser les actions qu'il a mises en place.
C'est justement l'un des avantages des formations : pouvoir découvrir d'autres manières de faire que celles de notre propre syndicat. En formation, on peut partager les façons de faire dans chaque syndicat. Et puis, chaque entreprise fonctionne différemment, en fonction de sa taille et de celle du syndicat.

Par exemple, on peut faire circuler un journal, ou créer un petit journal pour expliquer que, ce mois-ci, avec le syndicat, on a réussi à mettre telle chose en place. On peut aussi montrer qu'on se bat pour obtenir un accord, pour y ajouter telle ou telle disposition.
L'idée, c'est de montrer aux gens qu'on se bat pour eux. Il faut leur expliquer que rejoindre le syndicat, c'est donner plus de force à ces actions.
Si on veut obtenir ces accords, obtenir des avancées et faire ajouter des choses dans les textes, il faut que les salariés nous rejoignent. C'est comme ça qu'on pourra faire force ensemble face à la direction.

Si tu devais utiliser un seul mot pour décrire cette semaine de formation, lequel choisirais-tu ?

J'ai du mal à choisir un seul mot, mais je dirais: « *apprendre ensemble* ».
La formation va nous apporter des choses, mais on va aussi apprendre en écoutant les autres, en découvrant d'autres manières de faire et d'autres visions. Chacun apporte son expérience et peut en faire profiter les autres.

Propos recueillis par Marion Prévot,
Conseillère fédérale

Métallurgie : l'enjeu électoral, c'est d'abord de pouvoir voter CGT

Depuis la loi de 2008, la représentativité se gagne dans les urnes, à chaque élection professionnelle : il faut 8 % des suffrages dans la branche, 10 % dans l'entreprise. En dessous, une organisation sort de la table des négociations et perd des moyens d'action, jusqu'au nombre de conseillers prud'hommes. Dans la métallurgie, première fédération du privé de la CGT par le nombre d'inscrits comme par celui des ICT, l'enjeu est majeur.

Les ingénieurs, cadres et techniciens (ICT), qui votent dans les 2e et 3e collèges, représentent près de la moitié du salariat, contre 15 % en 1962. Dans la branche, ils sont près de 700 000 inscrits, soit 61 % des salariés. Et ils votent : aucune organisation ne peut prétendre représenter durablement les salariés en laissant de côté une telle part du monde du travail.
Dans les 2 634 CSE de plus de 100 inscrits, la CGT recueille 23,5 % des voix, au coude-à-coude avec la CFDT (24,5 %) et la CFE-CGC (22,5 %). Mais ces résultats cachent de fortes disparités :

Collège	Participation	Voix CGT
1er	51%	39%
2e	66%	25
3e	62%	7.6%

Sur les huit sites de plus de 5 000 inscrits, où le 3e collège pèse souvent plus de la moitié des électeurs, la CGT plafonne à 9,1 %.

La première cause n'est pas le rejet de la CGT, mais son absence : près de 4 ICT sur 10 dans la branche ne peuvent pas voter pour elle, faute de liste. Notre implantation reste trop faible, avec environ 5 700 adhérents UGICT, soit 1 % des ICT.

A ArcelorMittal Fos-sur-Mer, les 5,5 % obtenus au 3e collège, avec 25,9 % au 2e, ont placé la CGT deuxième, derrière FO mais devant la CFE-CGC.

En lien avec les orientations de la FTM CGT, l'UFICT métallurgie agit pour inverser cette tendance : formations à la syndicalisation des ICT, journées d'étude sur le protocole d'accord préélectoral (PAP) et les enjeux des 2e et 3e collèges, tracts et autres outils militants. Ces ressources sont à disposition des équipes syndicales, dès maintenant. L'expérience de Suez International-Degrémont montre qu'un travail de terrain patient paie.

