

ÉCHO MÉTAUX

*Activer, Globaliser,
Identifier, Réaliser ...*

A G I R 

DOSSIER
DÉVELOPPEMENT
SYNDICAL :
PLACE À L'ACTION !

Adobe ©

INTERVIEW

VINCENT MONZIOLS / GÉRALDINE GOMIZ
« La QVCT a sa place au cœur de la stratégie
de l'entreprise »

LE PORTRAIT

JEAN-PIERRE LEMONNIER
« À la retraite, pas à l'arrêt »

AGIR

*Activer, Globaliser,
Identifier, Réaliser ...*



04 DOSSIER

DÉVELOPPEMENT SYNDICAL : PLACE À L'ACTION !

SOMMAIRE

03 ÉDITO

Réindustrialiser, oui.
Mais avec quels moyens ?

13 LES BRÈVES

L'aéro au secours
du PIB français ?

20 ACTUALITÉS

Réindustrialisation :
une commission pour rien ?

14 INTERVIEW

VINCENT MONZIOLS
GÉRALDINE GOMIZ

21 VOS DROITS

Cadre légal des jours fériés
et des ponts

18 LE PORTRAIT

JEAN-PIERRE LEMONNIER
« À la retraite, pas à l'arrêt »

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

ÉDITO

RÉINDUSTRIALISER, OUI. MAIS AVEC QUELS MOYENS ?

Le gouvernement entend réaliser 43,8 milliards d'euros d'économies, en invoquant l'urgence budgétaire. Derrière la promesse de transformation, ce sont des coupes claires qui s'annoncent : non-remplacement d'un fonctionnaire sur trois, gel des revalorisations sociales, remise en cause de prestations, remise en question de jours fériés et réduction du périmètre de l'État. Dans ce cadre, le budget alloué à la planification économique - 245 millions d'euros par an - apparaît dérisoire face à l'ampleur des défis.

Les objectifs apparaissent volontaristes : relocalisations, filières stratégiques, souveraineté industrielle... L'ambition de la réindustrialisation s'affiche, mais une fois encore l'écart entre les intentions annoncées et les moyens mobilisés interroge.

Soyons clairs : on ne relance pas une industrie avec des incantations ni avec des miettes. Ce que nous attendons, c'est une politique industrielle dotée de moyens à la hauteur, pensée sur le temps long, construite avec les territoires et les salariés. On ne reconstruit pas un tissu productif et industriel sans celles et ceux qui le font vivre au quotidien.

FO Métaux défend une réindustrialisation fondée sur le respect des savoir-faire, la justice sociale et la responsabilité partagée. Cela suppose un État stratège, des financements ciblés, et un dialogue social réel. À l'heure où les grandes entreprises continuent de recevoir des milliards d'euros d'aides publiques sans condition, il est temps d'exiger transparence, évaluation et contreparties.

Le syndicalisme libre et indépendant, tel que nous le défendons à FO, est aujourd'hui le seul contre-poids crédible face aux logiques court-termistes et aux décisions prises sans concertation. Il n'y aura pas de réindustrialisation durable sans dialogue social fort, sans représentation active des salariés, sans vigilance sur les conditions de travail, l'emploi, les salaires et l'orientation stratégique des entreprises.

Nous n'acceptons pas que la rigueur budgétaire serve de prétexte à l'oubli des salariés. La réindustrialisation ne se décrète pas depuis un bureau. Elle se construit dans les ateliers, les négociations d'entreprise, les choix d'investissement et les instances de gouvernance. Elle exige des syndicats libres, écoutés et reconnus, garants de l'intérêt collectif face aux logiques de court terme.

C'est dans cet esprit que notre Fédération déploie le plan AGIR, pour accompagner les militants, renforcer la présence syndicale et faire entendre la voix des salariés là où se jouent les décisions. Parce que les grandes orientations nationales n'ont de valeur que si elles trouvent un écho dans la réalité du travail quotidien, nous continuerons de défendre une réindustrialisation qui n'oublie pas ceux qui la rendent possible.

Valentin Rodriguez



DOSSIER DÉVELOPPEMENT SYNDICAL : PLACE À L'ACTION !



*Activer
Globaliser
Identifier
Réaliser ...*

Une initiative stratégique, voilà ce qu'incarne le plan de développement syndical AGIR, dont notre Fédération lance la mise en œuvre en cette rentrée 2025. Les chiffres sont clairs : l'urgence est là, et FO Métaux propose une réponse à la hauteur des enjeux.

9 666 voix. Ou 0,47 %. C'est que notre organisation a perdu en termes de représentativité entre le troisième cycle (2017-2020) et le quatrième (2021-2024), dont les résultats ont été publiés juste avant l'été. Il est donc indispensable d'agir, et c'est précisément ce que va faire notre organisation avec le plan du même nom, AGIR (Activer, Globaliser, Identifier, Réaliser).

Ce projet vise à répondre aux enjeux actuels de représentativité syndicale dans un contexte marqué par une baisse de la participation électorale et une très légère progression des autres organisations syndicales.

« On dit souvent que nous sommes forts là où notre organisation est implantée, et c'est vrai, même si, aujourd'hui, cette force est parfois menacée, s'inquiète le secrétaire général de la Fédération Valentin Rodriguez. Avec le plan AGIR, nous prenons le taureau par les cornes et soulignons la nécessité d'une mobilisation collective et rapide pour préserver et renforcer notre influence, avec des objectifs chiffrés. »

Quel est celui du cycle 2025-2028 ? Progresser d'un point en passant de 15 à 16 %. L'ambition, en apparence modeste, ne doit rien au hasard. Au fil des cycles, un constat s'est imposé : le nombre de votants subit un lent affaiblissement. Faut-il y voir un signe de la régression des effectifs industriels ? Une désaffection pour le syndicalisme et ses représentants ? Un mouvement générationnel ? Toujours est-il que notre Fédération a pris en compte cette donnée pour formuler trois hypothèses réalistes d'évolution de la masse des votants (d'une baisse de 5 % à une augmentation de 5 %) pour évaluer à chaque fois le nombre de voix que cela suppose de conquérir pour accroître



notre audience d'un point. Lequel se situe, selon les scénarios, entre un petit millier et plus de 12 000. « Il ne s'agit pas de verser dans le catastrophisme mais d'aborder la situation avec pragmatisme et réalisme, comme les métallos FO savent le faire, explique Valentin Rodriguez.

C'est tout l'esprit du plan AGIR et de ce point d'audience supplémentaire que nous allons nous battre pour décrocher. »

DU RÉALISME ET DE L'AMBITION

La méthode SMART, adoptée pour le plan AGIR, illustre bien cette approche. Ainsi, l'objectif choisi est spécifique (S) afin d'être clair pour tous. Il est mesurable (M) puisque chiffré et suivi par un comité dédié. C'est toute l'organisation qui l'accepte (A) et se l'approprie pour aboutir à des actions collectives, rassembleuses et créatrices de lien. En visant une progression d'un point, il fait irréfutablement preuve de réalisme (R), et il s'inscrit dans une échéance temporelle (T) précise : celle du prochain

cycle électoral. Les priorités identifiées dans la feuille de route sont toutes aussi SMART, puisqu'il s'agit du ciblage : des grands groupes et de certains établissements ; des CSE sans étiquettes ; du développement dans le troisième collège, toujours plus impératif face à l'augmentation des effectifs cadres dans la métallurgie. Sans oublier, bien sûr, la création de nouvelles implantations et le renforcement de l'existant.

Pour mener à bien l'entreprise, notre Fédération sait pouvoir s'appuyer sur des militants formés et engagés, ainsi que sur une politique conventionnelle et une pratique contractuelle qui ont démontré leur efficacité, ainsi que sur un réseau d'USM bien structuré.

