



INTERVIEW
PHILIPPE VIVIEN
L'IA peut être une chance

pour le dialogue social

LE PORTRAIT

PATRICE LICHTFUSS
Le développement comme seconde nature

CADRES

Regards sur le télétravail







SOMMAIRE

03 ÉDITO

Le réformisme, l'ADN de FO Métaux

14 LES BRÈVES

L'industrie en opération séduction

19 LE PORTRAIT

PATRICE LICHTFUSS
Le développement comme seconde nature

RÉINDUS-TRIALISER Enfin une priorité

15 CADRES

Regards sur le télétravail

20 VOS DROITS

Le salaire minimum hiérarchique (SMH)

13 RÉSOLUTION DE LA CA FÉDÉRALE

16 INTERVIEW

PHILIPPE VIVIEN
L'IA peut être une chance
pour le dialogue social

22 LES CHIFFRES

Des chiffres et des mots

Ce mensuel est le vôtre... Organe officiel de la Fédération confédérée FO de la Métallurgie, "ÉCHO MÉTAUX" est le magazine de tous ses syndicats et de tous ses adhérents. Si vous voulez qu'il remplisse efficacement son rôle de lien et de reflet de l'actualité, n'hésitez pas à prendre contact avec la rédaction dès qu'un événement le justifie. Informez-nous des conflits qui surviennent dans votre entreprise et des accords qui y sont signés. Cela donne des éléments de comparaison et rend service à d'autres syndicats, engagés eux aussi dans des discussions. Faites-nous part de vos expériences syndicales.

Pour tout ce qui concerne le journal, appelez la Fédération : Tél. : 01 53 94 54 27

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : VALENTIN RODRIGUEZ / IMP.SPÉCIALE FO MÉTAUX N° DE CPPAP: 0220S07170 RÉDACTION : TEMPS FORTS / PUBLICITÉ : PMV 9, RUE BAUDOIN, 75 013 PARIS / CONTACT : 01 53 94 54 00 / CONTACT@FO-METAUX.FR

ÉDITO

LE RÉFORMISME, L'ADN DE FO MÉTAUX

ans un contexte géopolitique particulièrement instable, il est essentiel de porter notre attention sur les politiques internes qui façonneront notre avenir.

Le besoin de stabilité de nos institutions tel que revendiqué par la tribune commune, signée par FO le 17 décembre 2024, en constitue un élément fort, tout comme la signature des Accords Nationaux Interprofessionnels sur l'emploi des seniors, l'assurance chômage et la fin des trois mandats consécutifs maximum pour les élus au CSE.

Le réformisme syndical exigeant que nous portons refuse de se reposer sur un paradis à venir récusant toute réforme nécessaire et utile aux salariés. Il désigne cette approche pragmatique et indépendante, constitutive de notre identité, fondée sur le dialogue social et la négociation, visant à obtenir des avancées concrètes et immédiates pour les salariés.

Ce réformisme est plus que jamais d'actualité.



Dans la métallurgie, il a permis d'obtenir des avancées majeures : création des conventions collectives territoriales, de la prime d'ancienneté et, plus récemment, de la CCN proposant des grilles de classification modernisées ou encore une nouvelle prime d'ancienneté. En outre, grâce au dialogue social, nous avons réussi à obtenir de nouveaux acquis sociaux, notamment en matière de prévoyance.

Chez FO Métaux, nous pensons qu'il vaut mieux obtenir des avancées, même partielles, que de repartir les mains vides.

Les acquis sociaux se construisent à force d'âpres négociations, mais également d'engagement dans les débats. Renoncer à discuter, c'est laisser, volens nolens, les autres décider à notre place. Cette stratégie n'est pas la nôtre, ni celle de FO, à quelque niveau que ce soit.

L'ADN de FO Métaux est celui d'un syndicalisme réformiste et indépendant, qui ne rime ni avec complaisance, ni avec renoncement, mais avec une volonté forte d'obtenir des avancées sociales concrètes.

Nous défendons une négociation capable d'influencer les décisions, tout en restant fermes et exigeants, sans jamais quitter la table des discussions.

Nous continuerons à nous battre là où tout se joue : là où se dessinent les droits de demain. Convaincue que ces principes sont toujours appliqués et partagés au niveau confédéral, malgré des choix récents plus stratégiques en raison notamment d'un contexte politico-économique complexe et truffé d'embûches, la Fédération soutiendra et appuiera toujours des positions et choix politiques fondés par l'application d'un syndicalisme de proposition, de négociation et de compromis.

C'est, sans nul doute, la position de FO aujourd'hui et nous la soutenons sans ambiguïté.

Valentin Rodriguez







Si la notion de réindustrialisation revient régulièrement à la une de l'actualité, les progrès réellement accomplis en la matière sont discutables. Nul n'en conteste pourtant l'urgence, alors pourquoi si peu de résultats, et comment changer la donne ? Éléments de réponse.

« Nous sommes en guerre », déclarait le président de la République... en 2020. Et guerre il y eut. Contre le Covid. L'épisode ayant montré les faiblesses du tissu industriel français, la réindustrialisation fut décrétée grande cause nationale et remise au centre du jeu. Cinq années plus tard, où en est le dossier ? Le « printemps de la réindustrialisation » de 2021 et 2022 est terminé. Il n'a pas été suivi d'un été. Nous sommes à nouveau eu guerre. ou presque, mais cette fois sur le front ukrainien. Pour ce nouvel épisode, ce sont les frasques du président américain qui ont mis en évidence les insuffisances du tissu industriel ainsi que de nos capacités de défense. La réindustrialisation, elle, bénéficie d'une nouvelle proclamation mais, dans les faits, se fait touiours attendre.

Création d'emplois qui plafonne, nombre d'ouvertures de sites en recul, production en baisse... L'actuelle incertitude économique et fiscale a conduit les industriels français à opter pour une prudence qui s'est transformée en attentisme, voire en immobilisme. Certains acteurs en ont profité pour reporter ou geler des projets pourtant stratégiques, comme Arcelor Mittal avec la décarbonation de son site de Dunkerque, qui est d'ailleurs capable d'augmenter dans le même temps le versement de dividendes alors que son bénéfice est en baisse. Question de priorités, sans doute... Quant au budget 2025, il a, une fois de plus, pris l'industrie comme une variable d'ajustement politique et s'est avéré insatisfaisant. Une certitude pourtant : l'action de l'État et le soutien public doivent reprendre. Les salariés, qui sont le cœur de la souveraineté industrielle, n'ont, eux, jamais baissé les bras. Notre organisation non plus. Il faut à présent que les grands groupes arrêtent de chercher des excuses pour enfin accélérer leurs projets et assumer leur responsabilité dans la transformation industrielle du pays.

UN SOUTIEN MASSIF

« C'est un enjeu économique, une question de souveraineté -car sans industrie. on dépend d'autres Etats- et de cohésion sociale et territoriale », résume le secrétaire général FO Métaux Valentin Rodriguez. Le moment est d'autant plus propice que la réindustrialisation a le vent en poupe. Une étude IFOP de novembre dernier montre que les trois quarts des Français voient l'industrie comme un secteur d'avenir. 89 % lui attribuant aussi un rôle clé dans la transition environnementale. Mais seule la moitié considère encore la France comme une grande puissance industrielle, et ils sont autant à penser que le secteur ne reçoit pas l'aide dont il aurait besoin de la part des pouvoirs publics. Selon une étude de mai 2024 de Bpifrance, 82 % des citoyens français sont favorables à la réindustrialisation en France. Derrière ce soutien, il y a eu des prises de conscience. Ainsi, la crise des Gilets jaunes a mis en évidence des questions de fond sur la place des territoires dans une économie qui mise tout sur le tertiaire et considère la financiarisation de l'économie et l'avènement des start-up numériques comme la « fin de l'histoire ». Le Covid et l'Ukraine ont aussi servi de révélateurs sur d'autres dimensions du problème de la désindustrialisation et de ses conséquences.

