Mensuel des
# Métallurgistes
N°101 novembre 2025
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

**Histoire**

Libertés syndicales et défense des salaires : un même combat

**Juridique**

Portabilité et liquidation judiciaire

**DOSSIER**

**80ème anniversaire de la sécurité sociale**

Publireportage

# Plateforme revendicative pour une Sécurité sociale de haut niveau

## 1 - Ambition et objectifs du projet

En 2025, nous célébrons les 80 ans de la création de la Sécurité sociale. Dans cette perspective, La Mutuelle Familiale a mis en place un dispositif visant à valoriser l'approche singulière de la mutuelle en matière de protection sociale. Cette singularité conjugue un profond attachement à la Sécurité sociale et une volonté résolue d'innovation sociale et sociétale. Depuis sa création, La Mutuelle Familiale a en effet toujours concilié fidélité au passé et projection sur l'avenir. Loin d'un simple héritage mémoriel, cette position nous permet de nourrir une vision active et moderne de la solidarité. Or, la Sécurité sociale est aujourd'hui confrontée à de profonds bouleversements. Comment, dès lors, peut-elle être conforme à sa promesse d'émancipation en s'adaptant aux enjeux contemporains et de demain ? L'anniversaire de la Sécurité sociale permet de mettre en valeur la concordance entre l'approche de toujours de la mutuelle et les nécessités de l'époque.

La Mutuelle Familiale entend faire œuvre pédagogique sur les principes fondamentaux de la protection sociale et à en réinterroger les modalités face aux défis actuels. Ces enjeux recouvrent des problématiques sociales, sociétales, environnementales et démocratiques (y compris au regard du contexte international, notamment dans une période de renforcement des risques de conflits armés).

Dans ce large contexte, la Sécurité sociale apparaît extrêmement fragilisée par :

- une réponse insuffisante aux besoins de santé en raison d'un déficit structurel de la branche maladie ;
- une raréfaction du temps médical, par ailleurs mal réparti sur le territoire ;
- des transferts de prises en charge et la mise en concurrence exacerbée des acteurs de la complémentaire santé ;
- un affaiblissement des mécanismes de solidarité intergénérationnelle et territoriale ;
- une absence de réforme de la perte d'autonomie face à l'arrivée prochaine au grand âge des générations nées après la seconde guerre mondiale ;
- des pressions liées aux transitions démographiques, environnementales et technologiques, entraînant une hausse structurelle des dépenses sociales ;
- un accroissement de la défiance envers les institutions, un affaiblissement de la démocratie, une montée des extrémismes, influençant négativement les représentations de la solidarité collective.

## 2. Une plateforme revendicative qui repose sur trois piliers

Outil de mobilisation collective, le dispositif de plateforme revendicative de La Mutuelle familiale repose sur trois piliers, complémentaires et interdépendants :

- **Pédagogique.** Production et diffusion de contenus de base à destination du grand public sur les fondamentaux de la Sécurité sociale avec des repères historiques (principes, besoins sociaux couverts, financement, fonctionnement dont démocratie sanitaire). Ces contenus incluront également des rappels historiques sur la place au sein de cette chronique des solidarités de La Mutuelle Familiale dans l'évolution des enjeux et des luttes sociales et sanitaires (accouchement sans douleurs, combat pour l'IVG, prévention, Fondation Santé Environnement de La Mutuelle Familiale, engagements Santé environnement…).
- **Participatif.** Evènements et supports, qui ont vocation à s'inscrire dans la durée :
  - Ateliers avec les administrateurs, avec des points d'information et d'échanges dans les Comités d'action régionaux.
  - Ateliers avec les délégués lors de l'évènement du 19 mai en amont de l'Assemblée générale 2025, en prenant soin de faire le lien avec les précédents ateliers, notamment celui de 2023 sur les valeurs.
  - Des outils d'expression démocratique avec notamment des forums citoyens mutualiste : recueil des problématiques et des attentes du grand public (cf. infra).
- **Revendicatif.** En octobre, présentation publique d'un manifeste exposant les évolutions de la Sécurité sociale et de son financement que La Mutuelle Familiale revendique auprès des pouvoirs publics.

## 3. Un manifeste pour interpeller les pouvoirs publics et les acteurs de la protection sociale

L'ensemble de la démarche de plateforme revendicative a abouti à la publication lors de la fête de l'humanité en septembre, d'un manifeste définissant ce qu'on entend par Sécurité sociale de haut niveau en 5 axes thématiques :

1. Une couverture renforcée des besoins sociaux
2. Une couverture plus solidaire des besoins sociaux
3. Une couverture plus inclusive des besoins sociaux (« garantir à tous les droits de tous »)
4. Une couverture reposant sur un service public revitalisé
5. Une couverture intégrant harmonieusement et respectueusement ses partenaires

Ce document doit servir de bases à des débats sur le sujet tout au long de l'année 2025 et 2026 pour porter haut les convictions et l'esprit de solidarité de La Mutuelle Familiale.

Découvrez notre manifeste pour une sécurité sociale de haut niveau: Actualités Mutuelle Prévoyance Assurance | La Mutuelle Familiale

**Actualités**

4 **Histoire**
Libertés syndicales et défense des salaires : un même combat

5 **Actualité**
Constitution d'un Comité d'Entreprise Européen (CEE) : les pièges à éviter

6-7 **Portrait de syndicat et de syndiqué**
Faire du syndicat un lieu pour les jeunes, par les jeunes

9 **Culture/luttes contres les idées d'extrême droite**

**Dossier**

10-12 **80ème anniversaire de la sécurité sociale**

**Vie Syndicale**

13 **UFICT**
L'UFICT engagée contre les violences sexistes et sexuelles

14 **Formation**
La formation syndicale : un outil de proximité au service de nos syndicats

**Politique revendicative**

15-16 **Lutte**
Parler, c'est résister : quand la CGT revendique sa liberté d'expression face à Nokia

17 **Sidérurgie**
Plan Acier Européen

18 **Economie**
La taxe Zucman

19 **Juridique**
Portabilité et liquidation judiciaire

**Encart : Document d'orientation**

**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

**Sylvain Werner,**
*Membre du BF*

# Le pouvoir des salariés est nécessaire, gardons nos conquis et œuvrons pour la paix dans le monde

Le 4 octobre 1945, Ambroise Croizat, syndicaliste CGT, ministre des travailleurs à la Libération et fondateur du régime général de la sécurité sociale, affirmait qu'il fallait : « *en finir avec la souffrance et l'exclusion*» pour libérer « *les Français des angoisses du lendemain* ».

Depuis le programme du Conseil National de la Résistance, les attaques du patronnat et des gouvernements successifs contre la Sécurité sociale se multiplient. Ces offensives s'accompagnent d'un discours culpabilisateur qui fait des travailleurs et des retraités les responsables du soi-disant « trou de la Sécu ».
Notre sécurité sociale constitue un outil formidable de solidarité qui assure à tous les citoyens des moyens d'existence en respectant le principe fondamental : « *de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins* ».
Il est important de souligner que lors de nos AG de rentrée et celles organisée, lors de la construction des mobilisations des 10 et 18 septembre et du 2 octobre, la colère a été confirmée. Profitons de ces temps forts pour parler des 80 ans de la sécurité sociale et fournir des outils pour défendre notre régime général tout en cherchant à construire collectivement des perspectives car, plus que jamais, la Sécu a de l'avenir !