Dans une entité composée à 85 % d'ingénieurs et de cadres, notre syndicat a progressé en huit ans :

	Il y a 8 ans	Il y a 4 ans	Aujourd'hui
Représentativité	12%	13%	28%

La méthode : du syndicalisme de terrain et de l'engagement. Tournées hebdomadaires des bureaux, à des jours variés et toujours en binôme ; tracts et newsletters toutes les deux semaines à un mois ; consultation des salariés, puis retour sur leurs attentes et les avancées obtenues, autour de leurs préoccupations (santé mentale, salaires, forfait jours, management, IA, télétravail, formation).



Pour progresser, présentons des listes dans tous les établissements, dans les 2e et 3e collèges. Cela suppose d'aller à la rencontre des ICT, de les écouter et de porter leurs préoccupations, en partant de leur travail réel : c'est la « *démarche travail* ». Et surtout syndiquer : sans adhérents, il n'y a ni candidats ni résultats. Le Conseil national de l'UFICT du 1er décembre 2025 y était d'ailleurs consacré.

Vous êtes en campagne ? Faites-nous parvenir votre matériel à destination des ICT (tracts, professions de foi, plans de travail…) à l'adresse **ufict@ftm-cgt.fr**, pour qu'il serve à toutes les équipes.

> **La représentativité de la CGT dans la métallurgie se jouera, pour une large part, chez les ICT. À nous de faire en sorte qu'ils puissent voter CGT.**

Christine Chiffre,
CE UFICT

Congrès de l'USTM 42 : renforcer notre organisation syndicale face aux enjeux industriels et sociaux

Les 8 et 9 octobre 2026, les syndicats et sections syndicales de la métallurgie de la Loire se sont réunis en congrès pour faire le bilan de leur activité 2022-2026, débattre de leurs orientations et renouveler leurs instances. Deux journées d'échanges autour des enjeux industriels, de la syndicalisation, des luttes et du renforcement de notre organisation.

Une bataille syndicale qui est aussi politique

La dimension politique de notre syndicalisme a été largement débattue. Il a été rappelé que faire de la politique, ce n'est pas faire de la politique politicienne, mais s'occuper de la vie de la cité pour transformer la société. Il est essentiel d'aider les salariés à comprendre le système économique et social pour pouvoir le combattre, notamment face aux idées de l'extrême droite et du Rassemblement national, dont l'arrivée au pouvoir menacerait le syndicalisme et la CGT. La CGT doit toutefois rester au plus près des préoccupations des salariés. Enfin, la Fédération a rappelé l'importance des élections professionnelles de 2027 et du travail de parrainage pour s'implanter dans de nouvelles entreprises.

Syndicalisation et défense de nos garanties collectives

Avec une baisse de 2 % du nombre de syndiqués en France et l'absence de syndicat dans la majorité des entreprises, le patronat dispose d'un terrain favorable pour imposer ses choix.

La syndicalisation constitue donc une priorité. Les débats ont fait ressortir le besoin de formations concrètes, notamment avec des mises en situation, pour aider les militants à aller à la rencontre des salariés et développer les adhésions. Il est important de poursuivre la mise en œuvre de la démarche démocratique présentée par nos camarades de l'Isère, Patrick et Nicolas, en avril 2026. La journée du 7 avril consacrée au droit de se syndiquer devra participer à cette dynamique.

La défense de notre protection sociale a également été abordée. Les réserves de 110 milliards d'euros des retraites complémentaires sont convoitées par le patronat, notamment pour compenser les exonérations de cotisations. Les mobilisations engagées doivent permettre de défendre notre système social et son financement par les cotisations.

Concernant les salaires minima de la métallurgie, la hausse du SMIC de juin 2026 de 2,41 % a placé les deux premiers niveaux des salaires minima hiérarchiques, A1 et A2, sous le niveau du SMIC. La Fédération a rappelé les démarches engagées auprès de l'UIMM pour obtenir l'ouverture de négociations.

