

N° 643 septembre 2024

N°CPPAP 0220s07170

le journal

Fédération FO de la métallurgie



www.fo-metaux.org

Syndicalisation : des freins à lever

FO

2023

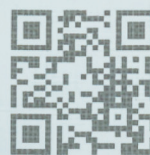
Confédération Générale du
Travail Force Ouvrière

Nom / Prénom :

Syndicat :

Mon espace adhérent : www.e-fo.fr

Adh : 0000000000



Pourquoi un si faible taux de syndicalisation en France ? Répondre à cette question et inverser la tendance est d'autant plus crucial pour notre organisation que les salariés n'ont jamais eu autant besoin d'être défendus. C'est également primordial pour parvenir à relever un défi qui se pose au syndicalisme : celui du développement.

Lima K-Line - p.11
Une nouvelle section syndicale

Portrait - p. 16
Nordine El Aounairi, un délégué énergétique

L'interview - p.18
La BPI en questions

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 : 11,65 euros

SMIC brut mensuel : 1766,92 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 864 euros par mois

(pour l'année 2024 : 46 368 euros)

Coût de la vie :

+0,2 % en juillet (+0,2 % hors tabac) ;

+2,3 % en glissement sur les 12 derniers
mois (+2,2 % hors tabac).

Chômeurs : 3 016 400

(catégorie A, publiés le 25 juillet 2024)

Indice de référence des loyers :

145,17 (2^{ème} trimestre 2024).

Taux d'intérêt (26 août) :

3,66 % au jour le jour.

3 Editorial

4 Le dossier

Syndicalisation :
des freins à lever

4-9

11 L'actu en bref

Lima K-Line : une nouvelle section syndicale

11

12 Actualité syndicale

USM de Midi-Pyrénées : un dynamisme exemplaire

12

Rafer Micronmax : un beau gâchis

13

Valeo : la vie sociale à la loupe

13

USM du Nord : la volonté de se développer

15

Champagne : la Mécanique en alerte !

15

16 Le portrait

Nordine El Aoumairi, de l'énergie à recycler

16

18 L'interview

Eric Keller : «L'action de la BPI va dans le bon sens,
mais il faut aller plus loin»

18

20 Infos

ArcelorMittal Fos-sur-Mer : toujours plus forts

20

21 Vos droits

Convention collective : les nouvelles dispositions en cas de
licenciement pour absence prolongée et/ou répétée

21

22 Jeux

Des métaux et des mots

22



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metaux.com



Une priorité : la réindustrialisation

À l'heure où la France fait face à des défis majeurs, tant économiques que sociaux, la réindustrialisation, autrefois érigée en priorité nationale, semble reléguée au second plan. Ce besoin vital pourrait se trouver éclipsé par de nouvelles priorités politiques. Dans un contexte marqué par des exigences budgétaires pressantes, l'industrie risque d'être la grande sacrifiée des prochains mois.

La réindustrialisation devait avoir pour objectif de garantir l'autonomie stratégique du pays face à un monde de plus en plus instable. Il s'agissait de promouvoir une base industrielle solide capable de répondre aux besoins nationaux, y compris en temps de crise. Cependant, cette ambition reste fragile en l'absence d'objectifs clairs et mesurables.

Ce phénomène n'est pas nouveau. L'histoire récente montre que les grandes priorités économiques tendent à être éphémères, souvent supplantées par d'autres impératifs plus immédiats. L'actuelle crise politique (et peut-être institutionnelle) ne fait qu'accentuer ce risque. Des secteurs tels que la santé publique, l'éducation ou encore la gestion de la dette publique apparaissent désormais comme des domaines plus pressants, reléguant la réindustrialisation au rang de projet secondaire ou subalterne.

Pourtant, le besoin de réindustrialiser le pays fait l'unanimité. La montée en puissance de la Chine et le protectionnisme des États-Unis imposent à la France de renforcer sa compétitivité et son autonomie industrielle. Mais cette nécessité ne trouve pas encore sa traduction concrète dans une politique claire et ambitieuse. La diversité des objectifs affichés — accroître la part de l'industrie dans le PIB, maîtriser les technologies de rupture, décarboner l'économie — révèle une vision éclatée et parfois incohérente.

La réindustrialisation ne doit pas être réduite à un simple slogan sous peine d'être abandonnée. Les leçons du passé sont pourtant claires : seule une politique industrielle constante et déterminée peut garantir le développement d'une industrie nationale forte, à l'image de ce qu'a réussi la Chine au fil des décennies.

Aujourd'hui, de nombreux obstacles s'amoncellent : résoudre la pénurie de compétences et les besoins en formation, relancer une innovation industrielle audacieuse et capable de répondre aux enjeux climatiques sans démagogie, promouvoir un dialogue

social permettant de développer l'attractivité de nos industries...

La transition énergétique, dont les effets néfastes sur le plan social commencent à se faire sentir, doit impérativement être socialement juste pour les salariés. A défaut, elle ne débouchera — mais n'est-ce pas déjà le cas ? — que sur des radicalisations que tous les acteurs politiques s'évertueront à analyser, chacun à l'aune de ses propres convictions, mais rarement avec la hauteur nécessaire pour le pays.

Les exemples sont hélas nombreux, notamment dans l'automobile où les salariés des équipementiers paient un lourd tribut. Le logiciel habituel de délocalisation semble être toujours d'une actualité prégnante. En effet, les PSE et fermetures de sites se multiplient depuis le début de l'été, notamment chez Valeo, qui projette de se séparer des sites de l'Isle-d'Abeau, La Suze et La Verrière, ou Forvia, qui prévoit une suppression de 15 000 emplois dans le monde conduisant à réduire de presque un tiers les effectifs en France...

En l'espèce, il ne s'agit pas de conséquences liées à la transition énergétique, présentées ainsi parfois abusivement auprès des IRP des entreprises. Sinon, comment expliquer que les produits fabriqués par ces usines le seront toujours dans d'autres pays de l'UE ?

Ces enjeux sont cruciaux pour éviter un décrochage face aux leaders mondiaux que sont les États-Unis, le Japon, la Corée du Sud et la Chine. Si ces priorités ne sont pas rapidement intégrées dans une politique industrielle cohérente, la réindustrialisation pourrait bien ne jamais voir le jour. Ce serait une erreur historique aux conséquences potentiellement désastreuses pour l'avenir économique et politique du pays.

L'heure n'est plus à l'hésitation, mais à l'action déterminée. Faute de quoi, l'ambition industrielle française risque de disparaître, emportée par les vents contraires de l'actualité politique. La Fédération poursuivra ses objectifs de défense et de développement des emplois industriels en France. Il en va de l'avenir de notre pays. Mais pour défendre ses revendications et porter les dossiers au plus haut niveau de l'État, encore faut-il pouvoir le faire auprès d'un gouvernement non démissionnaire...



Organe officiel de la
Fédération confédérée FO
de la Métallurgie

Directeur de la publication :
Valentin Rodriguez

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

Rédaction : Temps Forts

Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

La syndicalisation : des freins à lever

Le faible taux de syndicalisation en France – environ 8 % dans le privé et 18 % dans le public – a de quoi étonner, surtout quand on se souvient d'un taux supérieur à 25% dans les années 1970, qui signifie qu'à l'époque, un salarié sur deux était syndiqué à un moment ou un autre de son existence. Les explications les plus courantes à ce recul exceptionnel qu'a connu la France, comparée aux autres pays développés, à savoir le repli individualiste ou encore l'atomisation du monde du travail, loin d'être satisfaisantes, cachent d'autres réalités et beaucoup de fausses représentations. Elles font aussi oublier qu'à y regarder de plus près, il y a de quoi croire à la force de la syndicalisation, pour laquelle notre organisation se mobilise au quotidien.

Les mouvements sociaux du début 2023 autour de la loi réforme des retraites ont rappelé la place centrale occupée par les syndicats en France. Le rôle qu'ils jouent dans le débat public, comme dans la vie des entreprises, n'a pourtant rien d'une évidence. La liberté syndicale et le droit de grève ont beau être garantis par la Constitution de la V^{ème} République, l'engagement syndical ne va pas toujours de soi. Le phénomène peut paraître d'autant plus intrigant qu'à en chercher les causes, on trouve surtout de quoi attendre une tendance inverse. Ainsi, comme le montre la dernière étude du CEVIPOF, son fameux « baromètre de la confiance politique » paru en février 2024, plus de 40 % des personnes interrogées font confiance aux organisations syndicales, loin devant les partis politiques et les institutions. Seuls 3 % des salariés s'en défient complètement. Une autre étude, réalisée fin 2023 pour le compte de l'association Réalités du dialogue social (avec la participation de plusieurs organisations syndicales, dont FO, ainsi que du MEDEF) montre même que dans la catégorie de population la moins syndiquée – les jeunes, qui sont aussi un enjeu pour le renouvellement des rangs militants –, on est très loin de l'allergie au syndicalisme. Ainsi, 72 % des jeunes interrogés sont d'accord avec l'affirmation « on a besoin de syndicats dans les entreprises quelles qu'elles soient ». Ils sont même 76 % entre 25 et 29 ans. Si près de la moitié estiment que « dans une entreprise où les salariés peuvent régler leurs problèmes professionnels directement avec leur manager, on n'a pas besoin de syndicats », ils sont presque autant à juger les relations entre les employeurs et les salariés « compliquées » et 27 % « conflictuelles » tandis que moins d'un sur cinq les qualifie de « constructives », « saines » ou « fluides ». Beaucoup croient également à l'efficacité de l'action syndicale : les trois-quarts jugent que « quand on est représentant des salariés dans une organisation syndicale ou patronale, on a la possibilité de faire bouger les choses » et 72 % expriment leur confiance dans l'efficacité de la participation à un mouvement collectif. Mieux encore, alors que la montée en compétences a pour effet un accroissement du nombre des cadres et techniciens dans les jeunes gé-

Les opinions relatives aux syndicats

« Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ? »
Réponses « Plutôt d'accord » et « tout à fait d'accord », en %



SOURCE : SONDAGE OPINIONWAY POUR « RÉALITÉS DU DIALOGUE SOCIAL »
RÉALISÉ DU 16 AU 18 OCTOBRE 2023 AUPRÈS DE 506 PERSONNES

Les Echos

Une bonne opinion mais aussi de nombreux préjugés.

