

N° 616 mars 2022

N°CPPAP 0220s07170

Fédération FO de la métallurgie

# le journal **FO** Métaux

[www.fo-metaux.org](http://www.fo-metaux.org)

Notre industrie,  
nos emplois !

Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie Horlogerie

## Une industrie qui brille !

**Si la BJO a été relativement épargnée par la crise, cette dernière a donné un coup d'accélérateur à des évolutions entamées de longue date, qui sont autant de challenges. Entre tradition et modernité, le secteur, en pleine recomposition, doit préserver des savoir-faire d'exception tout en accentuant sa digitalisation, rénover son image tout en conservant sa singularité.**

Alstom - p.15  
Les NAO déraillent

Manoir Industries - p. 16  
Soif d'avenir

Métallurgie - p.19  
Visite guidée de la nouvelle CCNM

# Sommaire



*Ce mensuel est le vôtre...*

*Organe de la Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie,*

*"FO Métaux LE JOURNAL" 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 • Fax : 01 45 83 78 87*

## Chiffres à connaître :

**SMIC horaire brut :** 10,57 euros

**SMIC brut mensuel :** 1 603 euros

**Plafond de la sécurité sociale :**

3 428 euros par mois

(pour l'année 2022 : 41 136 euros)

**Coût de la vie :**

+0,3 % en janvier (+0,3 % hors tabac);

+2,9 % en glissement sur les 12 derniers mois (+2,9 % hors tabac).

**Chômeurs :** 3 335 600

(catégorie A, publiés le 26 janvier 2022)

**Indice de référence des loyers :**

132,62 (4<sup>ème</sup> trimestre 2021).

**Taux d'intérêt (18 février) :**

-0,49 % au jour le jour.

## 3 Editorial

## 4 Le dossier

*BJOC : une industrie qui brille* 4-9

## 11 L'actu en bref

*Egalité homme/femme : FO Métaux toujours mobilisée* 11

## 15 Actualité sociale

*Hutchinson mobilisé pour de véritables augmentations générales* 15

*Alstom : les NAO déraillent* 15

## 16 Actualité syndicale

*Manoir industries : soif d'avenir* 16

*FO Métaux à la présidence de l'OPCO Mobilités* 17

*La formation FO Métaux en ligne* 17

*Métaux du Mans : une année de combats* 18

*Liebherr SAS France : un agenda chargé* 18

## 19 Infos

*USM de Haute-Marne : plus forts que la crise* 19

*Visite guidée de la nouvelle CCNM* 19

*Pas de répit pour l'USM du Loiret et les Métaux d'Orléans* 20

*Jean-Louis Lebrun nous a quittés* 20

## 21 Vos droits

*Coup de main sur le congé de proche aidant* 21

## 22 Jeux

*Des métaux et des mots* 22



Et toujours  
l'information  
en ligne sur...

[www.fo-metiaux.com](http://www.fo-metiaux.com)



Dans quelques semaines aura lieu l'élection présidentielle 2022. Lors des trois précédentes campagnes, FO Métaux avait publié à chaque fois un *Livre Blanc* pour la défense de l'Industrie. Le *Manifeste pour une industrie verte*, réalisé par l'équipe fédérale et validé par nos instances fédérales, que nous venons d'envoyer aux candidats, à la presse ainsi qu'à l'ensemble de nos sections syndicales et syndicats, en est la continuation.

Depuis de longues années, notre organisation souligne avec constance les dangers que font peser sur notre industrie nationale et nos emplois des gestions financières à court terme, en particulier un recours accru à l'arme fatale de la délocalisation, sans oublier le nécessaire verdissement de l'industrie que nous réclamons avec force. La crise sanitaire que vient de traverser notre pays n'a fait qu'accélérer et montrer de manière plus visible ce que nous ne cessons de souligner : la mise en concurrence de nos activités sous l'aiguillon de la mondialisation et de la course au profit a fragilisé nos chaînes d'approvisionnement, érodé nos savoir-faire et fait subir de lourds dégâts à notre tissu industriel. Aujourd'hui, la déliquescence de pans entiers de notre industrie faute de stratégie adaptée, comme le réclamait FO Métaux, menace directement notre souveraineté et notre indépendance, privant notre pays de la possibilité de demeurer un acteur de premier plan, condamnant ses salariés à n'être que des pions sacrificiels sur l'autel de la rentabilité. FO Métaux n'a pas attendu le Covid pour poser ces constats et mesurer la justesse de ses analyses.

Aujourd'hui, alors que les esprits semblent prendre enfin conscience de l'urgence des relocalisations sur notre territoire et de la promotion d'une industrie climato-compatible, FO Métaux attire à nouveau l'attention des responsables politiques et de l'opinion sur l'avenir de l'industrie française. Si la crise a montré les carences de la politique industrielle en France, elle a aussi mis en lumière une évidence : face aux enjeux économiques, environnementaux et sociaux, aucune solution ne saurait être apportée en laissant l'industrie de côté.

FO Métaux fait donc une nouvelle fois entendre sa voix pour défendre l'industrie en interpellant les candidats à l'Elysée. Sont-ils conscients que dans un grand pays comme la France l'industrie

## Rendre sa place à l'industrie

doit rester le cœur de l'activité économique ? Que proposent-ils concrètement pour lutter contre les délocalisations et mettre fin à l'hémorragie d'emplois que nous subissons, et pour aider l'industrie à jouer un rôle de premier plan dans la lutte contre le changement climatique ? Au-delà de son action quotidienne pour l'industrie et ses salariés, FO Métaux plaide pour la refondation de notre politique industrielle. Facteur de croissance, d'innovation, de compétitivité, de souveraineté, d'indépendance, d'emploi, l'industrie doit retrouver la place qui n'aurait jamais dû cesser d'être la sienne au cœur de notre économie. Alors qu'elle ne représente que 12 % du PIB tricolore, elle frôle les 20 % chez certains de nos voisins. Il faut que cela change. C'est tout le sens des 10 propositions de notre *Manifeste pour une industrie verte* sur lesquelles, face à l'urgence, des engagements concrets sont indispensables.

Grâce à nos livres blancs, à nos propositions et revendications pour la défense de l'industrie, nombre de nos idées ont déjà fait leur chemin, comme la création de la BPI, et c'est en poursuivant avec notre Manifeste ce travail patient et déterminé pour convaincre que nous continuons dans cette voie. C'est notre responsabilité et notre rôle, guidés que nous sommes par l'ambition de rendre à l'industrie sa place centrale dans notre économie, convaincus de l'apport incontournable du secteur pour une meilleure maîtrise de la question environnementale, conscients de la nécessité d'une industrie forte pour la souveraineté de notre pays.

Si notre organisation se veut force de propositions, elle n'en demeure pas moins libre et indépendante des partis politiques. Par conséquent, et comme elle s'en est toujours abstenue, la Fédération FO de la métallurgie ne donnera aucune consigne de vote dans le cadre du scrutin présidentiel, car dans une démocratie le vote appartient aux citoyennes et citoyens.



Organe officiel de la Fédération confédérée FO de la Métallurgie

Directeur de la publication : Frédéric Homez

Imp.Spéciale FO Métaux  
N° de CPPAP: 0220s07 170

Rédaction : Temps Forts

Publicité : PMV  
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

Contact :  
01 53 94 54 00  
contact@fo-metiaux.fr

## **BJOC :** *une industrie qui brille*

**Si la BJO a été relativement épargnée par la crise, cette dernière a donné un coup d'accélérateur à des évolutions entamées de longue date, qui sont autant de challenges. Entre tradition et modernité, le secteur, en pleine recomposition, doit préserver des savoir-faire d'exception tout en accentuant sa digitalisation, et rénover son image tout en conservant ce qui fait sa singularité.**

Souvent associée à l'univers du luxe, la BJOC (bijouterie joaillerie orfèvrerie horlogerie et activités rattachées) constitue l'un des rares secteurs industriels où la production en série cède largement le pas au sur-mesure et surtout au fait-main. Un peu plus de 2 000 entreprises se partagent les marchés, majoritairement des TPE et PME, réunies parfois au sein de petits groupes familiaux qui côtoient les grands noms du luxe qui font la renommée de la France à l'étranger (il existe près de 130 marques de luxe françaises, représentant à elles seules un quart des ventes à l'échelle mondiale et font de l'Hexagone le premier acteur du secteur) et réalisent l'essentiel du chiffre d'affaires de la filière. Entre la nécessité d'une filière intégrant toujours plus la dimension éthique et écologique, ainsi que les besoins de préserver les savoir-faire dans un secteur qui ne compte que 20 % de cadres (voir p. 6 et 8), les géants du secteur cherchent à avoir un contrôle toujours plus grand sur leur chaîne de production, ce qui se traduit par une véritable