Entre le début du nouveau cycle électoral, la mise en place de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie et la dynamique impulsée depuis le congrès d'Amiens, « nous sommes dans une période d'opportunités pour le développement de notre organisation, résume Valentin Rodriguez, et avec AGIR, nous comptons bien nous en saisir. »

UN DÉPLOIEMENT BIEN ENCADRÉ

Officiellement lancé les jeudi 26 et vendredi 27 juin 2025, lors de sa présentation à la CA fédérale, le plan AGIR comporte un calendrier de déploiement précis, pour garantir une efficacité maximale dès les premiers tours de roue. La phase actuelle -et ce dossier spécial en est une illustration- est celle de la communication et de la diffusion de l'information. Réseaux sociaux, médias, UIMM, directions d'entreprises... En donnant de la visibilité à la démarche, tant auprès des militants FO que de l'extérieur et des acteurs non syndicaux que nous envisageons d'interpeler, l'idée est de favoriser l'implication la plus large possible. Avant la fin de l'année, une journée de réunion spéciale des DSC/DS nationaux/ coordinateurs/ USM, en région ou au niveau national, permettra d'entrer plus avant dans le détail du projet pour favoriser le plus fort engagement possible de tous nos délégués mandatés. Viendra ensuite le temps de la répartition des cibles et de la remise des objectifs aux différents comités restreints qui auront la charge de déployer sur le terrain les actions définies par le pôle développement. Un point régulier sera fait en comité de suivi sur l'avancement du projet, et notamment sur la cartographie des cibles pour les différentes régions. Il sera complété par un bilan annuel et une évaluation de chacune des mesures déployées par le plan AGIR par le pôle développement.

UNE MÉTHODE SOLIDE

Même le meilleur des plans est condamné à l'échec s'il ne dispose pas d'une gouvernance et d'un pilotage à la hauteur de ses ambitions. Notre Fédération a porté une attention particulière à la question et a décidé d'opter pour une organisation par cercles concentriques, « car nous devons tous être là pour les décisions qui se prennent ! », rappelle le secrétariat fédéral. A également été arrêtée une méthode de travail collaborative, fondée sur l'engagement, la transparence et l'efficacité. Les avantages de cette orientation ? Une gouvernance partagée et une meilleure responsabilisation de chacun, plus d'agilité et de réactivité, une information à la fois plus fluide et plus transparente, une plus large place pour l'innovation et la co-construction et, enfin, un équilibre plus fort entre autonomie et alignement.

Au centre se tiendra le pôle développement. Composé du coordinateur du projet, du responsable du développement du 3^{ème} collège et du coordinateur des USM, il sera au cœur du projet qui sera piloté par la Fédération. Il interagira avec le comité de suivi qui sera composé du secrétariat fédéral. Dans chaque région, un comité restreint piloté par le secrétaire fédéral en charge de la région et réunissant les secrétaires des USM, des syndicats de localité et les membres de la CA fédérale

concernés, viendra incarner le pilotage local. Enfin, un comité élargi avec les DSC et DS, les coordinateurs et les membres des USM formera le troisième cercle.

Toujours pour plus d'efficacité, la Fédération va entreprendre de requalifier les désignations comme point de départ de l'engagement du DSC/DS national ou coordinateur. Pour ce faire, elle va redéfinir la charte d'engagement et lui rappeler ses prérogatives point par point. Des rencontres seront systématiquement organisées à la Fédération ou en visio pour partager les fondamentaux de notre ADN. Un fléchage plus lisible de son parcours de formation sera effectué, de même que sera facilitée l'identification des outils déjà disponibles pour un suivi plus rigoureux. Ce dernier, fixé à un rythme annuel, permettra de fixer à chacun des objectifs de développement réalisables et mesurables (déplacement sur les sites, plan d'action, coordination, etc.). Les DSC auront à faire en sorte de rencontrer les secrétaires fédéraux aux directions partout où cela est possible. Pour garantir et entretenir leur motivation et leur implication dans le plan AGIR, des réunions régionales et nationales devront être régulièrement organisées. Enfin, la Fédération aura également à revoir ses différents courriers (« se former pour coordonner », « négocier et développer », ainsi que le questionnaire DSC) pour en maximiser l'impact.



LES USM, TOUJOURS EN PREMIÈRE LIGNE

Avec près de 63 USM, 85 syndicats de localité et 7 responsables départementaux, la Fédération FO de la métallurgie assure un solide maillage du territoire qui lui permet une présence et une action au plus près du terrain. Cette force va être mise à profit dans le cadre du plan AGIR.



Indispensables relais locaux de notre Fédération, souvent présentées comme le fer de lance du développement, les USM vont, en ce domaine, connaître quelques évolutions.

Comme l'explique le secrétaire fédéral Eric Keller, responsable du pôle développement fédéral, « les USM vont se voir assigner certaines tâches et des objectifs précis, ce qui va renforcer leur rôle dans le développement syndical. En premier lieu, elles se saisiront des protocoles d'accord préélectoraux (PAP), qu'elles ont pour la plupart l'habitude de négocier, pour en faire un levier plus fort de croissance syndicale. Pour le pôle développement, un premier impératif sera d'obtenir l'ensemble des PAP négociés par les USM (y compris sur le dernier cycle de représentativité) afin d'établir une base de données fiable et d'assurer un suivi après la négociation, voire notre signature. Incontournable également : faire inclure dans les PAP un retour à notre organisation des résultats des élections par la direction afin de mieux anticiper la stratégie à adopter. En 2023, quelque 300 PAP ont ainsi été envoyés aux USM. Afin d'augmenter ce nombre, FO Métaux va s'attaquer à la conception d'un kit dévelop-

pement pour les PAP. En cas de dépôt de listes FO, un modèle de suivi permettant au négociateur de poursuivre son action sera également mis en place avec la Fédération. En cas d'absence de liste déposée par FO malgré l'existence d'un syndicat, il faudra continuer le suivi, notamment par une communication distribuée à la date anniversaire du scrutin, afin de préparer les futures élections. En cas de carence au premier tour, un suivi via le pôle développement avec nos partenaires sera privilégié pour organiser le démarchage et leur proposer une offre « CSE ».

Autre sillon que FO Métaux compte creuser : les mandatements. Conformément à l'article L.2232-24 du code du travail, à défaut de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, une organisation syndicale représentative dans la branche peut désigner un salarié de l'entreprise pour négocier un accord d'entreprise. Il faut donc, dans chaque territoire, rencontrer l'UIMM locale pour demander que les entreprises adressent leur courrier à la Fédération afin qu'elle soit positionnée. « Nous devons avoir une démarche proactive en écrivant à toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical

pour proposer nos services, en écrivant au service RRH et au secrétaire du CSE, explique Eric Keller. Puis ensuite transmettre cet objectif ! En comptant 60 USM pour 6 000 voix, il nous faut 100 voix pour chacune d'entre elles. » Au service de cette stratégie, un kit de communication avec modèle de mandatement et pitch sera conçu pour aider les secrétaires d'USM à aborder le sujet.

Dernier axe pour maximiser l'apport des USM dans la bataille du développement, la Fédération entend consolider celles qui ont parfois du mal à fonctionner, en complément de la feuille de route des USM validée en CA fédérale en 2023. A cet égard, deux exemples ont été mis en avant. D'abord celui de l'USM 69 et de l'USM 38, qui pourraient être regroupées et s'articuler avec un secrétaire général de l'USM dans le Rhône et un secrétaire adjoint dans l'Isère. Des membres du bureau et une délégation FO pourraient suivre les négociations territoriales dans chaque département. Autre territoire, autre angle d'approche : l'USM Midi-Pyrénées pourrait, quant à elle, être étendue à toute la région Occitanie. Plusieurs arguments viennent appuyer cette idée. Ainsi, la valeur du point devrait être prochainement identique dans toute la région Occitanie, car les chambres patronales ont déjà fait ce rapprochement. D'autre part, l'USM de l'Hérault est fragilisée par de nombreux départs à la retraite ; son intégration dans une grande USM régionale permettrait de la revitaliser et d'assurer sa pérennité. « Il faut passer à une logique d'amélioration continue qui s'applique à l'ensemble de nos outils, assure Eric Keller, et les USM, de par leur importance pour notre organisation et le potentiel de développement qu'elles incarnent, sont les premières concernées par cette démarche. »



Adobe ©

AU CŒUR DU DÉVELOPPEMENT

Fédérer les énergies et se doter des bons outils va de pair avec la désignation des bonnes cibles. Notre Fédération s'en fixe trois : l'implantation dans les grands groupes, le renforcement de l'existant et la conquête des CSE dits « sans étiquette » avec, pour chacun, l'attente de résultats bien spécifiques. Explications.