nération, près de deux jeunes sur trois jugent que « les syndicats représentent tous les travailleurs ». L'enjeu du renouvellement est d'autant plus fort que c'est dans les classes d'âge des moins de 40 ans que le taux de syndicalisation est le plus faible : en 2019, selon les statistiques du ministère du Travail, il plafonnait à 8,1 % chez les trentenaires et frisait le plancher avec à peine 2,7 % chez les moins de 30 ans, contre une moyenne de 10,3 % dans l'ensemble de la population active. « Ce n'est pas un secret, le rajeunissement des troupes est un enjeu majeur pour les syndicats, explique le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Valentin Rodriguez. Et plus on rejoint une organisation syndicale jeune, plus longtemps on reste adhérent et souvent militant. L'intérêt que nous portons à la jeune génération est réciproque, mais reste à créer les conditions de la rencontre. » D'autant que les motivations qui peuvent amener à s'engager syndicalement existent bel et bien. Par exemple, 39 % des jeunes interrogés y voient le moyen de « contribuer à améliorer les

conditions de travail [des] collègues ». Ils sont 37 % à considérer que c'est un moyen d'être « mieux informé sur [ses] droits en tant que salarié ou agent », et près d'un tiers avance comme élément de motivation le sentiment de « se sentir utile ». A cela s'ajoute que 70 % des 35 ans et moins affirment avoir « la volonté de s'engager pour une cause ». L'intérêt purement personnel que peut représenter le statut de salarié protégé arrive en queue de liste, cité que par 18 % des jeunes interrogés. « Nous avons en partage des valeurs et des objectifs, résume Valentin Rodriguez, mais il faut bien reconnaître que des obstacles se dressent sur le chemin qui devrait nous permettre de converger. »

Des raisons structurelles

Si les raisons de s'engager syndicalement ne manquent pas, on peut avancer quelques raisons qui freinent la syndicalisation. La progression des contrats à durée limitée dans certains secteurs y contribue. Les transformations structurelles de l'emploi jouent aussi. La désindustrialisation a affaibli les bastions syndicaux. La persistance d'un chômage de masse et de la précarité du travail a rendu encore plus difficile l'adhésion à un syndicat. Selon le ministère du Travail, seuls 2,3 % des salariés en CDD ou en intérim sont syndiqués contre 11,8 % des salariés en CDI. Se pose aussi le problème du syndicalisme « par procuration » : pas besoin d'adhérer pour profiter de ce que négocie le syndicat, qui bénéficie à tous les salariés. Aussi étonnant et simple que cela puisse paraître, près d'un jeune sur cinq affirme ne pas connaître les organisations syndicales et ne même pas savoir « à qui



Le syndicaliste toujours en grève, une image qu'il faut casser.

s'adresser ». Selon une autre étude, émanant de la DARES (le bureau des statistiques du ministère du Travail) en 2017, plus d'un salarié non syndiqué sur quatre attribue sa non-adhésion à l'absence de syndicats sur les lieux de travail (sachant que les deux-tiers de la population vivent dans des déserts syndicaux), quand la moi-

Synonyme de nouvelles libertés publiques dans la sphère privée et politique, la Révolution Française a réduit les libertés des travailleuses et travailleurs et a, ce faisant, posé les bases de la discrimination syndicale.

La place prépondérante des professions libérales parmi les députés du tiers état a eu tôt fait d'aboutir, en 1791, à l'adoption de la loi « Le Chapelier ». Cette dernière met fin au système des corporations qui organisait le travail depuis le moyen-âge, avec des règles de métiers, d'apprentissage, de concurrence... et interdit au passage tout groupement professionnel, tout syndicat naissant et le droit de grève. Elle est votée en réaction aux revendications salariales qui s'étendent dans tout le pays parmi le groupe montant des ouvriers et des petits artisans, qui développent au passage des sociétés de secours qui sont les ancêtres des mutuelles et de la sécurité sociale. Isaac Le Chapelier l'a lui-même expliqué devant la toute jeune Assemblée nationale :

« Il doit sans doute être permis à tous les citoyens de s'assembler ; mais il ne doit pas être permis aux citoyens de certaines professions de s'assembler pour leurs prétendus intérêts communs ; il n'y a plus de corporation dans l'État ; il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu, et l'intérêt général. Il n'est permis à personne d'inspirer aux citoyens un intérêt intermédiaire, de les séparer de la chose publique par un esprit de corporation. [...] Il faut donc remonter au principe que c'est aux conventions libres d'individu à individu à fixer la journée pour chaque ouvrier. »

Plus clairement, il est fondamentalement intolérable de chercher à se rassembler entre semblables pour obtenir un rapport de force. C'est au nom de cette idéologie que les corporations sont interdites, puis les syndicats. Il faudra attendre presque un siècle pour qu'ils soient à nouveau autorisés, en 1884. La bataille pour la reconnaissance de la discrimination syndicale à l'usine Peugeot de Sochaux dans les années 1990 constituera un tournant. Ce qui fut une épopée judiciaire, symbolique par l'ampleur du système discriminatoire mis en évidence et par la méthode que le tribunal a validée dans l'administration de la preuve (voir article p.8), sera suivie de bien d'autres. Depuis, la lutte contre les discriminations s'est diversifiée (handicap, sexe, race, etc.) à mesure que se révélaient de nouveaux champs, tous combattus par le syndicalisme, qui n'est que l'un d'entre eux.

Une longue histoire

tié des syndiqués expliquent avoir adhéré suite à la démarche d'un représentant syndical ou d'un collègue syndiqué.

Dans *Anatomie du syndicalisme*, paru en 2021, Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, spécialistes en science politique, ont pointé une certaine désertion du terrain comme facteur explicatif à la baisse de la syndicalisation. Si les nombreuses évolutions, ou plutôt devrait-on dire régressions, législatives depuis la loi sur la représentativité de 2008 ont transformé les syndicalistes en « professionnels de la représentation » peu visibles en dehors des périodes électorales, un autre phénomène serait selon eux à l'œuvre. Au-delà de leur « accaparement par des tâches institutionnelles et, notamment, la négociation, qui a distendu les liens avec les personnels », les syndicalistes auraient trop souvent tendance à délaiss

les plus ingrates, comme celle de quadriller le terrain « au profit d'autres activités plus gratifiantes comme les réunions avec la direction, la gestion du CE, la négociation ». La proximité des représentants syndicaux avec les salariés, ainsi que la visibilité de leurs organisations et activités sur les

Le Défenseur des droits estime que « pour la population active comme pour les personnes syndiquées, la peur des représailles est la première cause explicative du non-investissement des salariés dans l'activité syndicale » puisque, d'après son enquête, près de la moitié (46%) des personnes syndiquées estiment avoir déjà été discriminées au cours de leur carrière professionnelle en raison de leur activité syndicale. Pour 51% d'entre elles, leur activité syndicale aurait représenté un frein à leur évolution professionnelle. Plus de quatre personnes syndiquées sur dix (43%) estiment que les relations avec leur hiérarchie se sont dégradées en raison de leur activité syndicale, 36 % considèrent que leurs conditions de travail en ont pâti et presque autant jugent que cela a été la cause d'un refus d'augmentation salariale. Cette tendance est plus marquée dans le secteur privé que dans le public, ce qui peut expliquer les différences de taux de syndicalisation entre les deux secteurs, avec une sécurité de l'emploi qui, bien qu'en recul, reste plus forte dans le premier que dans le deuxième. L'enquête montre aussi que ce sentiment est plus marqué au sortir d'une grève ou lorsque le climat social peut être qualifié de tendu. L'étude sur la syndicalisation de la DARES publiée en février 2023 va dans le même sens. S'agissant de déclarations de représentants du personnel, il est difficile de démêler ce qui tient de la perception – la prise de conscience d'inégalités vécues peut être favorisée par différents facteurs dont une institutionnalisation des relations sociales dans l'établissement – et de la réalité objective. On touche ici à un point essentiel de cette problématique : les perceptions et impressions pèsent bien plus lourd que les seuls faits. « Il ne faut pas se laisser intimider par les statistiques, assène Valentin Rodriguez. Nous devons tordre le cou aux idées reçues et mieux montrer aux salariés qu'ils ont besoin d'organisations syndicales fortes, et que pour cela il faut les rejoindre car les salariés ont besoin d'être défendus et ne le seront jamais aussi bien que par eux-mêmes. Notre pratique d'un haut niveau de dialogue social a également des vertus dont profitent les entreprises où nous le portons. En donnant la primauté à la négociation sur le bras de fer et la crise, nous contribuons à créer et maintenir un climat social apaisé indispensable à leur bonne marche économique. » Reste que pour le Défenseur des droits, le fait d'avoir participé à une grève, distribué des tracts, été inscrit sur une liste aux élections professionnelles, effectué un stage de formation syndicale, participé à une négociation, détenu un mandat, bref, d'avoir accompli ses missions syndicales, accroîtrait significativement la probabilité de déclarer une discrimination. Le syndicalisme demeure, pour les directions d'entreprise, le danger numéro 1. Car le 20^{ème} siècle a prouvé que si un partage de la richesse produite pouvait advenir, c'était d'abord du fait de leur action, avant même celle des partis politiques



C'est le nombre qui fait la force.

lieux de travail, ou encore les relations personnelles et les affinités existant avec des collègues déjà syndiqués sont des facteurs d'adhésion syndicale et de participation des salariés, et constituent autant d'axes de progression pour notre organisation autour d'une réalité : difficile de contacter FO là où elle n'est pas implantée. Il y a cependant une explication moins souvent mise en avant quant à la faiblesse du taux de syndicalisation dans notre pays : la peur des représailles. Le rapport du Défenseur des Droits sur la discrimination syndicale paru en 2019 n'a ici pas perdu de son actualité. En l'occurrence, il tend à montrer qu'entre un salarié syndiqué et son collègue qui ne l'est pas, il existerait trop souvent une différence de traitement qui s'apparente bel et bien à de la discrimination. Le droit et l'économie en proposent une définition assez similaire, la considérant avant tout comme la violation d'un principe : principe d'équité pour l'économie – « à productivité égale, salaire égal » – ; principe d'égalité en droit – « à travail égal, salaire égal » –.