Les camarades s'organisent pour le maintien de leurs emplois, de nombreuses actions sont en cours, autant chez les actifs que chez les retraités. La FTM CGT organise des rencontres entre les filières de l'automobile et de la sidérurgie, où de nombreux sous-traitants subissent directement les attaques des donneurs d'ordres qui les utilisent sans aucune garantie. Pour cela, la FTM avec les camarades concernés portent auprès des instances la proposition de loi pour responsabiliser les donneurs d'ordres vis-à-vis des sous-traitants, de l'emploi et des territoires. Une semaine d'actions, du 17 au 23 novembre, a été validé par notre fédération pour porter activement la proposition de loi *«responsabiliser les donneurs d'ordres vis-à-vis des sous-traitants, des emplois et des territoires.»*
C'est dans ce climat social revendicatif que, le 17 octobre, les retraités et actifs se sont mobilisés pour exiger ensemble notre dû, auprès des dirigeants de l'AGIRC-ARRCO, pour maintenir le niveau de vie des retraités. Depuis 2020, la retraite complémentaire moyenne ne cesse de diminuer.
Face à l'inflation, à la précarité et aux attaques contre nos conquis sociaux, il est plus que jamais nécessaire de s'unir pour défendre nos droits. C'est tout le sens **de la quinzaine de renforcement et de syndicalisation du 3 au 14 novembre organisée par la FTM CGT.**

# Libertés syndicales et défense des salaires : **un même combat**

Durant 3 années, de 1986 à 1989, 10 hommes salariés de Renault Billancourt mènent un combat contre leur licenciement pour faute lourde : Abdellatif HAMZAOUI, Serge BIARD, Michel BOUIN, Claude JAGUELIN, Joël JEGOUZO, Saïd ILLOUL, Jean-Pierre QUILGARS, Jean-Pierre LAMISSE, Pierre LERI, Yves PERRIN. Rien ne leur sera épargné ; on les traine devant les tribunaux, on les menace de peines de prison et d'amendes considérables, la direction de l'usine embauche même des « *nervis* » pour les faire enlever.

Leur crime, s'être opposés aux licenciements et à la fermeture de leur usine de Billancourt. Tous les dix étaient des militants syndicaux et certains, membres du Parti Communiste Français.

Depuis plusieurs années, une bataille acharnée était menée par la CGT pour s'opposer à la fermeture de l'usine et à tous les licenciements que multipliait la direction. Tous les moyens étaient bons pour réduire les effectifs, même les plus indignes. On mettait à la porte des travailleurs malades ou victimes d'accidents du travail.
Le 30 juillet 1986, la direction convoque un comité d'établissement extraordinaire avec à son ordre du jour une charrette de 853 licenciements dont 26 délégués syndicaux (23 CGT et 3 CFDT). La direction n'a pas choisi cette date au hasard : le lendemain, jour même des départs en vacances, les chefs d'ateliers convoquent les salariés un à un pour leur signifier « *vous êtes rayé des effectifs de la Régie… mais on envisage pour vous un congé de conversion*». Encore aujourd'hui, les salariés confrontés à des plans de licenciements savent bien ce que cela signifie.

La direction avait misé sur le désespoir des salariés, mais ce fut l'inverse. Dans les ateliers des départements du 38, 49, du 70 et les chaines de l'ile Seguin, la colère face à l'ignominie de la méthode provoque des débrayages massifs exigeant que la direction rende des comptes. Dans l'ile Seguin, la direction s'est retranchée dans ses bureaux et refuse de recevoir les salariés. Les militants CGT, accompagnant les salariés, se heurtent au refus de la direction de les rencontrer et de les écouter, et c'est l'explosion chez les salariés. Comment pouvait-il en être autrement ?

En octobre 1986, la direction poursuit son acharnement contre la CGT et annonce le licenciement de 12 militants syndicaux. L'inspection du travail en refusera 3 dont celui de Michel CERTANO (ancien secrétaire général du syndicat). La bataille est engagée.
Au cours de celle-ci, les 9 deviendront « *Les DIX de Billancourt* » et le resteront même après mon licenciement pour faute lourde en juin 1987 et celui de Gérard JAGOREL en août 1989.

## La bataille des dix resonne dans tous le pays

L'objectif du pouvoir socialiste et de la direction de Renault était bien de casser la CGT à Billancourt pour parvenir à la fermeture de cette usine, symbole de hautes luttes pour tous les travailleurs de France. Ils voulaient nous isoler, ils n'y parviendront pas !
Durant ces trois années d'une bataille sans concession, à deux reprises les tribunaux nous ont lavés des accusations honteuses dont nous étions l'objet et ont ordonné notre réintégration. La direction de Renault et le pouvoir politique se sont acharnés en faisant appel en cassation auprès du tribunal de Versailles pour empêcher que la justice s'impose.

Mais la bataille pour les « *DIX DE BILLANCOURT* » rencontre un écho de solidarité partout dans le pays, obligeant même le pouvoir politique à prononcer une amnistie. Il faut dire que durant ces dernières années ce sont plus de 40.000 militants syndicaux dont 11.221 pour la seule année 1986 qui seront licenciés, licenciements validés par les inspections du travail.
La bataille des « *DIX DE BILLANCOURT* » devient donc un symbole et le ciment de toutes les luttes pour les libertés syndicales partout dans le pays. Il fallait voir le succès des différentes initiatives organisées par le PCF ou les UD CGT à Paris ou en province qui rassemblaient les militants syndicaux victimes de la répression syndicale dans des entreprises locales et les dix de Billancourt.

Par ce combat, la CGT et le PCF ont posé, avec force, la question des libertés dans l'entreprise, du droit de se défendre, de revendiquer, d'avoir une opinion autre que celle défendue par les patrons.
Cette revendication des droits des salariés et des libertés reste pleinement d'actualité et pose la question de nouveaux droits dans l'entreprise si nous voulons continuer à défendre les salariés et l'emploi dans notre pays.

**Claude Jaguelin,** *Un des dix de Billancourt*

# Constitution d'un Comité d'Entreprise Européen (CEE) : **les pièges à éviter** (Suite et fin)

## Que se passe-t-il en cas de circonstances exceptionnelles ?

La directive européenne sur les comités d'entreprises européens, au point 3 de son annexe, prévoit que dans ce cas il est possible de saisir le seul comité restreint (ou bureau) dans le cadre d'une information et d'une consultation. L'argument consiste à dire qu'en dehors des réunions planifiées préalablement, l'employeur peut se contenter de saisir le comité restreint. Ce faisant, on dépouille le comité dans sa formation et tous les élus n'ont donc pas les mêmes prérogatives. Cette utilisation du bureau est assez usitée en Allemagne et dans les pays nordiques mais, c'est bien un dévoiement de l'objet même de l'instance, instance qui doit être un lieu d'échanges et de discussions entre les membres … tous les membres. En cas de circonstances exceptionnelles, il faut alors une réunion de la plénière afin que les élus puissent poser des questions, recourir à un expert et même donner un avis.

## Les experts, de quoi parle-t-on ?

- Le Groupe Spécial de Négociation (GSN), comme ensuite le comité européen constitué, ont un droit tiré de la directive (au point 5 des annexes) de se faire épauler par des experts. Il y a souvent confusion dans la notion d'expert. Il peut y avoir deux experts dans la phase de négociation.
- Le premier apporte ses compétences théoriques et pratiques dans l'élaboration du projet et les négociations : c'est l'expert désigné par la fédération européenne, ici IndustriAll Europe. Attention, il y a des règles précises sur la nomination de cet expert. Il doit être issu d'une fédération syndicale du pays du siège de l'entreprise. Les fédérations européennes demandent alors à la fédération de la première organisation syndicale de l'entreprise de proposer un candidat qui sera de facto validé.
- Le second expert est celui auquel il sera fait appel par la suite pour analyser les documents financiers et sociaux du groupe. Il est important qu'il soit aussi présent dès la phase de négociation car l'accord devra aussi définir les conditions de son recours et de sa participation.
- Les deux doivent participer à toutes les réunions y compris celles avec la direction. Leurs frais doivent être pris en charge par l'entreprise.

## Les seuils…

Souvent les entreprises insèrent des seuils à partir desquels on doit ou non lancer le processus d'information ou de consultation en cas de restructuration ou de licenciements… Il faut absolument éviter ces conditions limitatives ! On propose aussi des seuils à partir desquels le comité est informé des investissements. Ici aussi il faut éviter ou … cela peut faire l'objet d'une âpre négociation. Si l'on regarde bien les dispositions minimales du Code du travail qui reprennent les dispositions de l'article 1-a des annexes, il y est dit « *tous les investissements font l'objet d'une information et consultation* ». Dans ce cas il n'y a aucun minimum et voilà une bonne carte de négociation… comme quoi il vaut mieux parfois les dispositions minimales qu'un mauvais accord.