Une USTM au service des syndicats et des salariés

Les débats sur le document d'orientation ont fait ressortir plusieurs besoins : renforcer les formations à la syndicalisation avec des mises en situation, améliorer l'accompagnement juridique face à la judiciarisation des relations sociales et privilégier les outils CGT dans les formations SSCT.

Les enjeux du numérique et de l'intelligence artificielle ont également été soulevés, notamment leurs conséquences sur l'emploi, les restructurations et les suppressions de postes, ainsi que la nécessité d'adapter notre communication et nos formations.

Enfin, le congrès a abordé la création d'outils départementaux pour mieux structurer l'activité des retraités, assurer la continuité syndicale lors du passage à la retraite et accompagner les salariés isolés de la métallurgie. Ces outils doivent renforcer les liens et les coopérations avec les structures existantes, notamment les unions locales, sans s'y substituer.
Enfin, deux amendements présentés par la section RMT ont été retenus et intégrés au document d'orientation, qui a été adopté à 98,59 % des voix exprimées.

Renforcer la CGT pour gagner

Ce congrès a confirmé l'importance de renforcer notre organisation syndicale, de développer la syndicalisation et de mieux accompagner les syndicats dans les entreprises.
Face aux difficultés industrielles, aux attaques contre les droits sociaux et à la montée de l'extrême droite, notre responsabilité est de construire un syndicalisme de proximité, de lutte et de transformation sociale.

Ludwig Béraud
Secrétaire général de l'USTM CGT de la Loire

Se souvenir, c'est transmettre.

Se souvenir, c'est résister à l'oubli



Le 8 octobre 2026, les jeunes métallos ont été invités à participer à un temps de mémoire, à l'occasion du CEF décentralisé de la FTM CGT, afin de visiter le camp de Rivesaltes, près de Perpignan.

Cette visite a été l'occasion de nous replonger dans notre histoire, de nous souvenir de notre passé et de témoigner des atrocités subies par des peuples considérés comme « *indésirables* ».

La peur de l'autre, la peur de l'inconnu et le rejet de la différence ont conduit à de véritables tragédies humaines. Lors de la guerre civile espagnole, des centaines de milliers d'hommes, de femmes et d'enfants ont fui leur pays, espérant trouver refuge et protection en France. Mais le gouvernement français, confronté à l'arrivée massive de près de 475 000 réfugiés franchissant la frontière, n'était pas préparé à cet afflux. La peur a pris le pas sur la solidarité. Au lieu de les accueillir et de les considérer comme des êtres humains ayant besoin de protection, beaucoup ont été parqués dans des camps, dans des conditions profondément inhumaines, comme dans celui de Rivesaltes.

Les conditions de vie y étaient particulièrement difficiles: les réfugiés ne recevaient que 90 grammes de pain par jour et par personne. Dès 1939, des hommes furent également employés à des travaux de terrassement et de défense, devenant une main-d'œuvre mobilisée dans le contexte de l'entrée en guerre contre l'Allemagne.

Par la suite, sous le régime de Vichy, d'autres populations furent à leur tour internées et persécutées. Des Français, notamment des communistes et des personnes appartenant aux populations nomades, furent considérés comme dangereux et indésirables dans leur propre pays, simplement parce qu'ils ne correspondaient pas à « *l'idéologie du pouvoir* » ou qu'ils étaient « *différents* ».
Le régime de Vichy représente l'une des périodes les plus sombres de notre histoire. Une période que nous aimerions parfois oublier, tant elle nous rappelle que notre propre pays a participé activement à une politique xénophobe et antisémite, allant jusqu'à collaborer à la déportation de près de 76 000 Juifs depuis la France vers les camps nazis.

Cette histoire aurait pu être davantage dissimulée, oubliée ou passée sous silence si des femmes et des hommes n'avaient pas eu le courage de se révolter, de dénoncer ces atrocités et de résister. Beaucoup ont risqué, voire sacrifié, leur propre vie pour défendre celle des autres, pour préserver la dignité humaine et refuser l'inacceptable.