Muscler notre implantation dans les grands groupes de notoriété internationale où FO Métaux n'est pas représentative, pour obtenir des moyens humains et financiers : tel sera le premier objectif du plan AGIR. Ici, il s'agit de prendre d'assaut des multinationales où les métallos FO sont présents, mais de manière échantillonnaire, ou presque, et manquent de troupes pour passer la barre de la représentativité. Les cibles potentielles ne manquent pas et le plan AGIR en propose quelques-unes à titre d'exemple. Il en va ainsi de Thales, un des leaders mondiaux des hautes technologies pour les secteurs de la Défense, de l'Aérospatial et de

la Cybersécurité & Digital. Il compte 41 000 salariés en France, dont 30 000 au 3^{ème} collège, répartis sur 100 sites et 51 établissements. Si FO a su se rendre incontournable dans l'entité Alenia Space, elle plafonne à 6,5 % sur le groupe, où elle a su obtenir 1 600 voix mais doit en conquérir 900 de plus pour atteindre les fatidiques 10 %. Chez le spécialiste des semi-conducteurs ST Microelectronics, qui emploie 11 500 personnes en France (dont 7 500 à Grenoble et 2 500 à Rousset, dont plus 70 % de cadres), la marge de progression est considérable. On peut aussi penser à General Electric (11 500 personnes en France), où FO n'est pas représentative

dans la branche Vernova, dédiée aux énergies renouvelables. Des groupes comme ABB (technologies d'électrification et d'automatisation) ou Siemens, qui regroupent de nombreux sites avec des effectifs importants, peuvent aussi figurer les cibles de premier rang. « Devenir représentatif au niveau de ces entreprises apporterait également des moyens humains (délégués détachés) et des moyens financiers aux équipes, voire à la Fédération, analyse Valentin Rodriguez. Nous devons donc réaliser une cartographie de tous les sites que nous connaissons et définir la stratégie avec les secrétaires fédéraux concernés pour déterminer les sites prioritaires. »

« Nous devons renforcer et réaffirmer la présence FO », prévoit le plan AGIR.

Pour cela, il faudra se développer dans les sites où FO n'est pas représentative alors qu'elle l'est au niveau du groupe ou de l'entreprise ; pour le coup souvent dans les sites du tertiaire ou les sièges sociaux, et également dans les branches périphériques. Le tout en consolidant nos implantations existantes en priorité là où cela est rapidement possible. Ici, il s'agit de compléter le maillage FO d'une entreprise multi-sites, comme chez Renault, où nous sommes représentatifs presque partout mais pas sur le Technocentre de Guyancourt, où les près de 7 500 ingénieurs et cadres du site n'ont accordé que 153 voix à notre organisation lors des dernières élections professionnelles. On peut aussi songer à l'implantation grenobloise de Schneider où, alors que FO est majoritaire dans le groupe avec 27,9 % des voix, nous peinons à convaincre puisque seuls 200 salariés sur les 2 500 que compte le site ont voté FO lors du dernier cycle de la représentativité. Se renforcer sur ces sites ne se fera pas sans y mener de concert des opérations de développement au 3^{ème} collège, prévues par le plan AGIR (voir article p.10).



Adobe ©

Des partenariats stratégiques avec notre Fédération seront proposés aux comités économiques et sociaux (CES) « sans étiquette » afin de les aider à se professionnaliser, et à renforcer par ce biais durablement l'implantation de FO dans le secteur. « En combinant l'expertise technique de nos partenaires et notre légitimité sociale, précise Eric Keller, nous pouvons apporter à ces élus un soutien et un accompagnement qui ouvrira progressivement la voie à une représentation syndicale structurée. » L'enjeu est de taille : 43 % des CSE du secteur métallurgie souffrent d'un manque en la matière et, face à une complexité croissante des obligations réglementaires, même les directions ont besoin d'interlocuteurs compétents, proactifs et capables de prévention de conflits. En privilégiant l'utilité et l'accompagnement plutôt que l'approche revendicative, FO se positionnera comme LA référence et favorisera l'intégration progressive des élus sans étiquette à notre organisation.

Repérer et identifier ces CSE se fera en mettant à profit l'outil fédéral MARS et des éléments recueillis lors des négociations PAP. Au

niveau régional, l'application de la stratégie de conquête passera par l'organisation de réunions, conférences ou encore petits déjeuners séminaires d'une demi-journée sur une thématique technique précise, l'animation reposant sur nos partenaires et la participation de l'APSAC. Chaque opération sera préparée en amont par des prises de contact et des envois d'invitations afin de créer le lien et de favoriser l'échange. Au moment de l'événement, un questionnaire sera distribué, et chaque action se conclura sur une phase de consolidation post-séminaire. Ce choix n'offre que des avantages ! Il permet de cibler exclusivement les entreprises de la métallurgie, de réduire le coût d'organisation tout en maîtrisant le calendrier et le terrain, sans oublier la sélection des thèmes d'intervention. « Ce type d'initiative nous permet également d'opérer sans faire face à une quelconque concurrence que ce soit, ajoute Eric Keller, et nécessite une forte implication de nos secrétaires d'USM, exactement comme le prévoit l'esprit du plan AGIR. » Ce plan étant par nature évolutif, il ne s'agit là que d'une première typologie d'opérations, amenée à s'étoffer à mesure de déploiement et de retours d'expérience.



Adobe ©

3^{ÈME} COLLÈGE : UN PLAN D' ACTIONS CONCRET POUR FRANCHIR UN CAP.

Le syndicalisme chez les cadres n'est plus une exception mais une nécessité.

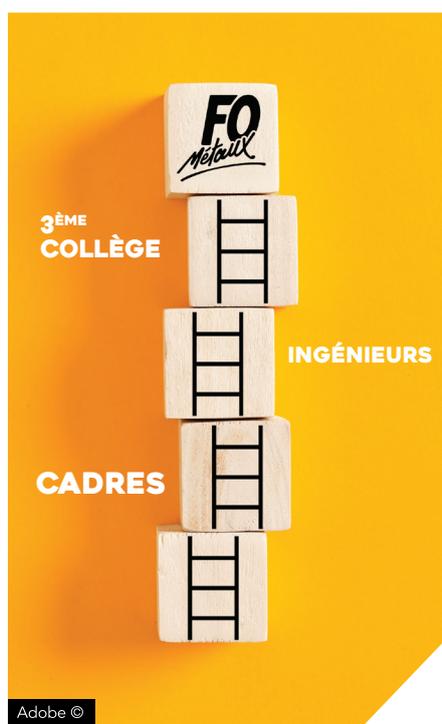
Pourtant, faire vivre la voix FO dans le 3^{ème} collège — celui des ingénieurs, cadres et agents de maîtrise — reste un défi de taille. Moins accessibles, moins disponibles, parfois moins enclins à se revendiquer syndiqués, les salariés du 3^{ème} collège nécessitent une approche adaptée. La Fédération FO Métaux a décidé d'y répondre avec méthode, ambition... et une série d'actions concrètes.

L'assertion résiste cependant mal à un examen un peu approfondi.