Mais n'oublions pas que cette législation européenne n'a absolument pas permis d'unifier les législations nationales comme cela se fait dans toutes les autres compétences de l'Union Européenne. Il y a donc autant de types de fonctionnement de comités européens qu'il y a d'états et le projet de révision n'apporte pas d'avancée en ce domaine.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez solliciter le secteur Europe International de la fédération.

**Frédéric Touboul,**
*Conseiller Fédéral*

# Faire du syndicat un lieu pour les jeunes, **par les jeunes**

Je m'appelle Clément Déon, j'ai 27 ans. Je travaille chez John Deere, une entreprise qui fabrique des moteurs de tracteurs et des moteurs pour engins non routiers. Le site sur lequel je suis basé se trouve à Saran, près d'Orléans. Ça fait maintenant environ cinq ans que j'y travaille.
J'ai suivi un master d'ergonomie à Orléans, et c'est dans le cadre de mon alternance chez John Deere que j'ai intégré l'entreprise. Avant mon embauche, j'ai fait un an d'alternance, puis un an d'intérim. Ça fait maintenant environ trois ans que je suis syndiqué.



**Depuis combien de temps est-ce que tu es syndiqué et pour quelles raisons ?**
Je me suis syndiqué à la CGT d'abord par conviction, parce que j'en partage les valeurs. Mais aussi parce que, quand je suis arrivé chez John Deere en tant qu'ergonome, je pensais exercer un beau métier, utile, au service des salariés, mon rôle étant d'adapter les postes de travail pour préserver la santé des travailleurs. Et puis, assez vite, je me suis rendu compte que je travaillais plus pour les intérêts du patron que pour ceux des collègues. J'ai compris qu'on m'avait surtout embauché pour afficher la présence d'un ergonome dans l'entreprise « *pour se donner bonne image* » plutôt que pour me laisser faire réellement mon travail. Et ça, ça m'a profondément bousculé.

**Tu peux nous donner quelques exemples ?**
Mon travail consiste à prévenir au maximum les troubles musculosquelettiques (TMS), qui sont des maladies professionnelles touchant les articulations, liées aux conditions de travail : gestes répétitifs, port de charges lourdes, postures contraignantes, etc. Ces douleurs sont très souvent le résultat de l'organisation et de l'environnement de travail. Je m'occupe aussi de questions de santé mentale, car les deux vont de pair.
Mais ce que l'on me demande concrètement, c'est de former les salariés à adopter les «*bonnes postures*». C'est d'ailleurs ce que l'on attend trop souvent des ergonomes en entreprise. Or, ce n'est pas ça, mon métier. Ce genre d'approche revient à faire peser la responsabilité sur les salariés : s'ils ont mal, c'est parce qu'ils ne se tiendraient pas correctement. Alors qu'en réalité, c'est souvent qu'ils n'ont pas le bon matériel, ou que les conditions de travail ne sont pas adaptées.

**Comment est-ce que tu t'es rendu compte que le patronat culpabilisait les gens ?**
J'ai mis un peu de temps à comprendre le jeu du patronat. J'étais jeune dans le métier, et comme beaucoup, en arrivant dans l'entreprise, c'était "*oui patron, oui patron*". C'est un réflexe presque automatique.
Mais petit à petit, j'ai ouvert les yeux, et je me suis rapproché des syndicats. Ça a été une prise de conscience assez évidente une fois que j'ai commencé à regarder les choses en face. Aujourd'hui, je suis élu suppléant au 3 me collège et délégué syndical.

**Est-ce que c'est compliqué de syndiquer des personnes dans le collège cadres ?**
Oui, c'est assez compliqué. De mon côté, je me retrouve face à des cadres sympathisants, qui partagent nos valeurs, mais qui ne sont pas prêts à franchir le pas : ni à se syndiquer, ni même à participer à des AG ou à d'autres espaces collectifs.

Ce sont des personnes qui, sur le fond, sont d'accord avec ce nous défendons, mais qui continuent à avoir une image du syndicat comme étant "*anti-patron*" ou comme quelque chose qui marque la fin d'une carrière.
Il y a encore beaucoup de freins culturels et de peurs autour de l'engagement syndical, surtout chez les cadres.

**Tu assumes également des responsabilités à l'échelle nationale en tant que co-animateur animateur du collectif « *Jeunes* » de la fédération, sans pour autant avoir été élu au sein du CEF. Est-ce que tu peux nous expliquer un peu comment cela fonctionne ?**
Il n'y a pas besoin d'être élu au CEF pour animer un collectif. Le rôle du collectif « *Jeunes* », c'est de faire remonter la parole et les réalités vécues par les jeunes, mais aussi de susciter des prises de conscience sur la place qu'occupe, ou qu'on laisse, à la jeunesse au sein de la Fédération.
Pendant le précédent mandat, j'étais déjà membre de ce collectif. Je ne l'animais pas à l'époque, mais j'y ai participé pendant deux ans. Et à la suite du 43 congrès, c'est moi qui ai pris en charge son animation.

**Quand tu dis que tu as repris l'animation du collectif, est-ce qu'on te l'a proposé ou est-ce que tu t'es porté volontaire ?**
Un peu des deux. J'étais volontaire, parce que j'étais déjà assez actif en tant que membre du collectif. On m'a proposé cette place, et c'était une responsabilité qui me convenait parfaitement.

**Peux-tu nous expliquer comment tu parviens à concilier ton rôle d'animateur au sein du collectif « *Jeunes* » avec tes fonctions de représentant du personnel ?**
Je viens tout juste de prendre le rôle d'animateur du collectif Jeunes, donc l'organisation n'est pas encore totalement établie. Cela dit, c'est une activité assez chronophage, et je suis obligé de prendre sur mes heures de délégation, qui sont normalement dédiées à mon travail de délégué syndical.
Mais c'est aussi une part de mon travail de délégué syndical : animer le collectif, c'est contribuer à faire vivre le syndicat. Que ce soit dans ma boîte, en tant que délégué, ou au niveau national, en tant qu'animateur du collectif, c'est une manière importante de faire vivre le syndicat.

**Aujourd'hui, au sein du Collectif « *Jeunes*», est-ce que vous avez déjà réuni tous les membres ou bien êtes-vous encore ouverts à de nouvelles candidatures ? Comment peut-on rejoindre le collectif ? Et d'ailleurs, comment définissez-vous un 'Jeune' ?**
Alors, un jeune, c'est quelqu'un qui a moins de 35 ans. Cela étant, on reste ouvert à toutes celles et ceux qui se sentent jeunes dans leur tête. Le collectif est normalement constitué de 12 membres.
L'objectif du collectif, c'est aussi de faire remonter les informations. Comme dans tous les syndicats, les infos viennent du terrain, que ce soit des membres du collectif Jeunes au niveau fédéral ou des organisations nationales. Et bien sûr, tout le monde est le bienvenu.
Si certains jeunes ne parviennent pas à faire remonter leurs informations ou ont besoin de collectifs plus proches de leur terrain que le collectif national, et bien, on fera en sorte que ces collectifs se créent. S'il y a des personnes qui souhaitent rejoindre le collectif Jeunes fédéral, il n'y a aucun problème.

**Est-ce qu'il y aura un changement notable entre le Collectif Jeunes du 42 Congrès et celui du 43 ? Je pense notamment aux objectifs que vous vous êtes fixés. Par exemple, lors du précédent mandat, il y a eu la création d'un logo, les Assises Jeunes, etc. Est-ce que ces actions vont se poursuivre ? Envisagez-vous aussi de poursuivre le Tour de France des Jeunes pour ce mandat ? Et toi, en tant qu'animateur, même si les réunions n'ont pas encore commencé, as-tu déjà une idée des grandes orientations à venir?**
La trame restera à peu près la même. Les objectifs sont toujours les mêmes. On a besoin de fédérer davantage au niveau local. On va continuer à organiser le Tour de France. On poursuivra aussi, ce qui est très important à nos yeux, le devoir de mémoire. Et bien sûr, les réunions du collectif auront lieu chaque mois.