Dans le contexte actuel de 2026, ce devoir de mémoire est plus important que jamais.

Nous devons nous souvenir que ces tragédies ont réellement eu lieu et comprendre qu'elles peuvent se reproduire lorsque la peur, la haine et les divisions prennent le dessus. Lorsque l'on commence à opposer les individus en raison de leurs croyances, de leur nationalité, de leurs origines ou de leurs différences, nous ouvrons la porte à l'exclusion et à l'intolérance.

Nous sommes avant tout des êtres humains. Nous ne devons jamais céder aux discours de haine, aux propagandes fondées sur la peur ou au rejet de l'autre.
Se souvenir de notre histoire est essentiel pour comprendre notre passé, éclairer notre présent et construire un avenir dans lequel de telles horreurs ne pourront plus se reproduire.

Se souvenir, c'est transmettre.
Se souvenir, c'est résister à l'oubli.
Cet après-midi restera un moment fort en émotions et en réflexion. Une visite qui nous rappelle combien il est essentiel de préserver notre mémoire collective et de la transmettre aux générations futures.
N'oublions jamais que derrière chaque chiffre, chaque camp et chaque événement historique, il y avait des vies humaines, des familles, des enfants et des destins brisés.
La mémoire n'est pas seulement tournée vers le passé: elle est aussi un engagement pour notre présent et notre avenir.

Collectif jeunes

Nouvelle classification, comment va s'opérer la répartition des salariés dans les collèges?

Nous sommes actuellement dans un nouveau cycle électoral et les négociations de PAP s'enchainent dans les entreprises de la branche.

Il est à noter que les employeurs ne respectent pas les délais encadrés par la loi, (voir art L. 2314-4 ; art. L. 2314-5, al. 3 et 4).
Il y a aussi le sujet des documents nécessaires pour mener à bien la négociation du PAP, et sans demande de la part des négociateurs sur ce point, l'employeur n'est pas obligé de fournir des éléments importants.
Il convient d'être très vigilant pour cette négociation, de manière à éviter de se retrouver en grande difficulté pour négocier le PAP.
L'autre domaine important du PAP concerne la répartition des salariés dans les collèges.

L'UIMM et 3 organisations syndicales représentatives (OSR) ont décidé de répartir les salariés dans les collèges, uniquement en fonction de la classification détenue par l'emploi, avec une soi-disant frontière mobile au C6 !!
Or, cette manière de procéder est contraire aux nombreuses jurisprudences de la Cour de cassation.
La position de l'UIMM et des autres OSR est la suivante :

- Le 1er collège peut être composé des salariés dont les emplois relèvent des classes d'emploi A1 à C5 ou C6 ;
- Le 2e collège peut être composé des salariés dont les emplois relèvent des classes d'emploi de C6 ou D7 inclus à E10 inclus ;
- Le 3e collège, s'il existe, peut être composé des salariés dont les emplois relèvent des classes d'emploi F11 à I18 inclus.

La Fédération CGC métallurgie s'est fait retoquer par une décision de la Cour de cassation du 18 mars 2026 (Arrêt n° 285 du 18 mars 2026, Pourvoi n° 25-10.747) qui rappelle justement l'importance des fonctions réellement exercées et de l'autonomie du salarié :

« *La classification conventionnelle peut être utilisée pour effectuer la répartition des personnels entre les collèges, que si elle correspond aux fonctions réellement exercées, mais que cela ne suffit pas :*

1. *Il faut justifier des fonctions réellement exercées par les salariés ;*
2. *Déterminer le niveau de technicité des tâches afférentes à ces emplois et le degré d'autonomie laissé aux salariés concernés* ; »

Au regard des nombreuses jurisprudences, la FTM CGT propose une répartition des salariés dans les collèges, basée sur les fonctions réellement exercées, en lien avec le niveau d'autonomie et les responsabilités exercées dans l'emploi.

