

# le journal

Fédération FO de la métallurgie



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

**Conférence de branche électrique et assemblée générale AirbusGroup**



## Des secteurs sous tension



**Fin d'année à un rythme soutenu pour FO Métaux ! Entre le cycle des conférences de branche, avec ce mois-ci l'électrique et secteurs associés, et l'assemblée générale d'Airbus group, les échanges des métallos montrent la forte activité de notre organisation et la poursuite de son développement.**

# 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 :** 11,07 euros

**SMIC brut mensuel :** 1678,95 euros

**Plafond de la sécurité sociale :**

3 428 euros par mois

(pour l'année 2022 : 41 136 euros)

**Coût de la vie :**

-0,6 % en septembre (-0,6 % hors tabac) ;

+5,6 % en glissement sur les 12 derniers mois (+5,7 % hors tabac).

**Chômeurs :** 3 164 200

(catégorie A, publiés le 26 octobre 2022)

**Indice de référence des loyers :**

136,27 (3<sup>ème</sup> trimestre 2022).

**Taux d'intérêt (25 octobre) :**

-0,47 % au jour le jour.

## 3 Editorial

## 4 L'événement

Séminaire des secteurs électrique, électronique, nucléaire, ferroviaire, ascenseurs et naval :  
des secteurs en tension 4-12

## 15 L'actu en bref

Les délocalisations creusent le déficit commercial 15

## 16 Actualité sociale

Photonis : la mobilisation donne des résultats 16

Une action européenne pour le pouvoir d'achat 17

## 18 L'événement

Assemblée générale Airbus group :  
l'aéronautique sous pression 18-24



## 26 Infos

Résolution de la CA Fédérale 26-27

Le numérique ? Pas à n'importe quel prix ! 27

SMET : l'amour du fisc 28

## 29 Vos droits

Elections du CSE : électorat et éligibilité (1<sup>ère</sup> partie) 29

## 30 Jeux

Des métaux et des mots 30



Et toujours  
l'information  
en ligne sur...

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



## Ceux qui disent... et ceux qui font

Au regard de l'actualité et des mouvements sociaux liés à une inflation galopante, mouvements visibles au sein des raffineries, mais pas seulement au sein de ce secteur d'activité, il est normal et légitime de revendiquer des augmentations salariales pour garantir et augmenter le pouvoir d'achat des salariés, mais aussi celui des retraités et des demandeurs d'emploi. Toutefois, pour FO Métaux, nous préférons anticiper plutôt que subir et ne pas faire perdre inutilement de l'argent aux salariés en appelant, à l'instar d'une certaine organisation syndicale, à des grèves au niveau national alors même que l'inflation met déjà à mal leur pouvoir d'achat. Nous savons toutes et tous que pour les salariés des entreprises du privé, cela passe en priorité par des négociations et la volonté de trouver le bon compromis dans l'intérêt des salariés et des entreprises.

En termes d'anticipation, dans l'édito de notre Fédération du mois de septembre, nous indiquions: *"Face à une inflation grandissante et aux risques de baisse du pouvoir d'achat, nous revendiquons et négocions des accords aux niveaux national, territorial et des entreprises pour obtenir gain de cause face à une envolée des prix que nous n'avons pas connue depuis de nombreuses années. Certes, le gouvernement a pris des mesures et a réussi à faire voter une loi en faveur du pouvoir d'achat, et toute mesure est bonne à prendre pour tout citoyen et salarié, mais cela ne doit pas se faire au détriment de véritables augmentations salariales, avec leurs conséquences positives pour notre protection sociale collective, dont les retraites."*

Alors, dans la vraie vie mais également sur le plan syndical, il y a ceux qui disent et ceux qui font. En effet, il y a ceux qui ne savent que parler et surtout contester régulièrement et ne rien obtenir, et ceux qui font et qui réussissent, comme FO Métaux, par l'intermédiaire de ses représentants et délégués, à contracter des accords par la négociation car c'est dans nos gènes. La question des salaires demeure pour FO Métaux une priorité et, plus que jamais, il est important de rappeler que notre organisation syndicale FO est celle de la feuille de paie. Notre ADN demeure, par le biais de la pratique contractuelle et par la négociation, celui du dialogue, et à ce titre des accords de salaires ont été renégociés dans les branches rattachées à notre Fédération, dont la branche du Froid, du Machinisme Agricole, de la Récupéra-

tion, de l'Horlogerie, Bijouterie, Joaillerie et Orfèvrerie (HBJO), des Experts autos et des Services de l'Automobile. Ces accords permettent, au regard de l'inflation, de préserver, et même d'augmenter, le pouvoir d'achat des salariés de ces secteurs.

Nous profitons de cet édito pour féliciter nos syndicats qui, par la renégociation au sein des entreprises, ont obtenu des augmentations de salaires. Et nous soutenons tous nos syndicats et sections syndicales qui, face à des directions récalcitrantes, et afin de les amener à la table des négociations ou de les y ramener après l'échec de négociations, se sont retrouvés à devoir utiliser des moyens de dernier recours comme des débrayages, voire la grève, au niveau de leurs entreprises pour faire aboutir les revendications sur des augmentations de salaire. Nous pensons aux derniers en date : Trane, Eiffage et Photonis. Dans de très nombreux cas, et après avoir établi le rapport de force avec la mobilisation des salariés dans ces entreprises, nous constatons que les revendications ont également abouti. Pour preuve, l'article résumant le résultat obtenu au sein de Photonis dans ce journal et sur notre site pour les autres entreprises concernées.

En conclusion, nous appelons à nouveau tous nos responsables départementaux à relancer les négociations territoriales sur les minima annuels garantis et à faire jouer la clause de revoyure, tout en constatant que plusieurs accords sur certains territoires ont d'ores et déjà été signés, rattrapant ainsi l'inflation de ces derniers mois et en tenant compte de l'évolution du SMIC. Concernant les négociations pour le barème minima des ingénieurs et cadres pour l'année 2023, contrairement aux autres années, une négociation aura lieu pour tenir compte de l'inflation afin d'essayer de conclure un accord d'ici la fin de l'année.



Organe officiel de la  
Fédération confédérée FO  
de la Métallurgie

Directeur de la publication :  
Frédéric Homez

Imp. Spéciale FO Métaux  
N° de CPPAP: 0220s07170

Rédaction : Temps Forts

Publicité : PMV  
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

Séminaire des secteurs électrique, électronique,

## Des secteurs sous tension

### Frédéric Homez : « rien ne montre la nécessité d'une réforme des retraites »

Près de 140 métallos FO se sont retrouvés les 5 et 6 octobre à Carros (Alpes-Maritimes) pour le séminaire d'échanges sur les secteurs électrique, électronique, nucléaire, ferroviaire, ascenseurs et naval. Autour du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, du trésorier fédéral Jean-Yves Sabot et des secrétaires fédéraux Eric Keller, Valentin Rodriguez, Gérard Ciannarella et Emmanuel Da Cruz, ainsi que du secrétaire de l'USM 06 Philippe Ciccione et du secrétaire de l'UD des Alpes-Maritimes Franck Hausner, ils ont partagé leurs réflexions sur la situation économique, sociale et syndicale de leurs secteurs.

Le secrétaire général de la Fédération FO

de la métallurgie Frédéric Homez est intervenu en conclusion des travaux du séminaire. Centrant d'abord son propos sur la réforme des retraites, il a exposé les raisons pour lesquelles notre organisation a décidé de ne pas participer au CNR mis en place par le président de la République, dont l'objectif n'est autre que de casser le paritarisme et notre modèle social. « Nous avons eu raison de ne pas cautionner ce mélange des genres qui vise à court-circuiter les instances démocratiques où le président n'a plus de majorité, ou les institutions telles que le CESE, où nous faisons entendre notre voix », a plaidé Frédéric Homez. Dénonçant également la volonté affichée de l'Élysée de passer en force avec un recours au 49-3, il s'est félicité que la présidence ait finalement reculé, regrettant cependant que le temps accordé à la concertation soit bien trop court pour traduire une vraie volonté d'aboutir. « Sur la méthode, sur les objectifs et le rythme, rien ne va, a tonné le secrétaire général. Sur ce dossier où rien ne montre la nécessité d'une réforme, l'unité syndicale sera indispensable pour gagner, surtout si un passage en force exige que nous mobilisions. »

### Force de revendication et de proposition

Face à l'envolée des prix, il a rappelé que le point central de la défense du pouvoir d'achat restait les négociations en entreprise sur les salaires, même si toute autre mesure amenant du plus aux salariés est bonne à prendre. La Fédération prend sa part au niveau de la branche, a-t-il fait savoir, et soutient les équipes qui n'ont d'autre choix que d'aller à l'épreuve de force sur le sujet. « Quand les entreprises se cachent derrière l'augmentation des coûts pour ne rien donner aux salariés tout en distribuant généreusement dividendes et augmentations pour les patrons, notre intervention est nécessaire », a-t-il martelé. Si la capacité à revendiquer est indéniable, il a également rappelé celle de FO à être force de proposition, notamment avec son *Manifeste pour une industrie verte*, qui appelle à ne pas opposer transition énergétique et industrie, tant

elles doivent s'appuyer l'une sur l'autre. « Ce type de démarche donne des résultats, a rappelé Frédéric Homez, comme le montre les discours actuels sur la relocalisation et la réindustrialisation, que nous portons depuis de longues années et dont les autres acteurs de l'industrie se sont enfin saisi. » Si la crise énergétique menace cette dynamique, là encore FO a su anticiper en négociant et signant des mesures avec le patronat et en obtenant de l'État qu'il incite les entreprises à prendre leur part. C'est aussi l'anticipation qui a récemment conduit notre Fédération à écrire au président de la République afin de demander un moratoire sur la fin des moteurs thermiques et hybrides, afin d'éviter la casse aux plans social et industriel.

Enfin, Frédéric Homez est revenu sur la signature de la CCNM, fruit de longues négociations et dont les métallos peuvent être fiers, pour rappeler que l'enjeu pour notre organisation est à présent de réussir son déploiement dans les entreprises. Dans les territoires, FO est en bonne voie pour boucler la révision/extinction des conventions collectives territoriales et les accords autonomes et peut se targuer d'avoir su préserver un niveau territorial dans le nouveau dispositif, tout comme elle a su apporter des droits en matière de protection sociale à près de 40 000 métallos qui n'en bénéficiaient pas. Comme il l'a résumé, la CCNM sera aussi un outil de conquête lors du cycle électoral qui s'ouvre. Il a conclu sur la composition des collèges, qui reste à régler même si les PAP pourront trancher en dernier ressort, et a appelé à muscler le développement chez les cadres.



nucléaire, ferroviaire, ascenseurs et naval

## Eric Keller : « nous sommes enfin écoutés »

Après avoir présenté les grandes lignes du rapport d'activité retraçant les actions de notre Fédération dans les nombreux secteurs dont il a la charge, Eric Keller s'est réjoui de constater que, malgré les nombreuses crises qui ont jalonné ces dernières années, les équipes syndicales avaient montré une efficacité à toute épreuve et étaient parvenus à poursuivre le développement syndical. « Aujourd'hui, dans un contexte économique et social tendu, sur fond de pénurie, d'inflation, de guerre en Ukraine et de crise énergétique, les lacunes de la mondialisation, déjà mises en évidence par la pandémie, ont aussi montré l'état de désindustrialisation de notre pays, a-t-il expliqué. Nous sommes enfin écoutés quant à la nécessité de relocaliser et il est regrettable qu'il ait fallu cette succession de crises pour y parvenir. » A cet égard, il est revenu sur la pénurie de semi-composants électroniques et le projet d'usine à Crolles, qui répond aux objectifs de résilience et de souveraineté de notre industrie. Plus largement, il a rappelé que « pour se réchauffer le cœur, rien ne vaut de véritables augmentations de salaires ! »

Derrière ces questions, c'est aussi celle de l'emploi et des compétences qui se joue. Trop de fermetures de sites ont entraîné une hémorragie des effectifs et des pertes de compétences qui compromettent la reprise de l'activité, s'est-il désolé. Heureusement, FO Métaux a su négocier des accords comme l'APLD pour amortir le choc durant la crise sanitaire et ce dispositif continue de montrer sa pertinence face aux autres crises. Plaidant pour davantage d'embauches et une montée en puissance de l'alternance pour des emplois durables, il a rappelé

que les secteurs concernés par le séminaire étaient au cœur des transitions de demain, dont il faut absolument se saisir. Pour cela, renforcer le poids de FO est indispensable et le renforcement des liens, via des coordinations sectorielles par exemple, devra y aider. Il a conclu sur la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, exhortant les métallos à être fiers du texte signé. « Nous avons su prendre notre destin en main et, par la politique contractuelle et conventionnelle, parvenir à un bon résultat. » Il faut à présent déployer cette CCNM et, pour y parvenir, recourir à la formation fédérale.



## Jean-Yves Sabot : « la dématérialisation au service de notre syndicalisme »

Le trésorier fédéral Jean-Yves Sabot a pris la parole pour présenter les nouvelles évolutions du portail Internet de la Fédération, et plus particulièrement la mise en place d'un outil dédié aux syndicats et à leur trésorier. Il s'agit d'un extranet accessible depuis le site web fédéral et permettant un paiement en ligne des cotisations, mais offrant aussi accès à un espace numérique parfaitement sécurisé leur présentant un état de leurs commandes, leurs retours et leurs paiements. Fonctionnalité supplémentaire : l'interface donne également la possibilité de consulter ses archives comptables des trois exercices précédents. Elle propose également un système de paiement simple et parfaitement sécurisé dont la démonstration a été faite via une vidéo pédagogique qui sera mise à disposition des utilisateurs pour guider leurs premiers pas dans ce nouvel outil. « Cet extranet continuera de se développer dans les mois à venir, a révélé Jean-Yves Sabot, et nous comptons y ajouter des fonctionnalités qui permettront de gérer les inscriptions à notre prochain congrès fédéral intégralement en ligne. Il s'agit pour nous de mettre la dématérialisation

au service de notre syndicalisme. » Il a conclu en annonçant qu'un important travail était en cours sur la carte syndicale dématérialisée, qui facilitera la vie des militants et sera également un atout auprès des jeunes.