**As-tu une idée du nombre de jeunes actuellement syndiqué au sein de la FTM CGT ?**
Seulement 600 jeunes syndiqués sur les 50 000 que compte la fédération de la métallurgie... Ce chiffre doit nous alerter ! si on ne prend pas notre place, qui défendra les droits des jeunes salariés de demain ? Le syndicat ne peut pas vivre sans sa jeunesse, sans celles et ceux qui feront la CGT des prochaines décennies. Le collectif jeunes, c'est notre espace pour reprendre le flambeau, bousculer les habitudes et construire une CGT qui parle à notre génération.
On ne veut pas être spectateurs : on veut être acteurs du syndicat, du combat, de l'avenir. Alors surtout, si tu es jeune syndiqué et que tu lis ceci, rejoins-nous, faisons du bruit, et faisons vivre la CGT jeunes.

**Propos recueillis par Marion Prevot,**
*Conseillère Fédérale*

# CADECO

Conseil, Expertise et Formation des CSE et SSCT

## Nous accompagnons votre CSE pour :

- Vos Expertises légales
- Les projets importants
- L'aide à la négociation
- Les formations du CSE
- Assistance comptable

## La défense du point de vue des salariés :

Nous assurons notre totale indépendance vis-à-vis des Directions d'entreprise. Nous travaillons exclusivement pour les instances représentatives du personnel pour la défense du point de vue des salariés et de leurs intérêts.

**Nous sommes à vos cotés dans les moments difficiles :**

- Procédure d'alerte
- PSE; Liquidation judiciaire
- Accidents Risque Grave
- Harcèlement

**Contact :**

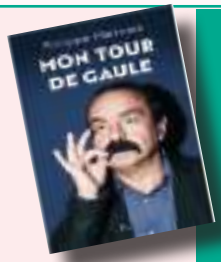
01 42 22 60 73

47 rue blanche PARIS

16 rue cuvier LYON

contact@cadeco.fr

# Culture




**Mon tour de Gaule, Philippe Martinez (Editions Plon)**
Dans Mon tour de Gaule, Philippe Martinez, ancien secrétaire général de la CGT, livre un témoignage fort et sincère de ses années de combat syndical. Au fil de ses rencontres avec les travailleuses et travailleurs de tout le pays, il esquisse le portrait d'une France qui résiste, invente et se bat pour la dignité du travail. Entre souvenirs de luttes, anecdotes d'usine et réflexions sur l'avenir du syndicalisme, Philippe Martinez signe un récit profondément humain, ancré dans le réel et porté par une même conviction : rien ne se fera sans celles et ceux qui produisent les richesses.

**Quand la CGT soigne l'industrie du médical, Michel Pernet (Editions le temps des cerises)**
Avec Quand la CGT soigne l'industrie du médical, Michel Pernet raconte une lutte exemplaire : celle de travailleuses et travailleurs qui ont refusé de voir disparaître un fleuron industriel de l'imagerie médicale. De la résistance à la vente d'un site stratégique en 2012 jusqu'à la naissance de la coopérative Axel en 2024, l'auteur montre comment la mobilisation collective, portée par la CGT, a permis de préserver emplois, compétences et souveraineté industrielle. Cet essai met en lumière une vérité essentielle : quand les salariés s'organisent, c'est toute l'industrie qui peut se relever — au service du progrès social et de la santé publique.Un hommage vivant à celles et ceux qui ont forgé notre histoire… et à ceux qui la continuent.

# Double visage, faux langage

**Lutter contre les idées d'extrêmes droites : Démystifier la réalité de l'immigration**
*« On ne peut pas accueillir toute la misère du monde »*, *« Nous subissons une vague migratoire »*, *« les étrangers coutent chers »* … Ces arguments nous les entendons toutes et tous de la part de l'extrême droite, mais ils sont hélas aussi repris par une partie de la population.
Que pouvons-nous répondre ? Qu'elle est la réalité ? Et bien regardons de plus près les études statistiques.

**Immigration en France :** L'INSEE a publié un rapport qui parle de l'immigration en France par rapport au reste de l'Europe et qui du coup détruit le mythe de la « *vague migratoire* ». Nous sommes en France dans la moyenne basse en termes de % d'immigrées : 8,8% de la population en France est immigrée alors que la moyenne en Europe est de 9,6% en moyenne en Europe. En Espagne, le taux d'immigrés est de 13,4%, et il est 14,5% en Allemagne…
De plus, là encore pour tordre le coup à un mythe, 31% de ces immigrés en France sont européens.

**« Coût » de l'immigration : Un impact budgétaire neutre.**
En effet, l'étude menée par l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques) démontre qu'en France la contribution budgétaire nette totale des immigrés oscille entre -1% et + 1% du PIB. Le constat est sans appel : à peu de chose près, l'impact de l'immigration est neutre. Cette analyse est corroborée par le Centre d'études prospectives et d'informations internationales rattachée au Premier ministre. Dans une étude publiée en 2022, il a été constaté que l'impact de l'immigration est proche de zéro. L'immigration a donc un impact budgétaire quasiment neutre. Voilà de quoi tordre le cou aux chiffres pharaoniques.

**La fausse générosité de l'État français : Plus d'argent public pour les Français**
Une autre réalité tangible ne saurait être ignorée. En moyenne, les immigrés perçoivent moins d'argent public que les Français. Toujours selon l'OCDE, lorsqu'un Français perçoit 1 euro, un immigré ne perçoit « que » 0,94 euro. Ces chiffres devraient reléguer l'idée d'un État-providence plus généreux à l'égard des immigrés qu'avec les Français au rang des fake news.

# 80ème anniversaire de la Sécurité sociale

## La création de la sécurité sociale

Le 4 octobre 1945, le gouvernement provisoire dirigé par le Général de Gaulle, publiait une ordonnance créant la Sécurité sociale. C'est l'acte fondateur. Cela dépassait toutes les formes antérieures liée à la charité, à des secours et de ce qui était resté lettre morte : le principe de solidarité sociale dans la déclaration des droits de l'homme de 1793.

L'ordonnance était toute autre que le système des assurances sociales (loi du 5 avril 1928 complétée par celle du 30 avril 1930) mis en place laborieusement avec les mutuelles.
Cet acte fondateur n'est pas venu par hasard, il est l'œuvre des résistants et du Conseil National de la Résistance (CNR) qui déclarait dans son programme : « *un plan complet de sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se le procurer par le travail, avec gestion appartenant aux représentants des intéressés et de l'État* ».

Croizat en fut en tant que président de la commission du travail et des affaires sociales l'artisan politique de son contenu pour donner toute l'ampleur aux préconisations du CNR. Il fut incontestablement celui qui mit en musique l'ordonnance du 4 octobre 1945.
Croizat avait retrouvé sa place de député à la libération et il jouissait d'un prestige important, lui le dirigeant de la plus importante fédération de la CGT à l'époque, celle de la métallurgie, qui avait joué un rôle considérable lors des accords du front populaire et avait mis en place des réalisations sociales. En quelques mois, le nombre de syndiqués bondit de manière spectaculaire : l'Union syndicale des métallurgistes de la Région parisienne, qui comptait en 1935 quelques 10 000 adhérents, en revendique près de 250 000 à la fin de l'année 1937. Cette syndicalisation massive provoque une augmentation des ressources financières de l'organisation et permet la mise en place d'un réseau de réalisations sociales qui viendront répondre activement à des besoins de base du monde ouvrier, tant du côté de la santé, de l'éducation ou encore des loisirs.