De 2021 à 2023, on a pu assister chaque année en France à la création de 35 000 emplois industriels et de 100 sites industriels. C'était le fameux « printemps » post-Covid. Plusieurs facteurs sont venus priver l'industrie de « l'été » : au plan énergétique, la France dispose de MWh d'électricité nucléaire disponibles et pas chers à produire... mais le système européen de fixation des prix les a alignés sur ceux du gaz, qui ont explosé avec la crise énergétique. Résultat : nos industriels paient leur électricité plus cher que leurs concurrents américains ou asiatiques, ce qui pénalise leur compétitivité. Deuxième problème : une concurrence internationale déloyale. La Chine et les États-Unis protègent leur industrie avec des barrières douanières et des subventions massives, attirant les investissements et renforçant leur capacité de production. L'Europe, elle, reste trop ouverte et trop passive face à ces pratiques, fragilisant ses industriels. L'explosion du prix des matières premières a été d'autant plus douloureuse pour l'industrie tricolore qu'elle a renforcé le phénomène, permettant ensuite à la Chine de mettre à profit ses surcapacités pour inonder le monde d'un tsunami d'exportation, notamment dans la sidérurgie. Troisième obstacle : la transition écologique, nécessaire mais mal calibrée. Si la France et l'Europe imposent des normes environnementales strictes et demandant des investissements lourds, elles ne s'appliquent qu'à



HYDROGÈNE : UN TISSU INDUSTRIEL LESSIVÉ

Sans un socle industriel solide, qui constitue son préalable indispensable, difficile de faire aboutir la réindustrialisation. La filière hydrogène illustre bien ce paradoxe. Devenir un leader de l'hydrogène vert ne se résume pas à produire cette molécule. Il faut aussi pouvoir construire les équipements nécessaires, développer les infrastructures de transport et de distribution adaptées et produire les véhicules qui l'utiliseront. Or, 80 % des compétences requises pour cette filière relèvent des savoir-faire industriels traditionnels : mécanique, sidérurgie, plasturgie, robinetterie. Sans un socle industriel solide, l'ambition reste fragile. L'exemple de l'hydrogène montre qu'on ne peut pas prendre pied dans les technologies de pointe sans revitaliser en parallèle tout un écosystème de PME et d'usines intermédiaires. Le constat vaut aussi pour le maintien d'industries de pointe, ardu dans un territoire où l'on maîtrise de moins en moins la fabrication des pièces et des fonctionnement.

elles-mêmes. Si la démarche est vertueuse, nécessaire et porteuse d'avenir. comme le soutient notre organisation. l'absence de mesures équivalentes pour les importations crée une distorsion de concurrence qui pénalise nos industries tout en déplaçant la pollution ailleurs. Un paradoxe qui ralentit la décarbonation industrielle au lieu de l'accélérer. Près de 55 % de l'empreinte carbone française est liée à des produits que nous importons, expliquait l'économiste Olivier Lluansi le 15 janvier dernier devant la commission des affaires économiques du Sénat, ce qui montre aussi que réindustrialiser est un levier de première importance pour décarboner.

DES FREINS IMPORTANTS

S'ajoutent à cela les 5F, ces entraves systémiques propres à la France : foncier rare alors que le pays est l'un des moins denses du continent ; formalités trop complexes malgré les promesses de simplification : financements mal orientés alors que les sommes mobilisées sont considérables : fiscalité pénalisante pour l'industrie face à la concurrence; enfin, formation insuffisante alors que les métiers industriels sont en tension, et ce malgré une amélioration notable de l'image de l'industrie, entravant la montée en cadence de certains secteurs, bridant l'agilité des industriels. Derrière, la tertiarisation, présentée comme la voie naturelle du progrès, n'a pas tenu ses promesses.

Les services n'ont pas remplacé tous les emplois industriels détruits, et les pays qui ont hérité de notre production ne se sont pas contentés de fabriquer des objets bas de gamme. Ils nous concurrencent aujourd'hui sur les créneaux à haute valeur ajoutée. Pendant ce temps. la France a vu son tissu productif se déliter, et avec lui, des savoirfaire essentiels. Seule la financiarisation attendue de l'économie a réellement découlé des belles promesses, avec les conséquences négatives que l'on connaît pour l'industrie et ses salariés. À toutes ces causes conjoncturelles se superposent des questions structurelles. Les politiques industrielles nationales ont longtemps été bâties autour de grands programmes organisés par filière et autour de ruptures technologiques, comme Airbus, les centrales nucléaires ou le TGV. Ces innovations prenaient appui sur un tissu industriel de base extrêmement dynamique pendant les Trente Glorieuses.

Si la France et l'Europe imposent des normes environnementales strictes et demandant des investissements lourds, elles ne s'appliquent qu'à elles-mêmes.

Mais quand est lancée une première fois la réindustrialisation, à la fin des années 2000, nul ne prend en compte le fait que le tissu industriel de base a été lessivé par la désindustrialisation (voir encadré). Sans ce socle industriel, difficile d'aboutir. Ne pas avoir su associer les acteurs à l'échelon local a été un autre péché originel de l'initiative. Le rapport de la Cour des Comptes présenté en novembre dernier ne dit pas autre chose, quand les sages de la rue Cambon expliquent que beaucoup de projets de « France 2030 » et de « Territoires d'industrie » n'ont pas abouti faute d'avoir suffisamment associé les collectivités locales aux projets.

DES SOLUTIONS VIABLES

Face à ces défis, pour garantir la compétitivité de l'industrie française et l'aider à réussir sa transition industrielle, plusieurs solutions s'imposent. Garantir l'accès à une électricité décarbonée, abondante et abordable est une priorité. Le nucléaire, pilier de notre mix énergétique dont FO Métaux a toujours défendu la place, doit s'inscrire dans une stratégie plus large intégrant pleinement les énergies renouvelables. Au niveau européen, il faut lever les blocages afin que les nouveaux réacteurs bénéficient d'aides et qu'une part significative de notre production

soit allouée à notre industrie. Face aux mesures protectionnistes américaines et chinoises, l'Europe doit rétablir des règles du jeu équitables. Cela passe par des mécanismes d'ajustement carbone aux frontières et par une politique d'achats publics favorisant les produits français et européens plutôt que ceux importés à bas coût.

Investir dans l'industrie verte est aussi une nécessité. Le Dunkerquois en est un exemple : cette région, autrefois sinistrée, se transforme en laboratoire d'une industrie décarbonée. Mais cela suppose des investissements massifs, qui ne doivent pas être freinés par des arbitrages budgétaires à court terme. Au-delà, c'est à l'Europe de prendre le relais, comme le suggère le rapport Draghi, en utilisant sa capacité d'endettement. Cela implique aussi de réfléchir à des sources de financements plus larges, mais il est hors de question que cela se fasse en piochant dans les budgets sociaux, dans le paritarisme, dans la poche des salariés dont l'épargne suscite actuellement bien des convoitises, ou dans celle des retraités auxquels on voudrait amputer une part de ce salaire différé pour lequel ils ont cotisé durant toute leur vie active.

Investir dans l'industrie verte est aussi une nécessité.

La formation est un autre levier clé. Les métiers industriels sont en movenne 20 % mieux rémunérés que ceux du tertiaire, et ils offrent des perspectives de carrière intéressantes. Il faut revaloriser les formations professionnelles et renforcer la formation continue pour accompagner les mutations technologiques. La France a un savoir-faire industriel reconnu, et c'est grâce aux compétences et à l'engagement de ses salariés qu'elle a réussi et pourra encore le faire demain. Il ne peut y avoir d'industrie forte sans reconnaissance de celles et ceux qui la font vivre, sans investissements dans la formation, et sans garantie sur la qualité des emplois créés.



UNE NOUVELLE APPROCHE

Enfin, un changement de logique est indispensable. La France doit identifier une liste de productions stratégiques à relocaliser en priorité, adopter une politique commerciale plus protectrice et retrouver une génération de technologies d'avance pour ne plus subir un retard qui pèse sur ses coûts de production. La décentralisation doit être repensée pour donner aux territoires les moyens d'accompagner l'industrialisation. L'économie circulaire, en privilégiant les circuits courts et le recyclage, pourrait jouer un rôle clé dans la résilience industrielle et la souveraineté économique. Elle redynamiserait également les territoires, qui retrouveraient enfin ces moteurs de croissance qu'ont toujours été les implantations industrielles, comme le montre l'histoire du Nord ou du Grand Est. Cette nouvelle logique gagnerait à être accompagnée d'une vraie planification donnant à l'industrie des objectifs de long terme et d'investissements avant tout, évitant de faire primer la rentabilité pour les actionnaires sur toutes les autres considérations.