## Alexander Ivanou : « La question des salaires est plus complexe qu'il n'y paraît »



Le secrétaire d'industriALL Global Union pour le secteur électrique et électronique Alexander Ivanou, après avoir rappelé les quatre piliers du plan d'action adopté au congrès de l'organisation en 2021 (faire progresser les droits des salariés ; consolider le pouvoir syndical ; affronter le capitalisme mondial ; promouvoir une politique industrielle durable) a centré son intervention sur la situation du secteur au plan international. La concentration de la production en Asie n'empêche pas des disparités salariales marquées entre les pays de cette ré-

gion du globe, a-t-il souligné. Ainsi, les salaires sont plus élevés dans les pays dits développés, comme le Japon, la Corée du Sud ou Taïwan, tandis qu'ils baissent dans les pays low cost tels que l'Inde ou les Philippines. Il a également fait remarquer que les écarts existaient également entre les ingénieurs et les ouvriers, mais de façon plus marquée dans les pays industriels que dans les pays à bas coûts. « La question des salaires est plus complexe qu'il n'y paraît », a expliqué Alexander Ivanou. Les différences se retrouvent également en matière de ratification des conventions internationales, montrant un réel effort sur le travail des enfants mais aussi tout ce qui reste à faire sur la violence et le harcèlement, où seuls trois pays européens et le Mexique se sont engagés. Fait étonnant, les Etats-Unis sont le pays ayant ratifié le moins de conventions, loin devant la Chine ou l'Inde.

Alexander Ivanou s'est ensuite efforcé de retracer le cheminement suivi par le secteur électrique et électronique au cours des dernières années, marquées par la pandémie. Congus aux Etats-Unis, développés à Taïwan et produits en masse en Chine et en Asie

du Sud-Est, les composants électroniques ont vu leur prix augmenter durant cette période. Aujourd'hui, alors que les fabricants font face à un stockage excessif et à la baisse de la demande due au ralentissement de l'économie mondiale, la priorité des Etats est de recréer une capacité nationale de production. Dans le même temps, redoutant la course à la suprématie technologique de la Chine, les États-Unis bloquent l'export des équipements de fabrication de puces pour des usines chinoises qui produisent des puces avancées. « C'est toute la chaîne d'approvisionnement mondiale des semi-conducteurs qui est en train de subir des bouleversements, a synthétisé Alexander Ivanou, et dans ce processus, nous devons veiller à ce que l'industrie opère sa transition écologique et inclut dans le changement la condition des salariés. » Dans un contexte où le syndicalisme est attaqué de toutes parts et où il est toujours plus dur de se faire entendre pour protéger les peuples et la planète, il n'a pas caché la difficulté de la tâche, tout en exprimant aux métallos FO sa confiance en eux pour y parvenir.

## Les piliers de la formation



La formation faisant partie des fondamentaux du militantisme syndical, c'est tout naturellement qu'une intervention lui a été consacrée par le trésorier fédéral Jean-Yves Sabot et Flavien Bilquez, de l'APSAC. Là aussi, c'est par le site internet de la Fédération que passe l'accès au dispositif de formation, et aux informations contenues dans la circulaire fédérale consacrée au sujet, qui fournit l'ensemble des informations indispensables pour s'inscrire, s'orienter, se renseigner au fil de son parcours de formation, lequel est pensé pour aborder la pratique syndicale dans toutes

ses dimensions et sous la forme d'un cheminement. « L'ensemble s'adresse autant aux adhérents qu'aux syndicats qui les envoient en formation, a précisé Jean-Yves Sabot, et nos contenus évoluent sans cesse pour rester au plus près de l'actualité et des besoins de nos stagiaires. » Il a d'ailleurs souligné le succès du récent module sur les classifications de la nouvelle CCNM en rappelant que même les plannings des formations étaient accessibles.

Ces actions s'appuient sur des militants formateurs, mais aussi sur l'APSAC, l'autre pilier de la formation *made in* FO Métaux. Cet organisme, la Fédération l'a mis en place pour pouvoir dispenser plusieurs formations prévues par le Code du travail à la charge de

l'employeur et à destination des élus du CSE et nécessitant différents agréments que la Fédération ne pouvait pas aller chercher en son nom propre. Mais l'APSAC propose une offre bien plus large avec un panel de formations à la carte (juridique, communication, management social...) dispensées par des professionnels. Si la formation fédérale se déploie actuellement sur le sujet des classifications, l'APSAC n'est pas en reste, a expliqué Flavien Bilquez, puisqu'elle proposera prochainement un certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM) sur les classifications qui a été mis au point par la branche de la métallurgie, qui pourra figurer au plan de formation de l'entreprise et permettra à celles et ceux qui le passent de devenir référents sur le sujet. Le trésorier fédéral a conclu par une rapide présentation de PMV, l'agence de communication de la Fédération, et a dévoilé que la boutique en ligne FO Métaux ouvrirait bientôt ses portes.

## Interventions des délégués

### « agir pour les salariés »



**Jean-Luc Saïs,**  
**DSC Cordon Electronics**

« Constitué de huit établissements, notre groupe a été fondé dans les années 1980 et se positionnait sur le minitel ou la téléphonie, puis la télévision et l'électroménager, et à présent nous visons des marchés naissants comme le re-

conditionnement des batteries électriques. Les compétences sont là, mais pas toujours rémunérées à leur juste valeur, ce qui explique d'ailleurs en partie la bonne santé financière de l'entreprise. Nous savions dès les NAO de mars dernier que l'inflation allait exploser mais la direction a préféré jouer l'attentisme. Nous allons devoir agir prochainement sur la question et nous nous interrogeons : faut-il en passer par la grève pour obtenir des salaires décents ? Nous voyons aussi partir nos anciens et le dossier des retraites nous inquiète sur l'état dans lequel raccrocheront les salariés si on les force à partir plus tard. En 2023, nous aurons nos élections et constater que les jeunes s'intéressent au syndicalisme est un signe encourageant. »



**Vincent Jozwiak,**  
**DSC Alstom Transport**

« Qu'il s'agisse de la tentative de nous vendre à Siemens ou du rachat de Bombardier, l'histoire d'Alstom semble toujours se jouer avec la même méthode, que nous refusons de cautionner : celle des montages boursiers qui présentent plus de dangers que d'avantages. Les délocalisations continuent, et si le mouvement semble stabilisé du côté de la production, c'est à présent sur l'engineering qu'est mis un coup d'accélérateur, notamment à destination de l'Inde. L'entreprise a du mal à attirer et surtout à garder de nouveaux salariés. Les conditions de travail, et plus particulièrement la hausse des risques psycho-sociaux, n'y sont pas étrangères. Nous faisons également face à des pénuries (semi-composants, matières premières comme l'acier...) qui pénalisent la production. Sur le site du

Creusot, c'est la question salariale qui vient de mener à une grève éclair au terme de laquelle le RSS FO a été invité à la table de négociations. Plus largement, c'est toute une approche qui est à revoir, en particulier sur les subventions publiques, qui doivent avoir des contreparties tant il n'est pas acceptable que les entreprises remplissent leurs caisses quand les salariés sont à la peine et qu'il y a tant à faire pour relocaliser. C'est un sujet dont nous devons nous emparer. »



**Patrick de Cara,**  
**DSC Alstom OMEGAT**

« Récemment devenu militant FO, j'ai rejoint l'organisation car je me retrouve dans ses combats et ses valeurs. J'ai récemment créé une section syndicale au siège social, à forte majorité cadres. Une étude prospective sur les emplois du secteur par l'Observatoire des métiers de la Métallurgie vient de mettre en évidence plusieurs problématiques. D'abord, celle du maintien des compétences et savoir-faire face à une pyramide des âges assez élevée, couplée à une baisse de charge à venir. Résultat : des tensions sur des métiers qui rendent nécessaire l'investissement dans la formation et l'attractivité de la filière, sans quoi nous ne pourrions pas faire face, passé le creux de charge, au risque d'amplifier les délocalisations. La généralisation du télétravail accroît d'ailleurs cette menace, car une

table de négociations. Plus largement, c'est toute une approche qui est à revoir, en particulier sur les subventions publiques, qui doivent avoir des contreparties tant il n'est pas acceptable que les entreprises remplissent leurs caisses quand les salariés sont à la peine et qu'il y a tant à faire pour relocaliser. C'est un sujet dont nous devons nous emparer. »

*Les métallos se sont succédé à la tribune pour apporter des informations complémentaires au rapport d'activité sur leurs entreprises et partager leurs réflexions sur les dossiers occupant l'actualité de l'industrie et de la métallurgie, apportant une importante contribution à des débats riches et fraternels.*



fois les études externalisés vers des pays à faible coût, il y aura alors un risque que la fabrication suive car il est plus facile de fabriquer les trains là où on les conçoit. Enfin, le secteur doit recruter près de 8 000 ingénieurs d'ici 2030, alors que seuls 250 sortent chaque année des écoles. Il est indispensable de mettre en place une véritable GPEC. Suite aux conclusions de cette étude prospective ferroviaire, un EDEC est en cours d'élaboration au niveau de notre CSF, avec la participation de FO.»



### **Olivier Dajas, Koné Île-de-France**

« Spécialiste des ascenseurs, mais aussi des portes automatiques et des escalators, Koné est le n°2 français et mondial de son domaine et emploie près de 3 000 salariés. Nos métiers connaissent des hauts et des bas et sont plutôt en ce moment sur une phase descendante. La période Covid a été compliquée pour nous et continue de l'être, car beaucoup de nos usines sont situées en Asie. FO est majoritaire dans l'entreprise avec 41 % des voix. Nos dernières NAO ont été mouvementées et nous sommes parvenus à arracher 2,1 % avec différentes enveloppes et une clause de revoyure que nous sommes en train

de faire jouer. Notre secteur recrute fortement. Sur l'Île-de-France par exemple, il manque pas moins de 2 000 techniciens. L'année à venir sera cruciale pour nous, entre les élections professionnelles, des NAO qui promettent encore d'être musclées et le déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie. Nous ferons tout pour être à la hauteur. »



### **Philippe Gontier, DSC Tokheim**

« Spécialiste des systèmes de distribution de carburant et de leur maintenance, Tokheim négocie et signe beaucoup d'accords : GPEC, NAO, accompagnement du télétravail lors de la pandémie... La situation est pourtant loin d'être idyllique, car nos dirigeants et actionnaires font peu de cas des salariés. En 2018, Dover s'est portée acquéreur de toutes les usines de notre groupe. Au même moment, plusieurs hauts cadres de Tokheim rachètent le reste pour une valeur résiduelle de 14 millions d'euros. A leur demande, les salariés acceptent alors de se serrer la ceinture, le temps de donner confiance aux banques. Les dirigeants s'accordent l'année suivante 104 millions d'euros de dividendes quand les salariés n'ont que 1 % d'augmentation. En 2021, surprise, nous sommes revendus au financier HLD pour 500 millions d'euros –admirez la culbute– tandis que la politique salariale reste au rabais. Cette année, malgré le retour des bénéfices, rien ne change. Pour les salariés, qui ont également été en première ligne durant la pandémie, cela ne peut plus durer. A partir de ce 10 octobre, c'est par la grève que nous comptons obtenir satisfaction de nos justes revendications. »



### **Laurent Bernard, coordinateur Tokheim**

« Avec un score de 69 % aux dernières élections, les salariés ont massivement fait confiance à FO. Nous nous développons sur tous les collèges et même les cadres de plusieurs implantations vont nous suivre dans la grève à partir du 10 octobre, car nous leur avons montré que si leurs équipes ont besoin d'eux, l'inverse est également vrai. Sur le dossier des retraites, l'administrateur de la CARSAT Nord-Est que je suis le constate : les comptes ne sont pas déficitaires, loin s'en faut ! Le projet de réforme du gouvernement n'a pas d'autre objectif que de

casser notre modèle social au bénéfice d'acteurs privés. Enfin, concernant la formation, c'est ce qui permet à nos militants de savoir conduire des négociations et répondre aux directions, d'être solides sous la pression, de bien connaître notre organisation et ses valeurs, bref d'être efficaces en toutes circonstances. L'offre de notre Fédération en ce domaine est des plus riches, et il ne faut jamais hésiter à y recourir. »



### **Florian Brun, Atos**

« Avec une valeur de l'action divisée par 10, Atos connaît un véritable effondrement de sa valeur en bourse. Le groupe en est à son troisième PDG en 6 mois. Pour nous, c'est aussi une succession ininterrompue de restructurations jamais

achevées derrière lesquelles on trouve des PSE déguisés où les activités les moins rentables sont découpées et revendues. Ceux qui paient la facture sont toujours les mêmes : les salariés. Ils sont 11 000 aujourd'hui, combien seront-ils demain ?

## **Le mot de l'USM**



**Le secrétaire de l'USM des Alpes-Maritimes Philippe Ciccione a pris la parole pour accueillir les participants au séminaire. Forte d'un bassin d'emploi de plus de 10 000 salariés, la zone de Carros y compte également de nombreux métallistes**

**et l'USM a su s'y rendre incontournable puisque, en termes de représentativité, elle est numéro 1 et arrive en deuxième position chez les cadres. Philippe Ciccione s'est félicité de voir que le développement syndical va bon train, entre la création d'un nouveau syndicat chez Schneider Electric ou encore les bons résultats électoraux de Thalès Alenia Space à Cannes, où FO vient de réaliser aux élections un score de 37 %. « Ces résultats sont avant tout ceux du travail des militantes et militants, que nous devons poursuivre et amplifier », a-t-il conclu.**

La casse sociale va de pair avec l'absence de stratégie et si l'Etat répond toujours présent sur certaines activités, cela n'y change rien. La direction se permet de juger le travail des salariés mais se garde bien de se regarder dans la glace. Avec notre Fédération, nous sommes de tous les combats mais 2023 promet d'autres scissions aux contours mal définis. Atos, c'est aussi Bull, et avec la hausse du télétravail consécutive à la pandémie, nous mesurons tous les risques d'externalisation qu'il comporte, et il n'est pas aisé d'avertir les salariés sur cette question. »



### **Giani Buttarazzi, DSC Nidec (ex Leroy Somer)**

« Leroy Somer, notre entreprise centenaire, a été rachetée par le japonais Nidec en 2017. L'opération a boosté notre chiffre d'affaires, mais quatre ans après, il faut constater que la société n'est toujours pas redressée. Nous avons perdu des sites, des brevets, des effectifs et avons même connu un plan de départs volontaires fin 2020, mais tout cela s'est révélé insuffisant. Nous avons été séparés en trois business units et un joint-venture sur le moteur électrique a été créé avec PSA en 2018. Les investissements promis n'étaient que des leurres et nous avons dû recourir à l'autofinancement, y compris pour les restructurations. Le compte n'y est pas et les projections financières sont surréalistes. Nos carnets de commande débordent mais le manque de matières premières nous ralentit. Comble de la désorganisation : il nous arrive de faire des heures supplémentaires le samedi et de n'avoir rien à faire ensuite en début de semaine. Nous sommes actuellement 2 125 salariés et bataillons fermement contre un PSE de 126 postes. Au plan syndical, nous restons n°1 au premier collègue et entendons le rester aux élections en 2023. »