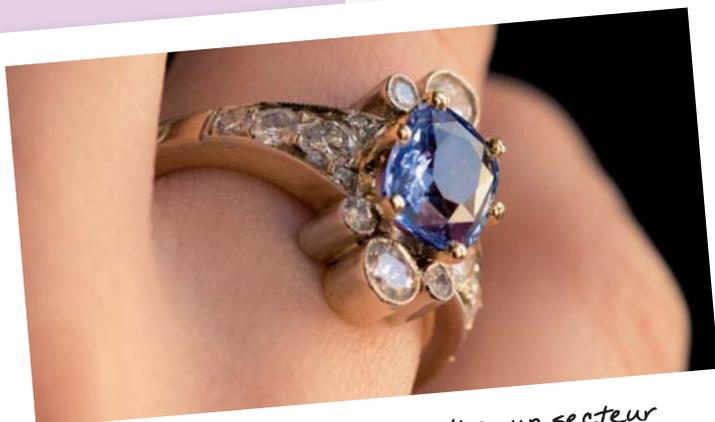
lèle, les PME, bénéficiant d'une visibilité moindre, font face à une vive concurrence internationale et doivent simultanément réussir à maintenir leurs capacités de production, à préserver leur savoir-faire, évoluer vers de nouveaux modèles de compétitivité pour ainsi garder toute leur attractivité. Rien d'étonnant d'ailleurs à ce que de nouveaux acteurs soient en train d'agréger différentes PME pour créer des pôles de production d'excellence, tandis qu'une autre stratégie, comme celle de LVMH, joue sur une sélection de fournisseurs privilégiés, combinée à des prises de participations au sein même des entreprises. Le groupe a d'ailleurs dans ses cartons un projet pour réaliser un centre de savoir-faire, en concentrant effectivement une série de métiers, qui déjà se servent des expertises italiennes, dans une entité qui probablement sera située en Toscane.

### **Des marchés en pleine mutation**

recomposition du monde de la BJOC. Face au rôle fondamental joué par la chaîne de production et à des fournisseurs venus d'incontournables, certains groupes n'hésitent plus

Sur certains créneaux bien précis, comme celui de la joaillerie, la crise est cependant venue rebattre les cartes, interrogeant les grandes marques qui représentent 25 à 30 % du marché (contre à peine 5 % il y a une vingtaine d'années) au profit des acteurs locaux ou indépendants, comme les bijoutiers de quartier. C'est en substance ce que pointait le rapport annuel du secteur publié par le comité professionnel Francéclat : la quasi-absence de clientèle étrangère, du fait des restrictions de déplacements, a surtout touché les grands joailliers et les boutiques d'aéroports. Elle a cependant davantage épargné les indépendants, qui entretiennent une solide relation avec leur clientèle locale, au passage bien plus nombreuse que celle des enseignes de luxe.

C'est d'ailleurs un autre enseignement de la crise : la dynamique qui portait la remarquable croissance du secteur depuis plusieurs années



*Derrière l'éclat et le prestige, un secteur complexe, exigeant et en pleine mutation.*

à acquérir directement les fabricants les plus spécialisés produisant déjà pour eux. En paral-

a en partie changé de nature. Le chiffre d'affaires pré-pandémie était soutenu par la consommation de produits haut de gamme issus des grandes maisons parisiennes par une clientèle aisée (dont les revenus ont progressé ces dernières années) et internationale, et qui considéraient également ces produits comme des valeurs refuges, à l'instar de matériaux les composant comme l'or. A présent, la montée en puissance d'une nouvelle clientèle moins fortunée mais plus nombreuse amène à poursuivre la diversification, vue comme relais de croissance, un phénomène encouragé et facilité par la digitalisation à marche forcée de la filière (voir p. 9).

Au-delà, la filière est confrontée à des problématiques inédites : transformation des comportements des consommateurs, émergence de nouvelles façons de produire et de vendre, problématiques liées à l'approvisionnement en matières premières, image en mutation... Autant de défis qui nécessitent une attention particulière à porter aux ressources et à l'environnement, des politiques d'excellence en recherche et développement, le déploiement de technologies innovantes, des besoins importants en financement, la transmission des outils de production, sans oublier l'adaptation des compétences et des métiers. Habitué à se proté-

ger, la filière avait déjà, suite à la crise financière de 2008, réalisé un plan pour préserver le savoir-faire français. Nul doute qu'elle saura se montrer à nouveau à la hauteur.



*La crise a accéléré la recomposition du secteur.*

**A l'origine de plusieurs innovations sociales entreprises avec les partenaires sociaux, le Dialogue social de Branche est actif et très fructueux. Parmi les premières à avoir signé un accord relatif au travail du dimanche au volontariat et avec des contreparties intéressantes pour les salariés, la branche poursuit sa démarche proactive avec la signature d'accords permettant aux entreprises du secteur de faire face à la crise sanitaire et économique.**

**Par exemple, a été signé un accord sur la mise en place de l'activité partielle, ainsi qu'un dispositif exceptionnel de formation professionnelle permettant aux salariés de consolider leurs compétences pendant leur période d'inactivité. Un accord sur l'aménagement du temps de travail visant à lisser les heures de travail en fonction de la reprise d'activité a également été conclu.**

**La Branche porte par ailleurs une attention toute particulière à la formation professionnelle continue, avec la création de 6 Certificats de Qualification Professionnelle, dispositifs très opérationnels et en phase avec les besoins des entreprises et des salariés.**

## Un dialogue social de qualité



## La BJOC fait connaître ses pratiques vertueuses

**Entre questions éthiques et préoccupations environnementales, le secteur se cherche un avenir plus vert, en adéquation avec l'évolution des modes de consommation et les attentes d'une clientèle qui s'élargit.**

Fort d'un chiffre d'affaires flirtant avec les 7 milliards d'euros, consacrés à l'export, le secteur de la BJOC (bijouterie joaillerie orfèvrerie horlogerie et activités rattachées) affiche une belle santé et a su traverser la crise sans dégâts majeurs, porté par la forte croissance du luxe malgré un contexte incertain. Pour autant, la filière ne manque pas de défis à relever, et notamment sur un plan qui concerne actuellement l'ensemble de l'industrie : le développement durable. Si les impératifs de la transition écologique font figure d'évidence lorsqu'il est question de l'automobile ou de l'aéronautique, le besoin peut sembler moins flagrant dans le cas de la BJOC mais s'avère tout aussi important.

Un luxe « vert », tel est l'enjeu des années à venir pour le secteur, qui fait lui aussi sa révolution durable en tentant de concilier l'attrait de sa production avec le respect de l'environnement et la question éthique, autant de sujets que les consommateurs examinent aujourd'hui avec attention et qui conditionnent de plus en plus l'acte d'achat. L'empreinte écologique liée à

de la moitié de la quantité d'or produite est utilisée pour la fabrication des bijoux ! Il peut néanmoins se recycler indéfiniment sans perdre une once de ses propriétés originelles, ce qui permet de lui redonner vie en supprimant l'étape polluante. D'où la mise en place de filières de recyclage du métal jaune, qui permettra à terme de couvrir l'essentiel des besoins de la filière et de l'inscrire ainsi dans une démarche d'économie circulaire là où l'informatique (l'autre grande consommatrice d'or de la planète) peine toujours à recycler cette précieuse ressource.

### L'efficacité de la branche

Depuis 2015, bien consciente de ces enjeux, la filière s'est fortement mobilisée et a accompli de considérables avancées sur le sujet de la RSE avec la mise en place de la certification RJC qui traite des sujets sociaux, environnementaux, de sécurité et de santé à travers toute la chaîne de valeur de la joaillerie « de la mine à la vitrine ». Cet engagement d'intérêt collectif s'inscrit dans une action d'amélioration continue toujours plus exigeante en faveur du développement durable. À ce jour, les entreprises minières d'envergure mondiale, sont soumises à des contrôles stricts en matière d'environnement, d'emploi et de partenariat avec les communautés locales et contribuent de manière essentielle au développement à long terme des régions et des pays dans lesquels elles opèrent. Deux géants de l'industrie du luxe, Cartier, marque emblématique du groupe suisse Richemont, et le français Kering, (propriétaire des joailliers Boucheron et Pomellato, ainsi que des horlogers Ulysse Nardin et Girard-Perregaux), ont pour leur part mis en place un nouveau partenariat pour promouvoir une industrie horlogère et joaillière plus écologique et durable en lançant "Watch and Jewellery Initiative 2030", un pacte environnemental mis au point en partenariat avec le Responsible Jewellery Council (RJC). Ce pacte vise, d'ici à 2030, à réduire les émissions de carbone, à protéger la biodiversité et à favoriser le recours à des pratiques définies par le Responsible Jewellery Council. Il dresse une série d'objectifs et d'engagements détaillés sur tous les fronts du développement durable au sein de la filière horlogère et joaillière en termes d'approvisionnement et de production.