Cette solution semble logique au regard de la circulaire (DRT) n° 93-12 du 17 mars 1993, le critère principal pris en compte pour la répartition, « *c'est la nature de l'emploi occupé par le salarié* ».
En partant de ces positions jurisprudentielles concernant les fonctions réellement exercées et la prise en compte de deux critères reconnus, l'autonomie et les responsabilités exercées dans l'emploi, on doit retrouver ces éléments d'identification dans les fiches emploi, enfin normalement…

Avec la fiche descriptive d'emploi et les deux critères non cumulatifs, on pourra déterminer les frontières entre le 1er et le 2e collège et cela d'autant plus quand il n'y aura pas la possibilité d'avoir un 3ème collège, au regard du cadre légal.

La position de la fédération est la suivante :

1. **Le premier collège** est composé par des salariés relevant des emplois dont la nature des fonctions réellement exercées est définie par une FDE, complétée et précisée par deux critères classants suivant; autonomie et encadrement coopération, dont la cotation est inférieure au degré 6.
2. **Le deuxième collège** est composé par des salariés relevant des emplois dont la nature des fonctions réellement exercées est définie par une FDE complétée et précisée par deux critères classants suivants ; autonomie et/ou encadrement coopération dont la cotation est à minima au degré 6.
3. **Le troisième collège,** s'il existe, est composé par des salariés relevant des emplois dont la nature des fonctions réellement exercées est définie par une FDE et dont la cotation de l'emploi est de niveau F11.

Cet article expose de manière très synthétique la position de la FTM CGT sur le sujet de la répartition des salariés dans les collèges. Il convient pour être le mieux armé possible dans cette négociation, de suivre la formation fédérale d'une journée sur ces deux sujets.

Gregory Khiati,
Membre du Bureau Fédéral
Eric Moulin,
Conseiller Fédéral, Secteur Juridique

Made in Europe

Pour protéger l'industrie du « *vieux continent* », la Commission européenne propose le « *Made in Europe* ».

L'objectif est d'atteindre une part de l'industrie à 20 % du Produit Intérieur Brut (PIB) d'ici 2035, contre 14 % aujourd'hui. Le projet de loi sur l'accélération industrielle (Industrial Accelerator Act) introduit une « *préférence européenne* » dans l'automobile, le nucléaire, les éoliennes, l'acier et l'aluminium.

Si une préférence européenne pourrait séduire de nombreux pays de l'UE, sa définition pose des interrogations. La proposition actuelle de la Commission ne se limite pas aux seuls États membres de l'Union européenne. Elle précise que le « *Made in Europe* » est ce qui est fabriqué dans les États membres de l'Union européenne, mais aussi dans tous les États qui ont des accords de libre-échange ou des accords sur les marchés publics avec l'Union européenne. Pour la FTM CGT, cette ouverture soulève la question de la souveraineté industrielle et du maintien de certaines dépendances stratégiques.

Les aides et marchés publics seraient orientés en priorité vers les productions locales dans les secteurs jugés stratégiques. Ainsi, seules les voitures électriques composées d'au moins 70 % de pièces européennes pourront bénéficier d'aides publiques. Le contrôle des investissements étrangers sera renforcé et les groupes étrangers, notamment chinois, devront accepter des transferts de technologies pour s'implanter.

La France défend l'utilisation des aides publiques et des achats publics pour soutenir la fabrication sur le territoire européen, pour protéger l'emploi industriel et pour répondre à la concurrence de producteurs soumis à des conditions économiques et réglementaires différentes. L'Allemagne partage l'objectif de renforcer l'industrie, tout en accordant une place importante à l'accès aux pays qui ont conclu des accords de libre-échange avec l'Europe.