### **Patrick Rodriguez, DSC NXP**

« Depuis 2012 et la délocalisation de notre production, située à Toulouse, lorsque nous étions sous pavillon Motorola, les activités de nos quatre sites français sont concentrées sur la recherche et développement pour l'automobile embarquée et les antennes 5G pour Ericsson et Nokia. Autant dire que quand il est question de réindustrialisation, nous savons que certaines productions ne reviendront pas dans notre pays. Lors de la pandémie, nous n'avons pas connu de chômage partiel car 90 % de nos effectifs ont été placés en télétravail total sans perte de salaire. En 18 mois, les embauches ont progressé de 30 %. Avec les 300 embauches les plus récentes, nous sommes près de

1 200 salariés en France et le renouvellement se poursuit. Nous sommes fiers du travail syndical accompli, car nous sommes passés de 20 % de cadres dans l'entreprise à 80 % et pourtant, FO est parvenu à reprendre sa première place avec 49,7% des voix aux dernières élections. Nous avons même réussi à syndiquer de hauts cadres, comme quoi tout est possible. »



### **Carl Fraselle, DSC adjoint Framatome**

« A la fin des années 1960, Framatome a été créé pour fabriquer des centrales nucléaires. Puis après la fusion avec la Cogema pour créer Areva en 2000, nous avons arrêté d'en construire. Et fin 2018, nouveau découpage pour donner naissance à Orano sur le périmètre de l'ex-Cogema et faire renaître Framatome sur son cœur de métier. Dans l'affaire, nous avons perdu l'essentiel de nos compétences car un plan de départs volontaires a fait partir tous ceux qui avaient contribué à construire le parc de centrales français. Aujourd'hui, nous repartons presque de zéro, ce qui explique les difficultés que nous rencontrons, notamment sur Flamanville. Framatome est néanmoins en bonne santé, a les moyens de se développer et les annonces gouvernementales sur le nucléaire sont porteuses de perspectives et d'embauches. Reste qu'elles ne suffisent pas à remplacer les départs. Depuis le Covid, le télétravail s'est développé mais cela isole les salariés (sans compter les difficultés pour la syndicalisation). Beaucoup de compétences RH ont été perdues et FO est devenu le relais et la référence de l'information chez Framatome. Nous ne comptons pas



nous en priver pour préparer les prochaines élections, sans oublier les réseaux sociaux qui nous permettent de toucher les jeunes.»



### Cécile Bonneau, Ricoh France

« Notre entreprise réalise du commerce de gros et de réparation d'imprimantes et photocopieurs fabriqués en Asie. La mise en place de l'APLD durant la pandémie a été un sujet majeur pour nous. Certes, l'accord a permis aux salariés de conserver 100 % de leur rémunération, mais nous avons pourtant refusé de le signer car nous avons considéré que cela revenait à avaliser la politique de chômage partiel mise en place par l'entreprise depuis deux ans, bien avant que le Covid ne mette le monde à l'arrêt. Cela ne nous empêche d'ailleurs pas de nous battre pour le pouvoir d'achat. Ricoh s'est construite par agrégation de petites structures au fil de leur rachat. C'est dire que nous avons une bonne expérience des PSE qui vont toujours avec ce type d'opérations, à raison d'un tous les trois ans en moyenne. En 7 ans, nous sommes passés de 3 000 salariés à 1 640 et de 35 agences à 10. Le recours massif au télétravail n'aide pas à maintenir le lien avec les salariés mais nous restons mobilisés et présents pour eux. »



### Karim Belaid, Schneider Electric Carros

« Je tiens à remercier l'USM et l'UD des Alpes-Maritimes ainsi que la coordination Schneider pour leur aide et leur soutien. Le recours à la formation syndicale a été d'une aide précieuse et nous a permis d'entamer efficacement le développement de notre jeune syndicat, créé cette année. L'équipe est d'ailleurs fortement demandeuse de formation syndicale afin de progresser dans sa maîtrise des pratiques et des dossiers, et de pouvoir mettre ainsi toute son énergie au service de la défense de l'industrie et des salariés. L'aide de la Fédération sur les classifications via son nouveau module est exactement ce

dont nous avons besoin pour répondre à leurs demandes et pouvoir leur fournir l'aide dont ils ont besoin. C'est aussi par ce type de démarche que nous attirerons de nouveaux militants. »



### Catherine Caneva, Constructions Electriques de Beaucourt

« Filiale du groupe Nidec, nous nous sommes longtemps sentis isolés dans le Nord-Est de la France. Grâce à la Fédération et aux réunions de coordination du groupe auxquelles nous avons été conviés, nous avons pu rencontrer des équipes des autres sociétés du groupe et cela nous a permis de bâtir une forte cohésion qui change absolument tout. Nous avons mis en place un réseau d'informations particulièrement

**Le mot de l'UD** Franck Hausner, secrétaire général de l'UD06, est intervenu en ouverture des travaux pour souligner notamment les liens unissant l'UD et la Fédération des Métaux. « Nous fonctionnons de la même façon, agissons avec les mêmes convictions et avec la même force de négociation, a-t-il expliqué. L'UD sait pouvoir compter sur FO Métaux, et inversement. »



Il est ensuite revenu sur le dossier des retraites, s'insurgeant tant contre le principe de la réforme annoncée que sur la méthode et les arguments avancés. « Il est fallacieux et scandaleux de présenter les régimes de retraites comme déficitaires et obsolètes lorsqu'on organise soi-même l'assèchement des recettes en multipliant les exonérations de cotisations sociales et que le Conseil d'Orientation des Retraites montre la stabilité et la pérennité de ces régimes. « Face à une réforme qui organise la baisse des pensions et la précarité pour les futurs retraités, a-t-il prévenu, l'union syndicale sera nécessaire pour remporter le combat. »



utile pour les nombreuses petites structures qui composent le groupe, nous avons construit une cohésion et une capacité d'entraide qui nous a tous sortis de l'isolement. C'est grâce à cette nouvelle force que nous arrivons à nous développer et que nous comptons devenir majoritaires dans le groupe. »



### Yves Figueras, Vishay Nice

« Après 10 années de mandat sans étiquette au sein de Sfernice, société du groupe Vishay, j'ai choisi de rejoindre FO après mes rencontres à l'UD06 avec Philippe Ciccione, qui m'a donné envie de m'investir. En 2019, nous avons présenté la première liste FO aux élections professionnelles et avons obtenu 45,5 % de représentativité. Depuis, j'ai pris des responsabilités au sein de l'instance paritaire sur l'emploi puis à la CPREFP de la région PACA. Cela m'a permis de rencontrer de nombreuses personnes au-delà de mon entreprise, de faire des formations et de renforcer ma motivation tout en me

donnant de nombreuses idées. C'est ainsi que le syndicat FO a proposé la monétisation des congés pendant le chômage partiel, ce qui a boosté sa popularité. Les formations ont également permis de se préparer tôt aux nouvelles classifications et d'être aujourd'hui les seuls interlocuteurs crédibles de la direction sur le sujet. A nous de transformer ensuite sur le terrain de la syndicalisation. »



### Nathalie Cerri et Philippe Ciccione, Synergie CAD

« Leader sur la fabrication de circuits imprimés et l'assemblage de cartes électroniques, Synergie CAD fait aussi de la recherche et développement et de la conception, ce qui lui permet de partir d'un cahier des charges pour livrer un produit fini. Il y a 4 ans, l'arrivée d'investisseurs a abouti à la création d'une usine au Vietnam

en plus de celle de Carros. L'entreprise poursuit sa croissance. Elle a embauché 30 salariés l'an dernier mais fait face à des problèmes de recrutement, d'autant que les départs sont nombreux. Elle peine à garder les compétences faute de salaires à la hauteur. Au plan syndical, notre implantation n'a pas été simple mais la petite section syndicale créée en 2012 continue de grandir et d'enregistrer des adhésions, y compris chez les cadres, ce qui montre bien leurs inquiétudes face à la stratégie du groupe.

Nous ne cessons d'accompagner les salariés sur le terrain dans toutes leurs problématiques, la dernière en date étant celle des nouvelles classifications, que la formation fédérale nous permet de mieux appréhender. »



### DSC Emmanuel Jacquelin, Engie Home Services

« Filiale à 100 % d'Engie, nous réalisons la maintenance et l'entretien des appareils thermiques. Après avoir regroupé plusieurs de ses sociétés sous le nom d'Equans et s'en être débarrassé, cette filiale ne compte

plus que deux entreprises, dont la nôtre, et nous nous attendons à être vendus dans un avenir proche car le groupe a fait connaître son intention de se recentrer sur la fabrication et la commercialisation. Le dialogue social s'améliore mais le pouvoir d'achat reste un gros point noir, car les NAO sont loin de suivre les dividendes. En 7 ans, 40 % des salariés se sont retrouvés alignés sur les minima de la grille, contre 5 % auparavant. La direction encourageant les anciens à partir, nous manquons de personnel et ressentons la perte de certaines compétences. Quant à recruter, l'opération n'est pas facile avec une politique salariale si basse. Aujourd'hui, 40 % des salariés ont moins de deux ans d'ancienneté. FO pèse 25 % et le développement syndical se heurte à la dispersion des salariés, répartis sur 250 agences dans lesquelles les managers ne nous font pas bon accueil, allant jusqu'à limiter la communication que nous pouvons faire par mail. Il en faudra cependant plus pour nous faire baisser les bras. »



## Une belle organisation



**Les participants ont été unanimes à saluer la qualité de l'accueil et le sens de l'organisation de l'équipe de l'USM qui, entre le choix du lieu et la coordination des différentes phases du séminaire, a su créer un climat propice tant aux échanges de qualité qu'aux moments de camaraderie qui ont fait de ces deux journées un moment marquant.**



### **Elisabeth Vedel, coordinatrice Transfix (groupe Cahors)**

« Notre entreprise familiale, qui emploie 1 800 salariés, a rencontré des difficultés financières en 2018, qui ont débouché sur son rachat en 2019 par un actionnaire qui n'avait pas le moindre projet de développement et qui, par la suite, n'a tenu aucune des promesses faites devant le tribunal de commerce de Marseille, vendant les actifs de l'ensemble des filiales avant de les racheter pour son propre compte via une opération qui pourrait être qualifiée de douteuse. Nous ne sommes plus aujourd'hui que 170 salariés, avec beaucoup d'intérimaires et aucune embauche en vue. Dans ces circonstances, le soutien

de la Fédération a été, est et sera toujours précieux. Nous sommes majoritaires chez Transfox et comptons bien le rester, car les salariés ont besoin de nous. »



### **Stéphane Zidouh, DSC Nexans**

« Nexans France est née en 2000 de la vente d'Alcatel câble, dont nous sommes aujourd'hui les derniers survivants. Après trois PSE en 10 ans et la perte de près d'un tiers des effectifs, nous en sommes à la filialisation en vue de la vente à la découpe du groupe. L'essentiel du plan stratégique de Nexans consiste actuellement à se séparer de la moitié de ses salariés en France, soit près de 1 000 personnes, malgré de bons résultats et pour mieux délocaliser. Beaucoup de nos salariés se font rattraper par les revalorisations successives du Smic et la récente prime de pouvoir d'achat de 1 750 euros

que nous avons arraché fait l'effet d'un simple pansement sur l'inflation. Nous revendiquons de vraies NAO pour des salaires permettant de vivre dignement de son travail et de ne pas commencer les fins de mois le 15, pendant que la direction s'octroie 30% d'augmentation. Les usines s'agitent et la direction serait inspirée de le voir et d'en tenir compte. Pour le déploiement de la CCNM, nous aurons besoin de l'aide de la Fédération sur les classifications et nous nous battons pour obtenir du plus pour les salariés. »



### **Emmanuel Da Cruz, coordinateur Schneider Electric**

« Les 14 500 salariés du groupe –un chiffre en baisse depuis 10 ans– peuvent compter sur 23 équipes FO. Les cadres sont devenus majoritaires et nous faisons tout pour les convaincre. FO

est d'ailleurs la première organisation du groupe avec 29 %, et des pointes à 80 % sur certains sites. Reste donc à nous implanter sur l'ensemble de Schneider. Syndicat de la fiche de paie, nous avons efficacement défendu le pouvoir d'achat des salariés avec de bonnes NAO. Nous avons montré notre capacité de mobilisation récemment et obtenu de nouvelles négociations où, malgré l'attitude fermée de notre direction, nous avons encore eu du plus pour les salariés. A l'heure où on nous parle de se rapprocher du client, nous constatons que la production continue d'être délocalisée dans les pays de l'Est. Schneider a vendu toutes ses unités en Russie et a aidé les salariés concernés à s'établir en Pologne, avec un impact sur l'ensemble du groupe. Pour le déploiement de la CCNM, que FO a eu raison de signer, nous avons négocié un accord de méthode incluant des modules qui nous permettront de disposer de référents certifiés et d'une commission de suivi nationale. A tous les niveaux, nous agissons pour les salariés et cela se sait. »



### **Bon anniversaire Marcel !**

Dans ce séminaire très réussi manquait pourtant un habitué de ce grand rendez-vous, un métallo que tous à FO Métaux connaissent bien : Marcel Basset. Ancien secrétaire fédéral et ancien secrétaire de l'USM du Rhône, il aurait dû être présent aux travaux de cette réunion nationale mais n'a pu l'être pour raisons de santé. Les métallus n'en ont pas moins eu une pensée pour lui, d'autant plus que le deuxième jour du séminaire était aussi celui de son 83<sup>ème</sup> anniversaire. C'est donc en visio que les métallus ont entonné pour lui un retentissant « joyeux anniversaire » lors du déjeuner fraternel qui les a rassemblés. Bon anniversaire Marcel !

# DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE



Comprendre pour savoir,  
savoir pour agir !

**GROUPE  
LEGRAND**

Des experts 360° qui vous écoutent et  
vous accompagnent depuis plus de 30 ans

## Expertise comptable

Situation économique, Politique sociale, Orientations stratégiques, Droit d'alerte, PSE, Tenue / Audit des comptes du CSE...

## Conseil & Assistance juridique

Accompagnement au quotidien pour toute question d'ordre juridique, sociale ou économique  
Assistance en réunions du CSE - Assistance des OS dans le cadre des négociations - Analyse et conseil relatifs aux documents transmis aux CSE...