La réindustrialisation est un enjeu de souveraineté, mais aussi de cohésion sociale et territoriale. Elle permet de créer des emplois stables et bien rémunérés, qui assurent les financements de notre modèle social. Davantage d'emplois industriels, c'est plus de cotisations, plus de capacités budgétaires pour notre système de santé et notre école républicaine. Une industrie forte est la condition d'un État-providence solide. Il est temps de cesser de tergiverser et d'agir avec ambition. La France a les ressources pour redevenir une grande nation industrielle. Encore faut-il qu'elle se donne les moyens de mobiliser pleinement ses atouts.



LA TRANSITION VERTE, AMBITION ET CONTRADICTIONS

La réindustrialisation sera verte ou ne sera pas, et cela se jouera en bonne partie au niveau européen. Mais, du Clean Industrial Deal au paquet Omnibus, l'Europe peut sembler neutraliser d'une main ce qu'elle construit de l'autre. Écho Métaux propose de quoi y voir plus clair.

L'heure des vrais choix a sonné pour l'industrie européenne.

Face à la concurrence accrue des États-Unis et de la Chine, à la flambée des coûts de l'énergie et à la pression croissante pour réduire ses émissions carbone, l'Union européenne doit concilier relance d'une industrie à la peine et atteinte d'objectifs environnementaux. Si la nécessité de décarboner l'industrie ne fait plus de doute, encore faut-il que les conditions économiques soient réunies pour attirer et maintenir les investissements. C'est tout l'enjeu du Clean Industrial Deal (CID), présenté par la Commission européenne le 26 février, aui entend donner une nouvelle impulsion à la compétitivité industrielle de

l'Europe tout en la renforçant dans sa transition écologique.

LE CID: UN TOURNANT ATTENDU?

Inspiré du rapport Draghi et déclinaison industrielle du Green Deal (la feuille de route environnementale de l'Europe, présentée en 2019, et qui vise la neutralité climatique pour 2050), le CID doit relever un triple défi : renforcer la production industrielle européenne, accélérer sa décarbonation et assurer sa compétitivité sur la scène internationale. Parmi ses mesures phares, Bruxelles annonce une banque pour la décarbonation industrielle dotée de 100 milliards d'euros, un soutien accru

aux industries à forte intensité énergétique, une flexibilisation des règles pour les aides d'État et une stratégie pour sécuriser l'approvisionnement en matières premières critiques. Il s'agit aussi de miser sur les marchés publics et leurs 2 000 milliards d'euros annuels comme moteur d'une industrialisation propre. L'objectif est clair : créer un environnement plus favorable aux investissements dans les technologies propres, mais aussi réduire la dépendance de l'Europe aux importations d'énergie fossile. Toutefois, si l'initiative est saluée par de nombreux acteurs industriels, elle n'est pas sans poser des questions sur sa mise en œuvre. Le financement annoncé est-il un véritable apport ou un recyclage de fonds existants? Comment garantir que ces aides profitent effectivement aux entreprises qui investissent dans la transition écologique et non à celles qui se contentent d'en profiter sans véritable engagement ? De nombreuses voix soulignent également le manque d'un cadre de gouvernance solide, ce qui pourrait compromettre son application

effective à l'échelle européenne. Par ailleurs, le CID se heurte aux réalités du marché international, et notamment les pratiques américaines ou chinoises (voir encadré).

LES LIMITES D'UN PROJET AMBITIEUX

Si le CID pose les jalons d'un changement de paradigme, il souffre de plusieurs fragilités. Le déséquilibre des coûts de l'énergie reste une entrave majeure : l'Europe continue d'afficher des prix énergétiques bien plus élevés que ses concurrents américains et chinois. Or, sans solution rapide pour réduire ce handicap, la décarbonation risque de rester un objectif de papier. Autre point de friction : une demande insuffisante pour les produits industriels «verts».

Une banque pour la décarbonation industrielle

Le sidérurgiste ArcelorMittal en a d'ailleurs pris prétexte pour annoncer qu'il délocaliserait une partie de sa production hors d'Europe, estimant que le marché de l'acier vert n'est pas rentable à l'heure actuelle. Un cas qui illustre bien la difficulté de faire converger transition écologique et viabilité économique. En outre, les aides publiques européennes restent limitées, comparées à celles offertes par les États-Unis. Alors que leur Inflation Reduction Act (IRA) alloue subventions directes et avantages fiscaux massifs aux entreprises investissant dans la transition verte. le CID repose sur des financements plus complexes et soumis à des procédures administratives lourdes. Cette différence de traitement risque d'affaiblir l'attractivité du marché européen pour les investisseurs étrangers.

OMNIBUS: LA «SIMPLIFICATION» QUI INQUIÈTE

Parallèlement au Clean Industrial Deal, la Commission a présenté le paquet Omnibus, censé «simplifier» les règles encadrant la durabilité des entreprises. Pourtant, loin de satisfaire tout le monde. ce proiet suscite un vif débat. Concrètement, il prévoit de réduire les obligations de reporting environnemental et social des entreprises, d'en exempter 80 % d'entre elles, et de revoir en profondeur la taxonomie verte et le mécanisme d'ajustement carbone aux frontières. Cette « simplification » est perçue comme une dérégulation massive qui risque de saboter les efforts de transition écologique. Les entreprises seront-elles encore incitées à investir dans la durabilité si les exigences de transparence sont réduites ? De nombreuses voix, notamment celles des ONG environnementales, rejoignent celle de FO pour critiquer l'absence de contreparties : « si l'argent public injecté dans l'industrie verte n'est assorti d'aucune garantie sur l'emploi ou les performances environnementales, prévient le secrétaire général FO Métaux Valentin Rodriguez. cela laisse craindre un manque de résultats concrets, voire des effets sociaux regrettables pour les salariés. » En outre. la suppression ou l'assouplissement de nombreuses obligations de diligence raisonnable et de taxonomie verte pourrait affaiblir la crédibilité du Green Deal européen. Plusieurs experts estiment que cette « simplification » pourrait inciter les entreprises à minimiser leurs engagements en matière de transition écologique, fragilisant ainsi la compétitivité à long terme des industries européennes sur les marchés mondiaux.

UN ÉQUILIBRE ENCORE FRAGILE

En définitive, le CID marque une étape significative dans la stratégie industrielle de l'UE, mais son efficacité dépendra de sa mise en œuvre et de sa cohérence avec les autres politiques européennes. La transition écologique de l'industrie ne peut pas reposer uniquement sur des aides publiques sans incitations claires et contraignantes pour les entreprises. De même, la «simplification» réglementaire ne doit pas aboutir à un assouplissement qui détruirait l'ambition environnementale. L'Europe se trouve ainsi face à une délicate équation : comment réconcilier compétitivité, innovation et exigences

climatiques sans fragiliser son tissu industriel ? Si le CID est un premier pas, il devra rapidement être complété par des engagements fermes et une stratégie plus cohérente pour éviter que la réindustrialisation verte ne reste un vœu pieux. La mise en place d'un cadre de gouvernance plus robuste, d'un financement plus ambitieux et d'un contrôle strict sur l'usage des aides publiques seront des éléments cruciaux pour la réussite de cette transformation industrielle.



L'EXCEPTION EUROPÉENNE

Aux États-Unis, le soutien public massif via l'Inflation Reduction Act (IRA) attire déjà les investissements dans l'industrie verte. De son côté, la Chine maintient des coûts de fabrication ultra-compétitifs et profite de ses surcapacités pour inonder le globe de produits à faibles coûts. En face, l'Europe est souvent la seule à s'imposer des normes qu'elle est aussi la seule à respecter, et qui finissent par constituer un handicap. Elle peine aussi à offrir des garanties de stabilité financière et réglementaire à ses industriels, qui restent trop souvent le parent pauvre des politiques publiques et un bouc-émissaire commode sur la question environnementale. Pourtant, notre organisation n'a eu de cesse de montrer que l'industrie figure parmi les alliées du climat, et non ses ennemis. « C'est de l'industrie que viendront les solutions aux défis climatiques et énergétiques, insiste Valentin Rodriguez, pourvu que l'on crée les conditions indispensables pour relever le défi. »



10 000 POSTES À POURVOIR!