Un ensemble de structures voit le jour, administrées par l'Union Fraternelle de la Métallurgie (UFM), créée par l'Union syndicale des travailleurs de la métallurgie de la Seine en 1938 :

- Maison des métallurgistes située au 94 rue d'Angoulême (aujourd'hui 94 rue Jean-Pierre Timbaud, Paris XIe) accueillant une bibliothèque, des salles de réunions, de sport et de musique ;
- Mutuelle des métallurgistes et la caisse primaire des métallurgistes pour les assurances sociales ;
- Polyclinique avec cabinet dentaire, centre de radiologie, service dédié aux soins des enfants (au 9 rue des Bluets, Paris XIe – qui accueillera un service de chirurgie et une maternité à partir de 1947),
- Colonie de vacances à Vouzeron (Cher), puis un aérium pour les enfants ;
- Parc de loisirs à Baillet (Val d'Oise)
- Et enfin, une école de rééducation professionnelle pour adultes située au 7 impasse de la baleine, à Paris, qui exercera entre 1937 et septembre 1939.

Concrètement, dès qu'il fut ministre du travail et de la sécurité sociale en novembre 1945, il fit en sorte que cette ordonnance ne reste pas lettre morte. Les débats à l'assemblée provisoire prouvent avec quelle ardeur il se mit au travail pour qu'elle soit appliquée, qu'elle aille très loin et qu'elle soit à destination de tous les Français.

Ce 4 octobre 1945 ouvrait donc un vaste chantier que Croizat mit en mouvement dès qu'il fut ministre de la Sécurité sociale et du travail. Comme il le dit lui-même « : *Cette sécurité sociale, née de la terrible épreuve que nous venons de traverser, appartient et doit appartenir à tous les français et à toutes les françaises sans considération politiques, philosophiques, religieuses. C'est la terrible crise que notre pays subit depuis plusieurs générations qui lui impose ce plan national et cohérent de sécurité* ».

Croizat eut l'immense mérite de refuser l'idée de l'étatisation de la sécurité sociale et de l'impôt, permettant d'exonérer le patronat de toutes cotisations, comme forme de financement.

Ambroise Croizat était un constructeur, il connaissait les expériences menées dans la métallurgie avant-guerre et notamment après la victoire du front populaire où les métallos CGT de la Région parisienne mirent en place toute une panoplie de droits en matière de protection sociale. Il s'en inspira pour mettre en œuvre le plan de sécurité sociale du CNR. Ce qui fut génial de sa part, c'est qu'il n'en fit pas une affaire de quelques-uns, il la fit avec la population et le monde du travail de l'époque: il s'appuya sur les organisations de la CGT et celles-ci montèrent bureaux et permanences y compris dans les grandes entreprises.

Les Français ne tardèrent pas à se rendre à l'évidence de son efficience : la sécurité sociale était née et elle apportait, dans un pays détruit par la guerre et l'occupation, des réponses immédiates en matière de santé, de retraites, d'allocations familiales, d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## La sécurité sociale aujourd'hui

Aujourd'hui dans une période oh combien trouble au niveau international, mais aussi au niveau national, la sécurité sociale est en danger avec la volonté du président de la République, des gouvernements successifs et du patronat de dépecer ce que les Français considèrent comme la plus belle conquête sociale. Alors qu'en France les dividendes versés par les entreprises du CAC 40 n'ont jamais été aussi importants (100 milliards d'euros en 2024), que le taux de marges des entreprises de la métallurgie a atteint un niveau historique de 34% à 35%, et que les entreprises touchent chaque année plus de 210 milliards d'euros d'aides publiques sans contrôle et contrepartie, on voudrait nous faire croire qu'il y a un problème de financement de la sécurité sociale. Le problème c'est le cout du capital et non le soi-disant cout du travail.

Ambroise Croizat voulait un système de sécurité sociale unique mais pas celui que nous propose Macron, un régime qui deviendrait de plus en plus à la charge des salariés et des retraités avec une part de capitalisation, et qui serait la négation de la solidarité intergénérationnelle.

Le projet du gouvernement et des maitres des forges (l'UIMM patronat de la métallurgie qui représente une très grande part du Medef) vise ni plus ni moins à gommer cette ordonnance symbole de la solidarité intergénérationnelle.
Quand on y regarde de près, l'intervention de l'Etat et du patronat, depuis les ordonnances de 1967, consiste à retirer des mains des travailleurs notre sécurité sociale et la réforme actuelle vise à la remettre dans les mains du capital.

**A nous salariés et retraités de relever le défi et d'empêcher que cette ordonnance de 1945 soit jetée aux orties.**

## Quelles proposition CGT pour développer et pérenniser notre sécurité sociale ?

Il s'agit d'imaginer la sécurité sociale du 21ème siècle pour conquérir une sécurité sociale intégrale, un «*100 % Sécu*», sur la base du salaire socialisé. Cette sécurité sociale intégrale doit être fondée sur le principe d'un système simplifié, clair et accessible. C'est pourquoi la sécurité sociale doit devenir interlocutrice, collectrice et payeuse unique. E**lle doit être autonome grâce au retour des élections des administrateurs de la sécurité sociale par les assurés sociaux et grâce à un budget décidé et géré exclusivement par les salariés.**

La CGT propose, dans sa fiche repère revendicatif n°21, intitulée « *droit à la sécurité sociale intégrale* », ces principales mesures :

- **Élargir l'assiette** ou la base de calcul des cotisations sociales. Nous demandons l'intégration dans l'assiette de calcul des cotisations sociales de toutes formes de revenu (notamment les stock-options, les dividendes, etc.) et de rémunération dont les primes
- **Créer une sur-cotisation** pour les entreprises ayant des politiques salariales au rabais et une gestion de l'emploi par la précarité qui va à l'encontre du développement productifs et écologique de l'entreprise
- **Mettre à contribution** des revenus financiers des entreprises. La CSG doit être transformée en cotisation sociale. Il faut renforcer le financement de la sécurité sociale en créant une contribution sociale sur tous les revenus financiers (dividendes, intérêts)
- Instaurer immédiatement l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Cela rapporterait à minima une hausse de cotisations sociale de 20 milliards d'euros
- **Agir sur l'organisation du travail.** Agir pour la santé au travail et contre la précarité est un levier important pour l'efficacité de la protection sociale mais également son financement. Pour nous le concept de santé est complètement lié aux conditions de travail et aux capacités à créer, à se projeter, à être utiles, et à tisser des liens avec les autres
- **Refonder la démocratie sociale**. La CGT demande un retour à l'élection des administrateurs des caisses de sécurité sociale, des institutions de retraite complémentaire, de prévoyance, etc. Cela doit s'accompagner de l'élaboration de règles de fonctionnement démocratiques fondées sur le respect de tous les administrateurs, ainsi que de la définition d'un statut de l'administrateur (droits, devoirs, moyens mis à sa disposition pour assurer son mandat dans les meilleures conditions). Le rapport entre les collèges employeurs et salariés doit être revu, les représentants des salariés doivent (re)devenir majoritaires dans les conseils d'administration de ces organismes.

**Retrouver nos repères revendicatifs CGT ici :**
**https://www.cgt.fr/reperes-revendicatifs**

**Stéphane Flégeau,** *secrétaire général de la FTM-CGT*
**et Gregory Lewandowski,** *membre du bureau fédéral*

# L'UFICT engagée contre **les violences sexistes et sexuelles**

La Commission Exécutive de l'UFICT du 7 octobre a eu le plaisir d'accueillir deux formatrices de la commission « *Femmes – Mixité* » pour suivre la formation « *les dirigeantes et dirigeants et les violences sexistes et sexuelles* ». Cette formation obligatoire depuis 2023 pour les dirigeantes et dirigeants de la CGT, axée sur la sensibilisation et la gestion des violences sexistes et sexuelles (VSS) au sein de la CGT, permet de répondre aux attentes des participantes et participants, donne des définitions clé, permet d'identifier les stratégies des agresseurs, et évoque les dispositifs mis en place au sein de la CGT pour protéger les victimes et agir contre ces violences.