## SSCT

Expertises conditions de travail (risque grave, projet important, nouvelles technologies, PSE)  
Missions contractuelles : Qualité de Vie au Travail (QVT), Diagnostic risques psychosociaux

## Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra dans toute la France et en visio

[www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com)



Expertise  
Comptable



Assistance  
Juridique



Formation



SSCT

**Qualiopi**  
processus certifié

REPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'actions de formation

**GROUPE  
LEGRAND**

**QUALIANOR**

Organisme certifié

«Expertises auprès des CSE»

Comité Social & Economique



[www.groupe-legrand.com](http://www.groupe-legrand.com) - 01 42 25 30 30 - [info@groupe-legrand.com](mailto:info@groupe-legrand.com)

# 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

## Les délocalisations creusent le déficit commercial

Selon une note d'économistes du Centre d'études prospectives et d'informations internationales (Cepii) publiée à la mi-octobre, « la diminution du surplus d'exportations dégagé par les multinationales françaises explique pour l'essentiel la dégradation de la balance commerciale ». Autrement dit, les délocalisations opérées par les multinationales ont non seulement été dramatiques pour l'industrie nationale et ses salariés, mais ont contribué à creuser le déficit commercial de la France au cours des deux dernières décennies. Si les grands groupes français contribuent positivement à la balance commerciale, leur contribution est passée entre 2000 et 2018 de quatre à deux points de produit intérieur brut (PIB), soit une diminution d'environ 50 milliards d'euros par an en fin de période. Les multinationales françaises comptaient en 2018 pour près de la moitié (46%) des exportations et près d'un tiers des importations (31%), mais la dégradation de cette position a contribué à aggraver le déficit commercial, qui s'est creusé pour atteindre un record de 85 milliards d'euros en 2021.

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

## Renault crée ses propres stations-service électriques



L'an dernier, Stellantis avait lancé Atlante, son projet de réseaux de recharge pour véhicules électriques. En ce mois d'octobre, c'est au tour de Renault de sauter le pas. Mobilize, la marque de nouvelles mobilités du constructeur, a en effet annoncé vouloir créer en Europe ses propres stations-service pour recharger des véhicules

électriques au plus près des autoroutes. Avec l'appui de plusieurs partenaires, la marque au losange prévoit d'ouvrir la première de ces stations d'ici quelques mois dans le Sud de la France. La première phase, qui devrait être atteinte à la mi-2024, prévoit le déploiement de 90 stations-service à charge rapide dans l'Hexagone, 50 en Italie, autant en Espagne et 10 en Belgique. Les stations seront installées chez des concessionnaires Renault situés à proximité d'une sortie d'autoroute. Échappant au cahier des charges et au coût d'une concession sur le domaine autoroutier, Renault pourra aménager ses propres espaces permettant aux automobilistes de se reposer pendant les trente minutes que dure en moyenne la recharge accélérée de la voiture. Chaque station devrait offrir aux conducteurs de toutes les marques six points de charge d'une puissance allant jusqu'à 400 kW ainsi qu'un espace de 60 mètres carrés avec salon, jeux pour enfants et distributeurs de boissons et d'en-cas. Pour éviter de devoir installer une nouvelle infrastructure électrique et ménager le réseau, les stations-service utiliseront un système de stockage d'électricité stationnaire de la taille d'un petit conteneur.

## L'A380 aux enchères



Le gros porteur d'Airbus reste l'avion préféré des Français, et du 13 au 15 octobre, ils ont eu la possibilité d'en acquérir

un morceau, via une vente aux enchères que l'avionneur européen a organisée sur le site de Toulouse et sur Internet. Pas moins de 500 pièces d'A380, objets usuels et éléments de cabine, mais aussi des équipements plus techniques étaient proposés à la vente. La plupart des pièces étaient issues d'un A380 mis en service en 2008 et exploité par la compagnie Emirates, avant d'être entièrement déconstruit en 2021. Lampes, théières, verseuses à eau ou à lait, mais aussi hublots et sièges, matériels de démonstration des personnels navigants, panneaux lumineux de sortie de secours, ceintures de sécurité, ou encore des panneaux latéraux de fuselage ou même des pièces du système propulsif et des aubes de réacteur... Jusqu'à la hache de secours ou la lunette des toilettes : il y en avait pour tous les goûts pour un prix moyen entre 50 à 2 000 euros par lot, et jusqu'à 20 000 euros pour le bar de la cabine affaires de l'appareil. En 2007, une opération similaire avait été organisée autour du Concorde et avait rapporté 3,2 millions d'euros. Les bénéfices de cette vente aux enchères ont été versés à la Fondation Airbus, pour soutenir des initiatives caritatives dans le monde entier et à l'association AIRitage, qui préserve le patrimoine aérospatial.

## CSSCT : FO mène l'enquête

Le Groupe Réseau Sante & Sécurité (GRSS) mis en place par notre Fédération a finalisé le 10 octobre un questionnaire sur lequel va se baser une enquête qu'il s'apprête à lancer. Dans un contexte marqué par la disparition du CHSCT depuis l'instauration des CSE, l'objectif de la démarche est de cerner les besoins des équipes syndicales en ce domaine puis de mettre au point des fiches pratiques. Composition et fonctionnement du CSE, relations avec des acteurs tels que l'inspection du travail, les directions, la CARSAT ou la médecine du travail, et plus largement l'expérience des militants ; les thématiques abordées par l'enquête seront larges. En lien avec les secrétaires fédéraux, ce questionnaire sera prochainement envoyé à deux entreprises de chaque secteur couvert par la Fédération.



## Photonis : la mobilisation donne des résultats

**Au terme d'une semaine de grève, les salariés de Photonis ont contraint leur direction à la négociation et ont obtenu d'importantes avancées sur la question du pouvoir d'achat, à l'origine de leur mouvement. Photonis, basé à Brive la Gaillarde (Corrèze), est le leader mondial des tubes de vision nocturne qui équipent les jumelles et les chars des armées, il fabrique également des composants nucléaires qui servent à la sécurité des centrales nucléaires, aux sous-marins nucléaires, et des galettes de micronaux.**

Une entreprise qui réalise d'excellents résultats. Des salariés qui n'en reçoivent que des miettes. L'histoire est celle de milliers d'entreprises en ce moment, et notamment celles de Photonis, où les salariés ont effectué des débrayages du 13 au 19 octobre à l'appel de FO et de l'intersyndicale, jusqu'à obtenir satisfaction de leurs revendications, arrachant enfin des augmentations générales dignes de ce nom.

Depuis mi-mai, notre organisation avait, à cinq reprises, demandé à ce que les salariés bénéficient de la prime de pouvoir d'achat (PPA). Sans résultat. Le 6 octobre, lors d'une réunion extraordinaire du CSE, la direction leur avait affirmé que l'ensemble des salariés auraient, d'ici la fin de l'année, perçu au titre de 2022 une augmentation générale de 5,9%, qu'elle décomposait en un premier jet de 2,8% au début de l'année et 2,4% en septembre. De quoi justifier le refus de verser la PPA, qui de toute façon, n'aurait jamais été à l'ordre du jour. De quoi, surtout, faire bondir les salariés ! Comme l'explique Michelle Geneste, déléguée FO : « Les 2,8% d'AG du début d'année ont été indexés sur l'inflation de l'année 2021, quant aux 2,4% supplémentaires de septembre, ils ne seront versés que pour 3 mois. Soit, ra-



peine 0,18% d'AG mensuel, et donc un total de 2,98% pour 2022. On est trop loin des mauvais calculs de notre direction, et encore plus loin d'un rattrapage de l'inflation ! » Pour FO, pas question de se laisser mener en bateau, d'autant que la situation devient chaque jour plus difficile pour les salariés qui voient tout augmenter sauf leur salaire.

La situation leur était d'autant plus insupportable que l'entreprise a réalisé un chiffre d'affaire record en 2021, qui devrait largement être dépassé pour les exercices suivants, les carnets de commandes étant pleins jusqu'à fin 2025. « La richesse produite par le site de Brive l'est grâce à l'excellence de notre travail, de nos savoir-faire et à l'implication sans faille de ses salariés, tempête Michelle Geneste. Il est plus que normal qu'ils en perçoivent la juste rétribution, c'est pourquoi nous demandons à notre direction une PPA d'au moins 3 000 euros par salarié, en attendant de voir comment évolue le climat économique. »

Au matin du 19 octobre, après moins d'une semaine de grève, la direction acceptait d'ouvrir les négociations, lesquelles ont rapidement débouché sur un accord. « En ce qui concerne la première tranche (qui regroupe 360 salariés), FO a obtenu pour l'augmentation générale, en cumulé pour 2023 (entre 8,7 et 6,4%) plus que l'inflation des 12 derniers mois glissants (qui s'établissait en septembre à 5,6%), se félicite Michelle Geneste. De plus, la direction s'est engagée, et c'est mentionné dans le protocole de fin de conflit que les métallos FO ont négocié dans la foulée, que pour les salariés reprenant le travail dès le 19 octobre, la journée serait entièrement payée. » Et de conclure : « cela n'a pas été de tout repos, mais fidèles à nos valeurs et à notre mission de défense des intérêts des salariés, nous devons nous battre pour eux coûte que coûte. »



Michelle Geneste et une partie de l'équipe FO Photonis.

mené au mois pour 2022, avec le 13<sup>ème</sup> mois, à

## Une action européenne pour le pouvoir d'achat

Face à la forte inflation qui caractérise l'année finissante (avec une moyenne de près de 10% sur la zone euro), les augmentations de salaires que négocient les organisations syndicales, FO Métaux en tête, sont nécessaires mais à amplifier. Il faut aussi des mesures spécifiques contre la crise, et non de nouvelles cures d'austérité. C'est en substance le message porté par IndustriALL European Trade Union dans la campagne qu'elle a lancée fin septembre.

Si l'énergie est le moteur principal de l'inflation, note le géant syndical européen, des réponses politiques sont cruciales mais doivent être particulièrement bien dosées, tant elles peuvent permettre la maîtrise du phénomène, ou au contraire son aggravation. Ainsi, le bouclier tarifaire en France se révèle plutôt efficace, alors que la décision de la BCE de relever ses taux d'intérêt promet une récession.

Au moment où plus de la moitié (53 %) des ménages dans l'UE ont du mal à joindre les deux bouts, selon une étude d'Eurofound, que les salaires réels chutent (jusqu'à 19 % pour les salaires minimum) alors que grimpent les prix, il n'est plus seulement question de salaire mais bien d'une crise du coût de la vie et de la nécessaire préservation de l'emploi. Si certaines

entreprises stoppent leur production en raison des prix trop élevés de l'énergie, nombreuses aussi sont celles qui pâtissent d'une trop faible demande. Derrière cette situation, c'est de la garantie de la demande et de la confiance par une hausse des salaires que dépend la reprise, s'alarme IndustriALL European Trade Union. C'est la deuxième fois depuis les années 2000 que la croissance des salaires minimums réels tombe en-dessous de zéro. La première fois, c'était au plus fort des politiques européennes d'austérité, en 2012...

« De nombreuses entreprises font des bénéfices record

et les versements de dividendes sont toujours plus importants, dénonce le secrétaire fédéral Paul Ribeiro. Elles peuvent se permettre d'augmenter les salaires et doivent le faire ! » Au-delà, c'est à une taxation permettant un partage plus équitable de la richesse qu'appelle IndustriALL European Trade Union, qui pointe également la nécessité

d'une réforme de la gouvernance économique de l'Europe. En effet, les inégalités vont s'accroître au travers des mesures contre la crise, qui risquent d'aggraver les fractures économiques en Europe : les pays avec une plus grande marge de manœuvre budgétaire pourront continuer à injecter de l'argent, tandis que les pays soumis à des contraintes budgétaires ne le pourront pas. Derrière, l'organisation syndicale européenne pointe les risques de tensions sociales et leurs conséquences politiques pour la démocratie.

Outre de véritables augmentations salariales, l'organisation syndicale européenne revendique donc des aides ciblées pour les populations les plus précaires ainsi que

pour les entreprises touchées par la hausse des prix de l'énergie, des boucliers tarifaires sur l'énergie et une taxation exceptionnelle des profits des entreprises de ce secteur, des mesures anti-crise tant nationales qu'européennes pour protéger les salaires et les emplois, des investissements s'attaquant à une partie des causes de la crise (comme les conséquences des privatisations ou le manque d'investissements dans le renouvelable), et une place à la table des négociations pour les organisations syndicales afin de progresser vers des solutions par le dialogue social.



**Together.  
In Action.  
For Higher  
Wages.**

**« Agir ensemble pour une hausse des salaires », telle est la réponse qu'IndustriALL European Trade Union entend apporter à la question du pouvoir d'achat en cette fin d'année via une campagne européenne présentant ses revendications. En tant qu'organisation affiliée, FO Métaux y prend part.**

# L'aéronautique sous pression

### Frédéric Homez : « la grève doit toujours être le dernier recours »

**Près de 140 métallos FO du groupe Airbus se sont retrouvés pour leur assemblée générale annuelle à Bourges (Cher) les 13 et 14 octobre. Autour du secrétaire général de notre Fédération Frédéric Homez et de l'équipe de la coordination Airbus emmenée par Dominique Delbouis, ils sont revenus sur les problématiques auxquelles fait face l'avionneur, et derrière lui une bonne partie de la filière aéronautique. Riches et intenses, les échanges ont montré l'unité de notre organisation à l'approche du nouveau cycle électoral.**

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie est intervenu en conclusion des travaux de l'assemblée générale afin de faire un point sur l'actualité nationale. De nombreux métallos en ont parlé à la tribune et Frédéric Homez n'a pas manqué d'y revenir : le dossier des retraites risque bientôt de mobiliser notre organisation et il a rappelé que l'unité des organisations syndicales sur le sujet serait incontournable si l'on veut faire reculer le gouvernement. Il est également revenu sur l'absence de FO au CNR mis en place par l'Elysée, pleinement justifié par l'annonce, le lendemain de l'installation de cette soi-disant instance de dialogue, de la volonté du chef de l'Etat de passer en force sur les retraites. « C'est à se demander si le président de la République a changé autant qu'il le clame puisque, tant sur la forme que sur le fond, il n'y a pas de différence avec son premier mandat. » Concernant la journée du 18 octobre, la Fédération n'appellera pas à la grève et laissera ses syndicats souverains pour décider de participer ou non à la mobilisation. « Nous nous battons pour le pouvoir d'achat et soutenons ceux qui le font sur le terrain, a-t-il plaidé. Dans nos branches rattachées, c'est par la négociation que nous avons obtenu du plus, et non par la grève, que nous ne redoutons ni ne fuyons, mais qui doit toujours être le dernier recours, quand tout le reste a échoué. » C'est d'ailleurs par la mobilisation que les métallos FO du groupe Tokheim ont récemment obtenu l'ouverture de négociations, a-t-il fait valoir, avant de révéler que fin septembre, une réunion avait été obtenue avec l'UIMM

pour renégocier les mini salariaux des ingénieurs et cadres. Enfin, concernant la loi sur le pouvoir d'achat, il a rappelé l'attachement de FO aux augmentations de salaire, même s'il n'est pas question de refuser toute mesure qui bénéficie aux salariés.

