Mensuel des
Métallurgistes
N°110 Septembre 2026
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT

Histoire
85 ans après Châteaubriant : honorer les 27 fusillés

Juridique
Six ans de combat pour faire connaître la discrimination syndicale

Dossier
La CGT et la guerre d'Espagne

La force de notre modèle

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

Pour mieux nous connaître

malakoffhumanis.com

malakoff humanis

MH-26175_2408 - ©Adobestock

Actualités

4 -5 | Actualité
Eu Inc. : une simplication pour qui, au détriment de qui ?

6-7 | Portrait de syndicat et de syndiqué
Se syndiquer pour ne plus être seule !

9 | Culture

Dossier

10-12 | La CGT et la guerre d'Espagne

Vie Syndicale

13 | Histoire
85 ans après Châteaubriant : honorer les 27 fusillés

14 | Formation
Des formateurs formés CGT

15 | Syndicalisation
La syndicalisation, un élément important de l'élévation du rapport de forces

Politique revendicative

16 | Industrie
Dans un contexte grave, une mobilisation réussie !

17 | Formation continue
Formation continue : accompagner les nouvelles réalités du travail avec l'Association Ambroise Croizat

18 | Economie
La compétitivité de l'industrie française

19 | Juridique
Six ans de combat pour faire connaître la discrimination syndicale

Encart
Plan de formation

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

David Blaise
Secrétaire fédéral

Se renforcer pour gagner le rapport de forces

La FTM-CGT prépare une rentrée sociale offensive. A l'approche des élections professionnelles dans de nombreuses entreprises de la métallurgie, l'enjeu est de taille, car du fait de la représentativité, chaque voix compte triple : sur la représentation des salariés dans l'entreprise, au niveau de la branche et au niveau national.

La FTM-CGT est déjà sur le pont pour faire en sorte que les salariés obtiennent la représentation qu'ils méritent, un syndicat fort et des élus à leurs côtés pour l'augmentation de leurs salaires et l'amélioration de leurs conditions de travail. Reconquérir notre première place dans la branche, nous oblige a travailler collectivement.

Le patronat et le gouvernement tentent d'imposer une vision unique de la société, instaurent le fatalisme, condamnent le progrès social et détruisent notre tissu industriel. Dans cette bataille idéologique, la syndicalisation est un vecteur incontournable pour construire le rapport de forces et de recréer du collectif afin d'affronter le capital.

Les travailleurs et travailleuses restent plus que jamais confrontés à des restructurations destructrices d'emplois, à la dégradation des conditions de travail, à la dévalorisation des qualifications, à la stagnation des salaires menées au titre de la sacro-sainte « compétitivité ».

Dans ce contexte de désindustrialisation, nous devons nous mobiliser à la hauteur des enjeux. Pour ces raisons, la FTM-CGT appelle à une mobilisation nationale le 5 novembre sur les questions industrielles dans plusieurs villes, avec des appels à la grève dans toutes les entreprises. Des rassemblements d'ampleur permettront de remettre au cœur des débats de la présidentielle « l'industrie ». Pour ce faire, l'engagement de toutes et tous sera déterminant pour réussir cette journée de mobilisations.

EU Inc. : une simplification pour qui, au détriment de qui ?

Le 18 mars 2026, la Commission européenne a présenté COM (2026)-321, une proposition qui pourrait transformer en profondeur le droit des sociétés en Europe.

Baptisé « EU Inc. », ce texte instaure un « 28 régime » : plutôt que de composer avec 27 droits nationaux différents, une entreprise pourrait opérer dans toute l'Union sous un cadre unique, le tout créé 100 % en ligne, en 48 heures, pour moins de 100 euros, sans capital social minimum.

La Commission vise un accord définitif avant la fin 2026, un calendrier serré pour un texte qui progresse pourtant largement sous les radars médiatiques.

Institutions, monde économique et sphère tech applaudissent, présentant EU Inc. comme l'outil indispensable pour concurrencer les États-Unis et retenir les start-up en Europe. Un enthousiasme partagé y compris par de grands fonds de capital-risque américains, comme Sequoia ou Lightspeed, signataires des pétitions de soutien. Mais quand on observe le débat public, le déséquilibre est frappant : une avalanche d'articles favorables, et des organisations syndicales quasi absentes du paysage médiatique. La bataille du récit se joue en ce moment, et elle est en train de se perdre. Car ce projet, présenté comme une simple mesure de simplification, constitue en réalité un risque majeur sur deux fronts : la transparence financière, et les droits des travailleurs.

Un contraste saisissant sur la transparence financière

Premier paradoxe. Au moment même où le règlement européen AMLR (UE 2024/1624) renforce la traçabilité des citoyens ordinaires, en France, les paiements en espèces sont plafonnés à 1 000 euros, avec signalement automatique à Tracfin dès 3 000 euros. En Face, une « EU Inc. » pourrait se créer avec 0 euro de capital et sans véritable vérification institutionnelle. On demande aux PME et aux artisans de financer des audits de conformité coûteux pour accepter un simple paiement en liquide, pendant qu'on déroule un tapis rouge numérique à des sociétés créées en quelques clics.
Le professeur Michael Denga, dans une analyse publiée sur l'Oxford Business Law Blog, qualifie ce dispositif de « cheval de Troie » pour le marché unique. En supprimant les vérifications au moment de la création, on ouvre la voie à un écosystème opaque et hypermobile. Le risque le plus documenté est celui du phoenixing : la possibilité, pour une société frauduleuse, de se dissoudre en quelques clics pour effacer ses dettes, puis de renaître aussitôt sous un autre nom pour poursuivre son activité. Les chercheuses Oriana Casasola et Ilaria Zavoli, également sur l'Oxford Business Law Blog, alertent sur cette « porte de sortie » qui permettrait l'évaporation de fonds douteux avant même que la justice ou les créanciers n'aient eu le temps de réagir. Un capital nul combiné à une absence de traçabilité des cessions d'actions : c'est, selon elles, le cocktail parfait pour transformer l'Union en un nouveau marché de sociétés boîtes aux lettres.

La question mérite d'être posée sans détour : simplifie-t-on réellement la vie économique, ou légalise-t-on de nouvelles formes d'ingénierie financière illicite, pendant que les citoyens ordinaires restent, eux, placés sous surveillance constante ?

Retrouvez toute la campagne de communication de la FTM CGT

La véritable cible : nos droits sociaux

C'est sur ce second terrain que se joue l'essentiel pour la FTM-CGT. Le texte introduit un rattachement « par incorporation » : une société n'aurait à respecter que les lois de son pays d'immatriculation, même si ce siège n'est qu'une adresse virtuelle. Concrètement, rien n'empêcherait la création d'une « EU Inc. » en Lituanie, sans la moindre présence physique sur place, pour ensuite y employer, sous contrat lituanien, un salarié résidant en France. Une voie de contournement direct de la directive sur le détachement des travailleurs (96/71/CE), et une porte ouverte au dumping social entre les 27 systèmes de droit du travail.

La Commission répond en invoquant le règlement Rome I (CE 593/2008), censé garantir que les règles locales impératives comme le salaire minimum continuent de s'appliquer, quel que soit le droit du contrat.