Dans le dossier militaire, l'enjeu est aussi social. Fin 2024, une étude de (DGA) a recensé 10 000 postes vacants dans l'industrie de défense, notamment des soudeurs, chauoublier des ingénieurs. Les entrepose un risque stratégique : sans la montée en puissance de la proréclament un effort de formation accru, des incitations fiscales pour l'embauche de jeunes techniciens industriels, eux, tentent de réagir. Naval Group prévoit plus de 1 000 recrutements en 2025, MBDA vise 1 000 embauches en CDI. Mais la formation et l'attractivité des métiers restent des défis à relever. De normes européennes ralentissent efficace face à cette pénurie de

LE MILITAIRE AU SECOURS DE L'INDUSTRIE ?

L'Europe, qui semble bientôt devoir se passer des Etats-Unis pour assurer sa sécurité, n'a pas attendu longtemps pour s'organiser. Le résultat : des dépenses militaires qui promettent d'exploser, et une bonne affaire économique, comme le montre la hausse des valorisations boursières des groupes européens de défense. Ils devront néanmoins relever plusieurs défis.

Le 4 mars, la présidente de la Commission européenne, Ursula Von der Leven, a présenté un plan pour « réarmer l'Europe », avec une enveloppe globale de 800 milliards d'euros. Quelques iours plus tôt, au sommet sur l'Ukraine qui se tenait à Londres, les dirigeants européens confirmaient leur intention de muscler les dépenses militaires, à la fois pour soutenir l'Ukraine mais aussi, à plus long terme, pour que le continent puisse assumer davantage sa propre sécurité. Entre les deux événements. le président américain Donald Trump a coupé l'aide militaire aux Ukrainiens, paroxysme d'une séquence qui a vu les Etats-Unis menacer de laisser l'Europe se débrouiller seule face à l'ours russe.

Un an auparavant, presque jour pour jour, la même ambition d'accroître la production militaire européenne était déjà affichée par la Commission... Pour y parvenir, Bruxelles proposait alors que, d'ici 2030, 40 % des équipements de défense soient achetés de manière collaborative entre États membres, 50 % des commandes devant profiter à l'industrie européenne. Mais ces ambitions se heurtent à plusieurs obstacles : des capacités de production limitées, un manque de financement et des divergences politiques entre États membres. Il suffit de se pencher sur le sort du programme SCAF, de l'A400M ou sur le char du futur franco-allemand pour mesurer le chemin restant à parcourir. Pourtant, sans un sursaut coordonné, certains experts estiment que la capacité de l'UE à assurer sa propre défense sera compromise, faute d'avoir su rapidement structurer son industrie de défense sur des bases solides, afin de garantir un approvisionnement efficace et une indépendance stratégique durable. Derrière le dossier ukrainien, c'est aussi la souveraineté de l'Europe qui est en jeu, avec son avenir industriel, au moment où près des deux tiers des équipements militaires achetés par les 27 pour soutenir l'Ukraine le sont auprès des Etats-Unis. Cette dépendance est d'autant plus inquiétante que, après son coup de force sur l'aide à l'Ukraine, la Maison-Blanche affiche d'autres priorités géopolitiques, notamment en Asie-Pacifique.

UN ATOUT CONNU, MAIS JAMAIS EXPLOITÉ

Loin d'être une révélation, l'idée d'appuyer la réindustrialisation européenne sur le secteur de la défense est une évidence depuis des décennies. En 2019, via une tribune dans Les Echos. l'économiste Bruno Alomar et le sénateur Cédric Perrin soulignaient que les industries de défense possèdent tous les ingrédients d'une relance industrielle réussie : innovation, haut niveau de qualification et ancrage territorial. Avec ses 210 000 emplois directs et indirects et ses 30 milliards d'euros de chiffre d'affaires, la Base industrielle et technologique de défense (BITD) française est un moteur économique majeur. Cependant, faute d'une vision stratégique de long terme qui a conduit à sous-estimer son potentiel, la France et l'Europe ont souvent laissé les États-Unis, mais aussi l'Allemagne et l'Italie. dominer le marché. Des erreurs stratégiques, comme le rachat de Nexter par l'allemand KMW ou les tentatives de rapprochement Naval Group-Fincantieri, ont illustré cette absence de cap industriel. Le constat est pourtant clair : les pays qui restent des puissances économiques majeures sont toujours de grandes puissances industrielles. Ceux qui gagnent les guerres aussi.



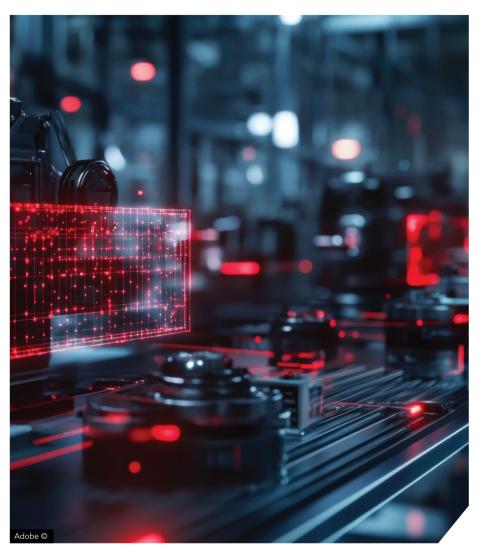
Les États-Unis l'ont bien compris en rapatriant de nombreuses capacités de production. L'Europe, elle, a laissé son industrie s'affaiblir au fil des délocalisations. La BITD pourrait être un moteur de la réindustrialisation française et européenne, à condition d'être vue comme un véritable levier de souveraineté.

UN POTENTIEL CONSIDÉRABLE

Le secteur de la défense offre des perspectives économiques impressionnantes. La BITD regroupe 4 500 entreprises et dynamise des territoires entiers. À Bourges. Bordeaux. Marignane ou Brest, les usines des géants de la défense structurent l'emploi local. Du fait du caractère dual de ses acteurs. les innovations militaires ont de fortes retombées pour le civil. Depuis 2021, l'essor du secteur est manifeste : en 2024. la production a bondi de 10 % par rapport à 2022. Une vitalité qui témoigne de la demande croissante en équipements militaires, tant pour les besoins nationaux que pour l'exportation. Mais cette dynamique se heurte à un problème majeur : le manque de main-d'œuvre qualifiée (voir encadré). L'appareil productif, lui, est déjà sous pression. En 2024, son taux d'utilisation atteint 90 %, un niveau critique. Les entreprises signalent des difficultés d'approvisionnement en composants électroniques et métaux rares, essentiels à la production. La dépendance vis-à-vis de pays tiers, notamment la Chine, pour certaines matières premières clés complique encore davantage sa montée en puissance. L'Europe des 27 devra encore harmoniser ses efforts, un défi puisqu'il s'agit aussi pour chaque pays de préserver ses champions nationaux. Mais sans coordination efficace, la multiplication des initiatives risque de diluer les efforts et de pénaliser le continent.

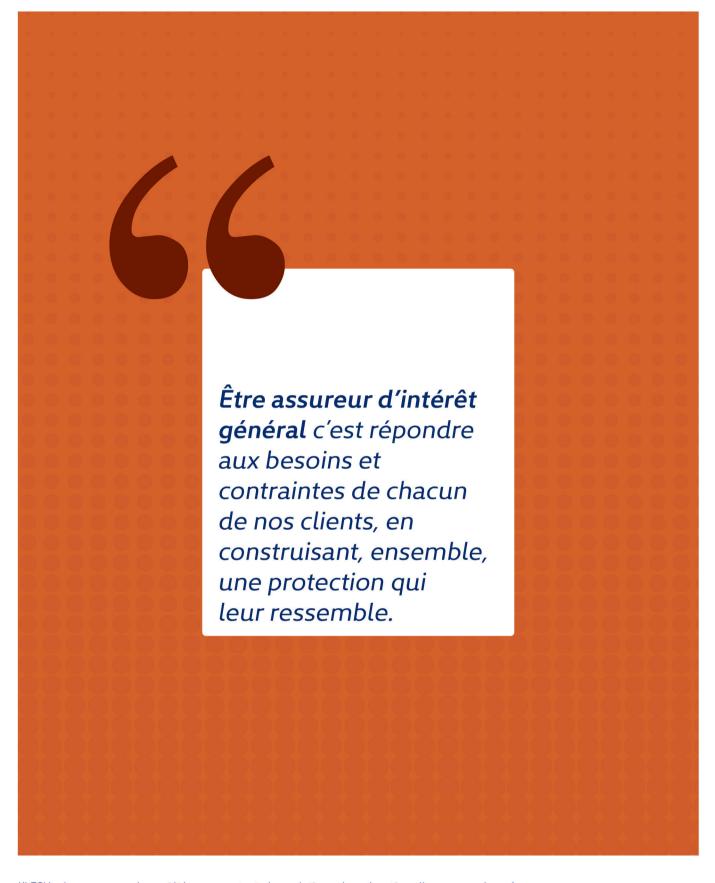
DES OBSTACLES À SURMONTER

Côté finances, la France a pris des mesures avec la loi de programmation militaire (LPM) 2024-2030, et son budget record de 413 milliards d'euros pour moderniser les équipements et