Sur le plan industriel, et alors que la crise énergétique a également un coût notable pour tous,

Frédéric Homez a marqué la volonté de FO de voir des solutions dégagées par le dialogue social dans les entreprises afin que les salariés ne

soient pas les seuls à faire des efforts de sobriété. Rappelant que notre organisation a demandé au président de la République un moratoire sur la fin des motorisations thermiques et hybrides prévue pour 2035, il s'est également félicité de voir les questions de désindustrialisation, de décarbonation et de recrutement – autant de problématiques sur lesquelles FO ne cesse d'alerter les pouvoirs publics – enfin prises en compte par la nouvelle feuille de route du Conseil National de l'Industrie, qui devrait être signée prochainement.

Concernant la métallurgie, et plus particulièrement sa nouvelle convention collective nationale, Frédéric Homez s'est félicité des suites de la signature, puisque 70 accords d'extinction/révision ont été signés (sur 77 conventions collectives, dont 76 territoriales et une nationale pour la sidérurgie), assorties de 37 accords autonomes préservant des particularités locales ou sectorielles comme celle de la sidérurgie, qui a par ailleurs fait l'objet d'un avenant à la CCNM, de même que la protection sociale. « Nous devons à présent déployer cette CCNM dans les entreprises, et vos négociations Reload qui en découlent, a-t-il expliqué. Vous avez choisi la bonne méthode pour les mener à bien et le faire en restant unis et respectueux les uns des autres. Je ne doute pas de la qualité du futur résultat, qui sera aussi un argument fort auprès des salariés dans la perspective des prochaines élections professionnelles chez Airbus. »



## Airbus group

### **Dominique Delbouis : « des négociations à un rythme d'enfer »**

Le coordinateur FO Airbus Dominique Delbouis a pris la parole pour présenter le rapport d'activité de la coordination pour l'année écoulée. Il s'est d'abord dit fier de voir le drapeau Airbus flotter à nouveau sur les sites Stelia, belle illustration de la pertinence des positions soutenues par FO Métaux depuis le plan Power 8, contre lequel elle avait été seule à se battre, et qui ont permis le retour des aérostructures dans le giron du groupe. Si la crise sanitaire semble appartenir au passé, elle a laissé un temps des traces de division au sein du groupe, que notre organisation s'est attelée à réparer, notamment à l'occasion des négociations sur la politique salariale. Dans un premier temps réticente à un accord sur 24 mois, FO l'a accepté à la condition expresse qu'il comporte une clause de revoyure XXL en cas d'un dérapage de l'inflation que notre organisation avait anticipé. « La situation économique nous a donné raison, s'est félicité Dominique Delbouis, et si nous avons pu obtenir l'ouverture d'une discussion sur de nouvelles mesures salariales à la fin de l'été, c'est aussi à notre détermination que nous le devons. »

Les négociations ont occupé un temps considérable pour la coordination cette année avec le marathon autour de Reload, projet de mise à jour de l'ensemble des accords groupe dans le cadre du futur déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie (CCNM). Détaillant le menu des discussions, Dominique Delbouis n'a pas caché que « ces négociations se tiennent à un rythme d'enfer et nous avons déjà fait savoir que nous ne subirions pas le calendrier, qui prévoit d'achever le travail à la fin de l'année. » Dans le volumineux catalogue des thèmes abordés, le coordinateur FO Airbus a pointé les acquis que notre organisation a su préserver et les avancées sociales qu'elle a pu obtenir en expliquant qu'elles répondaient aux attentes des salariés et en particulier des jeunes générations. « Nous porterons la responsabilité du résultat de Reload et nous devons communiquer d'autant plus efficacement que l'année qui va s'ouvrir sera aussi celle des élections professionnelles, a prévenu Dominique Delbouis. Nous devons être capables de montrer ce que nous obtenons par notre réformisme exigeant là où beaucoup d'autres se contentent de parler. »



### **Jean-Marc Escourrou, comité de groupe européen**

« L'année passée a été largement consacrée au projet Reshape de réorganisation des aérostructures en Europe, qui a abouti à la naissance d'Airbus Atlantic. Les sites allemands s'y mettent enfin et deviennent Airbus Aérostructures GmbH avec, contrairement à ce qui était annoncé, des investissements et peu de suppressions de postes. Nous avons également consacré du temps aux projets Cerean/Spoke, soit la création d'Airbus Protect en rapprochant une partie de la cybersécurité d'Airbus Defense & Space et Apsys, une filiale d'Airbus SAS. Nous nous sommes battus pour éviter que le nouvel ensemble ne passe sous convention syntec mais sans avoir eu gain de cause. Le projet GBS d'externalisation des activités de comptabilité au Portugal nous a également bien occupés. Nous avons d'ailleurs pu faire descendre les suppressions de postes de 1 000 à 150, et sans licenciement. En contrepartie, des services généraux seront rapatriés d'Inde et de Chine. Lors de sa venue à notre dernière réunion, l'état-major du groupe a expliqué que la gestion du Covid par la Chine (25 % du chiffre d'affaires d'Airbus) restait problématique et que le redémarrage d'Airbus Commercial était freiné par les pénuries de matières premières, les questions logistiques ou encore la crise énergétique, sans oublier les difficultés de recrutement. »



### **Une organisation sans failles**

Les participants ont tous salué la qualité de l'organisation et le choix du palais des sports du Prado pour la tenue de cette assemblée générale qui a stimulé l'esprit d'équipe des métallos FO. Entre les intenses sessions d'échanges et les moments de convivialité, ces deux journées de travaux ont remporté tous les suffrages. Bien joué les Berruyers !



## Interventions des délégués « agir pour les salariés »

*Entre pénurie de matières premières, difficultés de recrutement, désorganisation de la supply chain mais aussi point dense sur les négociations Reload sur le socle social d'Airbus, les sujets ne manquaient pas et les passages à la tribune ont permis aux métallos de ne laisser aucune problématique dans l'ombre.*



**Xavier Pesson, DSC MBDA**

« La guerre en Ukraine a un impact sur nos activités, avec la confirmation de la montée en puissance de la filière missile, où beaucoup de projets sont en développement et vont déboucher sur des embauches. Elle influencera aussi nos activités futures, car avoir une armée capable de grandes opérations va demander des moyens industriels et financiers qui nous concernent directement. Sur les cinq dernières années, nous avons eu des investissements dans nos bâtiments et notre outil industriel pour préparer l'industrie de demain. Les négociations salariales ont été un sujet sensible, que nous avons conditionné à une clause de revoyure, qui sera évaluée début 2023, et à une clause pour intégrer un dérapage de l'inflation au dernier semestre, et que nous sommes en train de faire jouer. Des augmentations structurelles de salaires sont incontournables pour compenser l'inflation mais nos demandes sont aussi conjoncturelles face à la flambée des prix de l'énergie. Enfin, nous avançons sur le déploiement de la CCNM, puisque le volet santé prévoyance a été signé chez MBDA. »



**Christophe Viron, Airbus Atlantic Rochefort**

« Notre jeune équipe n'est pas encore très étoffée mais est déjà très présente auprès des salariés. Nous mettons l'accent sur la communication et à cet égard l'apport de la coordination FO est précieux. Nous appuyons notamment sur notre bon bilan sur la politique salariale. Sur le site, après le Covid, un PSE et les différentes pénuries, la fatigue et la tension dominent alors que les cadences augmentent. De nombreuses négociations vont avoir un impact important sur les salariés, qui ont du mal à équilibrer vie privée et professionnelle. Les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les risques psychosociaux (RPS) explosent et nous revendiquons la mise en place de la polycompétence pour éviter les *burn-out* et les incapacités, mais aussi favoriser une meilleure transmission des compétences. En communiquant plus

sur le positif, comme l'accord prévoyance dont les salariés sont très satisfaits, et en valorisant notre travail sur la politique salariale, nous comptons bien accroître notre représentativité aux prochaines élections professionnelles. »



**Isabelle Cadillon-Sicre, Airbus Opérations Toulouse**

« La 26<sup>ème</sup> édition de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées se tiendra du 14 au 20 novembre prochain, avec pour objectif la mise en relation de ces personnes avec des employeurs, des associations, des responsables politiques... C'est aussi l'occasion de s'interroger sur les dispositifs existants pour eux en matière d'insertion professionnelle. La loi instaure une obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de la masse salariale. Airbus Commercial s'en approchait en 2021 avec 5,85 %, et SAS encourt une amende avec seulement 3,75 %. Les accords handicap que nous avons négociés il y a trois ans vont bientôt revenir sur la table. Nous espérons aller au-delà des deux jours d'absence rémunérés pour les démarches dans le cadre de la maladie et du handicap. Nous avons également des dispositions sur l'aménagement du temps de travail ou les fins de carrière, mais l'ensemble reste peu connu. C'est donc à nous qu'il revient d'informer sur le sujet, en plus de faire évoluer l'existant. Le travail du Groupe Réseau Handicap mis en place par la Fédération est à tous égards précieux. »



**Gregory Vernon, ADS, Région parisienne**

« Le découpage de la cybersécurité pour créer Airbus Protect a été pour nous un coup dur. Nous y avons perdu une partie de nos adhérents, que nous essayons à présent d'aider à trouver une structure d'accueil. L'actuelle pénurie de main d'œuvre remet en lumière les problématiques de Qualité de Vie au Travail (QVT), sur lesquelles nous avons été précurseurs et devons redevenir moteur des discussions. Le sujet des nouvelles

classifications va également nous prendre du temps. Sur ce point, il est impératif de se former avec notre Fédération, ce qui permet de disposer d'outils indispensables pour répondre aux salariés et les aider, notamment les cadres. N'oublions pas que c'est aussi là un moyen de syndicaliser. Les élections approchent et nous devons veiller à mieux adapter notre communication aux supports numériques. Avec le télétravail, les réunions d'information syndicale ont du plomb dans l'aile. Comme alternative, nous proposons l'heure d'information syndicale sous forme d'un *live* enregistré et proposé en *replay*. Notre offre continue de s'étoffer et assoit notre crédibilité et notre fiabilité. »



## Frédéric Libert, Arianegroup, Bordeaux

« Avec la crise ukrainienne, l'Europe ne dispose plus d'un accès au lanceur lourd qu'est le Soyouz russe, et ne peut pas plus compter sur Ariane 5, en fin de vie, que sur Ariane 6, pas encore prêt. Les concurrents émergents de Chine, d'Inde ou du Japon, en profitent, mais le plus grand danger reste Space X, devenu leader des lancements commerciaux en cassant les prix avec l'appui de la NASA qui finance à prix d'or les lancements institutionnels. L'Allemagne aussi veut conquérir ce marché, sans oublier une galaxie de *start-up* françaises qui monte. Ariane fait donc le choix fort d'aller vers une gamme réutilisable, qui sera

développé par la nouvelle filiale MaiaSpace avec un mini-lanceur dès 2025, dont les retombées technologiques bénéficieront au reste de la famille. Il faudra cependant veiller à ce que ce modèle *start-up* ne se répande pas au reste du groupe, n'émiette pas nos savoir-faire et ne vienne pas grignoter notre plan de charge, notamment sur l'ingénierie, avec tout ce que cela induit de risque sur l'emploi. Il faudra un projet politique audacieux pour l'espace aux niveaux européen et national, et dans cette optique, FO revendique le « quoi qu'il en coûte » pour Ariane 6. »



## Thierry Vincendeau, Airbus Atlantic Nantes

« Nous sommes parés pour la campagne électorale qui s'annonce, mais nous restons inquiets car les autres organisations syndicales gangrènent le terrain à grands coups de langue de bois et de désinformation avec le but avoué de nous user. Nos postes présentent des contraintes importantes, dont la direction prend prétexte pour licencier des salariés, ce que nous devons refuser mais qui pose aussi la question de la QVT chez nous. Avec la naissance d'Airbus Atlantic, c'est une nouvelle page d'histoire qui s'écrit pour notre site et pour le groupe. Reload va structurer en profondeur le dialogue social pour les prochaines

décennies. A nous de savoir l'utiliser pour défendre les salariés, mais aussi pour remporter les prochaines élections. Le chemin est tracé et le collectif sur lequel nous nous appuyons est de qualité. C'est tout ce dont nous avons besoin pour gagner. »



## Grégory Coulombel, Airbus Helicopters Le Bourget

« Avec la mise en place des CSE, nous avons perdu une importante partie de nos élus. Le travail syndical n'en est que plus compliqué. L'apprentissage du syndicalisme nécessite de longues années et se fait au travers de nombreux mandats si l'on veut maîtriser toutes ses subtilités. C'est presque un métier à part entière et la règle qui veut limiter le nombre de mandats syndicaux successifs à trois va sérieusement nous handicaper, en particulier dans la perspective du renouvellement des effectifs syndicaux, car il sera encore plus compliqué de convaincre les jeunes de nous rejoindre avec un tel frein. C'est un dossier

sur lequel le travail de la Fédération doit aboutir et que notre coordination doit faire prendre en compte dans notre accord de droit syndical. »



## Tony Peret, Airbus Atlantic Méaulte

« Nous avons changé de nom mais pas d'activité, laquelle s'est intensifiée depuis le Covid. La montée en cadence s'accompagne d'investissements et d'embauches de jeunes sortis du lycée Potez, installé sur notre site, ainsi

que d'un accroissement de l'intérim. Pourtant, nous avons des difficultés à recruter, et surtout des personnes compétentes et capables d'intégrer nos lignes. Les CQPM passent de plus en plus par des prestataires avec un fort taux d'échec pour résultat et l'abandon de la démarche par les candidats. Il faut que nos sites puissent davantage former en interne pour disposer des bonnes compétences, comme ils ont su le faire par le passé. Certains de nos concurrents offrent de meilleures conditions d'embauche quand nos mini se rapprochent du Smic... La hausse des TMS chez les compagnons, pourtant jeunes, amène des redéploiements. Il faut miser sur la poly compétence et la polyvalence pour éviter les tâches répétitives. La QVT doit être prise au sens large car elle sera essentielle demain pour réaliser les embauches dont nous avons besoin. »

## Le mot de l'UD



**Le secrétaire général de l'UD du Cher Pierre Lemmet a souhaité la bienvenue aux métallos, dont il a salué la forte présence dans le département et l'importante participation aux activités et au fonctionnement de l'UD, illustration de la**