Mais cette garantie reste largement théorique. D'abord, l'asymétrie d'information : comment un salarié peut-il faire valoir des droits inscrits dans un contrat rédigé sous une loi étrangère qu'il ne maîtrise pas ?

Ensuite, l'effectivité du contrôle : comment l'inspection du travail pourrait-elle surveiller des employeurs dont le siège réel est introuvable ?

Enfin, le coût : un contentieux en droit international privé est hors de portée pour un salarié ordinaire.

Le projet fait aussi l'impasse sur les acquis de la société européenne de 2001 en matière d'implication et de consultation des travailleurs au niveau de la direction, garanties qui rappelons-le ont été obtenues par la lutte, purement et simplement contournées.

Enfin, siège statutaire et direction réelle pourraient se trouver dans deux pays différents : comment faire valoir ses droits face à une direction juridiquement domiciliée derrière une simple boîte aux lettres à l'étranger ?

Ce débat n'est pas nouveau : il ravive celui de la directive Bolkestein (2006/123/CE) et de son principe du pays d'origine, qui avait mobilisé 75 000 manifestants à Strasbourg en février 2006. L'Europe avait alors reculé face à la mobilisation sociale. Pour Esther Lynch, secrétaire générale de la Confédération Européenne des Syndicats, EU Inc. constitue « la plus grande attaque contre les travailleurs depuis une décennie » (mars 2026). Le choix même du nom n'est pas anodin : « Inc. » renvoie directement au statut incorporated des sociétés du Delaware, mondialement connu comme le symbole de l'optimisation fiscale agressive et de la faible protection des salariés.

Nos exigences

La FTM-CGT ne s'oppose pas, par principe, à la simplification des démarches administratives pour les entreprises.
Ce que nous refusons, c'est qu'elle serve de cheval de Troie à un nivellement par le bas de nos droits sociaux et de nos outils de lutte contre la fraude financière.

Nous exigeons que le droit applicable soit strictement rattaché au lieu réel de l'activité économique, et non à une adresse virtuelle. Nous exigeons la présence physique effective d'un représentant légal dans chaque pays d'accueil.

Nous exigeons une nouvelle directive garantissant, noir sur blanc, l'implication et la participation des travailleurs, à la hauteur des garanties de 2001.

Et nous demandons que la levée des contrôles sur les entreprises ne se fasse jamais au prix d'un renforcement de la surveillance sur les citoyens ordinaires.

La fenêtre de négociation se referme fin 2026. D'ici là, chaque semaine compte pour peser sur ce texte avant qu'il ne soit gravé dans le marbre.

Informons-nous, mobilisons-nous, et ne laissons pas l'Europe se transformer en un Delaware continental construit contre ceux qui la font vivre.

Khalil Coulibaly,
Secteur international

Se syndiquer pour ne plus être seule !

© DR

Je m'appelle Camille Chempaux. Je suis déléguée syndicale CGT chez Aura Aéro, à Toulouse, un constructeur aéronautique. Je suis UX designer. Je conçois les interfaces et l'expérience utilisateur de logiciels aéronautiques. J'ai commencé ma carrière chez Expleo, un sous-traitant d'Airbus. Je suis partie pendant le Covid dans une entreprise de développement logiciel, mais ça ne me convenait pas. J'ai finalement retrouvé l'industrie en rejoignant Aura Aéro.

Pourquoi t'es-tu syndiquée ?

Parce qu'on rencontrait beaucoup de problèmes dans l'entreprise. Avec une collègue, on s'est dit qu'on en avait assez et qu'il fallait créer une section syndicale. Pour ça, il fallait déjà se syndiquer.

On a choisi la CGT parce que c'était l'organisation qui correspondait le mieux à nos valeurs et qui pouvait nous apporter un vrai soutien, notamment sur le plan juridique. Des camarades de la métallurgie et d'Airbus nous ont accompagnées. Au début, ce sont eux, et les camarades de l'USTM 31 qui tractaient devant l'entreprise pour éviter qu'on soit identifiées trop vite.

Ensuite, on a créé la section syndicale et j'ai été désignée représentante de section syndicale. Comme mon métier me permet de travailler dans différents secteurs, je me sentais un peu moins exposée si la direction décidait de s'en prendre à moi. La section a été créée en mars 2025, juste avant les élections professionnelles de juin.

La direction a-t-elle cherché à vous empêcher de créer cette section ?

Non. En revanche, ensuite, il y a eu de la discrimination syndicale, avec tout ce que ça implique.
Comment se sont passées les élections ?

Peu après notre création, FO et la CFE-CGC ont créé leur propre section. Malgré un climat de peur assez fort dans l'entreprise, on a réussi à convaincre plusieurs collègues de nous rejoindre. Après les élections, nous étions une dizaine de syndiqués.

On a obtenu 46 % des voix. Les autres organisations avaient présenté une liste commune, donc elles sont majoritaires ensemble, mais la CGT est le premier syndicat de l'entreprise si on regarde les résultats par organisation.

Aujourd'hui, nous ne sommes plus que quatre syndiqués et moi, je quitte bientôt l'entreprise.

Pourquoi pars-tu ?

J'ai trouvé un meilleur poste ailleurs. Et puis, au bout d'un an, les choses ne changent pas. C'est même de pire en pire. La direction ne semble pas se remettre en question et beaucoup de salariés attendent que les autres agissent à leur place. Je peux aider, mais je ne peux pas tout faire toute seule. On ne peut pas faire vivre un collectif sans implication des salariés.

Au départ, notre objectif n'était pas de répondre à une discrimination personnelle. On voulait surtout pouvoir s'opposer aux pratiques de la direction avec un appui juridique et collectif. Il fallait rappeler qu'en face de la direction, il y a aussi des salariés, un syndicat et un Code du travail.

Tu as également participé au congrès confédéral. Qu'en retiens-tu ?

C'était mon premier congrès, donc je ne savais pas vraiment à quoi m'attendre. En amont, on avait étudié les documents, travaillé les amendements et échangé avec les syndicats pour préparer nos positions.

J'ai été agréablement surprise par l'organisation et surtout par la richesse des débats. Il y a eu des moments plus longs, mais aussi des échanges très intéressants.
Ce que j'en retiens surtout, c'est qu'on doit continuer à travailler notre communication et notre unité. On partage les mêmes valeurs, mais pas toujours les mêmes priorités. Ça se voit pendant les débats et les votes. Par exemple, j'ai défendu l'adoption du cadre commun, et ces discussions montrent la diversité des sensibilités au sein de la CGT.

Qu'est-ce que ton engagement syndical t'a apporté ?

J'ai découvert une véritable passion pour le droit du travail. Je me suis même demandé si je ne pourrais pas un jour me reconvertir dans ce domaine. J'ai aussi beaucoup apprécié les formations et le travail collectif. C'est pour ça que je vais rester syndiquée dans mon prochain emploi.

Pour moi, être syndiquée est important parce que ça permet de mieux connaître ses droits et de ne pas rester seule face aux difficultés.

Dans ma famille, tout le monde est syndiqué à la CGT. C'est naturellement que je me suis engagée à mon tour. Mais ce qui compte avant tout, ce sont les combats qu'on mène.