La conquête du collège cadres s'inscrit depuis de longues années au premier rang des priorités de notre organisation. À chaque cycle électoral, la croissance de cette catégorie de salariés dans la métallurgie rend la tâche plus urgente, sans pour autant que l'on parvienne à mettre au point la formule magique. « C'est parce qu'elle n'existe pas ! tranche le secrétaire fédéral Bruno Reynès, en charge du sujet. Voilà pourquoi nous allons nous appuyer sur un plus grand nombre d'outils pour adapter notre approche aux besoins de nos équipes mais aussi aux attentes de cette population. » Premier jalon : la constitution d'un réseau de militants engagés, une véritable « task force » FO Cadres, réunissant les leaders qui ont déjà réussi à percer dans ce collège exigeant. Leur rôle ? Partager les clés de leur réussite et accompagner les équipes en développement. Des rendez-vous ciblés, en présentiel ou à distance, sont déjà envisagés pour initier une dynamique durable.

PARTAGE D'EXPÉRIENCE : DU CONCRET, DU TERRAIN, DU RÉSEAU

S'appuyer sur ceux qui ont ouvert la voie, ce sera tout le sens des webinaires FO Cadres à venir. Témoignages, échanges de bonnes pratiques, dialogue ouvert avec des salariés intéressés par notre démarche... Tout sera mis en œuvre pour créer un lien, démystifier le syndicalisme cadre et montrer qu'il est possible - et utile ! - de s'engager à FO quand on est cadre. Des formats innovants, comme les petits déjeuners



ou les afterworks, sont aussi envisagés pour coller mieux aux rythmes de vie des intéressés. La même idée se retrouvera sur les modes de contact. Le 3^{ème} collège vit avec son temps. FO aussi. Pour toucher et informer ces publics sur nos combats et nos services, les réseaux sociaux, déjà bien développés au niveau fédéral, seront une priorité : LinkedIn, Instagram, TikTok, Facebook... chaque canal sera exploité pour relayer les thématiques d'actualité, les initiatives locales ou fédérales, et faire rayonner la parole FO Cadres auprès d'un public souvent très connecté mais encore trop peu syndiqué.

À CHAQUE ÉTAPE SON ACCOMPAGNEMENT

Convaincre un cadre, cela s'apprend. À cette fin, la Fédération rappelle qu'il existe une circulaire de référence « Comment aborder un cadre ? », disponible en ligne. Le secrétaire fédéral Bruno Reynès, référent sur le sujet, peut quant à lui répondre à toute demande d'accompagnement personnalisé. Par ailleurs, les équipes locales sont encouragées à valoriser la structure confédérale FO Cadres et à tisser des passerelles avec des acteurs clés comme l'APEC, pour donner encore plus de visibilité au syndicalisme dans le monde des cadres. Autre atout décisif à faire connaître : l'offre FO. Services juridiques, offres de formation APSAC ou fédérales, aide au logement avec l'AFOC, plateforme MystoreFO... Les services FO sont de solides leviers d'adhésion dans le 3^{ème} collège, à condition d'être connus. Leur promotion active dans les entreprises devient donc une priorité de ce plan d'action. Derrière, FO Métaux ne perd pas de vue l'essentiel : les équipes syndicales elles-mêmes. Pour mieux cibler les actions à mener, un questionnaire de pré-diagnostic sera proposé. Objectif : comprendre les freins, identifier les leviers et ajuster l'appui fédéral à chaque situation. Enfin, des pitches inspirés de réussites syndicales concrètes seront mis à disposition des équipes, pour les aider à convaincre, à mobiliser, et à organiser leurs propres webinaires. **Car le meilleur moteur du développement, c'est l'envie... et les outils pour passer à l'action.**



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

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

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

Son association, Dialogue & Solidarité, propose également d'accompagner les conjoints endeuillés par des entretiens individuels et par l'organisation de groupes de paroles.

Le deuil et la parentalité font désormais l'objet d'un accompagnement adapté.

in X YouTube Instagram Facebook | ocirp.fr

Dialogue & Solidarité

Vous soutenir suite à la perte de votre conjoint

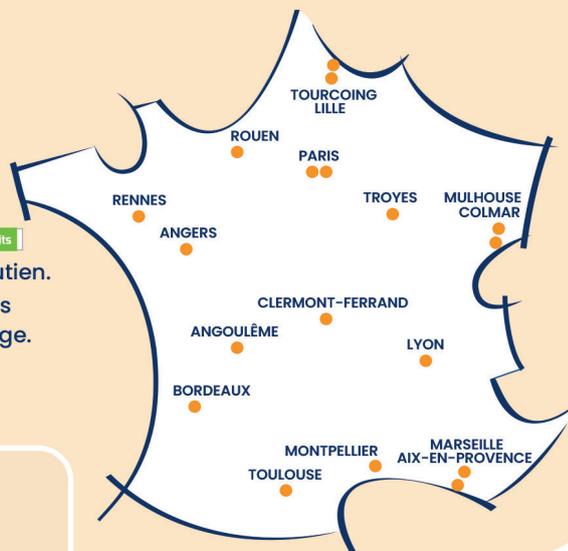
- Écoute téléphonique via un numéro d'appel gratuit : **0 800 494 627** Service & appel gratuits
- Entretiens individuels et groupes de soutien.
- 18 espaces d'accueil et d'écoute ouverts à toute personne en situation de veuvage.

93%

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

9,8/10

note moyenne de recommandation par les personnes accompagnées.





“ La Métallurgie
évolue,
ma mutuelle
s’adapte ! ”

Avec AÉSIO mutuelle,
adhérez à des solutions santé et prévoyance
conformes à vos obligations conventionnelles.

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

Renseignez-vous
au 01 86 65 74 73
ou sur [aesio.fr](https://www.aesio.fr)



LES BRÈVES

L'ACTU EN BREF

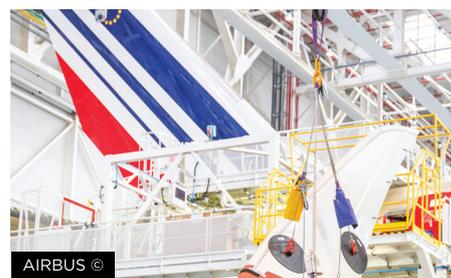


CESSION D'IVECO : FO MÉTAUX DEMANDE DES CLARIFICATIONS

L'indien Tata Motors a annoncé au cœur de l'été la conclusion d'un accord visant le rachat de l'italien Iveco Group. Les 4 000 salariés français du groupe ont reçu l'assurance que l'opération serait menée sans restructurations, suppressions de postes ou fermetures de sites, et en soutenant la stratégie actuelle d'Iveco. Rassurants sur le principe, ces engagements demeurent généraux. FO Métaux a donc demandé des précisions à la direction du groupe pour s'assurer de la pérennité des sites et des emplois qui s'y rattachent. Les métallos FO resteront vigilants tout au long du processus.

QUEL AVENIR POUR L'ÉTAT ACTIONNAIRE ?

Avec un projet de loi de finances 2026 sous le signe de la rigueur, Matignon met une fois de plus sur la table l'idée de céder des participations publiques de l'Etat pour réduire sa dette. Présent dans 86 entreprises via l'Agence des participations de l'Etat (APE), l'Etat dispose ainsi d'un portefeuille évalué à 179,5 milliards d'euros, pour moitié dans l'aéronautique et la défense. On compte aussi Framatome, Eramet, les Chantiers de l'Atlantique ou encore Renault dans le lot. Si le gouvernement assure que cette participation de l'Etat « pourrait être diminuée sans réduire son influence », le doute n'est pas seulement permis : il est de mise. Notre organisation a trop souvent vu les « bijoux de famille » bradés pour une mince rentrée de cash à court terme et une perte sur le temps long. Non seulement ces participations génèrent d'importants dividendes, mais elles permettent aussi de recapitaliser des entreprises jugées stratégiques pour les soutenir en cas de crise. Si l'idée est donc discutable, il ne faut pas non plus oublier que les règles européennes interdisent d'utiliser le produit de cessions pour réduire la dette publique. Heureusement, Bpifrance, l'autre levier de l'actionariat public, ne semble pas concernée par le projet...