Le même mouvement est à l'œuvre du côté des pierres précieuses. Certains misent sur la transparence et la traçabilité,

l'extraction des matières premières de cette industrie que sont les métaux précieux, notamment l'or, et les pierres est donc devenue un facteur impossible à ignorer.

L'or fait partie des métaux les plus rares et les plus difficiles à extraire.

En produire 3g (soit le poids moyen d'une bague) peut nécessiter jusqu'à 1 500 litres d'eau, 10 g de mercure, 100 g de cyanure et plus de 5 tonnes de déchets rejetés dans la nature. L'exploitation, concentrée dans les pays en voie de développement, allait souvent de pair avec des déboisements et des expulsions de populations. Hormis la pollution des sols et des cours d'eau, les conditions de travail sur les sites d'extraction ont longtemps été douteuses et les financements flous. Et près



Mine de Karowe, au Botswana, pays qui assure un quart de la production mondiale de diamants.

offrant une certification sur l'origine et la provenance éthique des matières utilisées dans la confection de leurs produits, garantissant de tracer les diamants et pierres précieuses jusqu'à la mine d'origine.

## Des bijoux plus verts

En 2003, la filière du diamant a opéré une évolution majeure dans ce domaine, avec le contrôle du commerce des diamants provenant de zones de conflits, et la mise en œuvre du « Processus de Kimberley ». Pas moins de 80 gouvernements ont ainsi mis en place, sous l'égide des Nations Unies et en étroite collaboration avec des Organisations Non Gouvernementales (ONG) et les représentants de l'industrie du diamant, le Processus de Kimberley. Aujourd'hui, ce sont 2 700 entreprises et 350 000 personnes liées à l'industrie diamantaire qui appliquent des règles communes en termes d'éthique et d'exigences sociales et environnementales. L'efficacité du système, combiné à la disparition de la plupart des conflits qui l'ont motivé, font qu'on estime aujourd'hui que 99,8% des diamants commercialisés le sont en provenance de régions de production légitimes. Certaines maisons ont choisi de se tourner vers les diamants synthétiques pour contourner la question éthique. Reste que la méthode de fabrication est discutable au plan environnemental, puisqu'il faut chauffer des réacteurs à 5.500 °C pendant trois à quatre semaines pour fabriquer un diamant...

Enfin, à l'instar de nombreux autres secteurs, la BJOC voit se développer un marché de seconde main où les bijoux, rachetés par des ateliers, sont rénovés, parfois modifiés – du



*L'or brut, difficile à extraire, reste une matière première irremplaçable dans la BJOC.*

simple polissage et embellissement du bijou au re-taillage de la pierre en allant jusqu'à la re-fabrication totale de la pièce si besoin – selon l'inspiration des créateurs puis remis sur le marché pour un montant 30 % à 60 % moins cher qu'un nouveau bijou. L'image dévalorisée de l'occasion est en train de changer pour devenir éthique tout en contribuant à l'amélioration et au respect de la planète.

**Essentiellement artisanale, la BJOC n'échappe pas à certaines formes de modernité, notamment concernant la fabrication et la commercialisation de ses productions.**

## **Digitalisation : une nouvelle tradition**

**En joaillerie, les cycles sont plus longs qu'ailleurs et la plus grande révolution de ces dernières décennies a consisté dans le fait que les femmes achètent à présent les bijoux par et pour elles-mêmes. Avec le confinement, c'est vers Internet qu'elles se sont tournées (tout comme leurs époux et compagnons) pour trouver leur bonheur, et se sont heurtées à la faiblesse de l'offre. Les marques de luxe, peu digitalisées, ont été impactées par le confinement et ont placé le digital au cœur des priorités, ouvrant des e-shops et renforçant leur présence sur les réseaux sociaux. Mais limiter la pénétration du secteur par le numérique à la seule vente en ligne serait passer à côté de la question. Le numérique est un facteur d'évolution prégnant pour la BJOC depuis plusieurs années, amenant de nouveaux procédés de création (nouveaux logiciels de conception 3D) et de production (scanners, pré-sertissage, tribofinition, machines de fabrication numérique et fabrication additive). De nouveaux venus sur le marché ont ouvert la voie, comme 404 Place Vendôme (qui s'est offert une vitrine sur la fameuse place afin de mieux casser les codes du luxe à l'endroit qui les incarne le plus). Cette marque s'est lancée en 2016 avec comme leitmotiv de mettre la technologie au service d'un savoir-faire traditionnel. C'est grâce à une imprimante 3D que l'esquisse du bijou est affinée avant d'être transformée par un designer formé à la gemmologie qui suivra l'intégralité de la création du bijou et utilisera la technologie pour donner une image de modernité mais avec une vraie valeur ajoutée. Les créateurs, en phase avec les attentes de la clientèle, misent de plus sur la transparence ainsi que la durabilité avec des produits en or recyclé et disposant de la certification RJC destinée à reconnaître les bonnes pratiques des entreprises œuvrant dans la distribution d'or ou de diamants.**

**Par conséquent, la formation aux nouvelles technologies de production est devenue un enjeu important et un levier de compétitivité pour les entreprises, dont les attentes en matière de qualification des salariés (et de polyvalence dans les TPE) augmentent. L'accompagnement de la branche sur ce sujet pour suivre au plus près les évolutions technologiques et former les salariés en conséquence est ainsi devenu primordial. Le comité stratégique de filière (CSF) Mode & Luxe accompagne d'ailleurs la mue de la filière avec un accélérateur de marques de mode et de sous-traitants lancé en 2019 et porté par Bpifrance. Au menu : une solide aide sur les thématiques clés du secteur (modèle économique, développement international et recrutement, accompagnés d'e-learning). L'action doit contribuer à la modernisation et au passage à l'usine du futur des sous-traitants du luxe, au renforcement de leurs fonds propres, de même qu'au développement des marques en croissance, notamment par une digitalisation renforcée.**

## Des savoir-faire précieux et uniques

**L'essentiel des métiers du secteur est lié à la production ; on n'y compte que 20 % de cadres. D'où de gros besoins de formation pour des métiers qui doivent transmettre et préserver des savoir-faire pointus, souvent uniques, presque toujours manuels, qui font leur spécificité dans un univers où la production en série cède le pas au sur-mesure.**

Près de 30 % des exportateurs français du luxe sont des entreprises artisanales, où la BJOC tient le haut du pavé. Certaines maisons, sans pour autant industrialiser, sont devenues des groupes internationaux aux chiffres d'affaires impressionnants. Dans le contexte de la crise liée à la COVID-19, la branche a su mettre en place des dispositifs pour en limiter l'impact social (activité partielle, aménagement du temps de travail...) et ses activités restent soutenues par une image d'excellence (savoir-faire ancestraux et made in France). La préservation et la transmission de ces compétences font donc figure d'enjeu majeur pour les entreprises, PME comme grands groupes de luxe, d'autant qu'une génération s'apprête à prendre sa retraite. A cela vient s'ajouter la nécessité de se former aux nouvelles technologies de production, véritables leviers de compétitivité pour les entreprises, dont les attentes en matière de qualification des salariés augmentent. Avec des besoins de recrutement de plusieurs milliers

de salariés par an, autant dire que la formation se doit d'être à la hauteur et que l'apport de la branche est ici crucial. Le CSF Mode et Luxe a d'ailleurs fait de la promotion de l'emploi, de la formation et des compétences une de ses priorités.

Derrière les produits se cachent des dizaines de métiers qui demandent de très

forts savoir-faire, accessibles à tous, en formation initiale ou en reconversion, en école ou en alternance avec l'entreprise. Mais encore faut-il s'y retrouver dans les centaines de formations réparties sur l'ensemble du territoire ! Parmi les nombreuses options, les postulants peuvent intégrer un CAP (certificat d'aptitude professionnelle), puis un BMA (brevet des métiers d'art), ou un CQP (certificat de qualification



*La branche a d'importants besoins de recrutement.*

professionnelle) spécialisé dans le secteur d'activité visé. En post-bac, ils peuvent accéder à des Bachelors (Design Bijou ou Numérique) ou MBA, dans le domaine auquel ils se destinent. Leader national, implanté à Paris, Reims et Aix-en-Provence, la Haute Ecole de Joaillerie se positionne en acteur incontournable, qui assure depuis plus d'un siècle l'avenir des métiers d'art de la filière Bijouterie-Joaillerie en transmettant de génération en génération l'excellence du savoir-faire joaillier français associés aux nouvelles technologies.