renforcer l'autonomie stratégique. Mais il ne suffit pas à lever tous les obstacles. En mars 2025, lors du sommet sur l'Ukraine à Londres, la France s'est fixé un objectif de dépenses militaires à 3,5 % du PIB. Un effort considérable qui pourrait déstabiliser les finances publiques. L'OTAN envisage quant à elle d'exiger 3 % du PIB en 2030. Pour la France, cela représenterait une hausse de 50 % du budget de la défense en cing ans. Comment absorber un tel choc budgétaire alors que le pays lutte déjà pour contenir son déficit public ? Malgré l'assouplissement annoncé des critères de Maastricht, impossible de faire l'impasse sur une approche budgétaire cohérente. « Nous allons devoir dépenser plus d'argent public et donc effectivement, cela imposera plus d'efforts », a réagi le ministre de l'Economie Éric Lombard. Pour FO, cela ne doit pas être le prétexte pour de nouvelles attaques contre notre système social et les salariés, comme le laissent présager les déclarations du président Macron. La réindustrialisation ne peut ni ne doit se faire au détriment des salariés.

À Bourges,
Bordeaux, Marignane
ou Brest, les usines des
géants de la défense
structurent l'emploi local.



KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.



ÉCHO MÉTAUX PUBLIE CI-APRÈS LA RÉSOLUTION ADOPTÉE PAR 34 VOIX POUR ET DEUX ABSTENTIONS PAR LA CA FÉDÉRALE QUI S'EST RÉUNIE À PARIS LE 28 MARS.



Les membres de la Commission administrative fédérale se sont réunis à la Fédération le vendredi 28 mars 2025 dans un contexte géopolitique instable nécessitant une attention particulière pour l'analyse des situations économique et financière.

L'industrie demeure confrontée à des obstacles majeurs liés à la transition énergétique, la guerre commerciale se profilant et à des politiques industrielles française et européenne toujours en réaction face aux géants américains et chinois.

La Fédération soutient ses syndicats et sections syndicales engagés dans des négociations pour le maintien de l'emploi et condamne tout projet de licenciement économique non motivé par de réelles difficultés.

L'Union européenne a annoncé, le 4 mars, des projets de financements supplémentaires dans les industries de la défense pour pas moins de 800 milliards d'euros. En outre, les annonces d'augmentation des budgets de la défense en France vont permettre de soutenir l'industrie. La CA fédérale en prend acte mais estime que ces financements doivent en priorité concerner les industriels français et européens, sans conduire à des arbitrages économiques effectués au détriment d'autres priorités sociales ou de l'industrie civile. Elle demande à la Fédération de porter fermement cette position, car c'est à cette seule condition que toutes les activités économiques en tireront bénéfice.

Sur le plan social, les membres de la CA regrettent l'échec de la négociation nationale sur la nouvelle grille de salaires minima hiérarchiques qui empêche le compromis nécessaire pour contribuer au maintien du pouvoir d'achat des salariés les plus précaires. Les membres de la CA appellent toutes les structures syndicales qui négocient à différents niveaux, entreprises, groupes et territoires à faire valoir notre volonté d'obtenir des accords sur les salaires, car le pouvoir d'achat et la consommation sont les véritables moteurs du soutien à l'économie.

S'agissant des concertations sur la retraite, conscients que le « conclave » sur les retraites était parsemé de difficultés pouvant aisément dégénérer en dialogue stérile et en jeu de dupe, les membres de la CA regrettent vivement le départ prématuré de FO. Cette position a empêché de défendre efficacement l'ensemble de nos revendications dans cette instance.

Même s'ils reconnaissent les difficultés de la situation, les membres de la CA expriment clairement leur désaccord face à la décision prise par notre Confédération de quitter la table des négociations. Cette sortie a privé notre organisation de la possibilité de peser dans le débat en portant nos revendications : renforcer le taux d'emploi des seniors, favoriser l'égalité effective des rémunérations entre femmes et hommes, aménager les fins de carrière, aménager les carrières longues, prendre en compte la pénibilité.

En conséquence, la CA appelle à un retour à une démarche syndicale véritablement réformiste constructive et responsable, afin de permettre aux salariés d'obtenir des avancées réelles et immédiates.

LES BRÈVES

L'ACTU EN BREF



L'INDUSTRIE EN OPÉRATION SÉDUCTION

Faire découvrir à des collégiens, lycéens et étudiants les métiers de l'industrie, leur permettre de rencontrer des entreprises et de s'essayer à des démonstrations technologiques, c'est l'ambition du salon Viva Fabrica, dont la 5ème édition a fermé ses portes le 2 mars après une riche semaine entre Lille et Dunkerque. D'ArcelorMittal à Toyota, en passant par Framatome, une quarantaine d'entreprises étaient présentes à ce salon de promotion de l'industrie, qui a aussi fait office de lieu de convergence entre recruteurs et jeunes en recherche d'alternance. Sans oublier pour les professionnels l'espoir d'attirer des jeunes vers des métiers en tension, comme soudeur ou tuyauteur. Comme le révèle l'étude « Panorama Emploi, compétences et adéquation de l'offre de formation de l'Interindustrie en Hauts-de-France » présentée lors du salon par l'Opco 2i, l'opérateur de compétences de l'industrie, les besoins sont forts : la région devra effectuer 37 000 recrutements par an d'ici 2030, conséquence du dynamisme de son tissu industriel.

LES MÉTALLOS FO S'IMPLANTENT CHEZ MARCEGAGLIA

Première tentative et premier succès pour FO Métaux lors des élections professionnelles qui se sont déroulées du 12 au 14 mars chez l'aciériste Marcegaglia (ex AscoMetal), à Fos-sur-Mer. Cédric Longuet et Badre Rhanmi sont parvenus à rassembler largement pour cette première participation, passant à seulement 6 voix de la représentativité. Ils sont à présent titulaire et suppléant au CSE pour le premier collège. Cédric Longuet a été nommé RSS et la jeune section syndicale va maintenant se consacrer à son développement en vue du prochain scrutin, afin de passer la barre des 10 % sur ce site de 320 salariés. Ils pourront compter sur le soutien des métallos FO d'Arcelor-Mittal, situés sur le même pôle industriel, et qui les ont déjà aidés sur cette première campagne. Parés et motivés ils entendent à présent transformer l'essai. Bienvenue chez FO!



HONDA RELOCALISE À ORLÉANS

C'est au site Honda France Manufacturing (HFM) d'Ormes (Loiret) qu'Honda Motors a confié la production de transmissions de tondeuses thermiques et électriques, auparavant réalisée aux Etats-Unis. L'opération a débuté par le transfert de trois lignes d'assemblage et va se poursuivre jusqu'en 2026. A terme, Honda vise les 80 000 transmissions par an, destinées à alimenter les chaînes de montage de sa gamme de tondeuses. Une bonne nouvelle qui devrait être suivie d'autres, le groupe ayant l'ambition de développer son marché européen.



ROWENTA: RETOUR GAGNANT EN FRANCE

Pour son 140^{ème} anniversaire. Rowenta, propriété du groupe Seb, va lancer un nouvel aspirateur-balai, et c'est de son site francais de Vernon (Eure) que sortira le modèle. Une belle performance, puisque le site accueille depuis seulement un an la relocalisation de la production de ce type d'appareils, auparavant produit en Chine. Spécialement conçu par les ingénieurs maison pour un assemblage facile en moins de trois minutes, ce concurrent direct des célèbres Dyson illustre aussi l'intérêt grandissant des consommateurs pour le « fabriqué en France ». Son succès les carnets de commande sont pleins- devrait d'ailleurs déboucher sur des embauches sur le site normand et le lancement d'un modèle haut de gamme.