L'AÉRO AU SECOURS DU PIB FRANÇAIS ?

La production industrielle tricolore a connu une hausse inattendue de 3,5 % en juin, soutenue par le bond de l'aéronautique en la matière (+27 % !). Le secteur a porté à lui seul la croissance française sur ce mois. Si Airbus tient la cadence et atteint son objectif de 820 avions livrés au 31 décembre, il se rapprochera de ses niveaux de production d'avant-Covid, ce qui pourrait rapporter jusqu'à un demi-point de PIB en plus. Reste donc à sortir 450 appareils des chaînes d'ici la fin de l'année, un chiffre qui rappelle que derrière l'avionneur, toute la filière est sous tension. La situation financière des sous-traitants reste préoccupante, de même que les difficultés de recrutement du secteur, et il en faudrait peu pour que les objectifs d'Airbus ne deviennent inatteignables. L'industrie, qui démontre à encore son apport à l'économie nationale, a plus que jamais besoin de soutien.



LA PARITÉ AU SIÈCLE PROCHAIN

À en croire le Global Gender Gap Report 2025 publié par le Forum économique mondial au début de l'été, l'écart entre les femmes et les hommes se réduit significativement, atteignant 68,8 %. Mais avant l'égalité totale, il faudra attendre 123 ans si les avancées se poursuivent au rythme actuel ! Sur les 148 pays examinés à la loupe, la France se classe à la 35ème place, avec un taux de parité de 76,5 %. Pour notre organisation, qui a fait de l'égalité femmes-hommes un domaine de revendication majeur, cela montre qu'il reste encore beaucoup à faire.

VINCENT MONZIOLS
Président-Directeur général
de Tournaire

GÉRALDINE GOMIZ
Secrétaire fédérale FO Métaux



INTERVIEW

« La QVCT a sa place
au cœur de la stratégie
de l'entreprise »



Dans un contexte où la santé mentale au travail devient un enjeu central pour les entreprises, l'exemple de l'entreprise Tournaire, basée à Grasse, offre une illustration concrète d'un management tourné vers la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT). Rencontre croisée entre Géraldine Gomiz, secrétaire fédérale FO Métaux, et Vincent Monziols, président-directeur général de Tournaire, deux acteurs engagés d'une transformation culturelle et sociale profonde.

La santé mentale des salariés au travail est une thématique qui occupe une place croissante dans les préoccupations liées à la vie professionnelle. Tournaire est une entreprise qui a pris le sujet à bras-le-corps. Pourquoi, et comment cela se traduit-il ?

VINCENT MONZIOLS : Pour moi, tout a commencé lors de mes premières fonctions de direction, aux États-Unis, où j'ai découvert une culture managériale fondée sur l'encouragement et la reconnaissance. Je m'étais étonné de la quasi-absence de critiques, que je considérais à l'époque comme un moyen de m'améliorer ; un réflexe si français... Les mauvaises notes toujours en rouge, l'encouragement absent... C'était donc un changement majeur que de bénéficier de bienveillance. Cela m'a transformé personnellement, et a profondément influencé ma manière de diriger, car j'ai pu voir à quel point cela constituait un levier phénoménal d'engagement

et de réussite. Et cela n'a fait que croître, car commencer à tirer ce fil aboutit à lui découvrir des ramifications colossales lorsqu'on s'aperçoit que, dans l'entreprise, tous les acteurs sont pris dans une masse considérable de contraintes infantilisantes, déresponsabilisantes. Si on veut vraiment mettre les collaborateurs au centre et créer les conditions de leur plein engagement, il y a beaucoup à détricoter, notamment sur la place du dirigeant, la concentration des décisions, le besoin égotique d'omniscience et d'omniprésence... C'est un processus toujours en cours car il s'agit d'une transformation personnelle et collective autoentretenu. Chez Tournaire, nous avons progressivement mis en place un modèle basé sur la confiance, la transparence et l'écoute. Cela permet aux collaborateurs de s'impliquer pleinement, ce qui rejaille sur la performance de l'entreprise. Nous abordons aujourd'hui les enjeux de santé mentale au travail comme un prolongement naturel de notre vision de l'entreprise : un lieu de performance durable qui repose sur l'humain. En ce sens, La QVCT n'est pas un projet annexe ; elle est au cœur de notre stratégie.

GÉRALDINE GOMIZ : La QVCT n'est pas un supplément d'âme ou un luxe réservé aux grandes entreprises. C'est un facteur de cohésion, de motivation et de performance durable. Là où elle est réellement prise en compte, on observe une baisse de l'absentéisme, du turn-over, et une amélioration du climat social. Chez Tournaire, lors de notre visite avec Philippe Ciccione, secrétaire de l'USM et du syn-



Renforcer la motivation, reduire le stress et fidéliser les salariés...

dicat des métaux de Nice, nous avons été frappés par la réalité tangible d'un dialogue social de qualité sur les conditions de travail. Cela crée une dynamique où les salariés se sentent entendus, considérés. Le sujet de la santé mentale n'est pas nouveau pour FO, mais il est longtemps resté tabou dans les entreprises. Ce qui a changé, c'est la visibilité croissante des situations de mal-être au travail, les burn-out, les arrêts longs, les souffrances liées à la désorganisation ou aux pressions multiples. La crise sanitaire a été un accélérateur de conscience. La santé mentale est une composante à part entière de la santé au travail. Pour FO Métaux, il est essentiel d'agir sur les causes organisationnelles, pas seulement de proposer des solutions individuelles ou des outils de prévention sans remettre en cause le travail lui-même. C'est aussi une question de dignité pour les salariés. Nous avons intégré la QVCT à nos pratiques syndicales avec méthode. D'abord par la formation : nous avons conçu avec des experts des modules à destination de nos élus et mandatés, afin de mieux repérer les signaux faibles, de dialoguer avec les salariés, et de comprendre les mécanismes en jeu. Ensuite, nous avons mis en place un groupe de travail national spécifique, composé de militants engagés sur le terrain, pour échanger les bonnes pratiques, identifier les freins, et faire remonter les problématiques locales. Enfin, nous agissons aussi sur le terrain des négociations, en poussant des accords ambitieux sur la QVCT.

Qu'apporte une meilleure prise en compte des questions de QVCT à l'entreprise ?

GG : Elle permet de renforcer la motivation, de réduire le stress et de fidéliser les salariés. Elle a un effet direct sur la performance collective. En améliorant les conditions de travail, l'entreprise améliore également son attractivité, ce qui est devenu un enjeu crucial dans de nombreux départements industriels. La santé mentale n'est plus un sujet de seconde zone. Elle est devenue un indicateur de la santé globale de l'organisation. C'est aussi un facteur de paix sociale et de prévention des conflits. Notre organisation syndicale s'investit au quotidien sur ces sujets via les instances paritaires QVCT avec l'UIMM, dans l'objectif de partager les bonnes pratiques et d'accompagner les entreprises, notamment les TPE et PME, dans la mise en place de démarches concrètes. C'est aussi un enjeu de compétitivité. Les entreprises qui

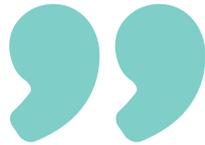
misent sur la QVCT, dans une logique sincère, sortent du lot. Elles innovent, avancent, et attirent. Nous avons même suggéré la création d'un label QVCT, pour valoriser les entreprises engagées dans ce domaine.