### De nombreuses voies d'accès

Les Greta et l'Afpa, l'Ecole Boule font également partie des interlocuteurs en présence sur l'Île-de-France, les régions Rhône-Alpes Auvergne, PACA ou encore la Franche-Comté où ces activités sont très représentées. Il faut également noter l'arrivée de certains acteurs privés sur la formation, notamment certaines grandes maisons, comme LVMH, qui proposent leurs propres programmes.

Si de nombreux métiers sont tournés vers la production, un nombre croissant de formations offrent une porte d'entrée vers le management. Il ne s'agit plus, ici, d'acquérir les techniques indispensables à la fabrication ni même à la vente, mais bien de manager des



*Minutie, patience et dextérité ; la confection de bijoux prend du temps.*

entreprises du secteur. Le marketing ou la communication évoluent également et l'offre de formation s'étoffe chaque année pour les fonctions de chef de produit, responsable marketing ou... community manager. Depuis quelques années, ce métier -qui consiste à assurer la présence d'une marque sur les réseaux sociaux- s'impose dans toutes les grandes maisons françaises.

## Des profils très recherchés

Enfin, les organisations du secteur font également tout pour accroître le rayonnement des professions de la BJOC et ainsi renforcer leur attractivité, notamment par l'organisation de rencontres entre les grands noms de la filière et les personnes formées. L'excellence française est très recherchée, et pas seulement à Paris, d'autant que le grand public montre une tendance forte à rechercher du « made in France » avec un souci de traçabilité. Pour de nombreux professionnels, il ne fait pas de doute que le secteur est à la veille d'un nouvel âge d'or. Aussi, à l'ère de l'intelligence



*L'acquisition de savoir-faire de précision demande engagement et persévérance.*

artificielle, il est bon de rappeler qu'il existe aussi l'artisanat avec l'éloge de la main de l'homme.

## Vallée du Bijou : un écrin territorial

**Et si la BJOC pouvait aussi être facteur d'attractivité en termes d'aménagement du territoire ? C'est ce qui a été tenté, avec succès, dans le Val'Eyrieux, en Ardèche, avec la Vallée du Bijou.**

**Territoire rural au cœur du parc régional des monts d'Ardèche, la communauté de communes de 29 communes du Val'Eyrieux offre aux touristes une nature préservée tout en ayant l'originalité d'être un territoire industriel réunissant des entreprises de toutes tailles, des groupes internationaux aux PME. Trente pour cent des emplois salariés y sont industriels, soit 2 000 personnes dont 250 dans sept entreprises de bijouterie. S'appuyant sur son attractivité touristique, elle a créé en 2010 la Vallée du Bijou, vitrine du savoir-faire industriel local, et propose de nombreux dispositifs de soutien aux nouveaux créateurs sur son territoire. Elle a même été sélectionnée par le programme national Territoires d'industrie.**

**Lorsqu'en 2013, l'acteur économique le plus important, GL Bijoux, premier fabricant français de bijoux plaqués et fantaisie a connu le redressement judiciaire, l'aventure a failli tourner court. Mais le soutien financier et politique du Val'Eyrieux a permis de repousser une délocalisation présentée comme inévitable et de poser l'aide à l'industrie comme alternative viable : aujourd'hui, le groupe emploie 200 salariés sur deux sites et s'est taillé un beau succès avec les Georgettes, concept original de bijoux et accessoires personnalisables.**

**La communauté de communes a également su mettre en valeur sa Vallée du Bijou au plan touristique, tout en valorisant dans le même élan son importante offre de formation. En 2019, Val'Eyrieux a ainsi installé, dans une ancienne manufacture, l'Atelier du bijou, à la fois lieu de découverte et de commercialisation. La seconde partie des locaux est réservée à l'activité avec les trois ateliers de la pépinière et la grande salle de travail réservée aux stagiaires du lycée valentinois, spécialisé dans les métiers de la bijouterie-joaillerie.**



# LE CHOIX D'UNE AUTRE VOIE, CELLE DU PARTAGE.



**Pour AÉSIO, être une mutuelle,  
c'est penser aux autres plutôt qu'à soi.**

**C'est pourquoi nous en faisons plus  
pour vous avec une offre santé qui  
s'adapte vraiment à vos besoins.**

**C'est aussi ça, créer du lien.**

 **AÉSIO  
MUTUELLE**  
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



**Renseignez-vous en agence ou sur [aesio.fr](https://aesio.fr)**

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy - 75008 Paris. ©GettyImages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-XXX-XXX

## Egalité homme/femme : FO Métaux toujours mobilisée

La commission égalité homme/femme animé par la secrétaire fédérale Nathalie Capart s'est réunie les 16 et 17 février à la Fédération, avec la participation du secrétaire général de notre Fédération Frédéric Homez. Discriminations directes et indirectes, négociations sur l'égalité professionnelle, l'index et ses résultats, les accords dans les entreprises (comme PSA Retail ou Airbus), les nombreuses évolutions législatives sur le sujet : les thématiques ne manquaient pas et ont donné lieu à des discussions nourries entre les membres de la Commission. La réunion a également été l'occasion de découvrir une affiche et un « quatre pages » préparés pour le 8 mars, journée des droits de la femme. Frédéric Homez a pour sa part fait le point sur les écarts de salaires entre hommes et femmes dans la métallurgie, appuyant son propos par une étude de l'APEC. Les échanges ont également permis de faire le point sur la dimension internationale de ce dossier avec un focus sur les actions d'industriALL European Trade Union et de la CES. Au terme de ces deux journées bien remplies, les membres se sont donné rendez-vous le 9 novembre pour la prochaine session de la commission.



*Négociations, réunions de travail mais aussi fait insolite, l'actu de FO Métaux se décline également en brèves...*

## Sahgev : un vent de nouveauté



Suite à la démission de leur secrétaire Jérôme Halm, les métallos FO de Sahgev se sont retrouvés en assemblée générale le 12 janvier et ont désigné Mathieu Grandgérard, qui est également devenu délégué syndical à cette occasion, pour lui succéder. Il s'agissait là d'une étape nécessaire avant de pouvoir envisager la feuille de route du syndicat pour l'année à venir. La jeune équipe de militants FO a au passage longuement échangé avec la secrétaire fédérale Géraldine Nivon et le secrétaire

de l'UD de la Haute-Saône Sébastien Galmiche sur les règles de suppléance et d'attribution des mandats. Après avoir complété les discussions par un point sur la situation dans le département, le secrétaire de l'UD70 a rappelé aux métallos que des négociations s'ouvriraient prochainement sur un accord territorial autonome dans la métallurgie. Géraldine Nivon a élargi le thème en revenant en détail sur l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie, en particulier sur les futures classifications et le rôle que continuerait de jouer le département dans le nouvel ensemble.

## Nucléaire : enfin la relance !

Quatorze. Ce sera le nombre d'EPR 2 qui seront à bâtir, a annoncé à Framatome (Belfort) Emmanuel Macron dans son discours intitulé : "Une énergie sans Carbone en 2050". Plus précisément, six EPR qui devraient être opérationnels d'ici 2035 et 2045, puis le lancement d'une étude sur huit EPR supplémentaires qui pourraient être construits entre 2045 et 2065. La Fédération FO de la Métallurgie se félicite de cette annonce qui vient renforcer la visibilité pour cette filière qui en a cruellement manqué pendant les 15 dernières années. Elle vient confirmer que la France fait le choix d'une filière de pointe qui assure non seulement une grande part de l'indépendance énergétique de notre pays mais aussi un haut niveau d'emplois qualifiés. Point essentiel rarement évoqué par les pouvoirs publics en regard des enjeux économiques, la filière française doit assurer une sûreté sans faille du Nucléaire civil. Or le dispositif ARENH (Accès Régulé à l'Énergie Nucléaire Historique) mis en place pour permettre une concurrence sur le marché de l'électricité fait supporter le poids de la sûreté au seul exploitant français EDF. Ce point essentiel ne doit pas être oublié par les pouvoirs publics. Enfin, nous n'oublions pas que ces annonces se font à la veille de l'élection présidentielle pour la période 2022-2027 ; la Fédération FO de la Métallurgie sera donc attentive à la suite qui sera donnée à ce dossier.



**MANIFESTE POUR UNE**

*Industrie Verte*



# 10 PROPOSITIONS CONCRETES

POUR LE PROCHAIN  
QUINQUENNAT



**[ Pour FO, l'industrie mérite mieux que  
des promesses de campagne électorale! ]**

**Pour tout renseignement,  
contactez votre délégué FO Métaux**



Voir sa vie basculer  
Être mieux accompagné(e)  
Aller de l'avant

Vivre  
après

Avec **Vivre après**, nous mettons à la disposition de ceux pour qui rien ne sera jamais comme avant, un coordinateur pour les écouter, les informer et les orienter et des services personnalisés en fonction de leurs besoins.