Une réalité difficile à mesurer

Le faible volume de contentieux en matière de discrimination syndicale – 660 décisions par an au niveau des prud'hommes, rapportées aux près de 767 000 représentants élus ou désignés – invite à se poser la question de la véritable étendue de ces pratiques qui, par ailleurs, trouvent aussi une solution dans le recours à l'inspection du travail, au Défenseur des droits, ou tout simplement par la négociation avec les directions d'entreprises. A noter également que sur l'ensemble des réclamations qu'elle reçoit, la HALDE n'en classe que 4 800 dans le domaine de la lutte contre les discriminations ; 5,6 % d'entre elles (soit quelques centaines) concernent l'activité syndicale, qui n'est que le cinquième motif de réclamation,

derrière l'origine, le handicap, l'état de santé et l'âge. L'écart entre l'étendue des opinions et attitudes potentiellement discriminatoires (notamment anti-syndicales) et les pratiques qui peuvent être dénoncées juridiquement ou, du moins, faire l'objet d'une réclamation officielle (voir article p.8), impose d'ailleurs une nuance, puisque l'utilisation de la notion de discrimination n'est pas neutre : l'existence de méthodes standardisées de preuve associées à la notion en facilite la mise en évidence, par le droit comme par les sciences sociales ; mais dans le même temps, elle en restreint la portée, puisque seules certaines situations peuvent être qualifiées de discriminatoires. Les pratiques antisyndicales mises à jour sont le plus souvent cachées ou discrètes, illégales ou illicites. La discrimination n'en est qu'une, qui s'inscrit donc dans une idée plus large d'anti syndicalisme. Ainsi, des techniques managériales de contournement et de domestication des syndicats aux usages du droit et des juristes par les directions d'entreprise, en passant par les stratégies pour soutenir un syndicalisme de cogestion quand ce ne sont pas de véritables "syndicats maisons", la palette de l'anti syndicalisme ne manque pas de couleurs. La stratégie d'affaiblissement du contre-pouvoir syndical mise en évidence utilise à la fois des méthodes directes (discrimination salariale et blocage des carrières ; contrôle de l'embauche ; mobilisation de l'encadrement et de la maîtrise) et plus indirectes (utilisation des possibilités réglementaires pour freiner le « dialogue social », division syndicale, etc. Ces pratiques n'ont pas disparu partout, et étaient même encore enseignées dans les années 2000 dans le cadre de stages de formation lors desquels des cadres d'entreprise, des directeurs des ressources humaines et des managers, apprenaient à désarmer l'action collective des

salariés. Au-delà de ces situations, la question de la discrimination ne saurait donc se ranger dans la seule catégorie caractérisée par le droit, de simples exemples le montrent. Ainsi, jouer sur les seuils sociaux pour éviter d'avoir des représentants du personnel dans son établissement doit-il être rangé du côté de la discrimination syndicale ? Favoriser une organisation syndicale plutôt qu'une autre, ou même des représentants non syndiqués, constitue-t-il une entrave à l'exercice du droit syndical ou un mode acceptable de régulation des relations sociales dans l'entreprise ? Là encore, l'ignorance est à la base de bien des tracas, puisque la DARES a montré que les dirigeants sont d'autant plus critiques à l'égard des représentants du personnel, et tout particulièrement des syndicats, que ces derniers ne sont pas présents dans l'entreprise. « Partout où nous sommes implantés, conclut Valentin Rodriguez, nous avons démontré les bienfaits du dialogue social. Le développement syndical et la syndicalisation incarnent davantage la solution que le problème. »

Enfin, il ne faut pas oublier le réformisme de FO, dont l'efficacité n'est plus à démontrer. Notre organisation n'as pas attendu que la classe politique soit l'objet d'une défiance généralisée dans notre pays pour prouver qu'elle n'est alignée sur aucun parti, une position qui remonte à 1906 et à la Charte d'Amiens ! Elle a surtout obtenu des résultats par des pratiques du quotidien : écouter autant que se faire entendre, proposer autant que contester, mais aussi tendre la main plutôt que serrer le poing pour parvenir à des solutions gagnant-gagnant. Comme les petits ruisseaux font les grandes rivières, chaque nouvel accord de salaire représente une petite évolution, mais mises bout à bout, elles constituent une augmentation plus que notable sur la fiche de paie, dont notre organisation est ainsi devenue la championne. « Notre efficacité et celle de notre réformisme, vecteurs de progrès social, ne sont pas celles du tapage permanent, conclut Valentin Rodriguez, mais le fruit de la persévérance et du pragmatisme appliqués avec méthode et conviction. »

Les cadres sont l'avenir du syndicalisme. Loin d'être idéologique, cette affirmation découle

d'une évolution démographique. En 2019, la part des cadres et professions intellectuelles supérieures dans la population active totale atteignait 19 %, selon l'Insee. Soit 5,2 millions de personnes en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT). En progression constante, la proportion de cadres a plus que doublé en près de quarante ans. En 2020, les cadres (20,4 %) auraient même dépassé les ouvriers (19,2 %) en nombre dans la population ayant un emploi. Dans la métallurgie, ils représentent aujourd'hui près d'un salarié sur deux. Seule une minorité s'investit dans le dialogue social de son entreprise. Pourquoi ne sont-ils pas plus nombreux ? « C'est la question à laquelle nous devons répondre si nous voulons pouvoir les défendre, mais aussi renforcer notre organisation et lui permettre de poursuivre ses missions au service des salariés et de l'industrie », tranche Valentin Rodriguez.

Selon une étude de la DARES publiée en janvier 2019 et intitulée « Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres ? », les cadres sont particulièrement nombreux à déclarer « ne pas avoir besoin d'adhérer à un syndicat pour se défendre et considèrent inutile d'y adhérer ». Moins du quart d'entre eux expriment « la crainte que l'adhésion à un syndicat puisse porter préjudice à la carrière professionnelle ». Combien de militants ont déjà entendu de la part d'un cadre comme raison avancée pour ne pas prendre la carte FO un « vous défendez seulement les ouvriers » ? La question fait bondir le secrétaire fédéral Bruno Reynès, en charge du dossier à la Fédération. « Contrairement à d'autres, nous ne sommes pas un syndicat catégoriel, nous défendons l'ensemble des salariés, dont les cadres font partie. Salaire, conditions de travail, évolution de carrière... il n'y a pas de sujet pour lequel les cadres ne seraient pas concernés, et comme tous les salariés, ils restent assujettis à un lien hiérarchique avec leur employeur et ont donc des intérêts à défendre. » Parmi les jeunes générations, l'intérêt pour la chose syndicale est bien plus élevé que chez leurs aînés. Reste à transformer l'attrait en véritable adhésion.

La syndicalisation plein cadre

Des droits pour protéger le syndicalisme

La notion de discrimination ne s'est stabilisée qu'il y a une vingtaine d'années en droit et ne se limite pas au syndicalisme. En France, la protection juridique de l'activité syndicale est bien antérieure à la construction du droit des discriminations. Constituant un arsenal bien fourni, ce dernier n'en reste pas moins exigeant et parfois difficile à faire appliquer.

Dans un arrêt du 5 janvier 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation qualifiait de discriminatoire le comportement d'un employeur envers un syndicat qui distribuait des tracts dans l'entreprise, rappelant notamment l'existence d'un principe général de non-discrimination énoncé par l'article L. 1132-1 du code du Travail : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de (...) ses activités syndicales ou mutualistes ». Ce texte est complété par des dispositions spécifiques à la discrimination syndicale. Il est interdit à l'employeur de prendre en consi-

dération l'appartenance syndicale ou l'exercice de l'activité syndicale pour prendre ses décisions en matière de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de l'avancement et de la rémunération, ainsi qu'en matière de mesures disciplinaires. Cette liste n'est pas limitative, la protection s'appliquant à l'ensemble de la relation de travail. En outre, ces dispositions sont d'ordre public, en conséquence, l'employeur ne peut y déroger. Par ailleurs, l'employeur ne peut en aucun cas réserver un traitement particulier à un syndicat. Par exemple, comme la jurisprudence l'a établi, l'employeur faisant appel à un consultant externe pour réduire l'influence d'un syndicat au profit d'un autre se rend coupable de discrimination syndicale. De même, s'il accorde un délégué syndical supplémentaire à un syndicat, il ne peut pas refuser cet avantage pour un autre. Mais la protection de l'engagement syndical ne se résume pas à cet article.



Contre les discriminations, le droit.

Haro sur la discrimination

L'inscription de la discrimination dans le droit se retrouve dans de nombreux textes antérieurs ; sous la forme du principe de non-discrimination dans la Charte des Nations-Unies de 1946 (article 3) et la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 (article 2), dans la convention no 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'Organisation internationale du travail, et par l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme en 1950, avec une valeur constitutionnelle en France depuis 1958. On peut même distinguer dans un passé proche trois étapes essentielles dans la lutte juridique contre la discrimination syndicale. La première est matérialisée par la loi du 27 avril 1956 qui interdit la prise en considération de l'appartenance ou de l'activité syndicale dans toutes les décisions prises au sein de l'entreprise. L'étape suivante est celle du renforcement de la jurisprudence au cours des années 1970, qui a abouti au renfor-

cement du statut « exorbitant du droit commun » des représentants syndicaux, compliquant sérieusement la tâche des entreprises décidées à les mettre à la porte. Les normes internationales, et notamment européennes, influent également sur cette évolution. Les lois Auroux de 1982 marquent la troisième marche, en intégrant les licenciements et sanctions fondés sur les activités syndicales dans la liste des discriminations interdites. Le code pénal de 1994 (article 225-1) intégrera la prise en compte du motif syndical dans la liste des discriminations et le code du Travail, en 2001 et 2008, s'enrichira de la notion de discrimination indirecte (article L. 1134-1 et suivants) et du régime de preuve qui lui est associé. C'est d'abord une liberté publique en entreprise qui est protégée : celle d'adhérer à une organisation syndicale. C'est en complémentarité qu'est venue s'ajouter une forme de protection spécifique contre la discrimination envers les salariés syndiqués (qu'ils le soient réellement ou que l'employeur le suppose seulement) et les représentants du personnel, en plus des protections spécifiques dont ils bénéficient en raison de leur mandat. On peut y voir l'influence des normes européennes, notamment de la directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000/78/CE), qui interdit « toute discrimination fondée sur les convictions religieuses, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, dans le domaine de l'emploi », et de la directive sur l'égalité raciale (2000/43/CE), qui interdit « toute discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans le domaine de l'emploi, mais aussi en matière d'accès à la protection et à la sécurité sociales ainsi qu'aux biens et aux services ».