VM : En étant mieux pris en compte, les salariés sont plus à l'aise et donc moins enclins à chercher ailleurs de la sérénité dans leur vie professionnelle. Non seulement nous fidélisons nos salariés et sécurisons les savoir-faire, mais nous attirons aussi des talents car ce que nous faisons commence à se savoir. Tout cela renforce le degré d'engagement dans l'entreprise. Des études mondiales sur le sujet ont montré que la France est un des pays les moins bien classés sur ce plan, avec 9 % de salariés pleinement engagés dans leur entreprise (contre près de 30 % aux Etats-Unis). Plus impressionnant, le taux de personnes pleinement désengagées -celles qui mettent de l'énergie à ramer à contre-courant- lui est supérieur (dans les 13 %). Nous voulons inverser la tendance. Quand les gens se sentent respectés, écoutés, ils s'engagent naturellement. C'est visible dans leurs yeux, dans leur façon de parler de leur travail. C'est la plus grande ressource d'une entreprise que d'augmenter cette proportion, car cela crée une émulation qui favorise la réussite de l'entreprise, dont tous profitent et, avec la mise en place d'un cercle vertueux, entretiennent la vitalité.

Les problématiques liées à la QVCT ont longtemps été réduites aux questions de pénibilité, avec l'idée que cela concernait avant tout les ouvriers. Aujourd'hui, tous les salariés sont concernés, ce qui aboutit à une plus grande fragmentation de l'approche par catégorie de salariés. Quels dispositifs avez-vous instauré ?

GG : FO Métaux a toujours défendu une approche globale et équitable de la QVCT, car tous les salariés sont concernés, quel que soit leur statut ou leur poste. C'est pourquoi nous avons mis en place deux groupes de travail spécifiques : l'un dédié au handicap et l'autre à la santé et la sécurité. Ces groupes ont pour mission d'aider nos militants à se saisir pleinement de ces enjeux et, par ricochet, à sensibiliser et outiller les salariés. Nous élaborons également un guide dédié ainsi qu'un module de formation, des affiches, des fiches pratiques afin d'accompagner nos équipes dans la compréhension des évolutions en cours et leur permettre de répondre au mieux aux attentes grandissantes des salariés.

VM : L'un des défis majeurs, c'est de permettre à chacun d'être pleinement lui-même au travail. Beaucoup portent un masque, inhibant leur créativité, leur engagement. Nous avons instauré des routines comme le "check-in" émotionnel en début de réunion, pour créer un climat de sécurité et de confiance. C'est une manière de dire : ici, vous pouvez être humains, vulnérables, imparfaits. Et c'est cela qui rend l'équipe plus forte. Cette question de la vulnérabilité est centrale. En France, le patron omniscient et omnipotent porte lui aussi un masque : celui de l'invulnérabilité, lequel lui



Nous appelons à renforcer les obligations légales pour faire de la QVCT un axe structurant des politiques sociales d'entreprise.

interdit l'erreur ou l'ignorance, tout comme à son entourage. Or, la confiance dans l'entreprise est justement de s'assurer que chacun soit à l'aise avec le fait de ne pas tout savoir, pour aller demander de l'aide, s'ouvrir et partager les problématiques. Ici, le dirigeant doit aussi montrer l'exemple. Car c'est ainsi que cela autorise les autres à changer d'attitude. Tout le monde est concerné mais nous avons commencé en misant sur la formation des cadres, sur l'autonomie et la responsabilisation progressive. Nous allons plus loin : des programmes sont en cours pour inclure tous les niveaux de l'entreprise, y compris les opérateurs. Cela commence par mieux se connaître soi-même, puis mieux comprendre les dynamiques collectives. C'est un processus de transformation continue.

Les obligations légales sont encore parcellaires sur le sujet. La loi peut-elle offrir aux différents acteurs du sujet une réponse à la hauteur des enjeux ?

GG : C'est bien la responsabilité de l'employeur, au sens du Code du travail, de prévenir les risques psychosociaux, mais cela reste vague. Nous appelons à renforcer les obligations légales pour faire de la QVCT un axe structurant des politiques sociales d'entreprise. Il est nécessaire d'imposer un diagnostic régulier, tous les deux ans, incluant les dimensions de santé mentale et de risques psychosociaux. Des plans d'action co-construits avec les représentants du personnel doivent être obligatoires, tout comme la formation des encadrants. Par ailleurs, un accompagnement spécifique pour les TPE/PME est indispensable. Cela dit, la loi ne peut pas tout.

VM : Je suis assez réservé sur la loi. Une règle unique ne peut pas transformer une culture. Je suis convaincu que le cadre légal est nécessaire, mais pas suffisant. Il fixe un socle minimal, mais ce n'est pas ce qui va, à lui seul, créer une culture de prévention. La loi peut imposer des diagnostics, des bilans, mais elle ne peut pas obliger à l'écoute, à la confiance, à l'empathie. Ce sont ces dimensions-là qui font la différence sur le terrain. Il y a aussi une culture managériale qui n'est pas toujours prête à entendre cela. Certains managers sont

mal à l'aise, car ils n'ont pas été formés à ces sujets. Il faut les accompagner, les outiller. Enfin, il y a un frein culturel : en France, on valorise encore trop la souffrance au travail, comme si c'était une preuve d'engagement. Il faut déconstruire cela.

Quelle peut être la place du dialogue social sur de telles problématiques ?

VM : Le dialogue social, s'il est bienveillant, sincère et tourné vers l'intention commune, peut devenir un outil exceptionnel. Mais s'il s'inscrit dans le rapport de force, cela ne fait que renforcer les mécanismes de défense, chez les patrons comme chez les salariés. Il faut sortir de cette logique antagoniste. Avec FO, nous nous sommes retrouvés sur une certaine maturité autour de ces sujets, et sur la capacité à aller chercher chez l'autre un alignement en profondeur, qui est aussi fonction d'un certain parcours personnel. Cela permet de parler le même langage, même si on n'est pas du même côté de la barrière. Nous avons des rôles différents, mais un objectif commun : que les gens se sentent bien au travail, qu'ils aient envie de s'investir, et qu'ils puissent le faire sans y laisser leur santé. Quand une entreprise prend soin de ses salariés, elle prend soin de son avenir. Et cela ne se fait pas seul. Si la direction veut imposer seule sa vision de la QVCT, ça ne marche pas. Et si les représentants du personnel sont dans la seule opposition, on reste bloqués. Chez Tournaire, nous avons la chance d'avoir un dialogue social de qualité.

GG : Pour FO Métaux, le dialogue social est un levier stratégique. La QVCT en est devenue un enjeu central qui ne peut plus être traité comme une externalité. Le bien-être, l'équilibre, la charge mentale, les relations de travail : tout cela a un impact sur la santé des salariés. La QVCT n'est pas un sujet à confier uniquement aux experts ; elle doit être débattue avec les salariés et leurs représentants. Quand il est réel, le dialogue social permet de rendre visibles les problèmes, de les analyser collectivement et de construire des solutions adaptées. Mais encore faut-il qu'il y ait un réel respect des interlocuteurs, une volonté de transparence et des marges de manœuvre effectives, comme c'est le cas chez Tournaire. Mais trop souvent, on nous oppose des démarches descendantes, sans co-construction réelle. C'est tout l'enjeu des années à venir. L'implication des représentants du personnel est essentielle et elle doit se faire à tous les niveaux. D'abord au niveau du repérage des situations à risque : les élus du CSE, les délégués syndicaux sont souvent les premiers interlocuteurs des salariés en difficulté. Ensuite, au niveau de la construction des politiques de prévention : ils doivent être associés aux diagnostics, aux réflexions, aux décisions. Trop souvent, ils sont cantonnés à un rôle d'alerte ou de réaction. Il faut en faire de véritables partenaires de la prévention. Cela passe par la formation, par l'accès à l'expertise, mais aussi par la reconnaissance de leur légitimité. Et il faut aller plus loin : intégrer les enjeux de santé mentale dans les NAO, dans les accords QVCT, dans la stratégie RH globale.

LE POR- TRAIT

JEAN-PIERRE LEMONNIER, À LA RETRAITE, PAS À L'ARRÊT

De patron à militant FO, il y a un long chemin, que Jean-Pierre Lemonnier, 67 ans, a parcouru par conviction et qui se poursuit aujourd'hui, après avoir contribué à rendre notre organisation incontournable dans un secteur très particulier des services automobiles : les auto-écoles.