Ce dispositif permet d'améliorer encore les garanties **OCIRP** qui assurent, en cas de décès, le versement d'une rente et un accompagnement social personnalisé mis en place durablement.

**OCIRP**  
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec

**GRUPE  
IMA**

[vivreapres.fr](http://vivreapres.fr)

Le site accessible à tous pour s'informer sur le deuil, les maladies graves, les séparations ou les périodes de rupture professionnelle.

## Hutchinson mobilisé pour de véritables augmentations générales



Pour les salariés de Hutchinson Composite, à Bondoufle, site spécialisé dans les produits composites destinés aux marchés de l'aéronautique et de la défense, la fai-

blesse des propositions de la direction lors des NAO de ce début d'année ont été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Alors que les résultats sont là, que les plus hauts salaires ont su s'augmenter de 9 % sur les deux derniers exercices, et que depuis 2020 et la suppression de près de 800 postes qui avait marqué cette année sur le groupe, les salariés sont moins nombreux mais la charge de travail, elle, n'a pas baissé, « la direction locale

ose dire aux salariés qu'ils ont de la chance d'avoir un travail grâce au groupe », s'insurge le délégué syndical FO Hutchinson Jean-Yves Deniel. Pour FO, ce sont d'abord les salariés qui supportent le poids de la crise, mais surtout qui produisent et créent la richesse de l'entreprise. Massive, la mobilisation a été soutenue par le syndicat des métallurgistes FO de la Région Parisienne et par l'UD FO 91.

« Après avoir épuisé toutes les voies du dialogue social, le rapport de force par la grève était inévitable » regrette Jean-Yves Deniel. Face à une direction qui proposait une augmentation générale de 2 % et des augmentations individuelles de 0,3 % pour les salaires inférieurs ou égaux à 2.500 euros, et des augmentations individuelles de 2,3 % pour les salaires supérieurs à 2.500 euro, FO a répondu par une revendication claire : des augmentations générales sans distinction de tranche de salaire et supérieures à l'inflation conséquente des derniers mois. Alors que les négociations sont appelées à se poursuivre, les métallos FO ont clairement mis la balle dans le camp de la direction. Sera-t-elle capable de la saisir ?

**A l'appel de l'intersyndicale, les salariés du groupe Hutchinson observaient le 10 février une grève nationale, et les métallos FO du site de Bondoufle (Essonne) se sont joints au mouvement. La raison de leur colère ? Des négociations salariales au rabais, loin de récompenser leurs efforts.**

## Alstom : les NAO déraillent

En cette période où tout augmente sauf les salaires, les négociations sur le sujet sont menées avec détermination par les métallos FO, mais l'échange tourne parfois à l'épreuve de force, comme c'est le cas chez Alstom depuis le 9 février, où plusieurs sites ont débrayé pour appuyer les revendications salariales.

Insatisfaits des négociations annuelles mais aussi de l'insuffisance de dialogue, les salariés de plusieurs sites Alstom (Petite-Forêt, dans le Nord, Aytré, en Charente-Maritime, Ormans, dans le Doubs, Belfort, le Creusot, ...) ont multiplié les débrayages depuis le 9 février à l'appel de l'intersyndicale et de notre organisation. L'intersyndicale dont FO Métaux avait fait des demandes claires : une augmentation générale des salaires de 3 % en 2022 avec un minimum de 90 euros par mois, pour toutes les catégories professionnelles, pour compenser l'inflation, ainsi que des augmentations individuelles de 2,5 % et une prime Covid-19 de 500 euros nets, qui doit venir s'ajouter à une prime de "rattrapage" de 400 euros nets pour 2021.

Pour le DSC FO Alstom Vincent Jozwiak, pas de doute, la faiblesse des propositions de la direction est d'autant plus inacceptable que le groupe ne cesse de signer des contrats records, et que son PDG a vu sa rémunération augmenter de 13 % l'an dernier ! « Le combat pour le pouvoir d'achat que mènent les métallos FO d'Alstom est juste, considère le secrétaire fédéral

Eric Keller, mais préfigure aussi ce qui s'annonce dans de nombreuses entreprises et secteurs si l'on persiste à ne pas rétribuer les salariés à la hauteur de leurs efforts, et plus particulièrement en cette période d'inflation et d'augmentation des prix de l'énergie qui entraînent de rudes fins de mois pour beaucoup de salariés. »



## Manoir Industries: soif d'avenir

**Les métallos FO de Manoir Industries se sont retrouvés le 8 février pour l'assemblée générale de leur syndicat à Pîtres (Eure). Rassemblés autour de leur secrétaire Grégory Chevalier, en présence de la secrétaire fédérale Géraldine Nivon et du secrétaire de l'UD27 David Lecomte, ils sont revenus sur le long combat mené par notre organisation pour la survie de l'entreprise.**

Après le Covid mais surtout après le redressement judiciaire, les métallos FO de Manoir Industries, dans l'Eure, reviennent de loin et c'est à plus d'un titre qu'ils ont pris plaisir à se retrouver pour l'assemblée générale de leur syndicat le 8 février. Placé en redressement judiciaire en mars 2021, le groupe Manoir Industries a fini l'année mieux qu'il ne l'avait commencée puisque le tribunal de commerce de Paris a validé le 19 octobre un plan de continuation de sa principale usine, à Pîtres (Eure), avec le maintien de ses 286 emplois. Un soulagement pour les métallos FO, qui ont porté ce combat de longs mois. De rebondissements en déception, de menaces de fermeture en espoirs presque aussitôt douchés, les salariés de Manoir Industries auront vécu une année 2021 éprouvante mais qui semble partie pour bien se terminer avec la continuation de leur activité. En mars dernier, ce fabricant de pièces métalliques comme des tubes ou des vannes, principalement pour les secteurs de la pétrochimie, du nucléaire, de l'énergie et de la défense, avait été placé en redressement judiciaire en raison de la défaillance de CAM SPC, son nouvel action-



*Une équipe de terrain !*

cesse de souffler le chaud et le froid, refusant de signer à plusieurs reprises tandis que Manoir Industries allait de sursis en sursis.

### Rester vigilants

Après ce qui s'apparente donc à un tour complet, c'est finalement CAM SPC, le même actionnaire qui a conduit l'entreprise à la déconfiture, qui a proposé le plan de redressement par voie de continuation validé par le tribunal. Aujourd'hui, il lui reste 20 millions d'euros à débloquer pour tenir ses promesses. Depuis, des négociateurs travaillent à la recherche de commandes pour l'armement, le ferroviaire et l'aéronautique. De quoi tirer la croissance de l'entreprise, sans oublier des savoir-faire uniques dans un secteur qui repart très fort : le nucléaire. Des embauches seraient également prévues. Au-delà du soulagement pour les salariés éprouvés par ces mois d'incertitude, la vigilance demeure. Si les emplois sont sauvés, il reste à moderniser l'outil de production pour permettre à l'entreprise d'être plus performante et mieux armée pour faire face à concurrence. Depuis trop d'années, rien n'a été fait, l'installation s'est détériorée et a grand besoin d'être modernisée.

Pour les métallos FO, la reconnaissance de leur rôle dans le sauvetage du site s'est déjà traduite par l'arrivée de nouveaux adhérents. Mais l'équipe syndicale n'entend pas se reposer sur ses lauriers et, tournée vers l'avenir, se prépare déjà pour les prochaines élections professionnelles, en décembre 2022. Avec l'appui de notre Fédération et de l'UD, un plan d'action devrait prochainement voir le jour. L'équipe FO sait aussi qu'elle pourrait avoir fort à faire avec les projets de la direction de remettre en cause les RTT. « Nous avons montré que nous savons défendre les salariés et leurs intérêts, conclut Grégory Chevalier, et nous continuerons de mériter leur confiance. » Enfin, il faudra aussi s'approprier la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, signée la veille, et sur laquelle Géraldine Nivon est revenue en détails.