CADRES REGARDS SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Quel bilan tirer de la montée en puissance du télétravail, presque 5 ans après la crise sanitaire qui a favorisé son expansion ? L'APEC apporte des éléments de réponse dans une étude publiée le 12 mars, et sur laquelle FO Métaux livre réflexions et préconisations.

Aujourd'hui, deux tiers des cadres du privé travaillent régulièrement à distance, c'est-à-dire au moins un jour par semaine. Cette pratique s'est largement répandue parmi cette catégorie d'actifs pendant la crise sanitaire et s'est maintenue depuis, au point qu'ils n'envisagent pas de retour en arrière : si leur employeur le supprimait, près de la moitié d'entre eux chercherait même à changer d'entreprise. Ces dernières, conscientes de ces enieux, sont peu nombreuses à avoir diminué en 2024 (10 %) ou à penser diminuer en 2025 (7 %) le nombre de jours de télétravail autorisés. Cadres télétravailleurs. managers et directions d'entreprises s'accordent donc pour dresser un bilan positif du télétravail. lui attribuant plus d'avantages que d'inconvénients, et ce quelle que soit la taille de l'organisation.

PRATIQUES ET MENTALITÉS ONT ÉVOLUÉ

Ce satisfecit tient sans doute à la bonne adaptation des cadres et des entreprises à ce nouveau mode de travail. Les premiers ont su arbitrer entre les tâches nécessitant une présence sur site et celles télétravaillables tandis que les secondes ont réussi à adopter des pratiques managériales adaptées. « Il ne faut pas sous-estimer le rôle de la négociation collective dans ce succès, soutient le secrétaire fédéral Bruno Reynès. Ainsi, l'ANI du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » reste une pierre de touche pour qui veut négocier efficace-



ment un accord de télétravail dans son entreprise. » Au-delà, les entreprises. particulièrement les plus grandes, considèrent de plus en plus le télétravail comme un facteur d'attractivité. Près de 70 % des entreprises de plus de 250 salariés estiment aujourd'hui que ne pas proposer de télétravail constitue un frein au recrutement de cadres. contre seulement 43 % en septembre 2021 (+ 27 points). Pour notre organisation, c'est donc un atout de poids dont l'industrie ne saurait se priver. « Il faut que nos équipes le revendiquent et en négocient les termes de la façon la plus avantageuse possible pour les salariés, considère Bruno Reynès. Pour autant, cela n'exclut pas la vigilance sur de nombreux points, à commencer par le droit à la déconnexion et un partage clair entre vie privée et vie professionnelle. La surcharge informationnelle -la fameuse infobésité-fait figure de facteur de déséquilibre clairement identifié dans ce dossier, et contre lequel FO Métaux se bat. » Autant de potentiels points de discorde par ailleurs identifiés par les cadres, notamment les plus jeunes, comme des limites, qui ne remettent toutefois pas

en cause la volonté de pérenniser la pratique du télétravail.

ALLER PLUS LOIN

Le document montre également que, contrairement à certaines idées reçues, dirigeants et managers n'associent pas systématiquement télétravail et baisse de productivité. Au contraire. « Le monde de l'entreprise est prêt à aller plus loin sur ce dossier, explique Bruno Reynès. A nous d'accompagner directions et salariés pour en faire par le dialogue une opportunité où tout le monde y gagne. » Au sein des autres catégories socio-professionnelles, le télétravail ne s'est néanmoins guère autant développé et a même reflué à l'issue de la crise sanitaire. « Nous ne sommes pas une organisation catégorielle, rappelle le secrétaire fédéral, c'est pourquoi nous portons une revendication forte pour que le télétravail soit facilité pour les non cadres, notamment certains ETAM et agents de maîtrise, dans le cadre de notre effort continu pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail de tous les salariés. »



Alors que l'IA est sur toutes les lèvres, Écho Métaux est allé à la rencontre de Philippe Vivien pour évoquer le sujet. Ancien DRH d'Areva et vice-président d'Alixio, à présent maître de conférences à l'université Paris-Panthéon-Assas, il développe une analyse prudente mais positive sur les changements qu'apporte déjà cette nouvelle technologie, en particulier dans le domaine des RH.

Quelle place est en train de prendre l'IA dans l'entreprise, et plus particulièrement dans les fonctions RH?

Beaucoup de solutions digitales usurpent aujourd'hui l'appellation IA et ne sont en fait que des algorithmes effectuant de la compilation de données existantes. On est encore loin de la véritable intelligence. Tout le monde se rue sur ce nouveau domaine. Pourtant, si les sommes mobilisées sont faramineuses, personne ou presque ne sait jusqu'où ces nouvelles technologies vont modifier notre quotidien et nos métiers. La fonction RH est concernée par l'irruption de l'IA, mais pas plus qu'une autre. Néanmoins, plusieurs impacts sont à envisager. D'abord, la dimension proximité avec les salariés. Le risque ici est de ne plus avoir d'interlocuteur réel mais juste un chatbot qui fournit des réponses automatisées. Cela peut fonctionner si les règles et les processus sont clairs et maîtrisés, mais dans la réalité ces outils montrent rapidement leurs limites. Déjà critiqués pour leur manque de présence, les RH ne gagneraient rien à envoyer les salariés vers des filtres logiciels. Ensuite, la vitesse de déploiement réelle et son impact

sur l'emploi : certains postes disparaîtront, notamment dans les centres de services partagés, déjà largement délocalisés. Enfin, pour être efficaces, les modèles IA nécessitent des données complètes et actualisées en temps réel, un défi considérable. Sans oublier la question de la protection des données.

L'IA est loin d'être toute-puissante. La confusion et les peurs viennent en partie du terme «intelligence», qui, en anglais, signifie avant tout «renseignement». On parle donc de programmes avalant des millions de données et les recrachant de manière structurée, pas de cerveaux de silicium! Il s'agit ici de pousser l'automatisation de domaines et de processus déjà en bonne partie en pilotage automatique. Il ne faut pas enlever l'humain des RH, ne pas tuer la proximité qui en est l'essence et qui crée la confiance. Le principal risque à combattre se situe là. En ce domaine, les organisations syndicales doivent elles aussi œuvrer à préserver ce lien vivant.

L'IA n'est pas encore à maturité, mais sa montée en puissance soulève la question de son intégration dans l'entreprise. Doit-on seulement intégrer ce qui existe déjà ou anticiper ce que sera le monde de l'entreprise quand l'IA donnera sa pleine mesure...

Faute de pouvoir prédire l'avenir, mieux vaut s'y préparer activement. Les RH ont connu plusieurs vagues d'investissements technologiques majeures, la prochaine est imminente. Mais la vraie question porte davantage sur l'évolution des métiers RH d'ici 2030. Se limiteront-ils à une poignée de pro-



cessus clés, comme la gestion des talents, le dialogue social et la paie ? Ou intégreront-ils la RSE, la sécurité et d'autres domaines pour devenir un pôle incontournable de transformation de l'entreprise par l'humain ?

Les outils IA seront pensés dans le cadre de missions précises. C'est en définissant celles-ci que les RH détermineront leur rôle pour demain. Tout est possible mais il faut en faire le choix. Jusqu'à la crise du début des années 1990, la France a été pionnière dans l'anticipation des métiers avec le développement de la GPEC, notamment dans la Métallurgie. Puis les PSE ont remplacé les politiques RH visionnaires utilisant une boîte à outils qui a disparu depuis et que l'IA permettra de recréer.

Domaine RH par excellence, le dialogue social est aussi de ceux où l'humain est primordial. L'IA peut-elle s'y faire une place ?

L'IA peut être une chance pour le dialogue économique et social en permettant de changer et de renouveler la négociation, et les syndicats devront être innovants et disruptifs pour y contribuer. Par exemple en mettant à profit l'IA pour arriver à la table de négociations avec des propositions de textes, et cesser de seulement réagir aux propositions patronales. Ce serait un gain de temps profitable, permettant plus de présence sur le terrain!

L'IA ne connaît pas de freins ou de barrières intellectuelles ou culturelles : ce sont ceux qui l'utilisent qui en ont. Les syndicats devront dépasser certains réflexes pour exploiter l'IA au service de leurs objectifs. Elle peut aussi combler l'écart culturel et de diplôme qui peut exister entre directions et salariés, facilitant ainsi les propositions et la négociation.