À l'heure de la retraite, certains en auraient profité pour se reposer et s'adonner à la pétanque. Pas Jean-Pierre Lemonnier. Si ce bouliste chevronné taquine volontiers le cochonnet, il s'est pleinement engagé depuis sept ans avec notre Fédération pour développer FO dans le secteur des écoles de conduite. Un engagement étonnant pour un ancien patron d'auto-école, qui s'éclaire à la lecture de son parcours.

Une enfance à côtoyer des syndicalistes FO, le coup de main d'un responsable FO pour entrer aux PTT après le service militaire, il n'en fallait pas plus pour que s'épanouisse une fibre syndicale déjà solide mais jalouse de son indépendance. « J'ai vu trop de mauvaises manières de la part d'organisations à la couleur politique revendiquée pour leur faire confiance », explique Jean-Pierre. Son potentiel est vite repéré. Il devient permanent syndical FO à la direction opérationnelle de cette administration (PTT) et, plus tard, secrétaire de l'Union locale de Villeneuve-Saint-Georges (Val-de-Marne). Féru de sécurité routière, il voit sa trajectoire basculer lorsqu'un de ses amis est victime d'un accident lors d'une intervention en bord de route. Il se forme, obtient son diplôme d'enseignant, mais face au désintérêt de sa hiérarchie, décide de se mettre en disponibilité (il quittera ensuite définitivement les PTT) et d'ouvrir sa propre auto-école.

La volonté d'être constructif

Devenu patron, il n'en renie pas pour autant son tropisme social. Il adapte ses formations aux personnes en situation de handicap et intervient en entreprise. Son énergie et son sérieux en font vite une personnalité marquante du secteur, et il devient secrétaire général d'un syndicat patronal d'auto-écoles. « Ma sensibilité me portait naturellement vers la négociation, où il s'agit toujours de faire un pas vers l'autre et d'être constructif. Je ne pouvais donc pas refuser cette opportunité de faire avancer le secteur dans la bonne direction, se souvient Jean-Pierre, même si cela ne paraît pas toujours aller de soi quand on est patron. » C'est lors de commissions paritaires, où il siège côté patronal, qu'il

recroise la route de FO, représentée par la secrétaire fédérale Denise Peikert puis par le trésorier fédéral Jean-Yves Sabot. « A travers eux, j'ai aussi pu apprécier les positions et les méthodes de FO. Ce n'est pas pour rien que, avec l'appui de Jean-Yves, nous sommes parvenus à sept délibérations unanimes en CPN, toutes en faveur du secteur école de conduite ! », se félicite-t-il.

Face à des salariés isolés

Lorsque sonne l'heure de la retraite, l'envie d'être utile est toujours là. Le contact avec FO est devenu permanent, « et il n'a pas fallu me pousser beaucoup pour me convaincre de donner un coup de main sur les auto-écoles. » Côté salarié, le champ syndical est vierge. Il aide à créer le syndicat FO-ECSR (Ecoles de Conduite et de Sécurité Routière), qui se dote d'un site web tandis que Jean-Pierre sillonne le pays pour faire connaître FO aux 28 000 salariés, souvent isolés et peu informés dans un secteur essentiellement composé de TPE (70 % travaillent dans ces Très Petites Entreprises). Une communication numérique ciblée est mise en place, lue dans tous les départements de France et d'Outre-Mer. Résultat : aujourd'hui, on ne connaît que FO dans les auto-écoles. « Même certains exploitants d'auto-écoles adhérent à FO, se réjouit Jean-Pierre, car ils reconnaissent la justesse de notre ligne. » Membre du Conseil Supérieur de l'Education Routière, FO peut se targuer d'être la seule organisation syndicale salariale à savoir de quoi elle parle, avec un représentant qui a participé pendant 25 ans à élaborer les diplômes du secteur.

« Notre crédibilité nous positionne comme source d'informations reconnue, résume Jean-Pierre. Cela fait notre force et nourrit notre attractivité. » Très actif sur les réseaux sociaux, il touche plusieurs milliers d'internautes chaque mois et envoie plusieurs milliers de mails. « La communication numérique est un formidable outil syndical, à condition de bien l'animer tout en veillant à ne pas en saturer le paysage. C'est comme les panneaux routiers : trop nombreux, on finit par ne plus les voir », conclut-il avec humour.



ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, nos équipes pluridisciplinaires composées d'experts-comptables, de juristes et consultants en relations sociales, d'économistes, d'industriels et de spécialistes en matière de santé, sécurité et conditions de travail se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques des organisations, qu'elles soient privées ou publiques. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.

ACTUALITÉ SOCIALE

RÉINDUSTRIALISATION : UNE COMMISSION POUR RIEN ?

La commission d'enquête parlementaire sur les freins à la réindustrialisation de la France a rendu son rapport au milieu de l'été. Malgré quelques bonnes idées et la participation de notre organisation aux auditions, le résultat est gâché par une trop forte politisation de ses auteurs.

Il est intitulé « Bâtir la puissance industrielle : un défi français », et le monde de l'industrie l'attendait avec impatience. Adopté par les parlementaires le 10 juillet et rendu public dans son intégralité le 17, le rapport de la commission d'enquête parlementaire sur les freins à la réindustrialisation de notre pays aurait dû s'imposer comme LA lecture de l'été pour tous les décideurs de l'industrie. Nombre de ses acteurs avaient participé à ses travaux, dont le secrétaire général de notre Fédération, Valentin Rodriguez, avec la secrétaire confédérale Patricia Drevon. Tous deux y ont formulé plusieurs constats ainsi que des pistes pour lever ces freins. Si les 130 propositions retenues par les parlementaires ne manquent pas d'intérêt et que la critique de la politique menée par les gouvernements successifs n'est pas sans fondement, le rapport souffre d'une trop forte instrumentalisation politique pour pouvoir être réellement exploitable.

Le ton est rapidement donné : l'objectif de réindustrialisation de l'exécutif – ramener l'industrie à une part de 15 % du PIB – serait « infondé et irréalisable ». La politique de l'offre sur laquelle ont été basés les efforts de réindustrialisation y est étrillée et les normes écologiques y sont jugées « punitives ». Pour relancer l'industrie, les auteurs – du moins une partie, le président de la commission ayant refusé d'endosser ou de signer le rapport final – appellent à un « choc de compétitivité » axé sur la baisse des impôts de production, une sortie du mécanisme européen

de fixation des prix de l'énergie et une remise à plat normative dans laquelle les règles environnementales sont la cible principale. Autant d'articulations difficiles à approuver pour notre organisation ! Autre proposition-phare : créer un fonds souverain national qui mobiliserait l'épargne des Français en capital investissement pour financer le développement d'entreprises industrielles non cotées, essentiellement des PME. Pour FO, confier au privé une mission jusqu'ici largement assumée par l'État reviendrait à priver ce dernier d'un levier pourtant central dans une politique industrielle digne de ce nom. « Laquelle tarde néanmoins à venir », fait remarquer Valentin Rodriguez.

La mise en place d'un nouveau crédit d'impôt sur le modèle italien apparaît tout aussi peu pertinente, **les aides inconditionnelles aux entreprises** ayant largement prouvé leurs limites. Les propositions alternatives formulées par le président de la commission ne paraissent guère plus inspirées, misant essentiellement sur des baisses de cotisations sociales, dont **l'impact néfaste** sur le budget de l'Etat est pourtant démontré. On peut néanmoins saluer la volonté de ne pas opposer climat et industrie, dont FO Métaux s'est fait le chantre de longue date. A retenir également, l'idée d'une réforme du pacte Dutreil, afin de faciliter la transmission d'entreprises familiales. Malgré ses efforts, la montagne accouche donc d'une souris. **Pour notre organisation, la cause est entendue : notre industrie et ses salariés méritent mieux.**



VOS DROITS

1. CADRE LÉGAL DES JOURS FÉRIÉS ET DES PONTS

Conformément à l'article L. 31331 du Code du travail, le nombre de jours fériés légaux en France s'élève à onze :

1 ^{er} janvier	Lundi de Pâques	1 ^{er} mai	8 mai	Ascension	Lundi de Pentecôte
14 juillet	15 août	1 ^{er} novembre	11 novembre	25 décembre	

Parmi ces jours, seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et rémunéré, sauf dans les secteurs dont l'activité ne peut être interrompue (article L. 31334 du Code du travail).