*Les métallos FO de Manoir avec Géraldine Nivon lors de leur assemblée générale.*

naire chinois, qui n'avait pas versé les fonds promis et avait entraîné de lourds problèmes de trésorerie. A l'époque, FO Métaux s'était insurgée contre le peu de cas fait de l'entreprise et de ses 439 salariés, qui avaient subi un retard de versement de leurs salaires, d'autant que son carnet de commandes était plein, avec une prévision de charges des ateliers s'étalant jusqu'à la mi-2022. Plusieurs offres de reprise avaient d'ailleurs été déposées au fil du long périple judiciaire, mais CAM SPC n'a eu de

## FO Métaux à la présidence de l'OPCO Mobilités



L'élection du délégué fédéral Bertrand Mazeau à la présidence paritaire de l'OPCO Mobilités, le 19 janvier dernier, est une forme de consécration pour FO Métaux qui, au travers des services de l'automobile, s'est très fortement investie dans la construction de l'OPCO depuis la création de ce type de structure par la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018. Cette branche était déjà fortement structurée sur le plan de la formation professionnelle du temps des OPCA avec ce qui est et restera son organisme de référence, l'ANFA, et le rôle moteur de FO Métaux y était largement reconnu. « C'est notamment ce qui explique que notre organisation ait pris la vice-présidence de l'OPCO Mobilités lors de sa mise en place, il y a deux ans, précise le trésorier fédéral Jean-Yves Sabot, également responsable des services de l'automobile. Et notre bilan très positif à l'issue de cette période d'installation a abouti à cette présidence à présent assumée par un métallo FO. » C'est aussi la confiance de tous dans l'avenir et la reconnaissance de la contribution de FO Métaux au bon fonctionnement global de l'opérateur qui se traduit dans cette présidence. Pour notre camarade Bertrand Mazeau, c'est aussi l'aboutissement d'un parcours militant et de sa forte implication dans la branche qui ont fait de lui un spécialiste reconnu de la formation professionnelle. « Assumer la

présidence d'un des plus importants OPCO, qui regroupe des secteurs majeurs pour notre Fédération, est aussi une reconnaissance de l'implication de FO dans la formation professionnelle, y compris hors de la métallurgie », analyse le secrétaire fédéral Edwin Liard, en charge du dossier. Notre organisation assurera également la présidence paritaire de trois Conseils des Métiers au sein de l'OPCO Mobilités (Maritimes sédentaires, ports de plaisance, RATP, transports routiers et activités auxiliaires du transport) et si la métallurgie sort du lot au sein de cet opérateur de compétences et au sein de FO grâce à Bertrand Mazeau, c'est aussi à son sérieux et à la solidité de ses compétences que ce dernier doit d'être devenu une référence bien au-delà de notre organisation. « Si j'ai réussi dans mon mandat de représentant pour la formation professionnelle, commente Bertrand Mazeau, c'est avant tout grâce à la confiance et au soutien de ma Fédération. La reconnaissance de mon travail est aussi la reconnaissance et le respect de FO Métaux. »

**Depuis le 19 janvier et pour les deux prochaines années, c'est Bertrand Mazeau, délégué fédéral de la Fédération FO de la métallurgie, qui assume pour FO la présidence de l'OPCO Mobilités. La responsabilité est de taille, puisque, avec un budget de plus d'un milliard d'euros, l'opérateur de compétences en charge de la formation et la transition professionnelle des métiers de la Mobilité - automobile, logistique, services et transports - agit auprès de 210 000 entreprises (issues de 20 branches professionnelles et la RATP), 1,6 million de salariés et 85 000 alternants.**

## La formation FO Métaux en ligne

Accessible à partir du portail internet de la Fédération ([www.fo-metaux.org](http://www.fo-metaux.org)) en cliquant sur l'onglet « formation », notre dispositif de formation des militants devient plus accessible (site responsive accessible facilement depuis smartphone). Il suffit à présent de quelques clics pour accéder à toutes les informations nécessaires sur le sujet pour un syndicalisme toujours plus efficace.

Moins de papier, plus de réactivité, une plus grande accessibilité et une touche supplémentaire de modernité : avec le lancement de son espace internet dédié, accessible via le portail fo-metaux.fr, la formation fédérale franchit une nouvelle étape dans le processus d'amélioration continue qui est le sien au service des métallos. Le plan de formation fédéral et les modules qui composent le parcours de formation, le planning des stages, les documents administratifs, les contacts et les modalités pratiques : tout ce qui était jusqu'alors contenu dans la circulaire fédérale publiée chaque année - et qui reste un document essentiel - sur la formation est dorénavant consultable en ligne. « Les militants vont pouvoir accéder plus facilement et directement à notre offre de formation, se félicite le trésorier fédéral Jean-Yves Sabot, responsable de la formation FO Métaux, sachant que l'accès à la formation, par la démarche d'inscription, restera à la main des syndicats et des sections. »

Ce faisant, c'est aussi l'offre numérique de la Fédération, qui évolue dans une logique d'enrichissement continu qui s'étoffe. « Le site internet FO Métaux est plus que jamais dans une logique de portail ouvrant vers un univers digital qui va continuer de croître dans les mois et les années à venir, notamment pour ce qui concerne la formation des militants, confirme Jean-Yves Sabot. De nombreux projets dématérialisés sont en cours de réalisation, voire de finalisation ; ils viendront améliorer notre offre de formation à destination de nos militantes et militants. En complément, nous continuons de promouvoir et de nous adosser au travail de l'APSAC ([www.apsac.fr](http://www.apsac.fr)). Alors restez connectés ! »



## Métaux du Mans : une année de combats

**Les métallos FO du Mans et environs se sont retrouvés le 26 janvier pour l'assemblée générale de leur syndicat des Métaux. Autour de leur secrétaire Stéphane Martineau, en présence du secrétaire fédéral Paul Ribeiro et de la secrétaire de l'UD de la Sarthe Sylvie Goulard, ils ont fait le point sur la situation de leur territoire et le dispositif conventionnel de la métallurgie.**

C'est par un retour sur une année 2021 marquée par la crise sanitaire que Stéphane Martineau a débuté son rapport d'activité lors de l'assemblée générale des Métaux du Mans, le 26 janvier. Il a rendu hommage à l'action de notre Fédération qui, « a été exemplaire et, en se projetant sur les risques que couraient les salariés de la métallurgie, les négociations sociales sur l'accord des congés, sur l'APLD ou le télétravail, a été d'un immense soutien pour limiter son impact sur les emplois et sur les métallos », a-t-il expliqué.

Il a poursuivi en détaillant la mobilisation des Métaux à plusieurs reprises dans l'année, en lien avec l'UD et avec notre Fédération, évoquant notamment le combat mené par les métallos FO de Buisard sur les salaires en fin d'année, comme l'ont fait peu après ceux de Souriau. Il a également déploré la fermeture définitive du site de Mecachrome Vibraye. « Certes, la quasi-totalité des salariés en âge de travailler ont retrouvé un emploi, s'est-il réjoui. Certes, FO, avec force, a négocié des conditions de départ honorables, mais les compétences techniques sont perdues... » A ce jour, plusieurs entreprises ont encore



recours à l'APLD tandis que d'autres pâtissent des pénuries de puces ou de matières premières.

Saluant la combativité des métallos, Paul Ribeiro a poursuivi l'assemblée générale par un point sur le dispositif conventionnel de la métallurgie, alors que les instances fédérales s'apprêtaient à prendre position sur la signature de la future convention collective nationale. Insistant sur la préservation du rôle des territoires dans les négociations à venir, il a rappelé aux participants qu'après l'annulation d'un grand rendez-vous national « Covid oblige », des réunions régionales animées par l'équipe fédérale se tiendraient bientôt pour faire le point sur ce dossier, sans oublier la prochaine mise en place de modules de formation. Sylvie Goulard a conclu sur l'importance du développement syndical, tout en rappelant la constance et la détermination de notre organisation dans la défense des salariés.

## Liebherr SAS France : un agenda chargé



Les métallos FO de Liebherr SAS France se sont retrouvés à Colmar (Haut-Rhin) le 27 janvier pour l'assemblée générale de leur syndicat autour de leur secrétaire Eric Furlan, en présence des secrétaires fédéraux Géraldine Nivon et Bruno Reynes. Après un retour sur les événements marquants de 2021, les métallos ont concentré leurs travaux sur les élections professionnelles à venir.

Si les difficultés de 2021 liées au Covid ont été en bonne partie atténuées par le soutien de notre Fédération et de l'USM 68, emmenée par son secrétaire Bolan Hadji, les métallos FO de Liebherr SAS France ont surtout eu à déplorer le licenciement de Jonathan Butzerin (suppléant CSE FO).

Les discussions ont aussi porté sur la disparition de la CSSCT et la demande faite par FO pour la mise en place de moyens supplémentaires, notamment d'heures, du nombre de membres et la possibilité de recours à un expert, ce qui devrait aussi figurer dans le futur PAP pour les élections de début 2023. Car c'est surtout à la prochaine tenue d'élections professionnelles dans l'entreprise que les échanges ont été consacrés.