**grande proximité entre cette structure et la Fédération FO de la métallurgie. Il a d'ailleurs souligné tout l'apport des métallos à la représentativité de notre organisation dans le département et les a félicités pour la création de deux nouvelles implantations, chez Vulcain Acier et Herdegen. Il s'est félicité du choix de FO de ne pas avoir appelé à la mobilisation lors de la journée du 29 septembre dernier, considérant que d'autres combats nécessiteraient l'énergie de notre organisation prochainement, en particulier sur le dossier des retraites.**



## **Philippe Bonnaire, Airbus Helicopters Le Bourget**

« Le contexte économique nous est favorable, notre coût horaire est repassé sous la barre des 100 euros et notre charge augmente depuis 2002 via des transferts d'activité qui représentent 110 emplois par an. Tout cela pérennise notre établissement mais nous connaissons des problèmes d'attractivité. Après la pandémie, les salariés ont changé leurs priorités. La valeur travail est en recul et les carrières industrielles, même chez Airbus, ne font plus rêver. La concurrence a adopté des politiques de recrutement agressives, en particulier sur les salaires, et nous n'arrivons pas à suivre. Les arrivants réalisent leur CQPM chez nous

puis filent embaucher ailleurs. La direction a fini par nous entendre et faire un premier geste en revalorisant les salaires inférieurs à 2 000 euros bruts. On n'en constate pas moins un tassement du reste de la pyramide des salaires. Les compétences continuent donc de quitter l'entreprise au moment où nous en avons le plus besoin. S'y ajoute le désengagement de notre service RH avec, là encore, des compétences qui nous passent sous le nez, comme les intérimaires en fin de contrat. Autant dire que cela n'envoie pas un message de sérieux et de fiabilité pour les salariés. »



## **Vincent Perdriel, ADS Toulouse**

« Sur le spatial et les satellites, plusieurs avancées technologiques sont enfin à maturité et n'attendent plus que d'être exploitées par le groupe. Nos différents programmes vont bon train, même si l'on doit déplorer la saisie par la Russie de 32 satellites OneWeb à Baïkonour avant leur lancement. L'activité va cependant ralentir, car les embauches suivent les contrats, aboutissant à un mouvement de yoyo qui ne nous aide pas à garder les compétences chez nous. La cybersécurité devient un enjeu majeur pour les entreprises, qui doivent protéger leurs données. Notre activité en ce domaine a été coupée en deux, et

toute la partie services est partie chez Airbus Protect, dont l'intégration sociale reste à faire après le faux pas que constitue son passage sous la convention syntec. Au plan commercial, notre taille est parfois un peu faible face à certains programmes et les salariés en paient le prix, même si nous commençons à être écoutés sur ce plan. Après la négociation de notre statut social en 2018, Reload nous fait remettre l'ouvrage sur le métier. Pas facile de s'adapter à autant de changements. »



## **Dany Devaux, DSC Airbus Atlantic**

« Nous évoluons dans une situation nationale tendue, allant de crise en crise depuis 2020 pour en arriver aujourd'hui au pouvoir d'achat et au blocage sur les carburants, arbre qui cache la forêt et les rêves de grand soir de certains, au risque de nous affaiblir alors que le combat pour les retraites approche. La naissance d'Airbus Atlantic montre que nous avons eu raison dans nos analyses et dans notre persévérance à mener le combat. Aujourd'hui pourtant, nous avons des problèmes de recrutement qu'il aurait fallu anticiper, sans quoi nous risquons de voir nos charges externalisées en fin de parcours. Il faut revoir nos processus de recrutement pour ne plus laisser échapper les compétences dont nous avons besoin. Nous avons obtenu une politique salariale claire, avec une clause de revoyure que nous ferons respecter, sans pour autant refuser tout ce qui peut apporter du plus aux salariés hors de ce cadre. Avec Reload, nous marchons dans les pas de nos anciens quand ils ont négocié les accords société dans les années 1970, à combattre les mensonges et les défaitistes pour, comme eux, apporter de nouveaux droits aux salariés. »



## **Sylvain Dolza, DSC Airbus Helicopters**

« Le travail de FO porte ses fruits : nous récupérons des charges, nous avons le respect des salariés et la syndicalisation fonctionne. Mais le succès n'évite pas la fatigue et nous devons prendre soin de nos équipes, qui

viennent de vivre des années chargées. Sur Reload, nous pouvons nous féliciter jusqu'à présent d'un bilan positif mais plusieurs points sensibles restent à négocier, qui seront autant de pièges à éviter. A nous d'être le métronome des négociations face à une direction qui veut aller trop vite. Si nous n'avons pas à rougir de la politique salariale que nous avons négociée et que tout ce qui rentre dans la poche des salariés est bon à prendre, donnons toujours la priorité aux augmentations de salaires plus qu'aux primes. Au plan industriel, nous revendiquons que le *retrofit* du Tigre Mark III se fasse à Marignane. Il faut aussi tordre le cou aux rumeurs d'externalisation d'une partie du Super Puma, fait intégralement sur notre site, mais toujours rester vigilants car tous les sites mènent le rapatriement de charges comme une guerre. »



## **David Jolivet, ASB**

« Depuis sa création en 1994, ASB est devenu le leader mondial de la pile thermique pour missiles, avec des implantations en Inde et aux Etats-Unis, et emploie 400 salariés dans le monde, dont 170 en France. Sur ce petit marché concentré à 95%

dans la défense, nous fournissons MBDA, Airbus DS, Safran ou encore Lockheed Martin. Le spatial, avec Ariane 6 et Vega C, constitue les 5 % restants de notre activité. Après avoir adopté les accords de l'aéronautique en 1994, nous avons pu adhérer au périmètre social d'Airbus en 2011, grâce au soutien de notre Fédération. Nous avons rejoint le récent accord sur la santé et la prévoyance et sommes particulièrement intéressés par le round de négociation Reload. Le développement syndical dans une petite entité comme la nôtre n'est pas simple, car nous n'avons pas de permanents ni de RVS. Nous avons besoin de temps et de moyens et espérons que le prochain accord de droit syndical en prévoira. »



## René Lorenzi, Airbus SAS

« Depuis la signature de l'accord salarial 2021-2022, la question du pouvoir d'achat est devenue encore plus centrale et sensible pour les salariés. Derrière les rémunérations, il y a aussi un problème de reconnaissance que la direction ne devrait pas sous-estimer. Les négociations en cours dans le cadre de Reload ne sont pas faciles à relayer sur le terrain, d'autant que les autres organisations syndicales se livrent à beaucoup de désinformation. A nous de contrer les *fake news* et de valoriser le travail accompli par notre organisation. Au plan syndical, nos concurrents sont bien présents et menaçants. Leur absence aux

négociations ne les empêche pas de se livrer à une critique permanente qui trouve malheureusement l'oreille d'une partie des salariés. Les élections qui se dérouleront l'an prochain constitueront un verdict important. Si nous voulons nous faire entendre des salariés, c'est sur eux et leur perception de ce qui se passe dans notre entreprise qu'il faut se concentrer. »



## Jean-Sébastien Seigné, Airbus Opération

« L'augmentation des cadences sur les monocouloirs, les problèmes de la supply chain et les difficultés de recrutement se conjuguent pour peser sur les conditions de travail. Si le regain d'intérêt des jeunes pour la question syndicale est encourageant, beaucoup reste à faire pour les faire adhérer. Nous devons faire de Reload une opportunité. Ces négociations ont mis en avant la force et l'efficacité de notre organisation malgré un calendrier serré. Informer plus de 14 000 salariés demande du temps et de l'énergie, d'autant que d'autres organisations syndicales n'hésitent pas à mentir ouvertement, avec les élections

de 2023 en point de mire. Les ordonnances Macron ont été un mauvais coup pour le syndicalisme, mais avec notre accord de droit syndical, nous avons pu limiter la casse et préserver notre capacité à quadriller le terrain et à négocier pour les salariés. Ces derniers nous attendent également sur le pouvoir d'achat, et la qualité de la politique salariale que nous avons obtenue plaide pour nous, sans oublier notre capacité d'anticipation, matérialisée par la clause de revoyure que nous allons faire jouer. »



## Bertrand Mendez, DSC Airbus Commercial

« Nous avons réussi une sortie de Covid sans crise sociale ni licenciements, les cadences augmentent, comme les commandes et les livraisons. L'A321XLR a effectué son premier vol et sa ligne d'assemblage devrait être mise en service d'ici la fin de l'année, avec 500 à 600 emplois à la clé. Notre performance financière est solide, offrant de belles perspectives sur l'intéressement et la participation. En apparence tout va bien, pourtant la situation mondiale reste compliquée, générant des difficultés opérationnelles. Les problèmes sur la *supply chain* ont conduit à décaler la montée en cadence qu'il faut à présent sécuriser en

s'appuyant sur un réseau de sous-traitants capables de nous accompagner. Mais eux aussi ont subi des PSE et connaissent maintenant des difficultés de recrutement. C'est l'ensemble de notre filière qui doit travailler sur son attractivité. Autre défi : celui de la décarbonation. L'avion vert est un objectif réaliste et montrera que l'industrie n'est pas l'ennemi de l'environnement, au contraire. En attendant de lever les derniers freins techniques, un premier pas serait d'inciter au renouvellement des flottes, car les appareils modernes consomment moins, et d'utiliser plus de biocarburants, testés avec succès par Airbus. Il faut un soutien européen sur ce plan. »



## René-Pierre Ferron, Arianegroup Les Mureaux

« En matière de dialogue social chez Arianegroup, FO tient son rang. Absents dans l'ex-périmètre Safran, soit 5 sociétés sur 8 de notre groupe, nous avançons malgré tout sur le chemin du déve-

loppement et serons en mesure de déposer des listes sur les sites de Vernon et Saint-Médard. L'enjeu des élections est de rester forts sur notre base, à Issac et aux Mureaux et de progresser ailleurs pour faire croître notre représentativité. Attachés à la pratique contractuelle, et bien qu'opposés à la réduction prévisionnelle des effectifs, nous avons pris nos responsabilités en négociant une RCC applicable en 2022. Basée sur le volontariat, elle protège l'entreprise et les salariés en leur permettant de meilleures conditions de départ. Nous avons négocié une prime de 1 000 euros pour tous les salariés dans un contexte de forte inflation en complément de notre politique salariale à 3,8 %, ainsi qu'une clause de revoyure. Beaucoup reste à faire, notamment sur l'égalité professionnelle où subsiste un plafond de verre. »



## Frédéric David, Airbus Atlantic Montoir de Bretagne

« La représentativité est un poison qui contamine tous les domaines de notre action. Tous les coups sont permis, tout est dévoyé, les valeurs sont diluées et il n'est pas toujours facile de porter

haut celles du réformisme de notre organisation. Notre intégration au nouvel ensemble Airbus Atlantic avec les sites de Stelia se passe bien, même si de petits réglages restent à affiner, comme les horaires de travail. Au plan industriel, le rapprochement se poursuit également à bon rythme. Les salariés sont très demandeurs d'informations, en particulier locales, mais le cœur de nos négociations actuelles est Reload, et il n'est pas simple de communiquer sur un accord en cours de négociation. Nous sommes impatients de pouvoir nous approprier son contenu, d'autant que les attentes des salariés sont fortes, notamment sur la flexibilité. Enfin, au plan salarial, il faut que les augmen-

tations continuent d'être traitées par notre coordination au niveau groupe, et que chaque société s'occupe de ses augmentations individuelles.»



### **Régis Lemasson, Airbus Atlantic Saint-Nazaire**

« Nous étions Airbus avant Power 8 et le sommes redevenus grâce à la ténacité de FO. Notre site voit arriver de nouveaux projets soutenus par des investissements pour accompagner la montée en cadence sur le groupe, ce qui rassure sur la pérennité de notre établissement. Nos problèmes de recrutement sont d'autant plus importants que nos concurrents locaux sont positionnés sur des produits qui attirent les jeunes générations, comme les éoliennes. Sans compter que nos processus sont trop longs, même si les lignes commencent à bouger. Les négociations Reload sont un sujet sensible car elles touchent au socle social du groupe et font l'objet de beaucoup d'attentes et de nombreuses rumeurs face auxquelles nous devons redoubler de patience et d'explications. Concernant la politique salariale, s'il n'est pas dans nos habitudes de signer un accord sur deux ans, la situation économique nous a donné raison et nous devons maintenant être fermes sur la clause de revoyure pour préserver le pouvoir d'achat des salariés.»



### **Jean-Damien Bloquet, DSC ADS**

« Nos pratiques syndicales ont beaucoup évolué ces dernières années, et les différentes réformes qui nous ont touchés ont rendu l'action plus difficile sur les petits établissements, surtout par manque de moyens. Mais les résultats de FO sont globalement bons et nous constatons même un vrai potentiel de progression par la syndicalisation. Il nous faut revenir à nos fondamentaux, notamment sur la communication, parfois trop abondante, ce qui la rend peu lisible, en plus d'anonymiser, par le jeu des écrans et applications, les femmes et les hommes de



### **Daniel Barberot, coordinateur Safran**

« Il y a deux ans, Safran a lancé un projet bas carbone. Il doit contribuer à l'avènement de l'avion vert mais aussi permettre de réduire l'empreinte carbone globale de Safran en luttant contre les émissions de gaz à effet de serre (GES). Le chauffage et le carburant des bancs d'essais, l'énergie utilisée sur nos sites, et même l'activité de nos sous-traitants, la logistique, la gestion des déchets, jusqu'aux émissions générées par les produits que vend Safran sur l'ensemble de leur cycle de vie, tout est pris en compte ! En France, nous visons une baisse de 30 % d'ici 2025. Néanmoins, les sites français doivent se contenter de mesures de bon sens tandis que les pays low cost bénéficient d'investissements, par exemple pour mettre des panneaux solaires sur le toit des usines. Le site de Massy, qui est une passoire thermique, illustre bien le risque de tomber dans l'écologie punitive puisque ses activités vont partir sur deux autres implantations et que son avenir est à ce jour plus qu'incertain. La crise énergétique n'arrange rien et il faudra veiller à ce que l'emploi ne soit pas sacrifié sur l'autel de l'écologie.»

notre organisation qui sont derrière. Elle reste cependant essentielle face au fort turn-over que nous connaissons si nous voulons aller chercher les jeunes et les convaincre de voter FO, voire de nous rejoindre. La pandémie a modifié les attentes des salariés, davantage axées sur le social et l'environnement, qui doivent prendre une plus large place dans nos réflexions, nos positions et nos discours. La réussite de Reload pourra également apporter des arguments supplémentaires à cet égard.»