Pour les autres jours fériés, leur chômage et leur rémunération ne sont pas automatiques : ils dépendent des conventions ou accords collectifs applicables, ou à défaut, de la décision de l'employeur.

S'agissant des « ponts » (jours ouvrables situés entre un jour férié et un week-end ou un jour de repos), aucune disposition légale n'en impose la prise. Leur octroi reste à la discrétion de l'employeur ou prévu par accord collectif. Lorsqu'ils sont accordés, ils doivent être rémunérés comme tout jour de travail, sauf accord spécifique, ils recouvrent généralement un (J) RTT imposé.

Sauf, lorsqu'il résulte d'un accord collectif, la décision prise par l'employeur d'accorder un jour de pont constitue une modification de l'horaire de travail de la semaine au cours de laquelle il intervient. L'employeur doit donc accomplir les formalités suivantes :

- > consulter le CSE quand il existe au titre de ses compétences générales en matière de durée du travail (article L 2312-8) ;
- afficher l'horaire de travail modifié ;
- > notifier sa décision à l'inspecteur du travail.

Si les jours fériés chômés ne peuvent être récupérés, les heures perdues du fait du pont peuvent quant à elles l'être.

> C. trav., art. L. 3121-50

2. PRÉCISIONS D'APPLICATION

- > En l'absence d'accord collectif, l'employeur décide unilatéralement des jours fériés chômés dans l'entreprise (hors 1^{er} mai).
- > Les autres jours fériés peuvent être travaillés légalement, sous réserve du respect des règles de rémunération et de compensation prévues par les conventions ou accords applicables.
- > Le repos hebdomadaire est régi par l'article L.3132-2 du Code du travail et doit être d'au moins 24 heures consécutives, généralement accordé le dimanche. À cela s'ajoute un repos quotidien obligatoire de 11 heures minimum (article L.3131-1 du Code du travail).

3. ANALYSE JURIDIQUE DU LIEN ENTRE LOI ET PROPOSITION POLITIQUE

ÉLÉMENT	SITUATION ACTUELLE	CE QUE PROPOSE LE GOUVERNEMENT BAYROU
Nombre officiel de jours fériés	11 (dont 1 ^{er} mai obligatoire)	Réduction à 9 jours fériés
Chômage obligatoire	1 ^{er} mai uniquement	Lundi de Pâques et 8 Mai deviendraient travaillés
Cadre légal	L. 31331 et suivants du Code du travail	Nécessité d'une nécessaire réforme législative pour changer le statut
Impact sur les ponts	Régi par accords/employeurs	Diminution du recours aux ponts (moins de jours chômés automatiques)

La mesure **modifierait l'article L. 31331 du Code du travail** pour retirer le statut de férié aux deux jours concernés. Elle aurait aussi un effet sur les pratiques de ponts en réduisant les jours qui s'y prêtent naturellement (par exemple, un jour entre un férié et le weekend).

CHIFFRES...

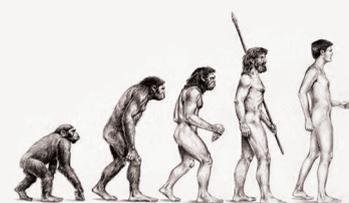
Tous les mois, FO Métaux vous propose les chiffres clés, ainsi qu'un peu de culture, syndicale bien sûr, autour d'un mot chargé d'histoire et que les métallos connaissent bien.

40 %



Selon les données de l'Insee, c'est la part des entreprises industrielles françaises qui déclaraient au mois de juillet être à la limite de leur capacité de production, incapables d'en produire davantage avec leurs moyens actuels.

Ce chiffre est en hausse par rapport aux 38 % du trimestre précédent, et il atteint son plus haut niveau depuis avril 2023 selon l'Insee. La métallurgie est particulièrement concernée par la situation tant la plupart de ses secteurs – sidérurgie, fabrication de pièces métalliques, automobile, aéronautique, etc. – sont particulièrement sensibles aux contraintes de capacité. Un taux si élevé indique une saturation des infrastructures dans un secteur directement tributaire de ses outils lourds (fours, laminoirs, machines-outils...), ce qui se traduit par des difficultés à absorber la demande, à investir ou à répondre rapidement aux nouvelles commandes. Autrement dit, à moins d'investir massivement, les problématiques de supply chain dans l'industrie ont encore, malheureusement, de beaux jours devant elles.



LE MOT DU MOIS

DÉVELOPPEMENT

Objet de tous les soins de la Fédération, et qui le sera davantage encore avec le programme AGIR, le *développement* n'a d'abord désigné que le fait d'ouvrir ce qui était plié sur soi-même. C'était le seul sens courant jusqu'au XVII^{ème} siècle, évidemment issu du verbe *développer*, apparu lui vers 1170 mais dont l'origine demeure obscure.

La géométrie a fait son miel de ce mouvement spatial consistant à déployer, dérouler, pour décrire la projection d'un corps solide sur un plan ; l'algèbre aussi, d'ailleurs, s'agissant d'une expression à calculer. Si les mathématiques sont éternelles, l'action consistant à développer une pellicule photographique, étape préalable au tirage, ne durera que ce que dure encore l'argentique, condamné par le numérique. Le sens datait de la fin du XIX^{ème} siècle, tout comme celui donné par les amateurs de vélo : la distance développée par un tour complet des pédales d'une bicyclette en fonction du braquet.

Mais ce qui nous intéresse ici tourne bien sûr autour de l'idée de croissance, d'évolution, voire d'épanouissement : le développement d'un organisme, d'un esprit, ou encore la façon dont sont conduits un projet ou l'exposé d'une idée ; qui ne se souvient d'avoir tenté de faire suivre en une *dissert* introduction, développement et conclusion ?

Aujourd'hui cependant, le développement économique ne se contente plus de chercher la croissance : il se veut durable, et c'est autrement difficile.

CHIFFRES CLÉS

SMIC HORAIRE BRUT

11,88 EUROS

SMIC MENSUEL BRUT

1 801,80 EUROS

CHÔMEURS

3 212 400 (CATÉGORIE A, PUBLIÉS LE 29 JUILLET 2025)

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

146,68 (2^{ÈME} TRIMESTRE 2025)

TAUX D'INTÉRÊT (28 AOÛT)

1,93 % 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

+0,2 % EN JUILLET (+0,2 % HORS TABAC)

+1 % EN GLISSEMENT SUR LES 12 DERNIERS MOIS (+0,9 % HORS TABAC).

POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS



Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement** - afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires et d'avoir un impact positif sur la société.

- 10,5 millions de personnes protégées
- 95000 entreprises clientes en santé et prévoyance
- 6 millions de personnes soignées et accompagnées
- 500 millions d'euros investis dans les territoires d'ici fin 2025

www.groupe-vyv.fr     



GRUPE
vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

OFFRE PERIN

Donnez du sens à votre épargne !



Avec le PER Multisupport Médicis, vous bénéficiez de nombreux avantages :

- Des **versements réguliers ou ponctuels** selon vos besoins,
- Des **avantages fiscaux** en déduisant ces versements de vos impôts selon certaines conditions,
- À la retraite, le choix entre une **rente mensuelle**, un **capital**, ou un mixte des deux.

En plus, votre épargne soutient l'**économie locale et solidaire** !

Retrouvez toutes nos solutions en scannant ce QR code



malakoffhumanis.com