L'équipe éprouve des difficultés à repérer la population des nouveaux arrivants chez Liebherr, particulièrement nombreux en ce moment. Dans le même temps, avec le rattachement des agences de distribution à Liebherr Niederhergheim, une autre société du groupe, près de 250 salariés vont sortir des effectifs de Liebherr SAS France,

dont de nombreux métallos FO, avec lesquels il ne faudra pas perdre le contact. Bien décidés à miser sur la formation syndicale, les métallos ont également musclé leur communication numérique

avec succès et se sont montrés déterminés à commencer au plus vite la campagne électorale. Un point a aussi été fait sur la coordination NAO inter-sites Liebherr, qui se tient pour la deuxième année de suite avec à la clé cinq revendications communes à chaque fois. Enfin, les participants ont souligné l'important travail qui attend LDF pour la future renégociation de tous les accords après la scission LFR vers LDF.

Bruno Reynes et Géraldine Nivon ont conclu par un point sur le développement des cadres ainsi que sur l'actualité nationale de notre Fédération, en particulier le dispositif conventionnel de la métallurgie.



# USM de Haute-Marne : plus forts que la crise



L'année écoulée aura été une période compliquée pour les métallos de la Haute-Marne, comme l'a montré le rapport d'activité présenté par William Olivo lors de l'assemblée générale de l'USM le 15 décembre dernier. En effet, les fonderies et forges, nombreuses sur ce territoire, ont été durement touchées par les conséquences de la crise sanitaire ainsi que par la transition en cours dans l'automobile, et pour l'USM cela s'est traduit par un soutien presque quotidien aux métallos du secteur, dont William Olivo fait d'ailleurs partie en tant que salarié d'Hachette et Driout. Outre cette aide aux salariés des entreprises prises dans la tourmente, l'équipe syndicale a également été des plus actives sur les conditions de travail, qui ont fortement besoin d'être améliorées dans cette branche, ainsi que par les NAO,

elles aussi difficiles en cette période d'incertitude. L'intervention de Philippe Cousin est venue compléter ce tableau assez préoccupant du département. Pour autant, l'USM n'en n'a pas moins été présente à toutes les négociations territoriales et, même si la tâche n'a pu être au premier plan, s'est attachée à poursuivre le développement syndical, créant notamment une nouvelle section syndicale. A la demande des métallos, Géraldine Nivon a consacré l'essentiel de son intervention au dispositif conventionnel de la métallurgie, sur lequel les échanges ont été intenses. Les classifications ont fait l'objet d'un exposé plus détaillé et la secrétaire fédérale a pu rappeler les bonnes pratiques mises au point par la Fédération et souligner l'importance de la mise à jour des fiches de poste, « dont il faut s'emparer en mode projet d'entreprise en mettant en place un groupe de travail, sans oublier que l'USM continuera de jouer un rôle au plan territorial », a-t-elle conclu.

**L'assemblée générale de l'USM de Haute-Marne a rassemblé les métallos FO du département à Saint-Dizier le 15 décembre 2021 autour de leur secrétaire William Olivo, en présence de la secrétaire fédérale Géraldine Nivon et du secrétaire de l'UD52 Philippe Cousin. Les échanges ont permis de faire le point sur la situation du département ainsi que sur l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie.**

## Visite guidée de la nouvelle CCNM

Afin d'aider les métallos à mieux appréhender la nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie, signée par FO Métaux ce 7 février, notre site Internet s'enrichit d'un nouvel onglet dédié à ce qui devient le texte de référence de notre branche.

Après avoir écrit une nouvelle page d'histoire avec la signature de la nouvelle CCNM, FO Métaux lui consacre à présent une rubrique sur son site Internet. L'objectif : en premier lieu prendre connaissance des quelque 200 pages du nouveau texte. L'intégralité de la nouvelle convention peut donc être consultée en ligne et notre Fédération a mis au point un code couleur pour en faciliter la lecture et mieux repérer ce qui est impératif ou non, ce qui change, est inédit ou reprend l'existant.

Egalement à disposition des métallos : des fiches pratiques reliées aux différents articles de la convention, structurées autour des neuf thèmes de cette longue négociation. Une série de vidéos pédagogiques vient compléter ces explications et une foire aux questions (FAQ) apportera prochainement des réponses aux questions les plus souvent posées sur ce dossier.

La rubrique continuera d'évoluer et de s'enrichir au cours des prochains mois, avec notamment la mise en ligne d'outils supplémentaires, de tracts et de supports de synthèse pour

permettre aux équipes syndicales de mieux s'approprier leur nouvelle CCNM et de la faire vivre dans les entreprises.

# Pas de répit pour l'USM du Loiret et les Métaux d'Orléans

**Les métallos FO d'Orléans et du Loiret se sont retrouvés le 15 décembre pour un séminaire de travail suivi des assemblées générales de leur USM et de leur syndicat des Métaux autour de leur secrétaire Sylvain Lanzi. En présence du secrétaire fédéral Gérard Ciannarella et du juriste de la Fédération Sébastien Delaunay**

Au moment où les négociations sur l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie entraînent dans leur dernière phase, les métallos orléanais ont profité de la tenue des assemblées générales de leur USM et de leur syndicat des Métaux pour tenir un séminaire consacré à ce sujet, animé par le secrétaire fédéral Gérard Ciannarella et le juriste de la Fédération Sébastien Delaunay, la matinée du 5 décembre.

L'après-midi a été consacré aux assemblées générales, qui ont permis de faire le point sur l'activité de l'USM et des Métaux, lesquels ont participé à l'ensemble des négociations territoriales et ont ainsi permis une augmentation des RAG et de la valeur du point. Les métallos ont également été très actifs dans les différentes instances territoriales, participant au jury paritaire de certification CQPM ou encore à une commission paritaire de conciliation pour l'entreprise Thermor ainsi qu'à plusieurs commissions paritaires, sur l'emploi ou sur la prévoyance. Une large partie de leurs actions a également été consacrée au développement syndical. Le



secrétaire de l'UD 45 Christophe Leveille a d'ailleurs félicité les métallos pour leur investissement dans ce domaine, rappelant qu'il est une des priorités de notre organisation. Gérard Ciannarella est intervenu en conclusion des assemblées générales pour évoquer la situation générale de l'industrie au plan national. Soulignant l'importance de la formation syndicale pour un militantisme efficace, il a exhorté les militants à se rapprocher de leurs syndicats pour suivre les parcours de formation. Il a achevé en donnant rendez-vous à tous au congrès confédéral, qui se tiendra du 29 mai au 4 juin à Rouen.

## Jean-Louis Lebrun nous a quittés

C'est avec tristesse et émotion que la Fédération FO de la métallurgie a appris la disparition de Jean-Louis Lebrun le 3 février 2022 à l'âge de 68 ans.

« Jean-Louis, c'est une vie passée au service des autres au sein de FO. » Anne-Sophie Ducloy, secrétaire du syndicat FO Dillinger France sait de quoi elle parle : elle le connaissait depuis ses 5 ans et sa rencontre avec l'histoire de famille qu'est FO, et dont Jean-Louis Lebrun a été un membre marquant.

Entré chez Usinor, à Dunkerque, en 1975, il avait rapidement rejoint les rangs de notre organisation avant d'être témoin et acteur des changements dans l'entreprise, devenue GTS Industries puis Dillinger. Au fil des années, il avait accompagné les salariés au travers de ses mandats syndicaux –délégué syndical, membre du CE, du CHSCT puis secrétaire du CE– et c'est à lui que l'on doit la création du syndicat FO Dillinger en 2000 en lieu et place de la section syndicale rattachée alors à ArcelorMittal. C'est également lui qui, en association avec ses collègues de Dillinger Hütte, avait instauré en 1994 le Comité d'Entreprise Européen qui perdure encore aujourd'hui. Il fut également membre de la CA Fédérale de 1993 à 1996.

« Toute son énergie était tournée vers les salariés et son engagement au sein de FO était pour lui une évidence, se souvient Anne-Sophie Ducloy. La défense des autres était sa seule motivation et la raison pour laquelle il a tant œuvré avec fierté aux côtés des métallos. » Il a d'ailleurs prolongé son engagement lorsqu'il a pris sa retraite en 2013 en créant avec d'autres camarades FO L'Amicale des Retraités Dillinger France

syndiqués FO, avec laquelle il continuait d'accompagner les anciens salariés, ainsi que les futurs retraités.

Derrière un caractère franc et tranché, un esprit combatif que la direction redoutait, c'est aussi un homme d'une grande pudeur et d'une profonde humanité qui se cachait. Au-delà des amitiés fortes qu'il avait nouées au sein de Dillinger France et de FO, Jean-Louis chérissait plus que tout sa famille –sa plus grande passion– pour laquelle, là non plus, il ne se ménageait jamais.

La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez se joignent à celles et ceux qui l'ont connu et aimé et leur présentent leurs plus sincères condoléances.