Ces avancées posent cependant la question des leviers économiques et politiques de l'IA. Faut-il s'inquiéter du Deepseek chinois ou du Grok 3 d'Elon Musk?

L'IA peut facilement devenir synonyme de menace, mais c'est par l'utilisation que l'on en fera qu'on la transformera en outil positif. Cela ne veut pas dire que l'encadrer soit superflu. L'OIT pourrait s'emparer du sujet et concevoir des normes, notamment éthiques, sur l'IA comme il y en sur bien d'autres sujets, pour empêcher les dérives, créer un nouveau monde du travail en utilisant cette technologie innovante.

Une contribution syndicale internationale sur ce sujet serait légitime et précieuse, à l'instar des actions menées sur les droits humains, l'égalité professionnelle ou le travail des enfants. Ce serait dans tous les cas un premier pas important. Par ailleurs, les syndicats doivent exiger plus de transparence sur l'introduction de l'IA dans les entreprises, via les comités de groupe mondiaux ou européens. Il y a 30 ans, l'introduction de la commande numérique, qui a tout changé dans l'industrie, a été accompagnée de processus d'information/consultation qu'on ne retrouve pas aujourd'hui sur les nouvelles technologies.



L'IA peut facilement devenir synonyme de menace, mais c'est par l'utilisation que l'on en fera qu'on la transformera en outil positif.

Aux OS de se saisir du sujet! Obliger à communiquer et à prévoir des calendriers de formation conjure les peurs, au premier rang desquelles celle des salariés de ne plus pouvoir faire leur job et donc de le perdre. Là encore, c'est pour les syndicats la promesse d'un nouvel élan et un moyen de recréer un nouveau dialogue social, proche du terrain, autour d'une technologie qui sera aussi une nouvelle modalité de travail dans l'entreprise. Menace ou atout, à nous de le décider et d'écrire l'histoire, car il ne s'agit que d'un outil qui, lui, ne donnera aucune direction.

Au-delà de la sphère RH, à quoi les salariés peuvent-ils s'attendre ?

Le Forum économique mondial a publié une étude en janvier sur l'impact de l'IA. Bonne nouvelle, seuls 35 % des emplois seraient affectés par l'IA, contre 65 % précédemment estimés. On commence à comprendre ses limites et à cesser de croire qu'elle remplacera tout le monde. Cependant, ce serait une erreur que de ne raisonner qu'en termes de métiers menacés, car on ne peut qu'arriver à une réponse qui restera dans tous les cas incertaine. Mieux vaut s'appuyer sur l'IA pour tenter de faire du prédictif et de la prospective en lieu et place de la GPEC, devenue obsolète. Elle peut aider à concevoir des solutions inédites. Mais pour cela, il faut de la hauteur et une réflexion approfondie. Peu de personnes sont réellement formées sur le sujet, alors même qu'il est essentiel de comprendre l'IA pour mieux la maîtriser. Il nous revient de guider cette technologie et non l'inverse. Tout se joue maintenant, et je suis optimiste : nous avons la capacité d'accompagner cette transformation sans sacrifier notre humanité.

MSAÉ: PARTENAIRE PRÉVENTION SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS DE L'AÉRONAUTIQUE, ESPACE ET DÉFENSE



Mutuelle Solidarité Aéronautique Tout commence par la prévention

msae.fr

MSA

LE 99 POR-**TRAIT**

PATRICE LICHTFUSS.

I F DÉVELOPPEMENT **COMME SECONDE** NATURE.

Pour ce métallo de 49 ans, technicien HSE chez Liebherr,

le travail de développement ne peut se mener que par des actions du quotidien. Elections professionnelles en ligne de mire, il livre quelques conseils.

« Chaque chose en son temps. » Voilà qui pourrait résumer le parcours syndical de Patrice Lichtfuss, secrétaire adjoint du syndicat FO Liebherr, à Colmar.

Après avoir assumé presque tous les mandats existants depuis son entrée dans l'entreprise, il v a 27 ans, rapidement suivi par son adhésion à FO à l'instigation de Jeannot Schirrer. co-fondateur du syndicat, il se retrouve en première ligne, à mener la prochaine campagne pour les élections professionnelles de 2026. « C'est un concours de circonstances, explique-t-il. La succession d'Eric Furlan s'inscrivait dans le long terme, mais son indisponibilité pour maladie a bousculé le calendrier. comme celle de notre trésorière et de notre représentant au CSSCT, que nous sommes impatients de voir revenir pour renforcer les actions en cours. » N'étant pas homme à se défiler. Patrice a donc pris les opérations en main. Pour avancer, il a pu s'appuyer sur un plan d'action bâti collectivement et nourri de l'expérience de tous les sites Liebherr. Il s'est néanmoins retrouvé à devoir gérer la situation avec un novau dur restreint à une poignée de militants. Ce qui aurait pu être une difficulté a été transformé en opportunité. Patrice a embarqué tout son monde en formation fédérale NE/NR, accompagné de nouveaux adhérents. Entre jeunes recrues et vieux briscards, l'initiative a permis de bâtir une nouvelle cohésion et une dynamique de groupe qui permet à chacune et chacun de se sentir écouté. C'est ensuite ensemble que l'on peut prendre les bons appuis pour se développer. Quels sont-ils chez Liebherr?

« Les valeurs FO qui m'ont séduit sont toujours aussi fédératrices, sourit Patrice. Cette liberté et cette indépendance que nous incarnons est aujourd'hui d'autant plus attractive pour les salariés que l'on sent monter un reiet d'une politique qui ne change jamais rien dans toutes les catégories sociales et professionnelles. »

IDÉE 1

Créer un groupe WhatsApp pour

IDÉE 2

Il faut responsabiliser et impliquer l'ensemble des membres du syndicat, leur confier des missions et écouter ce qu'ils ont à dire à chaque étape. Si possible, élargir la pratique à tous les militants. Rien ne doit jamais reposer intégralement sur les épaules d'un seul responsable.

IDÉE 3

La question du développement se pose rapidement lorsqu'on s'engage syndicalement. Il faut utiliser l'expérience de tout le monde, parler avec tous les salariés, adhérents ou non, et s'inspirer d'eux pour pouvoir les représenter. Le syndicalisme hors-sol n'a pas d'avenir. Pour la première fois, l'arrivée des jeunes nous fait ressentir l'existence d'un fossé générationnel. Il faut être encore plus à l'écoute et réactif, car la génération Z sera bientôt là. Il faut anticiper les différences de vision sur le monde du travail et s'adapter. Ce qui implique de savoir se remettre en cause, sinon, on se condamne à stagner, puis à être distancé et enfin à disparaître. Il faut donc intégrer des préoccupations majeures, comme les aspects écologiques et environnementaux, mais aussi la QVCT, car ce sont pour eux des critères de choix d'entreprise. A nous d'ailleurs de faire prendre conscience aux directions qu'ignorer ces sujets, c'est risquer de voir les talents partir ailleurs.





VOS DROITS

LE SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SMH)

ARTICLE 140 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MÉTALLURGIE DU 7 FÉVRIER 2022 : **DIVERGENCES D'INTERPRÉTATION**



I. DÉFINITION LÉGALE

La loi de définit pas la notion de salaire minimum hiérarchique (SMH). L'ordonnance du 22 septembre 2017 ne définit pas ce que recouvre la notion de salaire minimum hiérarchique. L'article L. 2253-1 du code du travail se contente en effet de préciser que la branche peut définir les garanties en matière de salaires minima hiérarchiques.

II - DÉFINITION CONVENTIONNELLE

Jusqu'à la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, en vigueur depuis janvier 2024, les conventions collectives de la métallurgie étaient régies par des accords territoriaux, conduisant à des variations importantes de rémunération en fonction de la localisation géographique des entreprises. Cette nouvelle convention unique signé en février 2022, est venue instituer un salaire minimum hiérarchique (SMH) unique sur le territoire national, visant à réduire les écarts et à garantir un minimum salarial standard pour l'ensemble des salariés de la branche.

L'article 140 de cette convention vient préciser l'assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques (SMH), en fixant les éléments de rémunération à inclure ou à exclure pour assurer une base salariale équitable pour tous les salariés de la branche.

III. UNE INTERPRÉTATION DIVERGENTE DE L'ARTICLE 140 DE FO DE CELLE DE L'IUMM

La différence de lecture porte sur « les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie **ou à l'occasion du travail** (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.). QUE FAUT-IL ENTENDRE PAR
« MAIS NON VERSÉES EN CONTREPARTIE OU À
L'OCCASION DU TRAVAIL (NOTAMMENT TRAVAIL
EN ÉQUIPES SUCCESSIVES, ASTREINTE, ETC.) ? »

Interprétation restrictive de la Fédération FO Metaux



LA FÉDÉRATION FO-METAUX NE PARTAGE PAS L'INTERPRÉTATION DE L'IUMM.

Elle se positionne sur une exclusion du SMH de toute prime ou élément de salaire qui ne rémunère pas directement le travail effectué et à contrario, sur une intégration de tous les éléments qui rémunèrent directement le travail. C'est cette distinction qui joue et qui est appliquée pour déterminer, ce qui est à inclure et à exclure pour apprécier si le SMIC est atteint.

C'est ainsi que sont exclues :

- > Les primes liées aux conditions particulières de travail des salariés, telles que les primes de danger, de froid, d'insalubrité, etc. (Circ. DRT no 3/81, 29 juill. 1981);
- > Une prime liée au caractère contraignant du rythme de travail (Cass. soc., 29 mars 1995, no 93-41.906);
- > Les majorations pour travail de nuit, dimanches et jours fériés sont exclues car ces majorations ont pour objet de compenser la privation d'un repos (sujétion particulière) et non de rémunérer un travail différent de celui des autres jours (Cass. soc., 17 mars 1988, no 84-14.494);

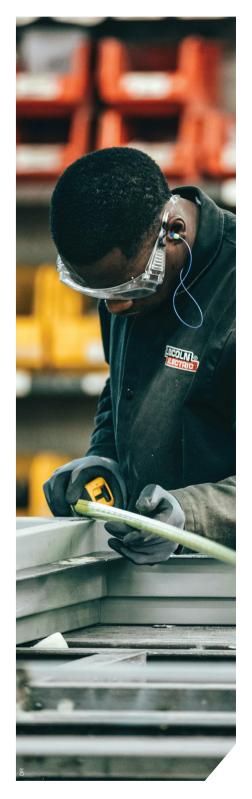
Nous défendons une application stricte et non extensive des « contreparties salariales liées à des organisations particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail » Notre fédération estime que l'intégration de ces primes va à l'encontre des objectifs de la convention collective, à savoir de permettre d'éviter toute disparité entre les salariés de la branche.



SUITE ...

ASSIETTE DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES (SMH)

Nature de la somme	Somme	Inclure dans l'assiette ?
Prime de sujétions	Prime de nuit	NON
	Prime d'équipes successives	NON
	Prime de douche	NON
	Prime d'astreinte	NON
	Prime de froid	NON
	Prime de salissure	NON
Épargne salariale	Versement intéressement	NON
	Versement participation	NON
Congés divers	Congé évènement spéciaux	NON
	Indemnité RTT	OUI
	Sommes versées sur CET	OUI
Primes individuelles ou collectives et avantage	Prime d'ancienneté	NON
	Prime de treizième mois	OUI
	Prime de vacances	OUI
	Prime d'objectif	OUI
	Commissions sur produits	OUI
	Avantage en nature (véhicule)	OUI
Contrepartie du temps de travail	Salaire	OUI
	Heures supplémentaires structurelles	OUI
	Heures supplémentaires conjoncturelles	NON
	Temps de pause rémunérée	OUI
	Heures de délégation	OUI



CHIFFRES...

Tous les mois, FO Métaux vous propose les chiffres clés, ainsi qu'un peu de culture, syndicale bien sûr, autour d'un mot chargé d'histoire et que les métallos connaissent bien.

1289 brevets déposés



Qui a dit que l'innovation était morte ? Certainement pas l'industrie française, bien au contraire. La lecture de palmarès des déposants de brevets à l'INPI (Institut National de la Propriété Industrielle), publié le 24 mars, montre que Stellantis et Safran s'imposent comme les deux entreprises qui ont déposé le plus de brevets en France en 2024. Le géant automobile et le groupe d'aéronautique et de défense conservent la première et la deuxième places (qu'ils occupaient déjà en 2023), avec respectivement 1 289 et 1 216 demandes de brevets déposées en 2024, sur un total de 15 458 demandes. Si le groupe L'Oréal monte sur la troisième marche du podium, on compte une présence écrasante de l'industrie métallurgique dans le top 10 avec l'équipementier automobile Valeo à la quatrième place, Renault en sixième position, suivi d'Airbus et Thalès, respectivement à la huitième et la neuvième places. Derrière cet impressionnant tableau, c'est tout le dynamisme de l'innovation, fruit d'ambitieuses politiques de R&D, qui s'illustre pour l'industrie tricolore et porte avec elle les produits qui seront les succès de demain.

CHIFFRES CLÉS

SMIC HORAIRE BRUT

11,88 EUROS

SMIC MENSUEL BRUT

1 801,80 EUROS

CHÔMEURS

3 138 200 (CATÉGORIE A, PUBLIÉS LE 27 JANVIER 2025)

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

144,64 (4^{èME} TRIMESTRE 2024).

TAUX D'INTÉRÊT (18 MARS)

2,42 % AU JOUR LE JOUR.

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

3 925 EUROS PAR MOIS (POUR L'ANNÉE 2025 : 47 100 EUROS)

COÛT DE LA VIE

- +0 % EN JANVIER (+0 % HORS TABAC)
- +0,8 % EN GLISSEMENT SUR LES 12 DERNIERS MOIS (+0,7 % HORS TABAC).



LE MOT DU MOIS

MILITAIRE

Si l'on peut faire remonter les débuts de l'industrie militaire à l'empire égyptien, soit 1 500 av. J.-C., le mot français, emprunté au latin *militaris*, « de soldat », ne date que du XIV^{ème} siècle. Il est à la fois substantif, « un militaire » désignant n'importe quel soldat, de l'homme du rang au plus gradé, en somme tout ce qui porte uniforme, et plus fréquemment adjectif. Dans les deux cas, le terme s'oppose à « civil ».

Bien des choses peuvent être qualifiées de militaires, et pas seulement le budget dont il est question dans le dossier de ce numéro : une marche, une musique, un salut, voire, sous d'autres latitudes, un coup d'État, une dictature. L'exactitude est paraît-il le propre des troupes militaires. Servitude et grandeur militaires est un recueil de nouvelles d'Alfred de Vigny. Si l'on parle de stratégie militaire, on aura tôt fait d'évoquer un camp, un convoi, une unité, une intervention (ou une expédition) et, entrant dans le détail des moyens mis en œuvre, l'aviation par exemple.

Si l'on doit reconnaître à tout pays le droit de se défendre, donc d'entretenir une armée, il arrive que certaines outrepassent à la longue leurs prérogatives et se constituent en lobby militaro-industriel. Mais peut-être l'accusation est-elle exagérée par les milieux antimilitaristes.

La garantie d'une couverture santé au juste prix!

Une famille bien protégée, c'est une famille en bonne santé.

Bien!

Bien!

Bien!

IRP AUTO propose à ses clients des services pour maîtriser leurs dépenses de santé et être informés à tout moment : carte de tiers payant dématérialisée, application mobile, téléconsultation médicale, suivi des remboursements, analyse de devis... Il est le seul organisme référencé par la branche des services de l'automobile en matière de mutuelle santé. IRP AUTO propose aussi des solutions santé adaptées aux entreprises dont l'activité est proche de celle des services de l'automobile.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site Internet : **www.irp-auto.com**

Suivez-nous sur Linked in



DR695P_0924 - Siège social : 39, avenue d'Iéna - CS 21687 - 75202 Paris cedex 16 - Illlustration : @Marcel



Le régime de protection sociale complémentaire de la métallurgie



PARLONS SOLIDARITÉ!

Pensée par les partenaires sociaux signataires de votre convention collective nationale de branche, l'offre Cœur Industrie propose des aides sociales et des actions de prévention pour accompagner les salariés dans les moments clés de leur vie.

Pour les découvrir, flashez-moi!



Aides reservees aux entreprises adherentes a lottre sante et/ou prevoyance Cœur Industrie, financées par le fonds de solidarité et soumises à conditions