Que penses-tu du collectif jeunes de la Fédération ?

Je trouve que c'est essentiel. Il y a beaucoup de jeunes qui seraient prêts à s'engager si on allait davantage vers eux. Les réseaux sociaux montrent qu'il existe un vrai potentiel. Il faut continuer à les sensibiliser le plus tôt possible.

Quel message adresserais-tu à celles et ceux qui hésitent encore à se syndiquer ?

Chaque personne a ses propres raisons de franchir le pas ou non. Mais une chose est sûre : quand on est syndiqué, on n'est plus seul. Quand on rencontre un problème, il y a toujours quelqu'un pour écouter, conseiller et accompagner.

La section syndicale continuera après ton départ ?

Oui. Un autre représentant syndical sera désigné. La section va continuer à vivre pour défendre les salariés de l'entreprise.

Propos receuillis par Marion Prévot,
Conseillère fédérale

© DR

GROUPE APICIL

UNIQUES, ENSEMBLE

Par une relation proche et attentionnée,

SOUTENIR TOUTES LES VIES, TOUTE LA VIE !

SANTÉ - PRÉVOYANCE | ÉPARGNE ET SERVICES FINANCIERS | RETRAITE COMPLEMENTAIRE | SERVICES

APICIL Transverse : Association de moyens régie par la loi du 1er juillet 1901. Inscrite au répertoire SIRENE N° 417 591 971, ayant son siège social au 51 boulevard Marius Vivier-Merle 69003 LYON.
Retrouvez toutes nos mentions légales sur groupe-apicil.com. IN25/FCR0059

Le Quai de Ouistreham

Auteurs: Florence Aubenas
Editions Points
Prix : 8,40 €

Pour comprendre de l'intérieur la réalité du travail précaire, la journaliste Florence Aubenas choisit de s'inscrire à Pôle emploi sous une fausse identité et de chercher un emploi sans révéler sa profession. Pendant plusieurs mois, elle enchaîne les missions de femme de chambre, les horaires décalés, les temps partiels imposés et les trajets interminables.

À travers ce récit, elle met en lumière un monde où l'on travaille dur sans parvenir à vivre sereinement, où les salariés sont souvent invisibles malgré leur rôle essentiel. Sans discours militant, son enquête donne à voir les conséquences concrètes de la précarité, de la sous-traitance et de la pression permanente sur les travailleurs. Un livre qui nourrit la réflexion sur la dignité au travail, les conditions d'emploi et les solidarités.

MP

Le Choix du chômage

Dans cette bande dessinée documentaire, Étienne Davodeau raconte l'histoire d'une entreprise rentable dont la fermeture est décidée au nom de la logique financière. Au fil des témoignages, salariés, élus et responsables syndicaux racontent le choc de l'annonce, les mobilisations, les négociations et les conséquences sociales de la perte d'un emploi.

Avec son dessin sobre et son sens du récit, Davodeau rend accessibles des enjeux économiques parfois complexes et replace les travailleurs au cœur de l'histoire. Plus qu'un récit sur un licenciement collectif, Le Choix du chômage interroge les choix industriels, la responsabilité des dirigeants et le coût humain des restructurations. Une BD qui résonne particulièrement avec les préoccupations des salariés de l'industrie et des militants syndicaux.

MP

Auteurs: Benoît Collombat et Damien Cuvillier
Editions Futuropolis
Prix : 26 €

Les femmes : un angle mort du programme du RN

Le Rassemblement national affirme vouloir protéger les femmes, mais son programme comporte peu de propositions sur leurs droits au travail. Aucune mesure nouvelle n'est prévue pour réduire les inégalités salariales, lutter contre le temps partiel subi ou favoriser l'égalité des carrières. L'accent est principalement mis sur la politique familiale et la natalité.

Pourtant, les femmes continuent de subir des écarts de salaire, des carrières moins favorables et une plus grande précarité. Dans la métallurgie, comme ailleurs, l'égalité professionnelle reste un combat syndical de tous les jours.

Sources : *Programme du RN (Législatives 2024) ; Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Chiffres-clés 2024 ; INSEE, Femmes et hommes, l'égalité en question.*

MP

LA CGT ET LA GUERRE D'ESPAGNE

Hommage aux volontaires des Brigades internationales à la Maison des métallos des brigadistes, 1938 © DR | IHS CGT Métallurgie

Le conflit qui déchira la péninsule Ibérique dès l'été 1936 ne saurait être réduit à une simple «guerre civile», expression restrictive trop souvent employée pour masquer la dimension internationale du drame. Car la guerre d'Espagne ne fut pas seulement un affrontement entre deux blocs – les républicains légalistes contre les militaires putschistes –, mais le premier acte d'une guerre globale contre le fascisme.

Dès les premières heures, les insurgés franquistes bénéficièrent de l'appui massif, en hommes et en armes, des régimes fascistes d'Hitler, de Mussolini et de Salazar. Face à eux, la République espagnole ne put compter que sur le soutien du Mexique et de l'URSS qui envoya des armes et des conseillers militaires, payés en or par la République espagnole. Elle bénéficia aussi d'une vague de solidarité internationale d'une ampleur exceptionnelle. Celle-ci se traduit notamment par l'engagement dès septembre 1936 dans les Brigades internationales de plus de 40 000 combattants étrangers, en provenance de plus de 50 pays.

Quelques repères chronologiques

14 avril 1931 : deux jours après la victoire du camp républicain aux élections municipales, le roi abdique et la République est proclamée. « L'Espagne s'est couchée monarchiste et s'est réveillée républicaine. »

Octobre 1934 : une grève générale paralyse le pays contre le gouvernement de droite. Le soulèvement catalan est rapidement mis en échec. Dans les Asturies, l'insurrection des mineurs, du 5 au 18 octobre, est réprimées dans le sang par le général Franco. On estime que plus de 10 000 militants sont jetés en prison.

16 février 1936 : le Front populaire remporte les élections législatives.

17 juillet 1936 : un soulèvement militaire contre la République, organisé par Franco, débute au Maroc. Du 18 au 20 juillet, il se répand dans toute l'Espagne.

La CGT et l'impératif de la solidarité

Les organisations de la CGT et leurs adhérents ont joué un rôle essentiel dans le soutien apporté à la République espagnole. Cette solidarité s'est exprimée à travers des collectes de fonds, de vivres et de vêtements, l'accueil d'enfants, le passage clandestin d'armements, ainsi que par l'engagement de nombreux syndiqués au sein des Brigades internationales.

La CGT s'est opposée immédiatement au coup d'État militaire et a affirmé son soutien sans faille au gouvernement républicain légalement élu, ainsi qu'au peuple espagnol. Cette mobilisation ne s'est pas démentie jusqu'à la fin de la guerre, le 1er avril 1939. Elle s'est ensuite prolongée par une aide aux populations fuyant la répression franquiste, ainsi qu'aux soldats et brigadistes internés dans les camps de concentration français – « concentration » étant le terme officiel employé par l'administration de l'époque.
La Fédération des Métaux, à travers son journal L'Union des Métaux, s'emploie durant toute cette période à informer ses adhérents de l'évolution du conflit en Espagne, tout en les incitant à apporter un soutien matériel et à organiser la solidarité. Dès août 1936, le Bureau fédéral de la CGT Métallurgie lance un appel, « Au secours du peuple espagnol ».