En effet, les membres de la CE visent à partager leurs expériences, à mettre à jour leurs outils, à comprendre le fonctionnement de la cellule de veille, à acquérir des compétences en matière de gestion des situations de violences sexistes et sexuelles (VSS) et à accompagner efficacement les victimes, tout en évitant les pratiques patronales. Au cours de la formation, plusieurs manifestations concrètes de sexisme et de harcèlement sont présentées, telles que l'interruption répétée lors des réunions (aussi appelée « *manterrupting* ») ou la reformulation (aussi appelée « *mansplaining* »), les commentaires sur l'apparence, la remise en cause systématique des propositions, ainsi que les propos ou attitudes sexistes qui relèvent du champ des VSS sont évoqués.

La distinction entre conflit et violence est également discutée, car cette dernière repose principalement sur l'existence d'un rapport de domination, et bien sûr les conséquences recensées pour les victimes qui incluent le développement de troubles de stress post-traumatique et l'ancrage d'une mémoire traumatique.

Malheureusement, aucun profil type ne peut être identifié parmi les victimes ou les agresseurs, bien que certains facteurs de vulnérabilité soient observés chez les premières. Tandis que les auteurs adoptent différentes stratégies, comme l'isolement, la dévalorisation, l'inversion de culpabilité, l'intimidation et la préservation de leur impunité.

Avant le mouvement #MeToo, la CGT avait déjà mis en place une cellule paritaire de veille dont l'objectif est d'offrir une écoute aux victimes, sans mission d'enquête, de qualifier les faits et d'assurer un traitement confidentiel des dossiers transmis à la Commission Exécutive Confédérale compétente, chargée de statuer sur d'éventuelles sanctions.

En février 2023, le CCN a voté un Cadre Commun d'Actions contre les VSS dans la CGT (CCA), ce protocole s'applique à toutes les organisations et propose collectivement d'agir pour faire cesser les situations de violences. Il engage la CGT, notamment à renforcer l'accompagnement et la protection des victimes. Le CCA est en phase d'enrichissement après deux ans de mise en œuvre et sera voté en CCN du 4 novembre.

Enfin, la formation est unanimement reconnue comme enrichissante, structurante et indispensable, tant pour le développement de la prévention que pour la sécurisation des victimes et la valorisation des principes portés par la CGT dans la lutte contre les VSS. Cette journée de sensibilisation donne envie d'approfondir ses connaissances en la prolongeant par la formation de trois jours « *Combattre les violences sexistes et sexuelles au travail* » réalisée par la CGT ainsi que la journée, ou la demi-journée en partenariat avec l'association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT).

**Eric Corroyer,**
*Membre du CE de l'UFICT*

# La formation syndicale : un outil de proximité au service de nos syndicats

Partout, les offensives patronales et gouvernementales s'intensifient. Elles visent directement la CGT, ses structures et ses militants. Ces attaques, bien que déstabilisantes, ne doivent pas nous décourager. Elles nous rappellent, au contraire, la nécessité de renforcer nos moyens d'action. Parmi ces moyens, la formation syndicale occupe une place essentielle. Elle est un levier stratégique pour renforcer nos syndicats et outiller efficacement nos militants.

Aborder la formation syndicale, c'est adopter une démarche offensive. En effet, l'action syndicale exige aujourd'hui une multitude de responsabilités. Les camarades doivent maîtriser notre démarche syndicale CGT, et des connaissances techniques de plus en plus pointues. La complexité croissante du monde du travail impose de ne pas laisser ces sujets aux seuls experts du patronat. Se former, c'est donc une forme de résistance et un acte militant.

Nos adversaires ont bien compris cet enjeu. Leur stratégie vise à professionnaliser nos représentants pour mieux les éloigner des salariés. En multipliant les procédures, les documents complexes et les réunions alignées sur le calendrier patronal, ils cherchent à nous détourner du terrain, à nous enfermer dans une logique administrative.

Ce piège entraîne des conséquences concrètes : il devient de plus en plus difficile pour les camarades de s'extraire de cet agenda pour consacrer du temps à leur propre formation. Pourtant, c'est précisément dans ces moments de tension que la formation syndicale prend tout son sens.

Les formations destinées aux représentants dans les instances représentatives du personnel (CSE, CSE/SSCT) doivent être une priorité. Ces outils permettent aux militants de mieux connaître leurs droits, de savoir dire non au patron quand il outrepasse les règles, et de rappeler que celles-ci s'appliquent à tous. Une formation solide est la condition pour que chaque élu CGT puisse exercer pleinement son mandat, défendre les salariés avec efficacité et construire un véritable contre-pouvoir.

Pour déployer ces formations de manière cohérente, il est nécessaire d'établir un état des lieux des formateurs CGT. Il s'agit de recenser les camarades déjà engagés dans la formation, d'identifier leurs besoins, et de leur fournir les outils pédagogiques, les supports et l'accompagnement nécessaires. Ainsi, chaque territoire pourra disposer de formateurs capables d'animer des sessions adaptées aux réalités locales, au plus près des syndicats et des militants.
La fédération accorde une importance majeure à ces questions. Elle s'investit pleinement dans la formation syndicale à travers le collectif formation fédérale, dont le rôle est de faciliter le travail des formateurs, de mutualiser les expériences et de renforcer la qualité de nos formations.

Cet engagement vise à donner à chaque syndicat les moyens de s'approprier cet outil et d'en faire un véritable vecteur d'émancipation.

Nous devons continuer à développer nos propres formations, pensées et construites par et pour les militants de la CGT. C'est ainsi que nous préserverons notre indépendance et notre cohérence syndicales. Car se former à la CGT, c'est aussi transmettre une culture de la lutte, un savoir-faire collectif, une histoire commune et une vision du monde du travail tournée vers la justice sociale.
Oui, nous avons besoin de camarades formés, mais surtout formés par la CGT et pour la CGT. Car, au fond, qui mieux que la CGT peut transmettre les savoirs et valeurs de la CGT?

**David Pico,**
*Membre du Bureau Fédéral*

# Parler, c'est résister : quand la CGT revendique sa liberté d'expression face à Nokia

Afin de retracer de manière claire les événements liés aux communications syndicales de la CGT Nokia et aux réactions de la direction, voici les principales étapes entre juin et septembre :

**19 juin**

Premier tract (130 ans de la CGT / rassemblement intersyndical pour Gaza) -> remontrance orale de Nokia.

**9 septembre**

Deuxième tract sur le génocide en cours à Gaza et nos responsabilités et devoirs collectifs de travailleurs-> courrier d'avertissement.

**29-30 septembre**

tract de réponse du syndicat aux salariés

**Suivi juridique**

Echanges avec le juriste de la fédération, qui rappelle que :

- La loi exige un lien avec les problématiques de l'entreprise ou de la branche, du travail, mais la jurisprudence est souple, et tolère les communications non exclusivement politiques
- Le code de bonne conduite de Nokia n'a aucune valeur légale ni devant les tribunaux ni vis-à-vis des syndicats.

**La direction de Nokia utilise le code de bonne conduite pour limiter l'expression syndicale. Comment est-ce que la CGT peut défendre ses droits et libertés d'expression tout en garantissant un environnement de travail respectueux et inclusif ?**

Dans de nombreux domaines, le problème que rencontrent les salariés Nokia ne se manifeste pas sous la forme de violences directes ou de comportements paternalistes, mais plutôt à travers un management néolibéral.

L'entreprise se veut ultra moderne, notamment avec la généralisation du télétravail, qui a profondément transformé les relations professionnelles.

Le télétravail, mis en place depuis longtemps, est devenu la norme. Or, cette évolution a eu pour conséquence de désagréger le collectif de travail, d'isoler les salariés et de créer une ambiance délétère et déshumanisée.

À tel point que, contrairement à d'autres entreprises où les salariés revendiquent davantage de télétravail, le syndicat CGT Nokia en est venu à demander sa limitation, pour préserver le collectif et la cohésion syndicale.