Un mouvement de fond

Ce renforcement de la protection juridique a-t-il eu un effet pervers ? Les situations de discrimination, d'entrave, de répression se construisent après tout en référence à des règles de droit. On note que le contentieux juridique relatif à la discrimination syndicale semble s'être sensiblement développé depuis les premiers succès judiciaires de la fin des années 1990, qui avaient débouché sur la reconnaissance d'un aménagement de la charge de la preuve tirant une présomption de discrimination d'un faisceau d'indices, en l'espèce déduit de l'impact de l'activité syndicale sur la carrière. Cette tendance pourrait refléter une amélioration de la situation pour les syndicalistes, avec un renforcement de leur protection mais aussi une évolution de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est plus en matière de stratégie anti-syndicale. Une autre analyse voit dans l'accroissement des contentieux juridiques une recrudescence de répression patronale, mais avec l'arme de la loi, avec par exemple la systématisation de l'usage des huissiers contre les grévistes. Ces deux interprétations ne sont pas nécessairement inconciliables. Ce qui se faisait il y a 30 ans ou même 10 peut difficilement persister aujourd'hui, ce qui change radicalement la perspective pour les syndicalistes et ceux qui voudraient les rejoindre. La solide protection institutionnelle et juridique dont bénéficie l'activité syndicale en France se situe au niveau des meilleures normes dans le monde. Ce cadre protecteur ne suffit pas à endiguer totalement les phénomènes d'anti-syndicalisme mais il différencie la situation française d'autres contextes nationaux où c'est l'existence même des syndicats qui est en jeu. Un angle mort subsiste néanmoins : la liste des motifs de discrimination, toute étendue qu'elle soit, marque le périmètre au-delà duquel un traitement inégal s'opère en toute légalité.

Si la discrimination syndicale est devenue moins acceptable, il faut noter qu'en parallèle, certaines formes de syndicalisme, les plus violentes et virulentes, ont perdu



Une protection juridique qui se renforce

leur légitimité, et à travers elles, les organisations qui y recourent. L'évolution sociale en cours va vers une condamnation croissante des modes de répression patronale les plus brutaux ainsi que du répertoire d'action syndicale représentant l'antithèse du dialogue social cher à FO. Plus que jamais, notre réformisme montre la seule voie efficace, celle qui donne des résultats.

Le service juridique FO Métaux

Depuis de nombreuses années, notre Fédération a considéré avec attention et anticipation une dimension juridique croissante des dossiers qu'elle défend. Pour mieux répondre aux défis de cette nouvelle situation, continuer d'apporter une aide efficace aux salariés dans la défense de leurs droits et mener avec plus de force et de pertinence les négociations dans lesquelles elle s'engage, FO Métaux a pris le parti d'une montée en puissance de son service juridique, capable aujourd'hui de se saisir de toutes les problématiques au service des salariés et de l'industrie.

PMV



LA COMMUNICATION SYNDICALE



Sites Internet

Affiches

Tracts

Vidéos

Animations

Professions de foi

Photos Professionnelles

Une nouvelle section

chez Lima K-Line

Et de trois ! Avec la récente création d'une section syndicale sur le site des Herbiers (Vendée) de Lima K-Line, première entreprise française de fabrication de menuiseries en aluminium, FO Métaux renforce son maillage du groupe Liébot, maison-mère de K-Line. C'est Aude Jay, formatrice sur le site, qui a monté la section syndicale dont elle est à présent RSS, avec la complicité d'Aurélien Flau, délégué syndical à Cholet (Maine-et-Loire) chez Wibaie, une autre filiale de Liébot. Son objectif ? Faire grandir FO ! Avec des élections professionnelles dans deux ans, elle va pouvoir préparer sereinement les échéances et convaincre de nouveaux salariés de rejoindre notre organisation. Outre ces deux implantations, FO Métaux en compte une troisième sur la douzaine de sites de Liébot, toujours chez K-Line mais cette fois dans l'Ain, à Saint-Vulbas. Ludovic Petit, qui y est à la tête de l'équipe FO, siège également au comité européen avec ... Aurélien Flau. Pas de doute, FO est la force qui monte au sein du groupe Liébot.



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

Stellantis : Sochaux retrouve son équipe de demi-nuit

©Peugeot



Le constructeur français a annoncé le 20 août son intention de relancer une demi-équipe de nuit à partir du 4 novembre. Objectif : permettre une montée en cadence de la production dans l'usine, qui accueille depuis quelques semaines les nouvelles moutures des Peugeot 3008 et 5008. Durant l'été, 800 exemplaires sortent chaque jour des chaînes de la plus vieille usine automobile de France. Le retour de la demi-équipe de nuit doit permettre de porter la production à 1 200 véhicules quotidiens au premier trimestre 2025. Derrière cette bonne nouvelle pour les salariés et le site, mais aussi pour ses sous-traitants, qui profiteront des retombées, il faut saluer le succès de la 3008, dont la nouvelle version tire l'activité de l'usine sochalienne, 50 000 commandes ayant déjà été enregistrées et près de 30 000 véhicules produits. Introduite en mars 2017, l'équipe de nuit de l'usine de Sochaux avait été arrêtée en avril 2023, tandis que le site réduisait sa production et se préparait à accueillir les nouveaux modèles.

Lear Feignies : le premier contact

Les métallos FO de l'équipementier Lear, basés à Feignies (Nord) se sont associés à leurs camarades de Renault Ampère et de FO intérim pour organiser le 23 avril une permanence spéciale dédiée aux salariés intérimaires. Objectif de l'opération, qui se déroulait dans le local FO Ampère de Maubeuge : les renseigner sur leurs droits, mais aussi les aider à traquer les erreurs ou manquements dans leur fiche de paie, leur contrat de travail... « Ils ont des problématiques qui sont celles de nombreux salariés, décryptent Michaël « Mika » Vanderleenen, secrétaire du syndicat Lear, Séverine Vanbeselaere, secrétaire de la section Ampère, et Laurent Dubreucq RSS FO sur le site Ampère. Ils sont aussi celles et ceux qui sont les embauchés de demain sur nos sites, et ce premier contact avec FO peut participer à faire d'eux de nouveaux militants. » Mika sait de quoi il parle : la partie la plus jeune et la plus féminisée de son équipe syndicale a suivi ce chemin !

Avril 2024

Salariés intérimaires, Vous avez des droits !

FO Ampère Electricity Maubeuge et FO LEAR, en collaboration avec FO Intérim, organisent une permanence :

Le mardi 23 avril à partir de 13h30
au local de FO Ampère Electricity MAUBEUGE.

Cette initiative vise à assister les intérimaires confrontés à des problèmes liés à leur rémunération, leur contrat, leurs droits etc... Sur place, vous aurez l'occasion d'échanger avec Quentin et Razika de FO Intérim, Mika et son équipe de FO LEAR ainsi que Laurent et Séverine de FO Ampère Maubeuge.

NOTRE PRIORITÉ, SIMPLEMENT VOUS.

USM de Midi-Pyrénées : un dynamisme exemplaire

Nombreux comme à leur habitude pour ce grand rendez-vous annuel, les métallos FO de la région Midi-Pyrénées se sont retrouvés pour l'assemblée générale de cette USM XXL le 5 juillet à Toulouse. Autour de leur secrétaire Patrice Pauly, en présence du secrétaire fédéral Eric Keller et du secrétaire de l'UD de la Haute-Garonne Serge Cambou, ils ont fait le point sur l'activité de la structure et sur ce qui fait la force de notre organisation sur ce vaste territoire.

Si la pénurie des composants électroniques due à la crise sanitaire et les problèmes d'approvisionnement dus à la guerre ont freiné l'activité, cette dernière repart à la hausse à mesure que les difficultés se dissipent, malgré des coups de frein ponctuels sur les lignes de production. Les carnets de commandes ont beau être bien garnis, notamment dans l'aéronautique, plusieurs secteurs industriels restent à la peine, a montré Patrice Pauly dans son rapport d'activité le 5 juillet, à l'assemblée générale de l'USM de Midi-Pyrénées. Reste la question du recrutement, compliquée pour près de la moitié des entreprises de la région, et sur laquelle notre organisation a interpellé les pouvoirs publics aux niveaux tant local que national. Egalement sur le front de l'emploi, le secrétaire de l'USM a rappelé que plusieurs combats ont été menés, dont certains sont toujours en cours, notamment dans le groupe Cahors, chez ATOS ou Continental. « Pour ces dernières, c'est la conséquence d'une course effré-



crétaire de l'USM a souligné un contexte enfin favorable à la réindustrialisation que FO Métaux revendique de longue date, et qui pourrait aller de pair avec le mouvement en cours de transition écologique et numérique. Pour cela, il va falloir maintenir la souveraineté industrielle tricolore, ce qui passera par un véritable investissement sur la formation, l'IA et le quantique, mais aussi une meilleure attractivité salariale. « La période présente un contexte favorable pour la négociation pour de meilleures conditions de travail, il ne faut donc pas hésiter, a fait valoir Patrice Pauly. Restons aussi le syndicat de la fiche de paie en sachant négocier à la hausse les salaires pour protéger les salaires pour protéger le pouvoir d'achat des salariés. » Pour y parvenir, une seule voie : celle du réformisme exigeant !

née à la rentabilité engagée par leur principal actionnaire. La période actuelle met en lumière toute la fragilité de l'inter-

connexion de notre système de mondialisation », a considéré Patrice Pauly.

La métallurgie n'en reste pas moins la locomotive économique de la région, tirée par le fort dynamisme de l'aéronautique et du spatial, même si ce dernier secteur affronte une féroce concurrence et voit son avenir se jouer au niveau européen. Parmi les éléments positifs à retirer des crises qui ont secoué le pays, le se-

Si notre organisation est aujourd'hui en mesure d'appuyer avec force ses revendications au service de l'industrie et des salariés, c'est avant tout parce qu'elle travaille avec méthode et énergie à son développement, un domaine dans lequel les équipes FO de Midi-Pyrénées excellent, et qui mobilisera notamment les troupes en fin d'année pour les élections dans les TPE, qui viendront clore le calcul sur la représentativité du 4^{ème} cycle 2021-2024 et, à n'en pas douter, conforter notre première place dans la région.

S'est ensuivie une plage de débats avec la salle, avec l'intervention d'une quinzaine de secrétaires et de responsables syndicaux. Eric Keller a conclu les travaux par un point sur l'actualité nationale de notre organisation. Après un retour sur le récent congrès fédéral d'Amiens et un hommage appuyé à l'ancien secrétaire général Frédéric Homez, il est revenu sur les problématiques rencontrées par les métallos dans les territoires sur l'application de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie (CCNM), notamment dans la mise en place de la nouvelle classification.



Rafer Micronmax : un beau gâchis



Voilà bientôt cinq ans que les salariés de Rafer Micronmax, site de production du spécialiste de chaînes de manutention installé à Dieuze, en Moselle, vivent chaque jour de travail sans savoir s'il sera suivi d'un autre le lendemain. « On a besoin de stabilité pour assurer la pérennité de l'entreprise, d'améliorer les conditions de travail pour les salariés qui en sont le cœur, et de rémunérations enfin à la hauteur de ce qu'ils ont fait et continuent de faire pour maintenir Rafer en activité », revendique Christophe Oury, secrétaire FO du CSE de Rafer Micronmax.