Le 28 août 1936, sous l'égide de la France et de l'Angleterre, 28 pays signent le pacte de non-intervention, affaiblissant considérablement la République espagnole. La France, notamment, refuse officiellement de livrer des armes pourtant commandées et payées par le gouvernement espagnol. Face à cette situation, la CGT affirme sa volonté de poursuivre son aide sous toutes ses formes aux combattants de l'Espagne libre, déclarant agir sous sa propre responsabilité, indépendamment des décisions parlementaires ou gouvernementales.

En janvier 1937, L'Union des Métaux relaie l'appel du congrès de la Fédération des Métaux : « Contre le blocus et pour le rétablissement du commerce libre avec l'Espagne républicaine ». Le congrès réaffirme sa solidarité envers « les héroïques défenseurs de la liberté » et décide d'allouer une somme de 200 000 francs pour l'achat de vêtements ainsi que d'un camion sanitaire.

En mars 1937, un nouvel appel est publié : « La Fédération des Métaux aidera les combattants de la liberté ». Dans une lettre adressée à la Fédération, les combattants sur le front expriment leur gratitude pour l'aide adressée par les métallos français :

« Merci pour les trois camions Renault. Un merci tout particulier aux ouvriers sidérurgiques de Longwy pour leur ambulance. Merci à tous pour les 16 tonnes que vous allez nous envoyer. […] Si nous avions quelque chose à vous demander au nom de nos camarades, ce serait, cette fois, en plus des choses utiles à notre subsistance, et a l'équipement en tout genre de nos brigades, d'envoyer du tabac et des cigarettes françaises (les gauloises bleues sont très goûtées de tous ici), des friandises aussi font plaisirs à nos combattants, du chocolat, par exemple, des ballons de football et de rugby… ».

Le passage des armes pour la République espagnole

La politique de non-intervention adoptée par les États européens se traduit par la mise en place d'un embargo international sur les livraisons d'armes à destination de l'Espagne républicaine.

Dans ce contexte, la compagnie maritime France Navigation, qui comptera jusqu'à 24 cargos, est créée le 15 avril 1937 afin de venir en aide aux Républicains espagnols. Financée conjointement par le PCF et le gouvernement républicain espagnol, elle acquiert un premier navire grâce à un emprunt souscrit notamment auprès du journal L'Humanité et de la Fédération des Métaux.

Cette compagnie organise l'acheminement clandestin d'armements vers l'Espagne. Ses navires se rendent notamment à Leningrad, Odessa ou Mourmansk en URSS, à Gdynia en Pologne, ainsi que dans divers ports de la Baltique, pour y charger armes, avions et chars. Afin de contourner les contrôles, ces cargaisons sont dissimulées sous des appellations trompeuses, telles que « machines agricoles ».

Le témoignage de Jean Rivoual, dans « Entre charme et tempête », illustre ces pratiques : *« Il fallait charger de grosses caisses de matériel, sûrement pour l'Espagne, puis, sur le dessus, des billes de bois pour les mines de charbon : du fret normal, en somme. »*

Les équipages sont majoritairement composés de militants du PCF et de la CGT. Cette activité clandestine, menée avec l'aval d'une partie du gouvernement de Léon Blum – notamment Pierre Cot et son secrétaire Jean Moulin – n'aurait pu se faire sans l'appui des réseaux syndicaux, en particulier les fédérations CGT des cheminots, des dockers et des douanes.

À la tête de cette organisation se trouve Gaston Cusin, dirigeant du syndicat CGT des douanes. Désigné par Léon Blum comme délégué aux relations interministérielles avec la République espagnole, il conserve cette fonction jusqu'à la fin de la guerre en 1939. Le 13 août 1936, il rencontre secrètement Maurice Thorez et Jacques Duclos : *« Je leur faisais savoir que pour tout ce qui concernait l'aide clandestine à l'Espagne, je serais responsable au sein de l'appareil d'État et le seul désormais auquel il leur était loisible de s'adresser. »*

S'appuyant sur la complicité de ses amis du syndicat des douanes et sur les informations fournies par le ministère des Affaires étrangères, le ministère de la Guerre et la Sûreté nationale, il parvient à faire transiter par la France le contenu de près de quatre cents navires chargés de matériel militaire soviétique. Cet armement a permis à la République espagnole de résister durant trois ans.

Les Brigades internationales

Plus de 40 000 volontaires venus du monde entier ont combattu en Espagne du côté républicain, dont environ 35 000 ont intégré les Brigades internationales. Parmi eux figuraient près de 10 000 Français, constituant le contingent national le plus nombreux. On estime que ces volontaires français étaient composés pour moitié de militants communistes et pour environ 80% de syndiqués de la CGT.

La création des Brigades internationales trouve son origine dans une décision prise lors d'une réunion du Komintern[1], le 18 septembre 1936. Le point 7 du procès-verbal prévoit le recrutement parmi les ouvriers de tous les pays de volontaires ayant une expérience militaire en vue de leur envoi en Espagne. Cette décision marque l'acte fondateur des Brigades internationales et constitue un événement unique dans l'histoire.

Le 13 octobre 1936, la base d'Albacete est officiellement ouverte. Elle accueille dès le lendemain les premiers contingents de volontaires arrivant en Espagne : 500 hommes partis de la gare d'Austerlitz à Paris – où une statue érigée par l'ACER[2] rappelle aujourd'hui cet événement. Le jour suivant, 600 volontaires débarquent de Marseille. La base d'Albacete est placée sous le commandement d'André Marty, ancien mutin de la mer Noire. Les brigadistes, dont le plus jeune a 15 ans et le plus âgé 57 ans, sont issus majoritairement du monde ouvrier.
Le 22 octobre 1936, une délégation de volontaires internationaux rencontre le représentant du gouvernement de Largo Caballero afin d'affirmer leur engagement aux côtés de la République espagnole.

« Nous ne posons aucune condition. Nous ne désirons qu'une chose : que les Brigades internationales soient considérées comme des unités subordonnées au gouvernement et à ses autorités militaires, qu'elles soient utilisées comme des troupes de choc en tous lieux où ce sera nécessaire. »

Engagées dans les principales batailles de la guerre d'Espagne, les Brigades internationales participent notamment aux combats de Madrid, du Jarama, de Guadalajara, de Lopera, de Malaga, de Brunete, de Belchite, de Teruel et de l'Èbre.

La bataille de Madrid est significative de leur rôle déterminant. Alors que les troupes nationalistes encerclent la ville, le général franquiste Mola affirme : « *J'irai boire un café demain à la Puerta del Sol* », annonçant une victoire rapide sur la capitale. Pourtant, les 6 et 7 novembre 1936, l'armée populaire tient tête aux fascistes. Le 8 novembre, les Brigades internationales défilent dans Madrid avant d'être engagées le lendemain dans la Cité universitaire. Ils contribueront à la défense de la capitale, qui résistera jusqu'à la fin de la guerre, le 1er avril 1939.