## Un coup de main sur le congé de proche aidant

**La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2022 (L. 2021-1754) a renforcé le dispositif d'indemnisation du congé de proche aidant. FO Métaux profite de l'occasion pour faire le point sur ce dispositif.**

### Qu'est-ce que le congé de proche aidant et qui peut en bénéficier ?

Est considérée comme proche aidant la personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir des actes ou des activités de la vie quotidienne, d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap. Tout salarié peut ainsi prendre un congé de proche aidant lorsque l'un de ses proches présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une « particulière gravité » (art. L.3142-16 et suivants c.trav.).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la référence à la notion de « particulière gravité » est supprimée, ce qui permet d'élargir le champ des bénéficiaires théoriques de ce congé aux personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peut, sans être d'une particulière gravité, nécessiter une aide régulière de la part d'un proche (L. 2021-1754). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, il n'est plus nécessaire de justifier d'un an d'ancienneté pour pouvoir bénéficier de ce congé.

### Comment mettre ce congé en œuvre ?

#### Mise en œuvre

En présence d'un accord : une convention ou un accord de branche, ou à défaut une convention ou un accord collectif d'entreprise, déterminent :

- la durée maximale du congé ;
- le nombre de renouvellements possibles ;
- les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement, ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié à la fin de son congé ;
- les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel.

#### En l'absence d'accord :

- la durée maximale du congé est de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an ;
- le salarié doit informer son employeur au moins un mois avant le début du congé de sa volonté de suspendre son contrat, et le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de trans-

formation du congé en période d'activité à temps partiel ;

- en cas de renouvellement ou de l'activité à temps partiel, le salarié doit avertir son employeur de cette prolongation au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

- pour mettre un terme au congé de manière anticipée ou y renoncer, le salarié doit adresser une demande à son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

#### Durée

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié.

Il ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière du salarié.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai (art. L.3142-19 c.trav.). Cette dégradation ou situation de crise doit être constatée par écrit par un médecin, qui établit un certificat médical. La cessation brutale de l'hébergement est attestée par le responsable de l'établissement.

Le salarié a la possibilité de mettre fin de manière anticipée au congé, ou y renoncer dans les cas suivants :

- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour aider la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié peut également, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé de proche aidant en période d'activité à temps partiel.

Il peut également le fractionner, sous réserve d'informer son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé (art. L.3142-20 c.trav.). Dans ce cas, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée (art. D.3142-9 c.trav.).

### Quel est le statut du salarié durant le congé ?

Durant le congé de proche aidant, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Le salarié ne peut durant ce congé exercer une autre activité professionnelle, sauf s'il est employé par la personne aidée en tant qu'aidant familial.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour les avantages liés à l'ancienneté.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L.3142-22 c.trav.).

### Quelle allocation perçoit le salarié ?

Les bénéficiaires du congé de proche aidant bénéficient d'une allocation journalière de proche aidant et varie actuellement selon que le bénéficiaire est une personne isolée ou vit en couple.

La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2022 (L. 2021-1754) ainsi qu'un décret du 28 janvier 2022 (D. 2022-88) ont revalorisé le montant qui sera fixé à l'avenir en référence au SMIC. Cette revalorisation intervient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le montant journalier de l'AJPA est de 58,59 € et de 29,30 € pour une demi-journée.

Le législateur introduit, une limite à cette revalorisation : elle ne devra pas excéder les revenus journaliers tirés de l'activité professionnelle des bénéficiaires.

### Don de jours de repos à un collègue proche-aidant

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap (art. L.3142-25-1 c.trav.).

La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2022 a supprimé la référence à la notion de « particulière gravité », ce qui permettra d'élargir le champ des bénéficiaires de ce dispositif.

Attention cependant, le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

## Des métaux et des mots

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

Solution du n° 615

6	2	7	4	8	3	1	5	9
9	3	8	1	2	5	6	4	7
1	5	4	6	7	9	2	8	3
8	7	9	3	6	1	5	2	4
4	6	3	2	5	8	7	9	1
5	1	2	7	9	4	8	3	6
3	8	5	9	1	6	4	7	2
2	4	1	8	3	7	9	6	5
7	9	6	5	4	2	3	1	8

### Sudoku

	2	7	4	9				
8					3	7		
	4							3
		2	3			4		5
				5				
1		8			7	6		
2								4
		6	9					8
				7	6	3	5	

### Le mot du mois : Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie



Anna Netrebko dans le fameux air des bijoux de Faust.

Puisque ce mois-ci le thème du dossier l'impose, les lecteurs de cette rubrique auront droit à trois mots pour le prix d'un, dont d'ailleurs les définitions se recoupent en nuances subtiles. Pourquoi trois ? Parce que le C de la BJOC renvoie aux cadeaux (qui d'ailleurs ne figurent pas dans l'intitulé officiel du secteur), déjà décortiqué dans le n° 593. Reste donc d'abord la **bijouterie**, ou art du bijou, mot d'origine bretonne selon certains, le *bizou* étant un anneau pour le doigt (le *biz*), pour d'autres un dérivé du verbe *biseler*, tailler en biseau. L'essentiel reste l'objet, à offrir, à porter, en or, en argent, en platine, même parfois en toc, sous ses nombreuses formes : agrafe, bracelet, broche, pendentif, sautoir, etc. Au figuré, le mot peut s'employer pour toute réalisation, en général de petite taille, confinant au chef-d'oeuvre, par exemple un *bijou de technologie*.

De la **joaillerie**, d'abord *juelrye* lors de sa première apparition dans un écrit en 1434, on sait qu'elle consiste en l'art de monter des pierres précieuses pour en faire des bijoux. Tel est le métier du *joaillier*, ou par apposition de l'*ouvrier joaillier*, qui manie sous sa loupe divers instruments comme les pinces, bouterolles, scies et forets. Le mot désigne aussi celui qui, sans rien fabriquer lui-même, fait commerce de tels objets précieux.

Quant à l'**orfèvrerie**, elle fut d'abord appelée *orfaverie* à la fin du XIIème siècle, pour des réalisations alors destinées surtout au culte catholique et aux arts de la table. De petites fabrications si minutieuses que le mot *orfèvre* renvoie dans tous les domaines à la notion d'excellence. « Il est orfèvre en la matière », dira-t-on, mais parfois -tout dépend de la spécialité en question- avec ironie. Au début du XVIIème siècle, de nombreux orfèvres s'installèrent à Paris le long du quai qui porte aujourd'hui leur nom (et où siège la police criminelle), car se trouvait à proximité une chapelle dédiée à leur patron, saint Eloi, qui par extension devint comme on le sait celui de tous les métallurgistes.

### Mots croisés n° 616

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A											
B											
C											
D											
E											
F											
G											
H											
I											

Solution du n° 615

E	M	P	E	C	H	E	M	E	N	T
C	O	U	T	E	L	L	E	R	I	E
A	B	B	E	M	E	D	T	I		
R	I	N	M	V	I	O	G			
T	L	D	O	R	E	E	U	N		
E	H	L	S	E	R	V	I	C	E	
L	O	G	C	D	A	H	U			
E	M	B	R	O	U	I	L	L	E	S
R	E	T	O	U	C	H	E	U	S	E

#### Horizontalement

A. Au pied de la Dame de fer. B. Qualifie des sommes considérables. C. Répétiteur. En langue verte pour qui n'est plus vert. Tout y est exemplaire. D. Il a un coup qui vous sonne. Voie raccourcie. Quand ce n'est pas le sujet. E. Agis par distraction. Déesse irlandaise. F. En fuite. Ce prénom marqua Hollywood. Politique monétaire. G. Pour tracer droit. Réalisateur du grand et petit écran. Parcours à l'envers. H. Pas cartésien. I. Elle prend soin de ses chats.

#### Verticalement

1. Se trouve bien d'avoir la guigne. 2. Pourvue grâce au feu. 3. Sous la plume de Chateaubriand. Le luxe en route. 4. Début et fin de match. Prît le large. 5. Fit le trottoir. Une pièce bien ficelée. 6. Conduirais à l'hippodrome. 7. Chacun le sien. Fils de Gaïa. 8. Sur la voie, ce n'est pas une femme. 9. Molécule d'eau. Pas seul à briller. Sans effet. 10. Elles découpent le canard. 11. Qui favorise l'attraction des corps.

Protection, services, accompagnement social

# Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

[malakoffhumanis.com](https://malakoffhumanis.com)



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

**On aime vous voir sourire**



## VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

### **KLESIA Pro Social, c'est quoi ?**

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

### **Comment y accéder ?**

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent  
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : [assistance.KPS@klesia.fr](mailto:assistance.KPS@klesia.fr)