## **Les invités**



### **Jean-Michel Couget, Latécoère**

« Malgré notre victoire aux dernières élections professionnelles, nous redoutions l'annonce d'un deuxième PSE, qui est intervenu en septembre 2020. Au terme de longues négociations, nous avons évité les fermetures de sites et sommes parvenus à limiter le

nombre de licenciements à 45, alors que 475 salariés étaient menacés. Bien que meurtris, les salariés sont motivés mais ne voient arriver aucun nouveau projet qui viendrait pérenniser notre activité. Notre partenariat avec Airbus n'en a que plus de valeur. Latécoère a les yeux rivés vers le nouveau monde, avec des projets aux Etats-Unis, au Canada et au Mexique, nous faisant craindre la fin de la production sur les sites français, d'autant qu'une GEPP a été annoncée. Nous sommes actuellement dans les négociations sur le dossier santé et prévoyance, ainsi que sur le télétravail. Le dialogue social est d'ailleurs assez compliqué chez nous et la solidarité de notre organisation fait toute la différence.»



**AG2R LA MONDIALE**

Prendre la main  
sur demain

# L'aide aux aidants : un véritable enjeu pour les branches professionnelles

Le nombre d'actifs aidant un proche en situation de dépendance a doublé en 10 ans. AG2R LA MONDIALE renforce son soutien aux aidants au travers de son action sociale et se met à disposition des branches professionnelles pour imaginer un accompagnement adapté à leurs spécificités.

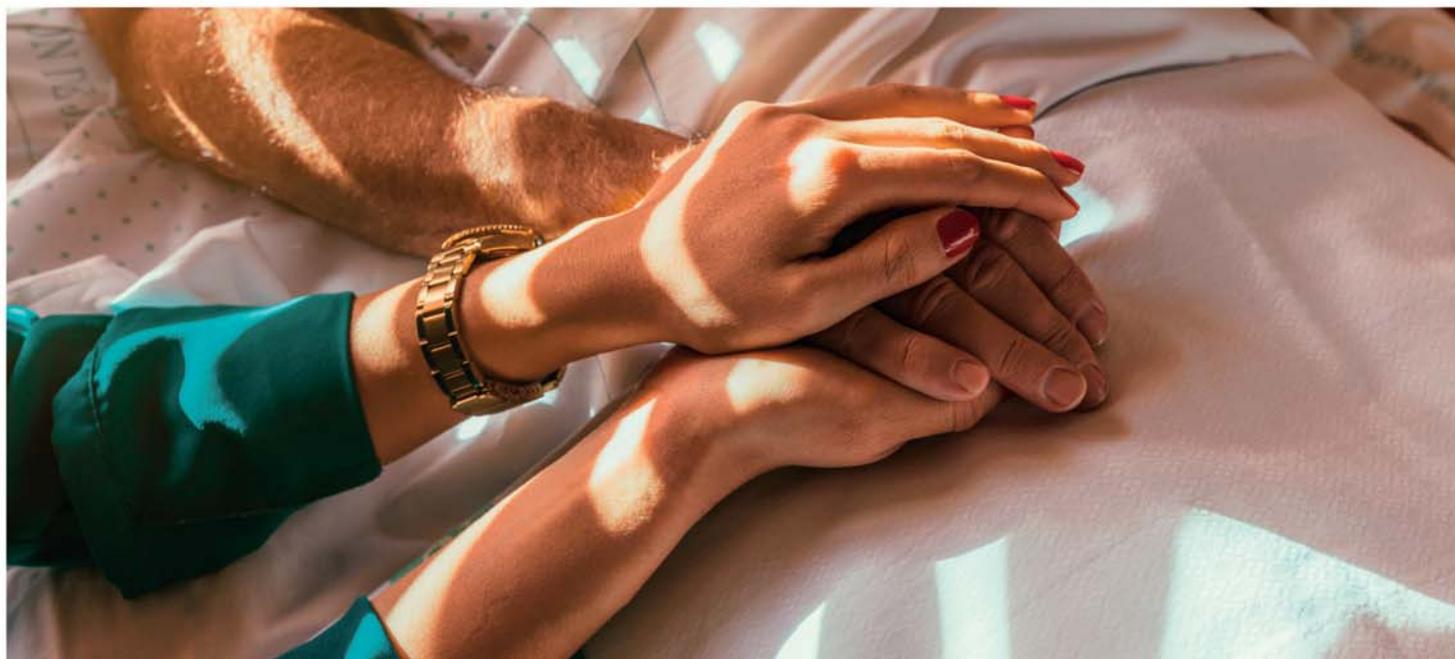
En France 4 millions d'actifs s'occupent d'un proche en situation de dépendance. Au total 1 salarié sur 5 exerce une activité professionnelle en parallèle du temps consacré à ses proches.

Pour soutenir ces derniers, la Loi de financement de la Sécurité sociale 2020 a mis en place depuis le 30 septembre 2020 l'indemnisation du congé « proche aidant ». Ce dispositif permet à un aidant de cesser de travailler temporairement pour s'occuper d'un proche en situation de handicap lourd ou de perte d'autonomie avancée tout en étant indemnisé.

AG2R LA MONDIALE met à disposition de ses bénéficiaires :

- des solutions d'hébergement ou de répit, avec la plateforme téléphonique Orizea, les séjours Vivre le Répit en Famille® et le service SOS-Répit®,
- des bilans de prévention santé dans les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco,
- l'accès à des acteurs associatifs : l'Association française des aidants, la Compagnie des aidants ou le Relais des aidants,
- des services d'information et d'écoute : l'antenne téléphonique Allo Alzheimer.

**Pour plus d'informations**



# Résolution de la Commission Administrative Fédérale

**FO Métaux publie ci-après la résolution de la Commission Administrative Fédérale qui s'est réunie le 28 octobre 2022, et qui a été adoptée à l'unanimité.**

Les membres de la CA fédérale se sont réunis au siège de la Fédération le vendredi 28 octobre 2022, pour évoquer la situation économique et sociale nationale, afin de définir des positions claires et objectives, dans le but de pouvoir communiquer leurs positions syndicales sur de nombreux dossiers d'actualité.

## **Les augmentations de salaires : c'est toujours et encore plus maintenant !**

Les membres de la CA fédérale ont enregistré la baisse de -0,6 % sur un mois de l'indice des prix à la consommation (IPC), après + 0,5 % en août, tout comme la variation sur un an qui atteint +5,6 %. Ils constatent les augmentations des prix des services +3,2 % et de l'énergie +17,9 % sur un an, tout comme l'accélération des prix alimentaires qui varie de 9 % à 16,5 % selon les produits. À la suite de ce constat, de la perte de pouvoir d'achat et à cette inflation galopante, la question des salaires devient une priorité. Plus que jamais il est important de rappeler que notre organisation syndicale FO est celle de la feuille de paie.

Certes, le gouvernement a pris des mesures et a réussi à faire voter une loi en faveur du pouvoir d'achat, mais cela ne doit pas se faire au détriment de véritables augmentations salariales avec leurs conséquences positives pour notre système de protection sociale collective, dont les retraites.

Les membres de la CA fédérale se félicitent des accords de salaires négociés dans les branches du Froid, du Machinisme Agricole, de la Récupération, de la Confédération Nationale de l'Horlogerie-Bijouterie-Joaillerie-Orfèvrerie-(CNHBJO), des Experts autos et des Services de l'Automobile qui ont permis d'augmenter et de préserver le pouvoir d'achat des salariés de ces secteurs. Les membres de la CA fédérale félicitent ces syndicats qui, par la négociation, ont obtenu des augmentations de salaires. Ils soutiennent tous les syndicats et sections syndicales qui, face à des directions récalcitrantes, se sont retrouvés à devoir utiliser des moyens de dernier recours comme des débrayages, voire la grève, pour faire aboutir les re-

vendications sur des augmentations de salaires. Ils se réjouissent de constater que dans de très nombreux cas, et après avoir établi le rapport de force avec la mobilisation des salariés de l'entreprise, les revendications ont abouti.

Les membres de la CA fédérale appellent à nouveau tous ses responsables départementaux à relancer les négociations territoriales sur les minima et la valeur du point où à faire jouer la clause de revoyure, tout en constatant que plusieurs accords dans certains territoires ont d'ores et déjà été signés, rattrapant ainsi la forte inflation de ces derniers mois.

## **Non aux guerres et soutien à l'industrie face aux conséquences des différentes crises**

Les membres de la CA fédérale, affectés par le conflit entre l'Ukraine et la Russie qui n'a que trop duré, tout en pensant au peuple Ukrainien qui souffre et aux populations Russes qui subissent, sont soucieux des conséquences de cette guerre et de ses impacts sur notre industrie et des dommages collatéraux vérifiés dans de nombreux secteurs et domaines d'activités. Ils s'entendent pour poursuivre la lutte et les actions, pour préserver et développer notre industrie en France, plus forte, plus proche et plus verte pour protéger nos approvisionnements et nos emplois. Face à la crise et aux enjeux énergétiques qui impactent directement l'industrie et ses emplois, Les membres de la CA soutiennent les actions menées par notre Fédération sur tous les sujets industriels, tout comme son positionnement responsable sur les multiples transitions.

Les membres de la CA Fédérale soutiennent la demande de la Fédération concernant un moratoire national et européen sur la fin programmée du moteur thermique et hybride en 2035, et ce afin de permettre à l'industrie automobile d'effectuer la transition sans casse industrielle et sociale.

D'autres secteurs, dont celui de la mécanique seront également concernés par ces évolutions à marche

forcée qui ne sont que des décisions politiques sans réelle anticipation des besoins et des moyens à mettre en oeuvre pour que cette transition soit juste.

Déjà fortement touchés par les conséquences de la crise sanitaire, les fabricants, fournisseurs de puces électroniques et autres semi-conducteurs sont directement touchés par le conflit ukrainien qui va venir amplifier les pénuries actuelles. Cette situation se répercutera sur l'ensemble de l'industrie, de la voiture au téléphone portable en passant par la cocotte-minute ou la carte bleue, les puces étant présentes partout.

## Protection sociale : retraites et Unedic

Les membres de la CA Fédérale partagent les positions de la Confédération sur la question de la réforme des retraites imposée par le gouvernement. Ils se félicitent, grâce à l'unité de toutes les organisations syndicales, du premier recul du président de la République qui voulait faire passer en force son projet de campagne en utilisant le 49.3 lors du projet de loi sur le financement de la sécurité sociale (PLFSS). Dans la foulée, une concertation avec les organisations syndicales et patronales a été lancée et les sujets qui sont ou seront abordés sont aujourd'hui connus.

Pour les membres de la CA Fédérale, ce n'est certainement pas la durée de cotisation qu'il faut augmenter, ni reculer l'âge de départ à la retraite. Comme le préconise notre Confédération, il faut travailler sur l'aménagement de fin de carrière, les départs anticipés, la pénibilité, l'emploi et la formation des seniors et surtout, maintenir notre système par répartition auquel nous sommes très attachés. Les membres de la CA Fédérale sont convaincus que la bataille qui s'engage sur la réforme des retraites doit être abordée avec la représentation de toutes les organisations syndicales afin d'établir le rapport de force nécessaire et faire plier le gouvernement sur ces tentatives de nous imposer une réforme « low cost ». Nous le savons, une augmentation de la durée de cotisation et le recul de l'âge de départ n'aura qu'un seul objectif, celui de faire baisser le niveau des pensions, car de moins en moins de salariés liquideront leur retraite à taux plein. Ce ne serait ni un progrès ni une avancée sociale, il s'agirait d'un recul social qui serait inacceptable pour FO.

Les membres de la CA Fédérale se félicitent de l'accord interprofessionnel signé par FO, qui revalorise de 5,12 % les pensions de retraite Agirc-Arrco et qui permet de maintenir le niveau de vie des retraités.

Les membres de la CA fédérale soutiennent les arguments développés par notre Confédération lors de la réunion multilatérale qui s'est tenue au ministère du Travail sur l'assurance chômage. Ils réaffirment que les problèmes de recrutement dans l'industrie s'expliquent principalement par la faible attractivité des métiers en tension liés à leurs conditions de travail et de rémunération, à un défaut de formation et à un ensemble de freins périphériques (mobilité, garde d'enfant, logement, etc.). C'est sur ces différents axes que le ministère du Travail devrait concentrer ses actions et non continuer à stigmatiser et à précariser les demandeurs d'emploi les plus fragiles. FO a également exprimé son mécontentement quant à l'amendement transformant l'abandon de poste en présomption de démission, texte régressif qui vient de surcroît contredire toute la jurisprudence. Plus globalement, FO a rappelé qu'elle était opposée à toute modification des règles de gouvernance et de paramètres basée sur la conjoncture.

Face à cette situation sociale d'urgence, les membres de la CA fédérale appellent les salariés, les retraités et les demandeurs d'emploi, à se mobiliser et à rejoindre notre organisation syndicale FO Métaux qui a toujours démontré par ses positions syndicales responsables et revendications légitimes, à répondre à tous ces sujets de société.

## Le numérique ? Pas à n'importe quel prix !

Nous sommes contre le tout numérique, suivant ainsi la position de notre Confédération, et en phase avec la campagne engagée par notre UCR contre la « Fracture numérique ».

Le tout numérique nous est vendu comme un futur inévitable, comme si tout était gravé dans le marbre. Quelques exemples :

- Développer l'accès aux demandes administratives dématérialisées permettrait d'augmenter la qualité des services, de développer la transversalité dans l'administration et de réduire les coûts économiques et environnementaux induits par les procédures papier ;
- La dématérialisation améliorerait la qualité de vie en facilitant l'accès au télétravail dans les entreprises ;
- Passer au numérique réduirait par ailleurs les risques de perte de documents et garantirait une traçabilité optimale ;
- Travailler avec des documents numérisés apporterait un gain de place non négligeable.

Mais quid de la sécurité des données personnelles ? Le risque de perte de documents numérisés et le risque de fraudes sont bien réels, sans compter la présence de virus, le piratage, le télétravail qui doit être un choix, etc. L'impact du numérique est loin d'être immatériel ! Les banques obligent leurs clients à effectuer la moindre opération sur internet. Les services

publics se dématérialisent au maximum. Où est l'humain dans ce système toujours en quête d'un maximum de profits et qu'on veut nous imposer ? 28 % de la population est en difficulté vis-à-vis du numérique, soit 14 millions de Français. Bien que l'âge constitue un facteur particulièrement discriminant, il ne faut pas perdre de vue les formes parfois plus complexes d'exclusion numérique chez les jeunes. La recherche d'informations administratives tient parfois du parcours du combattant.