Un lieu parisien reste également attaché à l'histoire des Brigades internationales : la Maison des Métallos, située au 94 rue d'Angoulême – devenue rue Jean-Pierre Timbaud en 1944. C'est dans ce nouveau quartier général des métallos parisiens qu'étaient accueillis les « volontaires de la liberté » à leur retour d'Espagne. Ils arrivaient en cortège depuis la gare d'Austerlitz à pied ou, pour les blessés, dans des taxis affrétés par le syndicat CGT des cochers et chauffeurs.

Georges Bertrant Puig
Membre du CA de l'IHS CGT Métallurgie et du Bureau de l'ACER.

[1] Le Komintern, ou Troisième Internationale, était une organisation internationale regroupant les partis communistes du monde entier de 1919 à 1943

[2] Amis des Combattants en Espagne Républicaine

Départ pour l'Espagne d'un camion chargé de vivres © DR | Mémoires d'Humanité/AD93

85 ans après Châteaubriant : honorer les 27 fusillés

Le 18 octobre 2026 commémorons !

1941 est une année importante pour la Résistance en France. Les groupes et les réseaux se développent. Particulièrement après l'engagement officiel du Parti communiste dans la lutte provoquée par l'attaque allemande contre l'URSS, les attentats et les sabotages contre l'occupant se multiplient. La réaction de celui-ci est de plus en plus violente. À la suite de l'attentat survenu le 21 août contre l'aspirant Moser, dans le métro à Paris, une ordonnance allemande décrète que tous les Français mis en état d'arrestation seront considérés comme otages et, qu' «en cas d'un nouvel acte, un nombre d'otages correspondant à la gravité de l'acte criminel commis sera fusillé». Si les fusillés de Châteaubriant ne sont pas les premiers otages exécutés, leur massacre est le point de départ des exécutions massives perpétrées à titre de représailles par les Allemands.

À la mi-octobre, des groupes armés, dont les membres sont présentés comme des « terroristes » par les Allemands, programment une série d'opérations à Bordeaux, à Nantes et à Rouen. Ces actions visent à obliger l'occupant à maintenir des troupes sur l'ensemble du territoire en entretenant un climat d'insécurité ainsi qu'à développer la lutte armée. Le 19 octobre, un sabotage provoque le déraillement d'un train sur la ligne Rouen-Le Havre. Le lendemain, vers 8h du matin, un officier allemand, le lieutenant-colonel Holtz, est abattu à Nantes.

La réaction de l'occupant est immédiate. À Châteaubriant, des troupes allemandes viennent renforcer la gendarmerie française qui assure la garde du camp de prisonniers de Choisel, dont la population est notamment constituée de détenus politiques arrêtés par le gouvernement du maréchal Pétain.

Le choix des otages est laissé à la discrétion du gouvernement de Vichy. Sur la liste de cent détenus présentés par les Allemands au ministre de l'intérieur Pierre Pucheu, les noms de cinquante personnes sont retenus, essentiellement des communistes et responsables d'organisation de la CGT dont le métallo Jean-Pierre Timbaud.

© DR

Un groupe d'internés dont Jean-Pierre Timbaud, Désiré Granet, Henri Pourchasse et Jean Poulmarch, fusillés le 22 octobre 1941.

Le 22 octobre, vingt-sept otages sont fusillés à Châteaubriant. En début d'après-midi, ce mercredi, les Allemands regroupent les otages dans une des baraques du camp de Choisel où ils peuvent écrire une dernière lettre avant d'être conduits à la carrière de la Sablière, à la sortie de la ville, lieu de leur exécution. Celle-ci se déroule en trois salves, à 15h50, 16h00 et 16h10. Tous refusent d'avoir les yeux bandés et les mains liées. Ils meurent en chantant la Marseillaise.

Le lendemain, les Allemands dispersent les vingt-sept corps dans neuf cimetières des environs. Le dimanche suivant, malgré les interdictions, des fleurs sont déposées à l'emplacement des neuf poteaux par la population de Châteaubriant et de ses alentours.

Alors que l'autorité allemande pensait faire de la fusillade de Châteaubriant un exemple, elle obtient l'effet inverse. Partout, cette exécution suscite l'indignation et la colère. Elle frappe de manière irréversible la conscience des habitants de la région et l'ensemble de la population française, jouant un rôle important dans la mobilisation des énergies pour combattre l'occupant. Son retentissement est considérable dans le pays comme à l'extérieur.

Alain Pilloux
Membre du bureau de l'amicale Châteaubriant Voves Rouillé Aincourt pour la FTM CGT.

Retrouvez l'affiche du 85e anniversaire des éxecutions du 22 octobre 1941

Des formateurs formés CGT

La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (FTM-CGT) poursuit son engagement en faveur du développement du parcours de formateur syndical. Une formation au plus proche du terrain c'est consolider le collectif des formateurs présents dans les territoires, afin qu'ils puissent transmettre, dans les meilleures conditions, notre démarche revendicative et pédagogique.

Cette dynamique traduit la volonté de la Fédération de ne pas seulement multiplier les sessions de formation, mais d'en garantir la qualité et la cohérence sur l'ensemble du territoire. Un formateur bien formé, c'est un militant mieux armé demain, pour défendre nos droits et en conquérir d'autres.

Former des formateurs, ce n'est pas simplement transmettre un contenu : c'est donner les clés d'une posture, d'une méthode et d'une conviction. Le programme fédéral s'articule autour de plusieurs axes : la maîtrise de notre projet pédagogique, l'appropriation des repères revendicatifs CGT, la construction d'une animation vivante et participative, ainsi que la gestion des dynamiques de groupe et des situations de tension.

Cette exigence n'est pas neutre. Elle s'inscrit en réponse directe aux offensives patronales qui cherchent, à travers une prétendue « formation commune » des élus, à imposer leur propre grille de lecture de leur propre « dialogue social ». Le patronat ne s'y trompe pas : qui maîtrise la formation maîtrise en partie le rapport de forces. Face à cette tentative de lissage des relations sociales, qui nie la subordination et la nécessité du conflit, la CGT oppose une formation ancrée dans la réalité du travail et dans la défense concrète des intérêts des travailleurs.

Le choix pédagogique de la Fédération repose sur l'intelligence collective. Plutôt qu'une transmission descendante, nous favorisons les mises en situation, les retours d'expérience et la construction d'outils communs, réutilisables dans chaque syndicat. Le réseau des formateurs devient ainsi un espace vivant d'échange, où chacun enrichit sa pratique au contact des autres.

Cette approche horizontale renforce le sentiment d'appartenance à un collectif fédéral et syndical, condition indispensable pour que la formation ne reste pas un exercice isolé mais devienne un véritable levier d'organisation.

En dotant les territoires de formateurs solides et légitimes, la Fédération se donne les moyens d'une présence syndicale renforcée dans les entreprises et les instances représentatives. Des représentants mieux formés, c'est une CGT plus efficace dans la défense quotidienne des salariés, plus crédible dans la négociation, et plus combative face aux reculs sociaux.
Investir dans nos formateurs, c'est investir dans notre capacité collective à peser durablement sur le rapport de forces.