Fondée il y a 170 ans, détentrice de savoir-faire uniques sur des marchés en développement, l'ex GBB est dans la tourmente depuis fin 2020 et sa vente à Rafer, une société de Saint-Chamond. Une belle réussite pour les salariés, qui avaient alors mis en échec le projet de fermeture du site par sa maison-mère américaine ENPRO et l'ont contrainte à la recherche d'un repreneur. Mais malgré la volonté affichée par le nouveau propriétaire – Rafer – de poursuivre l'activité et même de la développer, les métallos FO déchantent bien vite. Début 2022, lancement d'un droit d'alerte économique dans un contexte quelque peu tourmenté. Une des filiales allemandes de Rafer vient de mettre la clé sous la porte, avec un impact direct sur le site de Dieuze, qui voit s'évanouir les investissements promis et la trésorerie se dégrader tandis que les fournisseurs se plaignent de plus en plus fortement de ne pas être payés. Les salariés prennent prétexte d'un projet de réorganisation de l'atelier pour monter un mouvement de grève qui se veut avant tout un avertissement à la direction. FO dénonce un manque d'investissements dans les

outils de production et, plus largement, une stratégie d'entreprise inexistante. Le tout est d'autant plus inexplicable que les carnets de commandes sont bien remplis. Un an plus tard, la justice montre que les craintes de notre organisation étaient justifiées : en mars 2023, l'entreprise est placée en redressement judiciaire et un administrateur est nommé.

En septembre 2023, c'est le fonds brésilien Teak Capital qui emporte le morceau. Ce dernier réalise là sa première opération de croissance externe dans la cadre de sa volonté d'expansion en Europe. Le candidat retenu conserve 88 personnes, 58 en Moselle et 30 dans la Loire. Il prévoit d'injecter en trésorerie 1 M€, dont 200 000 euros en augmentation de capital, le reste en fonds de roulement. Mais voilà, en ce milieu d'année 2024, « les clients restent réticents à passer commande, le dialogue avec la nouvelle direction patine, la suppression des postes de nuit se traduit par des pertes de salaire et depuis mars, c'est la mise en place de l'activité partielle qui en rajoute dans le côté perte de pouvoir d'achat », résume Christophe Oury. Les procédés de l'ancienne direction ont laissé des traces dans tous les esprits et face à l'absence d'amélioration de la situation économique, les salariés craignent à nouveau le pire. Il y a au moins une raison de ne pas sombrer : FO Métaux est et sera à leurs côtés.

Fatigués d'éviter en permanence le naufrage, les salariés de spécialiste mosellan tirent la sonnette d'alarme face à une situation qui continue de se dégrader et pourrait à nouveau menacer la survie de l'entreprise.



Valeo : la vie sociale à la loupe

Loin du bruit et de la fureur, il est des pans du dialogue social qui accomplissent sereinement et efficacement leur rôle. C'est le cas de l'Observatoire de la vie sociale mis en place chez l'équipementier automobile Valeo en 2013, et qui a tenu l'une de ses deux réunions annuelles sur le site isérois de l'Isle-d'Abeau, le 23 mai, en présence d'une délégation FO Métaux comprenant le secrétaire fédéral Olivier Lefebvre, le coordinateur FO Valeo Bertrand Bellenger et son adjoint Christophe Legros, ainsi que Gino Croissy, secrétaire du syndicat Valeo Amiens. Accueillis par l'équipe FO et son secrétaire Kemal Sozeri et la DSC Nawal El Mouridi, ils ont pu mettre à profit cette journée pour mener de riches échanges avec les salariés aussi bien qu'avec la direction. « L'un des principaux objectifs de l'Observatoire de la vie sociale est de permettre d'entretenir un dialogue régulier sur les thèmes économiques et sociaux au sein du groupe Valeo, explique Olivier Lefebvre, afin d'identifier et de faire remonter les problématiques de terrain au sein de ce qui est une instance devenue indispensable au dialogue social. » Différents indicateurs (finances, production, santé et sécurité...) ont ainsi été présentés et ont servi de base aux discussions afin de déterminer ce qu'il fallait renforcer, améliorer ou changer. « Cette démarche d'ouverture et d'observation permet également à l'équipe de coordination de mieux partager et structurer les réponses à apporter, fait valoir Bertrand Bellenger, et de le faire loin de l'agita-

tion et de l'urgence qui peut parfois exister dans les rapports sociaux au sein de l'entreprise. »

Les métallos FO de ce site, qui produit des vélos électriques et des éléments d'équipement pour l'hybridation des véhicules thermiques, ont d'ailleurs des raisons de s'inquiéter du devenir de leur implantation et n'ont pas manqué de le faire savoir. Alors que les productions les plus rentables ont quitté le site depuis un bon moment et que le groupe a connu trop de PSE ces dernières années, notre organisation n'a pas caché son inquiétude quant à la pérennité du site. « Nous avons demandé à la direction ce qu'elle comptait faire pour rendre à l'Isle-d'Abeau sa rentabilité et de la visibilité sur son avenir, confie Olivier Lefebvre, et dans l'intérêt des salariés et de l'industrie, nous ne lâcherons rien tant que nous n'aurons pas de réponses satisfaisantes. »

Actys Expertises

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES 

Notre cabinet d'expertise-comptable **est dédié exclusivement aux représentants du personnel** (CSE, Organisations Syndicales...) **et tourné à 100 % vers vos attentes**. Chaque expertise est **unique, objective et n'a pour seul objectif que de répondre à vos besoins**.

Nos conseils et analyses n'ont de sens que parce qu'ils mettent notre **valeur ajoutée au service de votre négociation** et vous permettent **d'alimenter votre politique contractuelle et de rééquilibrer le dialogue social**.

Notre approche est pluridisciplinaire grâce à une équipe regroupant **des financiers, économistes, juristes, experts en négociation sociale et auditeurs industriels**.

ACTYS-EXPERTISES est basé en région parisienne et nous intervenons partout en France.



01 46 70 60 17



info@actys.expert

USM du Nord : la volonté de se développer



Les métallos du Nord avaient répondu en nombre à l'invitation pour l'assemblée générale de leur USM, le 31 mai. Comme l'a montré le rapport d'activité présenté par le secrétaire Gaylord Sourmail, l'année 2023 n'aura pas été de tout repos, avec comme morceau de bravoure pour les militantes et militants les 14 journées de mobilisation contre la réforme des retraites, où ils ont représenté la métallurgie de manière remarquable. La mobilisation n'a pas eu lieu que dans la rue ; l'équipe de l'USM était aussi en permanence sur le terrain pour épauler les délégués FO dans les entreprises lors de la mise en place de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (CCNM), et plus particulièrement de la nouvelle classification, sur laquelle il reste à faire, du fait de la mauvaise volonté de certaines entreprises.

Autre terrain d'excellence pour les métallos FO du Nord : le développement. Avec l'aide de la Fédération, l'USM a mis en place plusieurs sessions de formation au fil de l'année, notamment sur la CCNM, mais aussi autour du module d'accueil fédéral, sans oublier des réunions d'informations à Dunkerque, Douai, Lille, Valenciennes, Hordain et Jeumont. « La formation est un point clé du développement, a souligné Gaylord Sourmail, et notre volonté d'organiser au plus

proche des camarades les formations répond aussi à leur demande. » Le résultat de cet investissement s'est matérialisé lors des élections professionnelles, où FO a obtenu de très bons scores en 2023. Derrière la performance électorale, il y a les membres du bureau de l'USM, souvent mobilisés en nombre pour des opérations de tractage, notamment à Ampère Maubeuge avec une nouvelle équipe en place qui fait beaucoup de travail de terrain et à First Stop, société multi-sites basée sur Valenciennes, Lille et Dunkerque, et où les métallos FO ont été plus que présents. « Nous devons amplifier nos efforts autour de l'objectif de faire grandir FO, a martelé le secrétaire de l'USM, car plus nous serons nombreux, plus nous serons forts. »

Valentin Rodriguez est intervenu en clôture des travaux pour un point sur l'actualité nationale de notre organisation, notamment les négociations en cours, ainsi que les nouvelles règles sur l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie, qui découlent de la loi d'adaptation au droit européen. Après un détour par la nouvelle application FO Métaux pour téléphone portable et la CCNM, il a conclu sur le congrès d'Amiens avant un long échange avec la salle sur de nombreuses questions, dont la nouvelle classification.

Les métallos FO du Nord se sont retrouvés le 31 mai pour l'assemblée générale de leur USM. Réunis autour de leur secrétaire Gaylord Sourmail, en présence du secrétaire fédéral Valentin Rodriguez et de la secrétaire générale de l'UD59 Audrey Dujardin, ils ont tiré le bilan de l'année 2023 avant de tracer les perspectives pour l'année à venir.

Champagne : la Mécanique en alerte !

Depuis le 28 août 2023, la réglementation européenne laisse la liberté aux vignerons d'habiller ou non les bouteilles de vins mousseux et effervescents, champagne compris, d'une coiffe, ce petit capuchon d'aluminium qu'il faut enlever avant d'accéder au muselet et au bouchon. Le rapport avec les métallos FO ? Derrière l'apparente simplicité de la mesure se cache un problème qui concerne directement certains d'entre eux, ou plus précisément leurs entreprises. Car en Champagne, l'interprofession (Comité Interprofessionnel des Vins de Champagne et Syndicat Général des Vignerons notamment) s'est positionnée pour que la coiffe reste obligatoire, au motif qu'elle constitue une part emblématique de l'identité visuelle du champagne et au nom de la tradition, mais jusqu'à quand ?

De son côté, le collectif *Ça décoiffe en Champagne*, soutenu par l'association des Champagnes bio et la fédération des Vignerons indépendants de Champagne, s'oppose à l'obligation, y voyant une source potentielle de réduction des coûts. Pour les métallos d'Amcor Flexibles Capsules, Sparflex France (déjà en période de chômage partiel actuellement pour d'autres raisons), Vivalux, La Coiffe, Ramondin et d'autres qui fabriquent les fameuses coiffes, c'est une question de vie ou de mort. Concernant Amcor, situé à Mareuil-sur-Aÿ, dans la Marne, ce site de 250 salariés n'entend pas abandonner son produit phare, d'autant que ce dernier vient de subir un lifting qui réduit d'un tiers son empreinte carbone. En collaboration avec la très réputée maison Moët et Chandon, Amcor a mis au point un nouveau type de coiffe, baptisée « Essentielle », qui mise sur l'aluminium et le papier, en remplacement du modèle standard en aluminium et polyéthylène, et qui doit être commercialisée en octobre prochain. « Essentielle » est composée d'environ 60 % d'aluminium, un matériau dont la recyclabilité est notamment attestée par l'outil d'évaluation Tree par Citeo2 lorsqu'elle est associée au re-

cyclage du verre en France. L'aluminium permet également de préserver les propriétés esthétiques de la coiffe ainsi que les options de personnalisation en adéquation avec l'exigence du marché. Point majeur de cette innovation : Amcor Capsules garantit à ses clients une mise en bouteille et une productivité inchangées. Un critère clé du cahier des charges de Moët et Chandon, la plus importante maison productrice de vins de Champagne au monde, avec des lignes de production dont la cadence peut atteindre plus de 12 000 bouteilles par heure.