Dans ce contexte, le code de bonne conduite illustre bien cette logique. Il est perçu comme «*orwellien*», dans le sens où il sert à empêcher toute prise de parole, à éviter les sujets sensibles et à neutraliser toute discussion sur des problématiques essentielles pour les salariés.
La CGT est engagée pour la paix et la défense des droits humains, pour a solidarité internationale. Ici la direction de Nokia affirme que vos tracts incitent à la violence.

**Comment percevez-vous cet affront et comment réagissez-vous ?**

La situation est perçue comme très vicieuse, car elle s'inscrit dans une logique similaire à celle du discours dominant en France sur la question palestinienne.

En effet, on observe actuellement un discours récurrent dit "*de paix*", qui consiste à renvoyer dos à dos Israël et la Palestine, au nom d'une prétendue neutralité ou d'un équilibre des positions. Autrement dit, il s'agit d'un discours de paix lénifiant, utilisé pour désamorcer toute critique et étouffer les expressions de solidarité.

Dans ce cadre, lorsqu'un syndicat souhaite dénoncer une situation d'injustice, on lui oppose systématiquement des arguments tels que :

> *« Ce n'est pas le moment »,*
> *« Ce sujet est trop sensible »,*
> *« Il ne faut pas importer le conflit ».*

Ce refus de débat et cette neutralité de façade, qui correspondent aux positions officielles de la France, arrangent bien Nokia, puisque cela lui permet de justifier de nous censurer sur ces sujets.

### Selon toi, quel est le juste équilibre entre l'engagement syndical et l'autonomie de l'entreprise ?

Les syndicats ont toute leur légitimité pour dénoncer des situations ou des politiques susceptibles, à terme, de se retourner contre les entreprises elles-mêmes, ou pour aborder des problématiques de nature politique lorsque celles-ci ont un impact sur le monde du travail.

Les syndicats constituent aujourd'hui de véritables îlots de résistance dans un monde dominé par le business et la logique de marché.

À ce titre, ils permettent de remettre en débat des valeurs humanistes, des principes de solidarité ou des convictions pacifistes, tout autant que des analyses plus pragmatiques des conséquences économiques et sociales de certains choix politiques.

En somme, qu'on se place dans une approche humaniste (anti-guerre, défense des droits humains) ou dans une approche rationnelle et stratégique, les syndicats rappellent qu'il est dans l'intérêt collectif comme dans celui des entreprises de réfléchir à deux fois avant de s'engager dans des positions ou des décisions contraires à ces principes.

**CGT Nokia**

# Plan **Acier Européen**

Le 1er octobre, s'est tenu à Bruxelles un colloque sur l'acier, qui a réuni Industriall Europe, Eurofer et Stéphane Séjourné, Commissaire de la Commission Européenne, chargé de la stratégie industrielle.

La FTM CGT a rappelé que ces dix dernières années, l**e secteur de la sidérurgie a perdu en Europe plus de 100 000 emplois, 18 000 sur la seule année 2024.**
Produire de l'acier est fondamental, en France et en Europe, pour répondre aux besoins des différentes filières de notre Industrie et des populations. **L'acier est incontournable pour assurer la transition écologique.**

Chaque année, **des centaines de milliards d'euros d'aides** publiques sont injectées dans les entreprises **sans aucune garantie ou contrepartie sur l'emploi,** les salaires ou l'impact environnemental.

La FTM CGT a appelé la Commission Européenne à mettre en place une véritable politique industrielle et à prendre des mesures urgentes et nécessaires pour préserver l'emploi et garantir l'avenir de la filière sidérurgique en France et en Europe. Notre souveraineté et l'avenir de nos emplois sont en jeu, y compris dans la sous-traitance.
La décarbonation de l'industrie dans le secteur de la sidérurgie ne pourra se faire sans une véritable garantie d'une électricité à bas coût sur le long terme et sans la sortie des règles de marché de l'électricité.

**L'objectif de ce plan acier européen :**

- Tenter de sauver la sidérurgie européenne qui traverse une grave crise et subit de plein fouet la concurrence étrangère
- Prévoir de diviser par deux les quotas d'acier gratuit venant de l'étranger
- Doubler les tarifs douaniers de 25% à 50% pour s'aligner sur le Canada et les Etats-Unis
- Mettre en place un processus d'anti-contournement pour identifier les provenances

***Le débat et l'adoption de ce plan acier par le Parlement européen et le Conseil seront effectifs entre fin 2025 et le printemps 2026.***

## Un bouclier pour les industriels, pas pour les travailleurs

Désormais avec ce plan, **seuls 18 millions de tonnes d'acier** pourront entrer en Europe sans droits de douane, soit **10 % du marché,** contre 20 % avant le plan.



Pour la FTM CGT, ces mesures de sauvegarde pour l'acier, marquent un premier pas dans la bonne direction. Il est indéniable que la proposition de la Commission apporte un certain niveau de protection aux sidérurgistes européens. En doublant les droits de douane, au-delà des quotas, elle réduit la pression des importations à bas prix venues de pays en surcapacité, ce qui peut contribuer à stabiliser le marché intérieur et à redonner un peu de souffle aux producteurs européens. Sur ce point, la mesure répond à une inquiétude légitime des salariés et de leurs syndicats: éviter que les usines européennes soient asphyxiées par une concurrence déloyale.

Mais cette protection commerciale, aussi utile soit-elle, ne s'accompagne **d'aucune garantie sociale, ni industrielle.** Le texte ne contient aucune disposition qui impose le maintien des emplois, qui interdise les fermetures de sites, ou qui oblige les entreprises à réinvestir leurs marges dans l'appareil productif.

Autrement dit, rien n'empêche les patrons de la sidérurgie de profiter de ce bouclier douanier, tout en poursuivant leurs stratégies de restructurations ou de suppressions d'emplois. De la même manière, aucune obligation n'est prévue pour que les grands groupes orientent leurs profits vers **la modernisation des installations ou le développement de l'acier** bas carbone, pourtant indispensable à la transition écologique. Le risque est réel que les projets de décarbonation continuent d'être retardés ou abandonnés, faute d'engagements contraignants.

**David Blaise,**
*Membre du secrétariat fédéral*

# La taxe Zucman

Depuis plusieurs mois, nous observons dans les mouvements sociaux, la prolifération de pancartes revendiquant un nouvel impôt : la taxe Zucman. Cette taxe, visant à imposer les grandes fortunes, a même fait l'objet d'une proposition de loi du groupe écologiste qui a été majoritairement refusée en juin dernier par les Sénateurs.

L'idée de cette taxe sur les grandes fortunes provient du constat sinistre que les plus riches payent moins d'impôts que la moyenne des Français. Ce constat est le résultat, d'une part de la nature de leur revenu, d'autre part de la structure des prélèvements obligatoires qui a été construite pour favoriser cette catégorie de la population.

La majorité des prélèvements obligatoires provient d'impôts proportionnels (TVA, IS, CSG etc.), soit le prélèvement d'un pourcentage d'une assiette fiscale. Or, l'impôt le plus juste socialement, ce sont les impôts progressifs comme l'impôt sur le revenu dont le taux augmente en fonction du revenu. L'ennui c'est que les plus riches de ce pays ne paient pas d'impôt sur le revenu, pour la bonne raison qu'ils ne perçoivent pas de revenu imposable. En effet, ils reçoivent des revenus du capital notamment sous forme de dividendes via une holding qui, elle, a été imposée en fonction de l'impôt sur les sociétés dont le taux est bien moindre que celui de l'impôt sur le revenu. Par conséquent, les ultrariches ne paient pas d'impôt sur le revenu car ils n'en n'ont tout simplement pas. C'est la holding dont ils sont propriétaires qui perçoit les dividendes.

## La taxe Zucman, qu'est-ce que c'est ?

La taxe Zucman s'exprime à travers l'imposition du patrimoine des 0,01% des plus riches, à hauteur de 2% chaque années, soit une imposition spécifique pour ceux qui détiennent plus de 100 millions d'euros de patrimoine. La spécificité de cette taxe réside dans l'intégration des biens professionnels dans l'assiette fiscale de ce nouvel impôt, afin de pallier l'absence organisée de flux monétaire soumis à l'impôt sur le revenu.

Cette taxe permettrait, selon son auteur, de faire émerger entre 15 et 25 milliards d'euros de recettes fiscales supplémentaires. Alors que le gouvernement chercherait à faire des économies dans les dépenses publiques de l'ordre de 40 milliards d'euros, cette taxe, en se maintenant dans l'esprit gouvernemental, viendrait combler tout de suite la moitié de cet effort demandé aux contribuables. Au-delà de l'aspect strictement comptable, cette taxe démontre que taxer davantage seulement 1800 contribuables de manière extrêmement infime n'est pas une mesure uniquement symbolique car elle permet de dégager, pour les finances publiques, des montants très importants.

## Cette taxe est-elle suffisante ?

Cette taxe limite le niveau croissant des inégalités mais ne les efface pas. Principalement car nous sommes, à travers cette taxe, dans le cadre de la redistribution secondaire alors que la résorption des inégalités s'effectue de manière substantielle au niveau de la distribution primaire des revenus, c'est-à-dire lors du partage entre le capital et le salaire socialisé.

En outre, si cette taxe semble intéressante, les revenus qu'elle pourrait dégager semblent être une goutte d'eau dans un océan par rapport aux 211 milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises, aux 80 milliards d'évasion fiscale et aux 7 milliards d'euros de fraude sociale patronale. La taxe Zucman est donc une proposition nécessaire pour faire contribuer les plus riches au bien-être commun à un niveau plus légitime. Cependant, elle s'avère être une condition non suffisante pour faire réellement face à l'hémorragie de fonds publics qui creuse le déficit public. Un déficit de 170 milliards d'euros, qui ne devrait finalement pas exister sans les largesses octroyées par nos gouvernants aux plus riches de ce pays.

**Baptiste Royer**
*Conseiller Fédéral*

# Portabilité et liquidation judiciaire

La portabilité est un dispositif juridique qui permet aux anciens salariés de continuer à bénéficier des avantages de complémentaire santé ou de prévoyance après la rupture de leur contrat de travail.

Il convient de rappeler en premier lieu qu'il existe deux types de portabilité :

- Le premier est un dispositif généraliste issu de la loi du 31 décembre 1989 dite loi Evin.
- Il confère aux anciens salariés recevant un revenu de remplacement tel qu'une rente d'invalidité, une allocation chômage, ou une pension de retraite, la possibilité de bénéficier d'un dispositif complémentaire santé identique à celui appliqué dans l'entreprise, sous réserve de l'acceptation de conditions tarifaires proposées par l'assureur dans un contrat individuel et pour une durée qui reste à convenir. Pour les contrats collectifs conclus à partir du 1er juillet 2017, ces conditions tarifaires sont encadrées pour les 3 années suivantes conformément au décret n°2017-372 du 21 mars 2017, mais pas au-delà. Aucune condition probatoire, examen ou questionnaire de santé ne peut être imposé.
- Le second est un dispositif « spécial » introduit par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et codifié à l'article 911-8 du Code de la Sécurité sociale (CSS). Il confère uniformément aux salariés dont le contrat est rompu pour une cause autre que la faute lourde et qui sont bénéficiaires de l'assurance chômage, le droit d'être pris en charge gratuitement pour une durée au plus égale à 12 mois afin de bénéficier du maintien des garanties complémentaire santé, décès, maternité, incapacité de travail ou invalidité appliquées collectivement dans l'entreprise avant leur départ. Il n'est pas question ici de contrat individuel et d'autofinancement.

C'est le bénéfice de cette dernière portabilité qui pose des difficultés en cas de liquidation judiciaire :
La liquidation mettant fin définitivement à l'existence et à l'activité de l'entreprise, les dispositifs de protection sociale et de portabilité se retrouvent donc privés de moyens de financement. Il faut toutefois comprendre qu'en application de l'article précité du CSS et de la jurisprudence associée la liquidation ne met pas fin automatiquement et de plein droit à ces dispositifs (Cass. 2èmeC. Civ 10-03-2022, n° 20-20.898 ; Cass. 2ème Civ. 19-09-2024, n° 22-22.190).

Ces dispositifs s'imposent d'abord du fait de leur caractère d'ordre public : la Cour juge en effet que ces dispositifs ont vocation à s'appliquer aux anciens salariés des entreprises placées en liquidation judiciaire en considération du fait que la loi n'opère aucune distinction de traitement avec les salariés des autres entreprises et qu'aucune condition d'existence d'un financement pour le maintien des couvertures santé et prévoyance n'est imposée par celle-ci.

Ces dispositifs s'imposent ensuite en raison d'un support juridique demeuré actuel malgré la liquidation : la Cour juge que l'applicabilité de ces dispositifs demeure en raison de la persistance de l'acte juridique au fondement des obligations de l'organisme assureur, à savoir le contrat passé avec l'entreprise. Ainsi à titre de principe à l'occasion d'une liquidation, l'organisme « assureur » demeure tenu d'assurer les prestations promises. Toutefois ce support contractuel trouve une limite… contractuelle ! L'organisme est en droit de résilier le contrat sous réserve d'un délai de prévenance de 2 mois au moins (L 113-12 du C. Assurances et L 221-10 du C. Mutualité) !

Au regard de l'effectivité du droit à portabilité, il est donc impératif de savoir d'une part :

- Qu'en principe la liquidation ne met pas fin aux obligations de l'organisme « assureur »,
- Qu'il convient d'écarter absolument les clauses de résiliation automatique en cas de liquidation,
- De s'assurer que les dispositions relatives à la résiliation, prévues dans les codes et les contrats passés sont bien respectées,
- D'organiser, dans le contrat et en amont, un dispositif qui permette d'assurer le financement des dispositifs contre le risque de liquidation, et ou de négocier les délais de prévenance supérieurs à 2 mois en cas de liquidation.

En tout état de cause, les salariés pourront toujours bénéficier du dispositif loi EVIN dans le cadre d'un contrat individuel.

**César Ferreira**
*Conseiller Fédéral*

# GROUPE 3E CONSTRUCTEURS D'ALTERNATIVES

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

3E

ACANTE
CONSULTANTS
COMMISSARIAT
ETUDES & FORMATIONS
EXPERTISE

## NOTRE MISSION : ACCOMPAGNER CEUX QUI DÉFENDENT LE TRAVAIL

### 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

## POUR QUELLES ACTIONS NOUS SOLLICITER ?

### 3E Acante

Santé et conditions de travail | Expertise "projet important" modifiant les conditions de travail | Expertise "risque grave" | Évaluation et prévention des risques psychosociaux (RPS)

### 3E Consultants

Consultations sur la politique sociale, économique, financière, les orientations stratégiques et les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise | Étude du rapport sur la participation des salariés aux résultats | Assistance au comité de groupe et au comité européen | Droit d'alerte | Plan de sauvegarde de l'emploi et procédures de restructuration | Accompagnement de négociations, des commissions...

### 3E Commissariat

Certification des comptes des grands CSE (loi du 5 mars 2014) | Certification des comptes de syndicats et des fédérations syndicales | Audit d'acquisition

### 3E Études & Formations

Formations inter ou intra CSE | Formation économique | Formations SSCT, RPS, handicap et maintien ou retour au travail | Formations thématiques : politique sociale, environnement, formation professionnelle, GEPP, décryptage d'un bulletin de paie, référent harcèlement... | Journées d'étudew

### 3E Expertise

Comptabilité des CSE et des organisations syndicales | Révision | Gestion financière | Assistance comptable et fiscale | Audit | Budget prévisionnel...

Tel – 03 87 17 32 60 | Mel – contact@groupe3e.fr | Web – www.groupe3e.fr
METZ *(SIÈGE SOCIAL)* – 1 avenue Foch 57000 | PARIS – 15 rue du Faubourg Montmartre 75009 | MARSEILLE – 11 cours Joseph Thierry 13001