La FTM-CGT réaffirme, par cette démarche, son engagement à outiller chaque territoire pour construire une organisation syndicale forte et cohérente. Former nos formateurs, c'est garantir la continuité et la vitalité de notre projet syndical. Car seule une formation syndicale CGT exigeante peut porter nos propositions, nos valeurs et notre démarche, pour faire vivre, dans chaque entreprise, une véritable démocratie sociale au service des travailleurs.

David Pico
Membre du Bureau Fédéral

La syndicalisation, un élément important de l'élévation du rapport de forces

L'enjeu de la syndicalisation est une priorité pour notre fédération. C'est d'ailleurs tout le sens du dispositif mis en place par le secteur vie syndicale.

Pour rappel, le 7 avril 2026, nous avons organisé pour la première fois une journée « droit de se syndiquer dans la métallurgie ». Cette initiative nous a permis de recueillir un peu plus de 200 nouvelles adhésions. Nous avons ensuite enchaîné, du 8 au 19 juin, avec une quinzaine de syndicalisation, parce que nous avons fait le choix de maintenir ces temps forts. Mettre un coup de projecteur sur la syndicalisation reste toujours un moment important dans la vie des entreprises.

Au total, ces deux campagnes du premier semestre 2026 ont permis d'enregistrer plus de 500 nouvelles adhésions à la fédération.

Pour rappel, l'objectif est aussi de retrouver un équilibre face au « panier percé », c'est-à-dire de compenser les pertes d'adhérents. Notre ambition est d'atteindre 5 000 nouvelles adhésions d'ici la fin de l'année. À ce jour, nous en comptabilisons environ 2 000. Il nous reste donc à aller chercher 3 000 adhésions supplémentaires au second semestre.

C'est dans cet objectif que nous organiserons une nouvelle quinzaine de syndicalisation du 9 au 20 novembre 2026, afin de poursuivre et d'amplifier cette dynamique.

Parce que si nous voulons gagner sur nos revendications et porter nos projets industriels, cela passera nécessairement par l'élévation de notre rapport de forces. Et cela signifie, concrètement, augmenter notre taux de syndicalisation.

Cela fait maintenant deux exercices que nous atteignons 100 % de nos objectifs. Il nous faut désormais franchir une nouvelle étape : dépasser les 100 %. Ce sera le signal que la dynamique s'est inversée, que nous ne sommes plus dans une phase de recul, mais bien dans une phase de progression de notre rapport de forces.

La quinzaine de syndicalisation ne concerne d'ailleurs pas uniquement les syndicats. Elle implique aussi l'ensemble de nos structures de proximité, notamment les USTM et les CCM. D'ailleurs, le collectif élections professionnelles a réalisé un travail d'identification des entreprises où la CGT n'est pas implantée. L'objectif est de profiter de cette quinzaine pour développer le parrainage et aller à la rencontre des salariés dans ces entreprises, d'autant plus que nous entrons dans un nouveau cycle d'élections professionnelles. Plus que jamais, nous invitons nos structures territoriales, les USTM et les CCM, à préparer dès la rentrée, lors de leurs assemblées générales, un dispositif spécifique autour de la prochaine quinzaine de syndicalisation (du 9 au 20 novembre) afin de développer le parrainage dans les entreprises où la CGT n'est pas encore organisée.

Gagner de nouveaux droits et faire avancer nos revendications passe d'abord par l'élévation de notre rapport de forces, donc par le développement de la syndicalisation.

Communication et moyens d'action

Dès la rentrée, le secteur vie syndicale travaillera sur la question du matériel syndical. Le matériel existant reste pleinement utilisable, car il est toujours d'actualité. En parallèle, un travail sera engagé avec le secteur communication afin de construire un temps fort et une campagne spécifique autour de cette quinzaine.

Concernant le matériel fédéral, le mode de diffusion à privilégier reste le Web-to-Print. Cet outil permet aux syndicats d'obtenir plus rapidement le matériel dont ils ont besoin. Bien entendu, la possibilité de commander directement auprès de la fédération sera toujours maintenue en cas d'urgence, puisque nous disposons d'un stock. Mais, dans la mesure du possible, le recours au Web-to-Print reste la solution la plus efficace.

Aziz Bouhabdellah
Membre du Secrétariat Fédéral

Pour commander via le Web-to-Print, c'est ici

Dans un contexte grave, une mobilisation réussie !

Le 4 juin 2026 lors du CSEC Extra, la direction annonce un plan de fermeture de 4 sites en France.

L'ambition de Legrand France est d'appliquer les lubies du DG qui consistent à vouloir doubler le chiffre d'affaires monde d'ici 2030.
Sont concernés les sites de Lagord (la Rochelle), Chalus (Haute-Vienne), Confolens (Charente-Haute-Vienne), Pont en royans (Isère).

Contexte : le marché est en baisse malgré cela, les sites concernés sont rentables.

Cette manœuvre voulue par la direction, consiste à fermer des sites pour donner de l'activité sur d'autre site Français, au lieu de développer de nouvelle gamme et dynamiser le marché.

Par exemple Legrand Sillé-le-Guillaume (Sarthe) récupère les machines et la production du site de Chalus (90 salariés), alors que ce site de 300 salariés, bénéficie d'un bureaux études conséquent mais sous utilisé. Certains pays se développent à travers des acquisitions et d'autres comme la France subissent une réorganisation permanente dans le but de fermer des usines.

Le Projet 2024, portait sur 3 sites de production et le projet 2026, en concerne 4 de plus.

La mobilisation s'est construite rapidement avec une première action collective sur les sites concernés le 22 juin. Les responsables politiques locaux étaient présents ainsi que des commerçants des villes touchées par les fermetures.

Le 21 juillet, les salariés se sont une nouvelle fois mobilisés au siège (Limoges) sous impulsion de la CGT, les autres OS ont accompagné l'appel à la grève. 97% des salariés de Lagord ont fait le déplacement en bus. 350 salariés ont bloqué la route devant le siège.

Le Secrétaire Général de la Fédération, Stéphane Flégeau était présent ainsi que Virgine Neumayer pour la confédération, l'UD87, les USTM 87 et 17, Teddy Bauche (animateur Métallurgie de la Nouvelle Aquitaine), les élus locaux députés et les maires.

Les interventions ont rythmé la matinée.

Lors de la reprise du CSEC extra à 13h30, une déclaration (cf. encadré) a été lue. La force de cette déclaration a permis aux représentants en CSEC de contrarier la direction qui défend toujours son projet de PSE en argumentant honteusement d'assurer la pérennité de son industrie française !

Lors d'une suspension de séance du CSEC, les salariés de Lagord ont surpris Morgan Malecotte (le directeur France), en venant à sa rencontre afin de l'interpeller avant de repartir en bus.

Ce n'était que le début de la lutte. Dès la rentrée les réunions « PSE » vont reprendre et s'enchaîner jusqu'à novembre.

Créer le rapport de forces, indispensable à la bonne tenue des négociations nous semble très certainement une étape incontournable dans les prochains mois.

On est la CGT Legrand !