Pour Francis Dirnay, secrétaire général adjoint de l'USM 51, « l'avenir va être compliqué à moyen et long terme pour ces entreprises qui sont mono produit s'il n'y a pas de réorientation de production ». La Fédération veillera attentivement sur les entreprises de ce territoire et apportera son soutien pour éviter les pertes d'emplois et préserver notre patrimoine français.



Nordine El Aoumairi, de l'énergie à recycler

Représentant de la section syndicale (RSS) FO du site Renault Remakers de Flins depuis le 10 juillet, l'électromécanicien Nordine El Aoumairi, 47 ans, va mener l'équipe des métallos FO fraîchement remontée à la conquête des urnes, pour les élections professionnelles prévues en novembre. Les attentes des salariés sont grandes, les envies de Nordine ne le sont pas moins.

« Je n'ai pas forcément de vocation syndicale, à la base, mais j'ai la langue bien pendue et une fâcheuse tendance à ne pas aimer l'injustice, s'amuse le RSS FO Renault Remakers Nordine El Aoumairi, alors ça devait peut-être finir par arriver... » C'est donc presque par hasard que l'aventure syndicale commence pour lui, loin de l'automobile, près du Trocadéro, à l'Aquarium de Paris. Nordine y est électromécanicien au service maintenance et voit les collègues défilier, du fait d'un fort turn-over. « Les responsables d'alors considéraient que les jeunes n'avaient pas de droits, se souvient Nordine. J'ai fini par ne plus le supporter, et le contact avec FO, via l'UD75, a été une révélation. » Ses démarches conduisent à la tenue d'élections dans l'entreprise ainsi qu'à la création d'une section dont il devient le délégué. La réussite est telle qu'il devient « l'homme à abattre ». Sa direction l'isole progressivement puis finit par supprimer son poste et lui proposer un reclassement impossible, qui aboutit à une rupture conventionnelle en 2014. Nordine, qui est aussi un jeune papa, se consacre alors à sa famille.

En 2016, il entre sur le site de Renault Flins (Yvelines) comme prestataire. Un terrain qu'il connaît bien pour y avoir fait ses premiers jobs, et où son père a travaillé pendant 35 ans. Arrive quelques an-

néés plus tard l'annonce de l'arrêt de la production sur le site. Parmi les alternatives proposées, Nordine choisit celle qui l'amène sur le site

militants FO. « J'ai vu débarquer des métallos qui avaient parfois 25 ans de carte FO derrière eux, mais l'ambiance syndicale de Flins, particulièrement poisseuse, a rapidement eu raison de leur envie de bouger », confie Nordine. Son poste à la maintenance, qui lui donne la possibilité de se déplacer sur l'ensemble du site, et donc de rencontrer tous les salariés, lui a fait prendre conscience des particularités locales, qui l'ont amené à mettre son syndicalisme en sourdine. Mais l'abatement ne dure pas bien longtemps.

Le 2 mai dernier, son site gagne un nouveau nom – *Remakers* – dans le cadre de la réorganisation de Renault en filiales, et se voit intégré dans l'ensemble baptisé « The Future Is NEUTRAL », qui chapeaute désormais les activités liées à l'économie circulaire automobile. C'est l'occasion rêvée pour relancer la machine FO. Les anciens de Choisy brûlent de passer à l'action, ceux de Flins n'en peuvent plus des pratiques syndicales de leur site et rêvent au renouveau. « La braise couvait sous la cendre, je suis juste celui qui a soufflé dessus », glisse le RSS. Les grandes lignes sont rapidement définies, à savoir une nouvelle section syndicale et un CSE réellement indépendant. Quelques réunions suffisent à mettre tout le monde d'accord, dont une qui se tient le 28 juin en présence du secrétaire fédéral Olivier Lefebvre, du DSG Renault Mounir Mestari et du secrétaire des Métaux du Val-de-Seine Brahim Aït-Athmane. Le 10 juillet, Nordine El Aoumairi devient officiellement le RSS de la jeune section, avec pour première mission de conduire une campagne éclair en vue des élections professionnelles de novembre. Objectif : faire progresser FO, tout en essayant malgré tout de ne pas prendre toute la lumière. « L'important, c'est nous, l'équipe, le collectif, assénait-il. Je ne suis que la tête qui en dépasse et qui n'est rien sans l'ensemble des militants. »



A Flins, FO compte bien se développer et peser.

de Choisy-le-Roi (Val-de-Marne), dont l'activité de reconditionnement de moteurs et de boîtes de vitesses doit être rapatriée dans les Yvelines, et dont il apprend toutes les ficelles pour aider à l'opération. Une bonne partie de ses nouveaux collègues de Choisy arrivent avec lui à Flins, dont de nombreux

Affinit'Air VOTRE NOUVELLE PROTECTION SANTÉ SUR MESURE

**15% DE
RÉDUCTION POUR
VOTRE CONJOINT,
pour toute
adhésion
en couple**

**Une offre santé IPECA, exclusivement
dédiée à la communauté aéronautique
et aérospatiale civile et militaire.**

- 4 niveaux de garanties adaptés à tous les budgets, accessibles sans limite d'âge, avec 3 modules de renfort optionnels à coût modéré
- Pas d'évolution tarifaire en fonction de l'âge
- Des services en + pour mieux vous accompagner

**Vous souhaitez réaliser une étude personnalisée
de vos besoins en santé et en prévoyance ?**

**Contactez nos conseillers individuels au 0 977 425 425
puis tapez 2 (appel non surtaxé).**

Demandez un devis sur ipeca.fr ou sur votre Espace Privé.

*"Notre solidarité intergénérationnelle permet de
protéger notre communauté, à toutes les étapes
de la vie avec des cotisations qui n'évoluent pas
avec l'âge, à partir de 55 ans".*



DEMANDE DE DOCUMENTATION GRATUITE SANS ENGAGEMENT

À retourner sous enveloppe affranchie à : IPECA PRÉVOYANCE Service Individuel, 5 rue Paul Barruel 75740 Paris 15.

☐ **Je souhaite être contacté par un conseiller**

☐ **Je souhaite recevoir la documentation santé Affinit'Air**

Prénom : Nom :

Adresse : Code postal : Ville :

Tél. : Mobile : Date de naissance :/...../.....

Adresse courriel :

N° IPECA : Date de départ à la retraite :

IPECA PRÉVOYANCE 5 rue Paul Barruel 75740 Paris cedex 15.

Institution de Prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale relevant de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) 4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris cedex 09. IPECA PRÉVOYANCE, collecte, enregistre et traite les données à caractère personnel que je viens de renseigner dans ce formulaire. Je prends note que le traitement de mes données répond aux finalités suivantes : mise en œuvre d'opérations de prospection, commerciales ou promotionnelles, et de fidélisation. L'ensemble des finalités de traitement sont rappelées au sein de notre note relative au traitement de vos données personnelles, disponible sur notre site internet (ipeca.fr).

« L'action de la BPI va dans le bon sens, mais il faut aller plus loin »

Institution devenue incontournable dans le paysage industriel français, la Banque Publique d'Investissement (BPI), dont la mise en place doit beaucoup à notre organisation, est dotée d'un comité national d'orientation au sein duquel c'est Eric Keller qui porte la voix de notre Confédération. De quoi parle-t-on dans ses réunions ? Le secrétaire fédéral répond.

FO Métaux : A quoi sert le comité national d'orientation (CNO) de la BPI qui s'est réuni le 17 juillet dernier, et sur quoi s'est-il penché à cette occasion ?

Eric Keller : Ce comité, qui a un rôle consultatif, est récemment sorti d'un long sommeil. Il a tenu sa première réunion post-pandémie en juillet 2023, ce qui avait permis d'exposer ses principes de fonctionnement et de gouvernance. Il rassemble autour de la direction de la BPI des parlementaires, des représentants de l'Etat, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ainsi que des personnalités qualifiées. Il se veut un lieu d'échanges et de propositions, et recueille également des avis sur le plan stratégique de la Banque. Pour son plan 2025-2029, la BPI prévoit d'accompagner 20 000 entreprises dans leur transition énergétique, industrielle et environnementale et va mettre 35 milliards d'euros sur la table à cet effet. Sont également prévus 88 milliards d'euros d'investissements, 18 milliards d'euros d'aides et de prêts pour l'innovation, 35 milliards d'euros pour les garanties à l'exportation et pas moins de 600 000 dossiers de création d'entreprises à accompagner. Sur cet ensemble, l'industrie concentre directement 39 milliards d'euros et bénéficiera aussi en partie des 35 milliards alloués à la question climatique, des 10 milliards dévolus à la santé et du montant similaire affecté à l'IA. Tout cela va se traduire par des mesures très concrètes, et c'est sur l'ensemble de cette stratégie que j'ai été amené à me prononcer au nom de notre organisation.

Notre organisation peut-elle y faire passer des messages aux pouvoirs publics ?

Bien sûr ! Lors de la dernière réunion, j'ai notamment rappelé notre revendication de la mise en place d'une conditionnalité des aides publiques. Avec un montant avoisinant les 200 milliards d'euros annuels, c'est le premier poste de dépense de l'Etat et quasiment aucune contrepartie n'est exigée des entreprises qui reçoivent cette manne. Nous sommes particulièrement attentifs à ce que l'argent public ne profite pas à des actionnaires ou à des dirigeants d'entreprises qui s'empressent de réduire les effectifs peu de temps après avoir bénéficié d'un soutien, et nous continuons de demander que ce principe soit enfin formalisé. Lors du conseil d'orientation du 13 décembre 2023, j'avais également rappelé que, pour FO Métaux, ces aides publiques doivent être réservées aux entreprises qui produisent sur notre sol et créent de l'emploi en France.

Les réunions du CNO se limitent-elles à ce rôle de consultation et d'échanges ?