Nous voulons avoir un maximum de contact humain en face de nous. Nous ne voulons pas de cette réalité imposée. Dans ce monde en ébullition, nous voulons préserver l'humain. *La commission des retraités.*



# SMET :

## *l'amour du fisc*

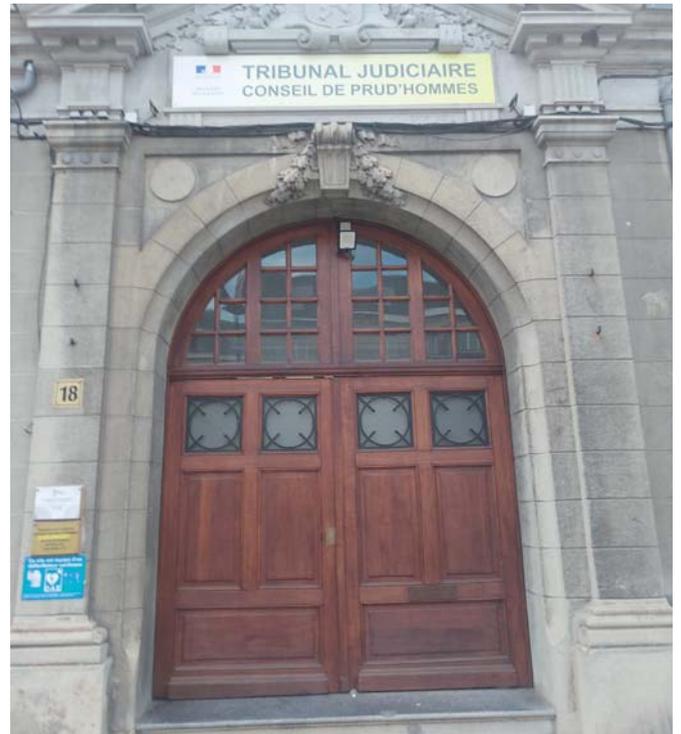
**Voilà près d'un an qu'une cinquantaine de salariés de la SMET à Onnaing (Nord) se battent avec FO pour seul soutien contre l'administration fiscale belge, qui leur réclame plusieurs milliers d'euros chacun au titre de l'impôt sur le revenu. Parmi eux, plusieurs métallos FO, qui se sentent abandonnés par les pouvoirs publics français.**

Les salariés et ex-salariés de la SMET (service, maintenance, électricité et tuyaauterie), à Onnaing, dans le Nord, vont-ils bientôt voir la fin du cauchemar qu'ils vivent depuis décembre 2021 ? C'est peu avant les fêtes de fin d'année qu'ils reçoivent un courrier du fisc belge leur ordonnant de payer plusieurs milliers d'euros d'impôt sur le revenu au pays voisin. Le choc est rude, tous sont résidents français et y déclarent leurs revenus. Si l'Etat belge leur réclame cet argent, c'est qu'il considère que ces salariés travaillent exclusivement en Belgique. En effet, selon la loi belge, lorsqu'un salarié travaille plus de 183 jours par an en Belgique, il est redevable, selon la législation de ce pays, de l'impôt belge des non-résidents. Pour les salariés, la situation est d'autant plus incompréhensible qu'ils n'ont jamais été informés de ces subtilités juridico-fiscales.

### ***Droit belge ou français ?***

Fin janvier 2022, la direction les informe que la procédure pour l'avis d'imposition sur les revenus 2018 et 2019 avec les montants à payer sera contestée, et que de ce fait, l'échéance n'est plus à prendre en compte. La direction précise que chaque salarié devra signer une attestation expliquant qu'il passait chaque jour par le siège social avant de se rendre sur les chantiers avec son véhicule personnel. Le fisc belge considérant qu'un trajet entre son domicile et son lieu de travail est d'ordre privé et non professionnel, cela permettrait de sortir les salariés des radars du plat pays. Etrangement, la direction précise dans la même note de service qu'ainsi, les montants réclamés par l'administration belge pourraient se voir diminués de moitié... Quelques jours plus tard, une nouvelle note vient ajouter que le procédé ne permettrait en fait que l'exclusion des frais de déplacement de la base imposable et de ralentir les services fiscaux belges.

La réunion du CSE du 29 octobre 2021 montre que l'entreprise semblait pourtant au courant de la prochaine intervention du fisc belge mais n'a pas jugé opportun de les prévenir, ce que le témoignage d'une ancienne assistante de direction confirme. La direction fait même clairement savoir que les salariés mé-



contents de la situation n'ont qu'à démissionner. Elle rejette toute responsabilité, expliquant qu'avec la survenue de la crise sanitaire, elle n'avait pas eu le temps de prendre connaissance de la « nouvelle législation » et ne savait donc rien. Vérification faite, le fisc belge s'appuie sur la convention préventive sur la double imposition conclue entre la Belgique et la France en 1964 (CPDI BE-FR) et l'avenant entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012 mettant fin au statut fiscal de frontalière pour tous les nouveaux contrats. Aucune nouvelle législation, donc, pour justifier le silence de la SMET.

### ***Des salariés en souffrance***

Les démissions, ruptures conventionnelles et abandons de postes se sont succédé depuis. Pour les ex-salariés, dont plusieurs sont syndiqués aux Métaux de Valenciennes, la situation reste extrêmement pénible. « Ils souffrent de gros problèmes financiers et psychologiques », confirme Jean-Paul Delahaie, secrétaire de l'UL et des Métaux de Valenciennes, qui les accompagne depuis le début de l'affaire. Il y a de quoi : le fisc belge ne les lâche toujours pas et tous vivent dans la crainte de voir un huissier sonner à leur porte, tandis que les pouvoirs publics français sont aux abonnés absents. Après un passage devant les prud'hommes de Valenciennes, où ils ont porté l'affaire contre leur ancien employeur, ils espèrent que l'audience devant son bureau de conciliation et d'orientation, le 5 janvier prochain, marquera la sortie du tunnel...

## Elections du CSE : Electorat et éligibilité (1<sup>ère</sup> partie)

**Lors des précédentes éditions, nous avons d'ores et déjà abordé plusieurs étapes préalables au lancement du processus électoral, notamment au mois d'août en réalisant un focus autour du protocole d'accord préélectoral, puis au mois de septembre en se concentrant autour de la question de la détermination des collèges électoraux, ainsi que de la répartition des sièges et la répartition du personnel entre les collèges électoraux. Ce mois-ci nous poursuivons notre avancée en nous focalisant sur les conditions d'électorat et d'éligibilité et l'établissement de la liste électorale.**

### Conditions d'électorat : qui peut voter ?

Tous les salariés, âgés de 16 ans révolus et travaillant depuis au moins 3 mois dans l'entreprise peuvent voter aux élections professionnelles. Ils doivent également jouir de leurs droits civiques (c.trav.art.L2314-18).

Pour être électeur, les salariés ne doivent pas faire l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité de leurs droits civiques. Sauf preuve contraire, les salariés sont présumés jouir de leurs droits civiques. L'employeur ne peut donc pas demander un extrait de casier judiciaire ou leur carte d'électeur politique (cass. soc. 15-6-1995 n° 94-60.461). Ces conditions doivent être remplies à la date du 1<sup>er</sup> tour du scrutin. Le protocole préélectoral ne peut pas modifier cette date (cass. soc. 1-12-2010 n° 10-60.163). Un accord d'entreprise peut aménager les règles d'électorat et d'éligibilité de manière plus favorable pour le salarié. En revanche cet accord ne peut pas permettre à des travailleurs non-salariés d'être électeurs dans l'entreprise (cass. soc. 24-6-1998 n° 97-60.077), prévoir l'inéligibilité de salariés qui remplissent les conditions pour être élus (cass. soc. 20-3-2013 n° 12-11.702).

### Nécessité d'être salarié de l'entreprise

En principe, toute personne salariée, et donc liée à l'entreprise par un contrat de travail, peut voter aux élections professionnelles. Pour autant, certains salariés ne sont pas électeurs et certains non-salariés peuvent parfois l'être. Salariés non électeurs.

Il s'agit des employés assimilés à l'employeur. C'est le cas notamment du personnel d'encadrement ou représentant directement le chef d'entreprise. Par exemple :

■ Salariés détenant sur un service ou un établissement une délégation particulière et écrite les assimilant à l'employeur (cass. soc. 6-3-2001 n° 99-60.553).

■ Salariés représentant l'employeur devant les représentants du personnel ou dans les négociations.

### Modification de l'électorat au 1<sup>er</sup> novembre 2022

Le 19 novembre 2021, le Conseil constitutionnel a censuré l'article L2314-18 du Code du travail relatif aux conditions d'électorat au CSE.

En effet, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, les salariés assimilés à l'employeur étaient privés de la qualité d'électeur aux élections professionnelles. Cass. soc. 16 déc. 2020, n° 19-20587 ; cass. soc. 31 mars 2021, n° 19-25233.

La haute juridiction saisie à ce sujet a pourtant décidé de renvoyer au Conseil constitutionnel l'examen de la question prioritaire de constitutionnalité suivante.

Cela concerne notamment les salariés qui détiennent une délégation particulière d'autorité écrite ou qui représentent l'employeur devant le CSE. Ceux-ci se trouvant, de fait, privés de toute représentation au CSE. Le Conseil constitutionnel s'est prononcé : « en privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du comité social et économique, au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un tel pouvoir de représentation, ces dispositions portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs » Décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021.

Le législateur va donc modifier les dispositions relatives aux conditions d'électorat. L'abrogation du texte sera effective à compter

du 31 octobre 2022 évitant ainsi la disparition immédiate de toute condition d'électorat. La décision précise que « les mesures prises avant cette date en application des dispositions déclarées inconstitutionnelles ne peuvent être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité ». Suite à cette décision, un projet de loi redéfinit les conditions requises pour être électeur à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022 en proposant une nouvelle rédaction des dispositions : « Art. L2314-18. - Sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques ».

Le premier alinéa de l'article L2314-19 est complété par les mots : « ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique ».

### Travailleurs non-salariés mais électeurs

Les salariés mis à disposition peuvent être électeurs dans l'entreprise d'accueil s'ils sont présents dans ses locaux et y travaillent depuis au moins 12 mois continus. Toutefois, ils doivent choisir l'entreprise dans laquelle ils votent : soit celle d'accueil, soit celle qui les emploie (art.L2314-23).

### Conditions d'ancienneté

Pour être électeurs, les salariés doivent avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non. Ce calcul prend en compte certaines suspensions de contrat. Par exemple :

■ Arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle

■ Congé maternité ou d'adoption.

■ Congé de transition professionnelle.

L'ancienneté est maintenue si le salarié est muté ou s'il est transféré dans une autre entreprise au titre de l'article L1224-1.

## 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° 622

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

### Sudoku

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

### Le mot du mois : Énergie



Les raboteurs de parquet, de Caillebotte (musée d'Orsay).

Comment cela, on va manquer d'énergie? Certainement pas les métallos FO, en tout cas ! Lorsque les médias risquent ce sombre pronostic et relaient la consigne gouvernementale de

sobriété énergétique, ils n'évoquent naturellement que l'un des deux emplois courants du mot : l'énergie produite industriellement, au service tant de l'économie que des tâches domestiques. Quant à l'autre, celle qui, on veut le croire, anime chacun de nous, elle ne saurait être en cause ici.

Le mot qui désigne l'une et l'autre a fait son apparition dans la langue française vers 1500, emprunté au bas latin *energia*, lui-même issu du grec *energeia*, qui désignait une « force en action » et se rattache à *ergon*, « travail », que l'on retrouve dans le préfixe *ergo-* (ergonomie) comme dans le suffixe *-ergie* (synergie).

Celle dont l'éventuelle pénurie a fait irruption dans l'actualité à l'occasion du conflit russo-ukrainien (même si elle puise aussi son origine dans quelques choix malheureux de nos gouvernements successifs en matière de sources d'énergie) est couramment employée depuis que des physiciens s'intéressent à la question, en gros depuis le début du XVIII<sup>ème</sup> siècle. Elle a de tout temps été solaire, puis électrique, avant de prendre des formes nouvelles au fur et à mesure des inventions et mises au point : hydraulique, thermique, puis bien sûr nucléaire. L'on s'est récemment avisé que les sources en question n'étant pas éternelles (en fait, surtout les énergies fossiles), il fallait privilégier les énergies renouvelables, par exemple l'éolien, ou énergies vertes. Plancher là-dessus, c'est le rôle de l'énergétique, le travail des énergéticiens.

Quant à notre propre énergie, synonyme de dynamisme, de punch, de ressort, elle désigne elle aussi, outre un trait de personnalité, une source produisant une force. Au fond, c'est même la plus ancienne de toutes : la fameuse « huile de coude ». Plus ou moins renouvelable.

### Mots croisés n° 623

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

Solution du n° 622

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

#### Horizontalement

A. Quand on ne voit pas le rapport. B. Pas seulement sur le tapis. C. Action d'éclats. Démonstratif. Vraiment pas gâté. D. Point haut. Agrément russe. On a tous quelque chose d'elle, paraît-il. E. Vire. Espèces protégées. F. On n'en sort pas. Manque de lettres pour son renom. G. Saint normand. En Croatie. Relation pour un cercle fermé. Jeté sur la piste. H. Fut compétente pour toute question. I. Quoi que dans un mouvement, hésitent à prendre parti.

#### Verticalement

1. Nœud à démêler. 2. Pas nombreux pour ces épreuves. 3. Apprécie. Frontières du Québec. 4. Boîtes étiquetées. Proche de l'ara. 5. Lâché par surprise. En gros, ça ne se fait pas. 6. Pour revenir au début. À entendre sous l'épaule. 7. Tenante du titre. Voleuse à l'opéra. 8. Pour aller directement à la plage. Bords du Loir. Au cœur du carreau. 9. Du foin. C'est-à-dire. 10. N'a pas dépassé le secondaire. 11. Avec une bonne assurance.



# SYNCEA

Les experts aux côtés des CSE

## ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

*Chaque jour et depuis plus de 30 ans, les équipes pluridisciplinaires d'experts-comptables, de juristes, d'économistes, d'industriels, de spécialistes du travail et des relations sociales 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 d'entreprise. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.*

*Syncea 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.*



Aujourd'hui plus que jamais,  
nous sommes à vos côtés

Partenaires historiques, la FO Métaux et Malakoff Humanis partagent un attachement commun pour la protection sociale solidaire. Attachement qui se concrétise par notre labellisation en santé et prévoyance.

**Comptez sur nous pour la mise en œuvre de votre nouveau régime de protection sociale de branche : parce que le secteur de la métallurgie ne ressemble à aucun autre, nous mettons en œuvre une protection sociale unique.**