Olivier Ten
Membre du CEF

Déclaration au CSEC du 21/07/26

Une journée de mobilisation comme aujourd'hui doit vous interpeller, car c'est l'évidence, ces projets de fermetures, ce PSE annoncé, ne font l'unanimité auprès de personne. Ni des salariés directement impactés, ni ceux qui ont montré leur solidarité en rejoignant le mouvement social.
Les élus politiques des régions ont clairement exprimé l'incompréhension entre le discours de l'Etat sur la réindustrialisation du pays et à l'inverse la destruction de l'industrie chez Legrand France qui porte une nouvelle fois un projet de fermeture de sites industriels. La capacité de mobilisation est bien réelle face à ce projet aux conséquences sociales majeures pour les salariés. La résignation n'est pas une option pour les salariés des sites impactés, qui restent pleinement déterminés à défendre leur emploi, leur savoir-faire et l'avenir de leur site. Tous, salariés, élus politiques, syndicats vous demandent de bien vouloir reconsidérer cette décision et d'engager un dialogue approfondi en étudiant toutes les pistes permettant le maintien de l'activité et la recherche de solutions industrielles pérennes. La logique de rentabilité indécemment à 20% ne doit pas être le seul critère de vos choix stratégiques. Dans le monde de l'industrie 5 à 10% de rentabilité sont des niveaux de résultats tout à fait satisfaisants.
C'est sous cet angle que nous vous demandons de nous proposer une alternative à la fermeture de nos usines, ce qui permettra à la fois de réexaminer les impacts humains, territoriaux et industriels. Il est de votre responsabilité sociétale, économique et politique de maintenir les sites industriels français quand on s'affiche comme un des fleurons des entreprises françaises.

Formation continue : accompagner les nouvelles réalités du travail avec l'Association Ambroise Croizat

© DR

Les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires. Les évolutions technologiques, les transformations des organisations, l'allongement des carrières ou encore les conséquences d'un problème de santé, conduisent de plus en plus de salariés à faire évoluer leurs compétences ou à envisager une reconversion.

Pour les employeurs, comme pour les représentants du personnel, ces transitions constituent désormais un enjeu majeur.
Dans ce contexte, la formation continue occupe une place essentielle. Elle ne consiste plus seulement à transmettre des savoirs, mais à sécuriser les parcours professionnels, prévenir les ruptures et permettre à chacun de trouver sa place dans un monde du travail en constante évolution.

C'est dans cette perspective que l'Association Ambroise Croizat poursuit le développement de son offre de formation continue. Forte de son expérience dans l'accompagnement des parcours professionnels, elle fait le choix d'une approche qui prend en compte les compétences, mais aussi les réalités humaines, sociales et, lorsque cela est nécessaire, les questions de santé qui peuvent influencer une trajectoire professionnelle.

Pour répondre à la diversité des besoins, l'offre est structurée autour de trois activités complémentaires : les formations professionnelles, les bilans de compétences et l'accompagnement des parcours – notamment la validation des acquis de l'expérience (VAE) – ainsi qu'un centre d'examens certifiants. Cette organisation permet de proposer des réponses adaptées aussi bien aux salariés qu'aux employeurs, aux CSE ou aux organisations syndicales, dont la CGT, avec laquelle l'association construit des partenariats de terrain.

Au quotidien, les équipes de l'association Croizat interviennent dans des situations très variées : accompagner une reconversion, préparer un retour à l'emploi après un problème de santé, développer les compétences d'une équipe, soutenir une démarche de maintien dans l'emploi ou encore, intervenir dans le cadre de cellules de reclassement ou des dispositifs liés à l'ANI Seniors. Bilans de compétences, bilans professionnels, formations sur mesure, VAE ou accompagnement individualisé s'inscrivent dans une même logique : permettre aux personnes de construire un parcours professionnel durable, tout en répondant aux besoins des organisations.

Ce positionnement, au croisement des attentes des salariés et des employeurs, constitue aujourd'hui l'une des spécificités de l'Association Ambroise Croizat. Héritière d'une histoire intimement liée au monde du travail et à la FTM CGT, elle conçoit la formation continue, non comme une simple prestation, mais comme un levier d'inclusion et de sécurisation des parcours professionnels.
Cette conception, fidèle aux valeurs qui ont présidé à la création de l'association, privilégie des solutions construites avec les personnes et les organisations plutôt que des réponses standardisées.

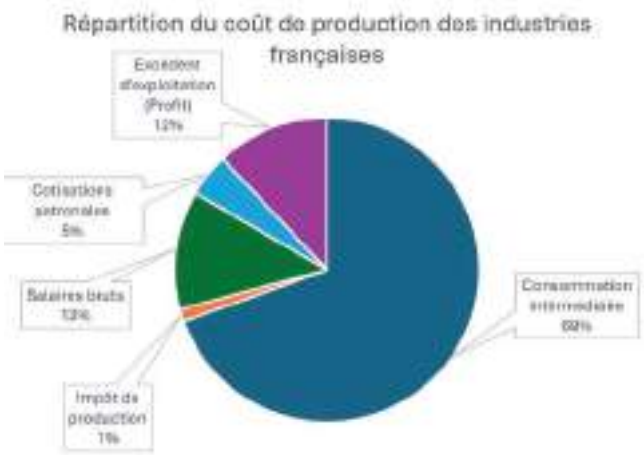
À l'heure où les mutations du travail interrogent l'ensemble des acteurs économiques et sociaux, cette approche globale apparaît plus que jamais d'actualité. Qu'il s'agisse d'accompagner une reconversion, de renforcer les compétences d'une équipe ou de sécuriser un parcours professionnel, l'Association Ambroise Croizat entend apporter des réponses adaptées aux besoins du terrain et aux réalités du monde du travail ; à commencer par les militants de la FTM.

Pour contacter le pôle formation continue de l'association Ambroise Croizat : formation.continue@asso-croizat.org
Notre site internet https://www.asso-croizat.org/

La compétitivité de l'industrie française

Alors que les plans de licenciements, fermetures d'usines et autres plans de restructurations se multiplient dans l'hexagone et en Europe, la sempiternelle justification du manque de compétitivité française en raison de son coût du travail élevé se retrouve fortement ravivée.

Pourtant, même si l'on reste dans ce champ paradigmatique patronal ; d'une vision de la production par le prisme de la compétitivité, la vérité ne semble pas si vraie !



Source INSEE, calcul Alternatives Economiques

Contre les idées reçues, la fiscalité ne représente qu'une infime partie des coûts pour les entreprises dans des proportions presque négligeables. Ce que le patronat appelle le coût du travail ne représente en aucun cas un coût substantiel pour les industries françaises. Il n'est que légèrement supérieur au profit.

L'essentiel des coûts de production de l'industrie française réside en réalité dans ce que l'on appelle en comptabilité les consommations intermédiaires. Ce coût représente théoriquement l'ensemble des biens et des services consommés durant le processus de production (énergie, matières premières, approvisionnement etc.). L'industrie française a effectivement souffert de la crise du marché énergétique et de son emballement spéculatif. Il va sans dire que si l'énergie avait été maintenue en dehors de la régulation par le marché et sous le giron d'un service public, comme le revendique la CGT, la réalité aurait été bien plus avantageuse pour l'industrie française notamment au regard de la concurrence du reste du monde.

Une part non négligeable de l'importance des coûts de production réside dans les conséquences comptables des montages financiers à travers des « management fees » (frais de gestion, frais de holding, etc.) ainsi que dans les prix de transfert qui alourdissent artificiellement les coûts de production afin d'utiliser un canal détourné des règles fiscales pour rémunérer les actionnaires des holdings. Ce procédé est manifeste, tout particulièrement dans l'industrie du spatial. La ligne comptable AACE[1] représente respectivement 66 et 90 % du chiffre d'affaires chez TAS[2] et ADS[3] en 2023. Si les AACE ne sont pas nécessairement des « management fees », lorsqu'on atteint ces niveau-là comme chez TAS et ADS, cela signifie qu'il ne représente absolument pas une quantité résiduelle avec des conséquences néfastes sur les comptes des entreprises.

Ainsi, nous constatons que le coût du travail n'impacte que très peu les coûts des industries françaises. Il a d'autant moins d'impact que les travailleurs en France possèdent un niveau de productivité très élevé en comparaison du reste du monde. A tel point que le coût salarial unitaire de la France est l'un des plus faible en Europe. Le problème de compétitivité de l'économie française n'est pas tant un problème de compétitivité prix mais plutôt une baisse de compétitivité hors-prix (niveau de qualité). Cette dégradation s'explique notamment par une faiblesse chronique des investissements notamment pour développer des produits innovants. Ce fléchage du profit en direction de la rémunération des actionnaires, au détriment des investissements, a conduit l'économie européenne à être fortement concurrencée par la montée en gamme des productions chinoises, tout particulièrement dans la machine-outil ainsi que dans l'automobile.

Mais il convient surtout de se désintoxiquer de la rhétorique patronale en rejetant le narratif de la compétitivité, afin d'entrainer l'économie vers la satisfaction des besoins des citoyens. Pour cela **nous devons sans cesse rappeler que l'ouvrage des travailleurs n'est pas un coût mais source de création de richesses** et que le coût qui pénalise l'économie française est bien détenu par le coût du capital qui accroit sa rente de manière substantielle dans le partage de la valeur au détriment des salaires et des investissements.

Baptiste Royer
Conseiller fédéral

[1] Autres Charges et Charges externes
[2] Thales Alenia Space
[3] Airbus Defense and Space

Six ans de combat pour faire connaître la discrimination syndicale

Je suis entré à l'usine en 1982. À l'époque, elle s'appelait Zircotube, puis CESUS, Areva et aujourd'hui Framatome. J'ai commencé comme ouvrier spécialisé, en 3x8. J'y suis resté jusqu'en 1995. Avec les horaires et la vie de famille, j'en avais assez. Un collègue, élu au comité d'établissement, m'a proposé un poste de technicien en métrologie, en journée. J'ai accepté et j'ai occupé cette fonction jusqu'à mon départ en retraite, en 2022.

Le déclic syndical est venu lors du grand mouvement social de 1988. Je n'étais pas syndiqué, mais je participais aux discussions pendant les trois semaines de grève. Le délégué CGT de l'époque m'a demandé de l'accompagner à une réunion de négociation avec la direction. Au départ, j'ai refusé, puis j'ai accepté. J'ai découvert ce que pouvait apporter le collectif dans un rapport de forces. Deux ans plus tard, en 1990, c'est moi qui suis retourné voir la CGT pour prendre ma carte. J'avais compris qu'on n'obtient rien seul et que les revendications ne peuvent avancer que collectivement.

Ensuite, j'ai exercé de nombreux mandats : délégué du personnel, élu et secrétaire du comité d'établissement, délégué syndical, membre du comité central puis des instances européennes. En parallèle, j'ai été secrétaire de l'union locale CGT de Paimboeuf. À un moment, plus de 60 % de mon activité était consacrée au syndicat.

Pendant toutes ces années, je me battais pour les augmentations générales, sans vraiment regarder ma propre situation. C'est en 2019 que tout a basculé. L'entreprise publie un guide des métiers indiquant les niveaux de rémunération. Je découvre qu'après vingt-cinq ans au même poste, je suis toujours positionné au niveau d'accueil. Au même moment, je participe à une journée d'étude de l'Union départementale sur les discriminations syndicales, animée par François Clerc. Sa méthode de comparaison m'a fait comprendre que je pouvais être victime d'une discrimination.

J'ai alors commencé à constituer un dossier. J'ai contacté les salariés embauchés comme moi en 1982, au même niveau de qualification, pour comparer nos carrières et nos rémunérations. Certains ont accepté de communiquer leurs éléments, d'autres non. Les premiers résultats confirmaient déjà un écart important.
Avec notre cabinet d'avocats, nous avons demandé à la direction la communication du registre unique du personnel et des bulletins de salaire du panel de comparaison. Il a fallu engager plusieurs procédures. L'entreprise a d'abord refusé, puis la justice l'a contrainte à transmettre les documents. Nous avons ainsi pu analyser les rémunérations de trente-trois salariés, année après année, ainsi que toutes leurs évolutions de carrière. C'est ce travail minutieux qui a permis de démontrer objectivement la discrimination.

L'affaire est allée jusqu'aux prud'hommes. Les juges n'ayant pas réussi à se départager, le dossier a été renvoyé devant un juge civil. Entre le premier référé, en 2021, et la décision définitive, en 2025, il s'est écoulé six ans. Le juge a reconnu que Framatome m'avait discriminé en raison de mon engagement syndical.

Bien sûr, il y a les indemnités. Mais, pour moi, l'essentiel n'a jamais été l'argent. Ce que je voulais, c'était que l'entreprise soit reconnue coupable de discrimination syndicale. C'était le véritable objectif de cette bataille.

Depuis que cette décision est connue, d'anciens collègues et des salariés de l'entreprise me disent que cela leur redonne confiance. C'est précisément le message que je veux faire passer : il ne faut pas avoir peur de se syndiquer. Oui, des discriminations existent encore, même dans des entreprises qui affichent des accords sur le dialogue social et la non-discrimination. Mais elles peuvent être démontrées et condamnées.

Pour moi, chaque dossier qui finit devant les tribunaux reste un constat d'échec du dialogue social. On préférerait toujours régler ces situations sur le terrain. Mais cette décision montre aussi qu'il existe des recours et que la liberté syndicale n'est pas un principe abstrait : elle peut être défendue et reconnue par la justice.

Jean-Yves Eraud
Retraité Framatome

Avec l'accompagnement juridique JDS avocats

Nous recevons des conseils pratiques pour **bien exercer notre rôle de représentant syndical ou d'élu.**

Au quotidien, nous avons un **accès illimité** à 24 avocats.

Droit du travail, droit privé, les salariés peuvent contacter JDS avocats en toute confidentialité.

Grâce à JDS avocats, nous sécurisons nos **activités sociales et culturelles** et nos contrats **fournisseurs.**

Dans toutes les situations, nous faisons face **sereinement** à notre direction.

JDS avocats
pour vous conseiller et vous défendre

460 syndicats et CSE nous font confiance
90 % de renouvellement

Tél. : 06 99 80 09 46
www.lesjds.com

Les JDS | Ensemble, défendre le monde du travail

JDS avocats *pour vous conseiller et vous défendre*
JDS experts *l'analyse économique au service des CSE*
JDS formation *du sur mesure pour les CSE et CSSCT*
alteo *l'expertise SSCT*