Un apport méconnu de la BPI se situe dans le domaine de l'information. Participer au CNO nous donne un accès à une masse de données et d'éléments essentiels pour être plus efficaces. C'est ce qui pourrait permettre de mieux aiguiller nos équipes pour poser les bonnes questions dans les CSE, s'y retrouver dans la jungle des dispositifs de soutien ou le très grand nombre d'interlocuteurs concernés par un dossier, et notamment lors de la consultation des membres du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Il faut également croiser toutes les possibilités, qu'elles soient nationales ou régionales. Par exemple, lors d'un projet de PSE chez Nidec, qui produit des moteurs électriques et des systèmes pour l'automatisation industrielle, notre DSC a ainsi pu orienter la direction vers un fonds de solidarité (transition pro, doté de 50 millions d'euros) pour la formation des salariés qui seraient concernés, afin de les maintenir dans les effectifs et de les faire monter en compétence le temps que l'entreprise se remette à flot, et tout cela avec la complicité d'Henri Lalouette, secrétaire général de l'UD de Charente.

FO considère-t-elle, via sa participation à ce CNO, que l'action de la BPI va dans le bon sens ?

Un premier élément de réponse est de souligner que le plan présenté s'inscrit sur les cinq prochaines années, alors que la majorité des entreprises raisonnent en fonction de résultats trimestriels. Voilà enfin ce qu'on appelle le « temps long » et dont l'industrie a besoin pour pouvoir évoluer et se consolider. Nos secteurs ne sont pas des hors-bords qui peuvent tourner en un claquement de doigts mais des paquebots qui ont besoin de temps pour virer et éviter les icebergs ! Si le CNO n'est que consultatif, il rassemble de véritables professionnels de l'industrie dans un esprit de dialogue constructif. Les ré-



ponses à nos questions sont immédiates, argumentées, précises et donc des plus intéressantes. Autre avantage à cette composition : pas question de tout miser sur la start-up nation ; les deux-tiers des financements sont consacrés à soutenir l'industrie existante en parallèle à l'attention portée à celle de demain. Aujourd'hui, l'industrie représente 9,7 % du PIB français. La BPI veut faire passer cette part à 12 % en 2035 et table sur la création de 600 000 emplois industriels en cours de route. Dans le détail, 30 % de l'effort sera consacré à la création de nouveaux sites, 11 % passera par la réindustrialisation et le soutien au tissu industriel existant mobilisera 59 % du total. N'oublions pas non plus que la BPI intègre à sa réflexion et à ses plans des thématiques essentielles, également portées par FO, comme l'égalité femme/homme ou la question de la préservation des compétences stratégiques au travers de la formation, le tout en lien avec les entreprises et l'expression tant de leurs besoins que de leurs contraintes et des difficultés qu'elles peuvent rencontrer.

Est-ce assez pour parler de stratégie industrielle nationale ?

La vraie question, c'est de savoir ce qu'il restera, dans cinq ans, de l'industrie telle que nous la connaissons. Quand on parle de 600 000 nouveaux emplois, cela prend-il en compte ceux qui seront détruits dans l'intervalle ? Nous voyons bien, notamment dans le cadre des Comités Stratégiques de Filière (CSF) et des contrats de filière qui y sont associés, que s'il est toujours question d'avenir au sens large, on se retrouve rapidement avec des moyens d'action limités quand un site est en mauvaise posture. On peut citer, par exemple, le site Alstom de Reichshoffen, dans le Bas-Rhin, qui a dû être cédé au fabricant de trains régionaux CAF pour ne pas contrevenir aux directives européennes sur la concurrence. L'opération allait clairement à l'encontre des intérêts industriels et stratégiques de notre pays, mais il n'a pas été possible d'empêcher sa sortie du périmètre d'Alstom ! Qu'on ne se méprenne pas : l'action de la BPI reste primordiale, mais elle doit s'élargir pour prendre en compte les dimensions réglementaires, fiscales ou encore concurrentielles dans un environnement toujours plus mondialisé. La BPI est, entre autres, la cheville ouvrière qui contribue à l'adaptation et à la traduction des directives européennes au plan national, mais il manque ici une capacité de réaction et d'adaptation pourtant centrale quand il s'agit de trouver les bonnes solutions, celles qui préserveront notre industrie et nos emplois.

Il reste donc du chemin à parcourir avant de retrouver l'Etat stratège que FO appelle de ses vœux de longue date ?

Oui, car si la création de la BPI a marqué une étape importante, elle ne saurait être à elle seule la conceptrice d'une vraie politique industrielle. Notre pays souffre d'avoir sur le sujet un trop grand nombre d'acteurs à la fois dispersés et parfois déconnectés des réalités industrielles, et donc peu efficaces. On peut penser notamment au haut-commissaire au plan, qui n'est que l'ombre de ce qu'a été le commissariat au Plan de l'après-guerre. L'industrie mérite mieux qu'un organe pratiquement vidé de sa substance et de ses moyens, incapable de jouer le rôle qui est censé être le sien. Derrière cet état des lieux, il manque une véritable impulsion politique reposant sur une vision claire des enjeux de l'industrie, de son avenir et de la place qu'on entend voir jouer notre pays dans ce domaine. Lorsque De Gaulle fait le choix du nucléaire civil au début des années 1960, c'est parce qu'il y voit l'énergie de demain. Il ne considère pas seulement les besoins nationaux mais envisage la place de l'industrie tricolore sur la scène internationale. Ces dernières années, la Chine a choisi d'investir massivement le créneau de l'automobile électrique et menace aujourd'hui d'inonder le marché européen. Pendant ce temps, les constructeurs français sont sommés de se débrouiller seuls et à marche forcée pour trouver le chemin et les moyens de se transformer vers le tout-électrique. Un vrai Etat stratège ne doit pas se contenter de dire « allez-y, et vite ! ». Il doit paver la voie.

Au-delà, nous portons aussi une autre revendication : celle de la création d'un fonds rapide d'investissement stratégique qui serait complémentaire de la BPI. Ce fonds aurait

pour mission d'intervenir rapidement en soutien aux entreprises stratégiques en difficulté, et essentielles à notre indépendance et notre souveraineté. L'action de Bpifrance est devenue indispensable mais elle ne suffit plus désormais. Face à la volonté de groupes étrangers d'absorber certaines de nos entreprises stratégiques – un danger sur lequel nous avons déjà plusieurs fois tiré le signal d'alarme, comme pour Photonis ou la CNIM –, il faut un nouvel outil pour parvenir à conserver celles qui sont devenues des proies à rester dans le périmètre national. FO Métaux continuera de porter cette revendication jusqu'à ce qu'elle obtienne gain de cause, comme elle l'a fait jusqu'à la création de la BPI.



L'aboutissement d'une revendication FO Métaux

La BPI, c'est quoi ?

Créer une banque industrielle a été une revendication portée par FO pendant de longues années. C'est l'insistance des métallos FO qui a permis d'aboutir d'abord au Fonds Stratégique d'Investissement (FSI) en 2008, puis au lancement de la BPI en 2012. Le rôle de la BPI n'est pas seulement d'aider les entreprises en difficulté, mais surtout de soutenir et d'accompagner celles qui en besoin. Elle n'est pas un distributeur de cash, mais une structure qui a la capacité d'être présente dans toutes les étapes de la vie d'une entreprise, de sa naissance à sa confrontation à des tempêtes, à sa convalescence ou même aux moments où sa survie est menacée. Elle intervient pour soutenir la croissance des entreprises françaises en les finançant et en les accompagnant en crédit, en garantie, en aide à l'innovation et en fonds propres. Bpifrance propose, en lien avec des cabinets de conseils et des organismes de formation reconnus, des solutions d'accompagnement adaptées aux start-up, TPE, PME et aux ETI.

ArcelorMittal Fos-sur-Mer : toujours plus forts

Les métallos FO d'ArcelorMittal Fos-sur-Mer (Bouches-du-Rhône) se sont retrouvés le 4 juin pour l'assemblée générale de leur syndicat. Autour de leur secrétaire Christophe Ibanez, en présence du secrétaire général FO Métaux Frédéric Homez, du secrétaire fédéral Paul Ribeiro, du secrétaire général de l'UD13 Franck Bergamini, de la secrétaire adjointe de l'USM13 Nathalie Caille, de la secrétaire du CSE Amélie Boy, du RSN Sylvain Ibanez et du DSC AMED David Thourey, ils ont tiré un bilan positif des derniers mois et n'ont pas caché leur ambition de l'améliorer encore en 2024.

C'était une assemblée générale particulière que celle organisée par le syndicat FO ArcelorMittal de Fos-sur-Mer ce 4 juin, car elle était la dernière que présidait Frédéric Homez en tant que secrétaire général de notre organisation. Si sa tenue n'a pas été exempte d'émotion, elle n'en a pas moins montré que les métallos FO du site étaient redoutablement efficaces. Un des grands dossiers qui les a mobilisés, a expliqué Christophe Ibanez –qui a présenté le rapport en articulation avec l'ensemble de son bureau– restera celui de la notification d'arrêt temporaire de l'aciérie par l'inspection du travail en juin 2023. Ils ont su faire usage de leur poids pour faire évoluer et améliorer les plans d'actions proposés par la direction, et contribuer à la levée de la mesure. Aujourd'hui, alors que l'inspection du travail revient sur le dossier, les métallos FO continuent de surveiller l'affaire au quotidien via le CSE et la CSSCT.

L'année 2023 aura aussi été celle des négociations, autour de l'accord autonome de la sidérurgie suite à la disparition programmée de sa convention collective, mais aussi en vue de la mise en place de la nouvelle classification au 1^{er} janvier 2024. Alors que la direction n'avait présenté que 355 fiches emploi, l'action de FO Métaux a permis de compléter le dispositif et de faire passer ce nombre à 513 ! Beaucoup reste néanmoins à faire, car la cotation de certaines fiches reste inadéquate, que certains salariés sont positionnés sur des fiches d'emploi incorrectes, et que plusieurs fiches manquent encore à l'appel pour une classification complète et juste. Les métallos FO se sont également battus avec succès sur le pouvoir d'achat, réalisant de bonnes NAO. A signaler aussi dans ce bilan positif, la montée en puissance du dispositif de communication, notamment web, dont la



fréquentation va croissante et accompagne l'accroissement continu du nombre d'adhérents.