Mais rien n'est encore acté, le plan doit encore être approuvé par les États membres et le Parlement européen. Le principal débat porte sur la définition du « *Made in Europe* ». Ce texte, dont la présentation a déjà été maintes fois repoussée pour cause de désaccords, ne pourra pas entrer en vigueur, au mieux avant fin 2027.
Pour la FTM CGT, les politiques en matière de contenu local doivent aller au-delà de simples exigences en matière de conception, de fabrication ou d'assemblage : elles doivent prévoir des conditionnalités sociales et des normes environnementales applicables afin de créer un modèle social de haut niveau.

Les politiques en matière de contenu local et les conditionnalités sociales ne produiront les résultats économiques, sociaux et environnementaux escomptés que si elles s'appuient sur un cadre solide de gouvernance et d'application. Sans règles claires, sans contrôle transparent et sans sanctions efficaces, le « *Made in Europe* » risque de devenir un label symbolique plutôt qu'un outil de politique industrielle transformateur.

Pour la FTM CGT, les entreprises qui bénéficient d'aides d'Etat doivent être soumises à des conditionnalités sociales strictes :

- Garantir la sécurité de l'emploi,
- Impliquer les représentants du personnel dans les plans de restructuration et de transition,
- Garantir le respect des conventions collectives, des normes de santé et sécurité au travail et des normes sociales,
- Garantir un partage de la valeur plus équilibré,
- S'engager en faveur des salaires et de pratiques d'égalité salariale,
- Garantir une alternative industrielle en cas de fermeture totale ou partielle,
- Investir dans la recherche, le développement et l'innovation.

David Blaise,
Membre du Secrétariat Fédéral



Projet de loi de finance et PLFSS 2027

Indemnités de rupture du contrat de travail

Le régime fiscal des indemnités de rupture est actuellement régi par l'article 80 duodecies du Code Général des impôts. Ce texte pose à titre de principe que « *toute indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail constitue une rémunération imposable* ». Par exception cet article ainsi que d'autres dispositions du Code du travail prévoient une série d'exceptions.

Il existe ainsi des indemnités de rupture totalement exonérées d'impôts (I) et d'autres (II) qui n'en sont que partiellement exonérées.

1. **Au titre des premières on trouve par exemple l'Indemnité de conciliation prud'homale,** les indemnités de licenciement abusif, les indemnités de départ volontaire ou de licenciement avec PSE, ou encore les indemnités de rupture prévues par un accord collectif en cas de mise en œuvre d'un congé de mobilité, etc
2. **Au titre des secondes on trouve les indemnités les plus courantes** : elles concernent tous les licenciements prononcés en dehors d'un PSE, les indemnités de rupture conventionnelle et les indemnités de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (on rappellera que l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié a le caractère d'un salaire imposable et cotisable et non d'une indemnité de rupture).

Pour les deux premières indemnités listées ci-dessus au point (II), le CGI prévoit le non-paiement d'impôt pour la fraction d'indemnité qui ne dépasse pas les limites suivantes :

1. Soit, lorsqu'elles sont applicables, la limite des montants des indemnités de licenciement fixées par les conventions collectives de branche, les accords professionnels ou interprofessionnels, et à défaut de telles indemnités les montants résultant des indemnités légales;
2. Soit si les indemnités versées sont plus favorables (« *supra légales* » ou « *supra conventionnelles* »), dans la limite de 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture. Si ce montant s'avère néanmoins supérieur, la limite à retenir correspond à la moitié de l'indemnité perçue. En tout état de cause, ces exonérations sont limitées par un super plafond égal à 6 fois le PASS applicable.

Pour la troisième, l'indemnité de mise à la retraite, les limites sont les mêmes mais dans la limite d'un super plafond égal à 5 fois le PASS.

On doit également rappeler que le régime des cotisations sociales est aligné sur le régime fiscal du fait du renvoi de l'article L 242-1-II-7° du Code de Sécurité sociale à l'article 80 duodecies du CGI. Ainsi, l'exonération de cotisations ne concerne que la fraction non imposable de l'indemnité, mais elle est au surplus limitée en tout état de cause à un super plafond de cotisations sociales de 2 PASS. Si le montant de l'indemnité dépasse 10 PASS, l'indemnité est assujettie aux cotisations dès le premier euro. Quant au régime CSG/CRDS il est aligné sur le régime des cotisations sociales (L 136-1-1- du CSS)





Ce sur quoi semblent tendre les projets de loi de finance et le PLFSS 2027 :
Il ne s'agit pour l'heure (celle de la rédaction de la présente note), que de mesures en cours de préparation et de discussions parlementaires. Mais à propos des projets de loi de finance 2027 et du PLFSS 2027, l'Assemblée nationale travaillerait bien sur l'idée d'instauration d'un plafond unique harmonisé d'exonérations fiscales, sociales et CSG/CRDS qui serait ramené à 1 PASS contre 2 PASS actuellement. Une modification de l'article 80 du CGI impacterait donc nécessairement la modification et l'adaptation des dispositions du Code de Sécurité sociale.

Ces nouvelles mesures s'appliqueraient aux indemnités partiellement exonérées telles que rappelées ci-dessus, mais pourraient aussi s'appliquer à certaines des indemnités totalement exonérées jusqu'à présent : indemnités de licenciement économique versées dans le cadre d'un PSE les indemnités accordées par le juge en réparation du préjudice subi du fait de la rupture Dans leur dernier état, lors de la rédaction de la présente note, les travaux parlementaires semblaient toutefois vouloir opérer une distinction entre certaines ruptures subies et les ruptures choisies, les premières bénéficiant d'un régime plus favorable. De même certaines indemnités allouées par le juge (licenciement abusif ou discriminatoire) pourraient continuer à bénéficier d'un régime plus favorable.

Selon les données du gouvernement (rapport Igas-IGF) ces mesures impacteraient 40 000 salariés par an, soit 5% de salariés concernés par des indemnités de rupture, et pourraient rapporter 400 millions d'euros.

Elles seraient appliquées aux indemnités versées à compter du 1er janvier prochain.

Pour la FTM CGT, cette réforme constituerait un nouveau recul des droits des salariés. Une indemnité de rupture n'est pas un salaire, elle vise à compenser la perte d'un emploi ou à réparer un préjudice. Réduire les exonérations reviendrait à diminuer les sommes réellement perçues par les salariés, y compris lorsqu'elles résultent d'une décision de justice. Le financement de la Sécurité sociale doit reposer sur une meilleure répartition des richesses, l'augmentation des salaires et la remise en cause des exonérations de cotisations patronales, plutôt que sur les indemnités versées aux salariés qui perdent leur emploi.

César Ferriera,
Conseiller Fédéral, Secteur Juridique

Élections professionnelles : entourez-vous des bons conseils



SECAFI
GROUPE ALPHA

Un mandat se prépare, se consolide et se réinvente. Nous vous accompagnons à chaque moment décisif des élections professionnelles.



Avant

Dresser un bilan comptable de votre mandat

- Rédaction du rapport de fin de mandat
- Gestion comptable et administrative du CSE
- Analyse des ASC et du risque URSSAF



Pendant

Négocier un accord de dialogue social et le protocole pré-électoral

ATLANTES AVOCATS
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉ

- Assistance juridique
- Accompagnement devant les juridictions
- Appui à la négociation



Après

Former les représentants nouvellement élus

PROMETEA
FORMATION EXPERTE & ENGAGÉE

- Bien faire fonctionner mon instance représentative du personnel
- Les bases du CSE en SSCT
- Bilan de la mandature CSE

Secafi 01 53 62 24 40 | contact@secafi.com
Atlantes 01 56 53 65 00 | info@atlantes.fr
Prometéa 01 56 53 65 08| prometea@prometea.org



Préparez-vous dès aujourd'hui !