Paul Ribeiro a salué une équipe de militants à l'efficacité d'une « machine de guerre », toujours au cœur de l'activité syndicale sur son site, et sachant insuffler dynamisme et conviction avec de remarquables résultats, tant dans ses opérations de développement que dans ses actions et ses projets, fédérant chaque jour plus les salariés autour d'elle pour construire le dialogue social. Commentant la récente décision du groupe Mittal de sortir du GESIM (le groupement patronal de la sidérurgie), il a fustigé un géant de la sidérurgie « qui s'arroge le droit de ne plus appliquer ce qu'il signe, notamment notre accord autonome consécutif à la mise en place de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, et oublie qu'il existe un code du travail ne lui permettant pas de le faire, que FO Métaux fera respecter à la lettre, par tous les moyens nécessaires. » Franck Bergamini lui a succédé au micro pour un point sur l'actualité nationale et a salué au passage une équipe sur laquelle pouvait toujours compter l'UD et qui était très investie dans l'interprofessionnel.

Après avoir remercié les métallos pour leur implication dans le récent combat contre la réforme des retraites et, plus largement, dans la vie de la Fédération, Frédéric Homez les a appelés à ne pas baisser la garde, en particulier face à la perspective d'une nouvelle loi travail qui viendrait une nouvelle fois rogner les prérogatives et moyens syndicaux. Rappelant l'action de FO Métaux pour défendre le site de Fos-sur-Mer lorsqu'il était menacé au début des années 2010 en raison de problématiques de santé et d'environnement, il a expliqué que si notre organisation défendait ces thématiques, il ne fallait jamais que cela se fasse au détriment de l'industrie, citant le récent exemple du groupe Seb. Après s'être réjoui du travail accompli sur la CCNM, sans cacher que son déploiement restait à achever, il a salué la force d'une équipe syndicale qui a su de manière exemplaire, en parcourant un long chemin pour trouver sa représentativité puis devenir numéro 1, mettre à l'honneur les valeurs de notre Fédération et les vertus de l'action collective.



Convention collective :

les nouvelles règles en cas de licenciement pour absence prolongée et/ou répétée du salarié perturbant le fonctionnement de l'entreprise

Nous revenons ce mois-ci autour des nouvelles dispositions de la convention collective de la métallurgie applicable depuis le 1^{er} janvier 2024 en nous focalisant autour des dispositions de l'article 91.2 sur la rupture du contrat de travail en lien avec l'état de santé du salarié et plus particulièrement le licenciement motivé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié perturbant le fonctionnement de l'entreprise.

Etat de santé du salarié : une absence prolongée ou des absences répétées pouvant justifier un licenciement

Le licenciement d'un salarié touché par la maladie peut, dans certaines circonstances, être motivé par la fréquence ou la durabilité de son absence. Ce motif de rupture, dégagé et organisé par la jurisprudence de la Cour de Cassation, bénéficie, d'un encadrement conventionnel complémentaire, depuis la signature de la nouvelle convention collective de la métallurgie.

Aucun salarié ne peut, sauf situations particulières d'inaptitude, être licencié en raison de son état de santé.

Pour autant, rien ne s'oppose à ce qu'une procédure de licenciement soit engagée à l'égard d'un salarié dont l'absence durable ou récurrente :

- trouble le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- et place l'employeur dans la nécessité de procéder à son remplacement définitif dans un délai raisonnable.

La durée ou la répétition des absences ne constituent pas, à elles seules, un motif de licenciement. De même, ce motif de licenciement ne saurait être mobilisé si l'absence du salarié est la résultante d'un manquement de l'employeur à son obli-

gation de sécurité (ex : harcèlement moral).

Cette alternative, posée par la Cour de cassation, a été retranscrite à l'article 91.2 de la convention collective de la métallurgie.

Pour valablement la mettre en œuvre, il convient donc de vérifier :

- d'une part, la réalité et la sérieux de la perturbation ;
 - d'autre part, la nécessité du remplacement.
- Les impacts sur l'entreprise et la qualification du salarié doivent être ainsi examinés afin de s'assurer que le remplacement définitif constitue la seule option mobilisable.

Etat de santé du salarié : absence de garantie conventionnelle d'emploi

L'article 16 de l'ancienne convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie instituait une garantie d'emploi au bénéfice de ces derniers.

Il disposait, plus précisément, que la rupture du contrat de travail des salariés absents pour maladie ne pouvait intervenir qu'à l'issue de la durée d'indemnisation à 100 %. Quand bien même cette absence perturbait le bon fonctionnement de l'entreprise.

L'article 91.2, dorénavant applicable sans distinction du statut, ne fixe aucune garantie d'emploi.

Indemnité de licenciement majorée dans l'hypothèse de l'application de l'article 91.2 selon la durée d'absence du salarié

Il est à présent nécessaire de calculer la durée d'absence du salarié, non pas au titre d'une garantie d'emploi, mais pour le calcul de son indemnité de licenciement.

La convention collective instaure, en effet, une majoration de 50 % dans le cas où la lettre notifiant le licenciement serait envoyée avant l'expiration d'une durée d'absence :

- de 2 mois calendaires, si le salarié justifie d'1 an d'ancienneté ;
- de 4 mois calendaires, si le salarié justifie de 5 ans d'ancienneté ;
- de 6 mois calendaires, si le salarié justifie de 10 ans d'ancienneté.

La date pour arrêter l'ancienneté est également celle à laquelle l'employeur manifeste sa volonté de licencier le salarié. Concernant le calcul de la durée d'absence, il s'agit des absences continues ou des cumuls d'absences discontinues.

Il est à noter enfin que le salarié a la possibilité, dans les 3 mois suivants la rupture de son contrat, demander à l'employeur de lui communiquer, pendant une période de 6 mois, les emplois devenus disponibles et compatibles avec sa qualification et situés au sein de la même région dans l'entreprise.

L'ensemble de ces informations sont intégrées aux dispositions de l'article 91.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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° 641

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

Sudoku

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

Mots croisés n° 643

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

Solution du n° 641

C	A	R	A	M	E	L	I	S	E	E
I	M	A	G	I	N	A	T	I	F	S
M	E	C		N	L	O		N	F	T
E	R	I	G	I	O	N	S		L	H
T	I	N	O		U		E	L	U	E
I	C	I		A	C	R		E	T	
E	A	E		D	E	G	A	R	N	I
R	I	N	C	E	D	O	I	G	T	S
E	N	S		O	L	E	I	L	L	E

Horizontalement

A. Sa liberté se manifeste bruyamment sur les routes. B. Pente à suivre. C. Descendre. Terme de marine. D. Classa, mais sans ordre. Tirait sur les cordes. E. Prises de judo. Fit ce qu'attendent les Parisiens. F. Ça creuse la mine. En repos. Pas allongé. G. Désormais INSP. À surveiller sur le feu. Un cours à suivre vite fait. H. Encore plus vite fait (*quatre mots*). I. Mise une fois l'ouverture terminée.

Verticalement

1. S'il arrive, c'est après la mort. 2. Combine. 3. Pas vraiment neuf. Castro n'y retrouverait pas son pays. 4. Une telle famille de poissons, ça relève du mythe. Saint manchot. 5. Il racontait des histoires extraordinaires. Mao a eu sa peau. 6. Dans le cockpit ou en cabine. Fondant. 7. Pronom. Assez vite fait aussi. 8. Casse du sucre. Suivi une fois donné. 9. Ne courais pas au but. La queue du chien. 10. Parole tout sauf mémorable. 11. Bras de mer.

Le mot du mois : Médaille



Ce ne fut peut-être pas une moisson de médailles, selon l'expression qu'affectionnent les journalistes en mal de clichés, mais en tout cas pour la France un estimable

cinquième rang mondial et le record des JO de Pékin largement battu. Or, argent, bronze : les médailles ont été à l'honneur dans les médias, en même temps que les athlètes qui les ont glanées.

Le mot vient de l'italien *medaglia*, une pièce d'un demi-denier, lui-même issu du bas-latin *medlia*, « petites moitiés », pluriel de *medialis*, « médian ». L'acception dans le domaine monétaire aurait disparu si l'argot n'avait récupéré l'équivalent français de cette modeste pièce, la *maille*, pour lui donner le sens d'argent en général, à l'égal par exemple du blé ou du grisbi.

Cette exception à part, une médaille reste pour l'essentiel une décoration, une pièce de métal frappée ou fondue en l'honneur d'une personne illustre, d'une action ou d'un événement mémorable. On connaît ainsi celle de la Résistance frappée d'une croix de Lorraine, bien sûr la *médaille militaire*, qui glorifie une action éclatante sur le front ou les mérites d'un chef ayant mené ses troupes à la victoire, ou encore la prestigieuse *médaille Fields*, récompense en mathématiques considérée comme l'équivalent du prix Nobel -qui n'honore pas cette discipline. L'événement commémoré peut aussi être d'ordre intime, dans le cas par exemple d'une *médaille de baptême*.

Tous les heureux (enfin... sauf si elle est décernée à titre posthume) récipiendaires, les *médailleurs* donc, peuvent, pour peu qu'ils cumulent les récompenses, ranger leur collection dans un *médaillier*, meuble également adapté aux *médailleurs*. Honneur que ne saurait mériter ce que par dérision l'on appelle une *médaille en chocolat*, c'est-à-dire pas de médaille du tout.

On n'oubliera pas ici celle qui récompense les efforts d'un salarié, la *médaille du travail* : en argent après 20 années passées dans une ou plusieurs entreprises, vermeil après 30 années, or pour 35 années, enfin « grande médaille d'or » après 40 années de services. Détail à ne pas négliger, et même à rappeler le cas échéant à l'employeur distrait : elle donne lieu en principe à une gratification.



ÉPARGNE

Engagez-vous dans une démarche d'épargne simple et responsable !

Malakoff Humanis est à vos côtés pour établir un dispositif d'épargne à la fois performant et éthique.

En choisissant nos solutions, vous profitez de nombreux avantages.

- **Gamme de solutions** complète.
- Cadre fiscal et social **favorable**.
- **Expertise** et savoir-faire reconnus.
- Démarches simplifiées avec nos **outils digitaux** intuitifs.

Retrouvez toutes nos solutions
en scannant ce QR code ou sur
malakoffhumanis.com



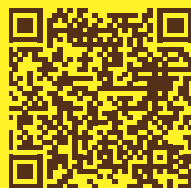
**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Découvrez vos garanties conventionnelles santé prévoyance

AG2R LA MONDIALE est l'interlocuteur des branches professionnelles dans la mise en place, le suivi et le pilotage des régimes de protection sociale complémentaire conventionnelle.

Adaptées à chaque convention collective nationale (CCN), nos offres coconstruites avec les partenaires sociaux s'accompagnent d'actions ciblées spécifiques aux besoins de chaque secteur d'activités.



<https://www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales>

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain