

Fédération FO de la métallurgie

le journal



www.fo-metaux.org

Séminaire Airbus group

Un ciel toujours encombré



Les métallos FO du groupe Airbus se sont retrouvés aux Barils, dans l'Eure, les 3 et 4 octobre pour leur séminaire annuel. Entre sessions d'échanges et tables rondes, ils ont dressé un tableau du secteur qui, s'il peut être source de fierté pour notre organisation, montre aussi que bien des défis seront à relever pour assurer sa pérennité et celle des emplois qui lui sont liés.

Journée des USM - p.14
Des missions essentielles

L'interview - p. 18
« Le ferroviaire doit prendre son destin en main »

Vie de la Fédération - p.20
Résolution de la CA fédérale

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 : 11,88 euros

SMIC brut mensuel : 1801,80 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 864 euros par mois

(pour l'année 2024 : 46 368 euros)

Coût de la vie :

-1,2 % en septembre (+1,1 % hors tabac) ;

-1,3 % en glissement sur les 12 derniers mois (+1 % hors tabac).

Chômeurs : 3 021 600

(catégorie A, publiés le 25 octobre 2024)

Indice de référence des loyers :

144,51 (3^{ème} trimestre 2024).

Taux d'intérêt (30 octobre) :

3,16 % au jour le jour.

3 Editorial

4 Le dossier

Séminaire Airbus group :
un ciel toujours encombré

4-11

11 L'actu en bref

Fiscalité énergétique :
attention, dossier brûlant !

11

14 Actualité syndicale

Journée des USM : des missions essentielles

14-15

USM de la Marne : préparer la succession

16

Gérard Mordant
nous a quittés

16

17 Le portrait

Céline Vercelet, force de conviction

17

18 L'interview

« Le ferroviaire doit prendre son destin en main »

18-19

20 Infos

Résolution de la Commission
administrative fédérale

20

21 Vos droits

Convention collective :
compenser les temps non travaillés

21

22 Jeux

Des métaux et des mots

22



Et toujours
l'information
en ligne sur...
www.fo-metaux.com



Le dialogue social pour protéger le pouvoir d'achat

Aujourd'hui, alors que l'inflation et les coûts de la vie continuent de mettre les Français à l'épreuve au quotidien, le pouvoir d'achat et la santé se hissent au sommet de leurs préoccupations. Selon le rapport annuel sur l'état de la France du CESE publié le 23 octobre, près d'un Français sur deux indique avoir des difficultés à subvenir à ses besoins essentiels, **tandis que la santé est devenue la première source d'inquiétude**. Révélant des préoccupations nettement éloignées des priorités médiatiques, le rapport montre aussi la prévalence du pouvoir d'achat dans les sujets qui angoissent les Français. Dans ce contexte, le dialogue social et le paritarisme constituent des leviers essentiels pour des avancées concrètes.

L'augmentation des prix, conjuguée à un accès inégal aux services de santé, place les salariés dans une situation de vulnérabilité accrue. Les familles, les personnes vivant dans les outre-mer et les zones rurales ressentent plus fortement que jamais les effets de ces inégalités. Il devient impératif de rétablir un équilibre. Le dialogue social offre un espace et une méthode pour examiner ces réalités de manière concertée, afin d'élaborer des solutions adaptées à chaque secteur de notre économie. **Dans la métallurgie, le dialogue social et la négociation collective apportent, au quotidien, des réponses concrètes, par des accords collectifs signés par FO au sein de chaque territoire. Ils permettent de maintenir le pouvoir d'achat en revalorisant notamment les primes d'ancienneté, qui améliorent le salaire réel.**

Dans les négociations de branches et d'entreprises, nous portons la voix des salariés en priorisant des thèmes tels que l'augmentation des salaires ou encore la prise en charge des mutuelles santé. Il est essentiel que le dialogue social et la négociation collective ne se limitent pas à des ajustements économiques, mais prennent également en compte la santé et le bien-être des salariés, aujourd'hui menacés par les inégalités d'accès. **A cet effet, l'institution d'un régime de**

santé et de prévoyance dans la branche grâce à l'entrée en vigueur de notre convention collective en janvier dernier (2023 pour la prévoyance) répond pleinement à ces préoccupations. Quand nombre d'acteurs institutionnels ou syndicaux vocifèrent ou s'érigent en donneurs de leçons, nous agissons avec pragmatisme en apportant de véritables garanties sur tous ces sujets. La politique contractuelle permet de cranter ces garanties pour tous les salariés de la branche, de la TPE aux plus grands groupes.

Le paritarisme, en réunissant travailleurs et employeurs, conserve un rôle central et demeure un modèle qui a prouvé sa capacité à répondre aux besoins réels des salariés tout en permettant aux entreprises de s'adapter. Ce cadre équilibré favorise des discussions constructives, axées sur les solutions et prenant en compte les intérêts de chacun. La preuve : alors que le gouvernement projette un moratoire sur la revalorisation des retraites du régime général, les syndicats et le patronat pilotant le régime de retraite complémentaire obligatoire des salariés du privé sont convenus, le 15 octobre, d'augmenter ces retraites à hauteur de 1,6 %.

À l'heure où une grande partie de la population exprime une défiance croissante vis-à-vis des institutions, le dialogue social, la négociation collective et le paritarisme s'imposent comme les instruments à même de retisser des liens de confiance. En répondant aux préoccupations concrètes des Français, nous pouvons restaurer la confiance envers les institutions, y compris les organisations syndicales, et démontrer que des solutions justes et équilibrées peuvent émerger de discussions transparentes et paritaires. Notre Fédération réaffirme l'importance du dialogue social et du paritarisme qui font partie de son ADN pour protéger le pouvoir d'achat, garantir un accès égal à la santé et renforcer la solidarité entre tous.



Organe officiel de la Fédération confédérée FO de la Métallurgie

Directeur de la publication : Valentin Rodriguez

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

Rédaction : Temps Forts

Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

Un ciel toujours encombré

Valentin Rodriguez :

« passer du discours aux actes »

Près de 150 métallos FO du groupe Airbus se sont retrouvés aux Barils, dans l'Eure, les 3 et 4 octobre pour leur séminaire annuel autour de l'équipe de coordination ainsi que du secrétaire général de notre Fédération Valentin Rodriguez, du secrétaire fédéral Edwin Liard et du secrétaire de l'UD des Yvelines Dominique Ruffié. Entre sessions d'échanges et tables rondes, ils ont pu dresser un tableau du secteur qui, s'il peut être source de fierté pour notre organisation, montre aussi que bien des défis seront à relever pour assurer sa pérennité et celle des emplois qui lui sont liés.

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie a pris la parole pour conclure les travaux du séminaire et appuyer les mots d'ordre de notre organisation dans plusieurs domaines, à commencer par celui de la politique industrielle. Il a déploré que ce concept d'avenir fasse trop souvent défaut, dans notre pays comme au niveau européen, et pénalise ainsi la création d'emplois sur nos territoires. A l'heure où d'importants arbitrages budgétaires et politiques sont en vue, il a appelé à ne pas rogner sur l'investissement, préalable incontournable à une véritable réindustrialisation qui reste pour le moment un vœu pieux des pouvoirs publics. « Il faut passer du discours aux actes, a plaidé Valentin Rodriguez, et ne pas sacrifier l'industrie, au risque d'hypothéquer l'avenir de notre nation. » Soulignant les attraits d'un secteur qui est source d'inspiration pour beaucoup d'autres, notamment sur le plan du dialogue social, il a martelé la nécessité de les renforcer et d'y conserver toujours au cœur la place de l'humain et des salariés.

Si la réindustrialisation a tenu une place de choix dans le travail fédéral depuis le récent congrès d'Amiens, Valentin Rodriguez est revenu sur un autre dossier auquel la nouvelle équipe fédérale a donné la priorité ces derniers mois : celui de la communication, à laquelle a été impulsée une nouvelle dynamique. Rappelant que le positionnement de FO n'était pas toujours bien identifié par le grand public, il a pointé le caractère impératif d'un renforce-

ment de notre organisation, et d'en susciter une plus large propagation. Il a également dévoilé qu'un important chantier de refonte de l'offre de formation fédérale était en cours,

sous la houlette du trésorier fédéral Jean-Yves Sabot et de Flavien Bilquez, autour d'un fil rouge : muscler par la modernité le développement au plus près du terrain. « La création de nouvelles implantations doit figurer au premier rang de nos priorités, de même que la conquête du troisième collège, a fait valoir le secrétaire général, sans quoi nous risquons la relégation en deuxième division syndicale. »

Il a conclu par un rappel de la position fédérale concernant les désormais traditionnelles mobilisations de rentrée. « Nous ne participerons pas à des journées décidées par d'autres organisations que la nôtre et obéissant à un agenda politique car cela n'est pas compatible avec nos principes et valeurs d'indépendance syndicale, a-t-il résumé. Chez FO, la réflexion de long terme précède l'action, qui ne saurait se réduire à d'éphémères feux de palette. » Il a par ailleurs rappelé que notre organisation avait ses propres priorités et appuyait des revendications bien différentes, en particulier celle appelant à supprimer la limite des trois mandats successifs pour les représentants syndicaux, sur laquelle il s'en est récemment fallu d'un cheveu pour obtenir satisfaction. « Notre ambition reste de défendre les salariés par le dialogue social et la politique contractuelle, et ce quel que soit le gouvernement en place, car ce sont les seuls terrains qui permettent progrès et résultats concrets, a-t-il conclu. C'est là qu'est notre mobilisation. »



et l'esprit de dialogue social qui sont les mar-

Airbus group

Edwin Liard : « nous renforcer au 3^{ème} collègue »

Le secrétaire fédéral en charge de l'aéronautique s'est exprimé sur la situation de la filière aéronautique, qui connaît actuellement une remontée en cadence difficile, notamment du fait des difficultés rencontrées par la supply chain. Entre le remboursement des prêts garantis par l'Etat (PGE) contractés à l'époque de la pandémie qui génèrent des difficultés de trésorerie et la nécessité d'investir dès à présent pour décarboner, innover et recruter, pas moins d'une quarantaine de sous-traitants ont été placés sous la surveillance des tribunaux de commerce. « Il faudra encore du temps avant de retrouver les cadences de 2019 », a sobrement résumé Edwin Liard, en faisant néanmoins remarquer que plusieurs acteurs ont su mettre à profit le fonds de soutien à l'aéronautique pour se consolider. Passant les activités en revue, il a appelé à ne pas se réjouir des difficultés de Boeing où, en plus des problèmes sur le 737 Max et le 787, près de 30 000 salariés sont en grève. « Sachant que 40 000 emplois français dépendent du géant américain, a-t-il analysé, l'impact sur la filière en France pourrait être majeur. » Il a également évoqué la concurrence de plus en plus sérieuse que constitue COMAC sur le marché asiatique avant de saluer la réussite d'Ariane 6 et de s'inquiéter de la situation sur les satellites chez Airbus Defence & Space et Thalès Alenia Space.



Saluant la signature du contrat stratégique de filière 2024-2027 en décembre dernier, il a rappelé ses objectifs de soutien à l'excellence opérationnelle, à la transformation de la filière et à l'innovation, d'accompagnement de la croissance, de relocalisation, ainsi que d'aide à l'innovation et l'investissement, le tout autour des trois axes que constituent la décarbonation, la réindustrialisation et le renforcement de l'attractivité du secteur, notamment par un élargissement de son vivier de recrutement et une plus forte féminisation. Le dossier de l'emploi offre d'ailleurs un motif de réjouissance, comme l'a montré la suite de l'intervention du secrétaire fédéral. Forte de ses 210 000 emplois, la filière en a créé l'an dernier 14 000 nouveaux et a dépassé son niveau d'avant la pandémie. Si le travail temporaire, crise oblige, est en croissance, 25 à 30 000 embauches sont attendues pour 2025. Citant une récente étude de l'UIMM (voir interview *FO Métaux* n°644), il a révélé que l'aéronautique faisait partie des secteurs connaissant les plus forts besoins en recrutement, avec un poids toujours plus fort des ingénieurs et cadres. « Cette hausse des effectifs sur le troisième collègue confirme qu'il s'agit d'un enjeu vital pour notre organisation, a conclu Edwin Liard. Nous devons nous y renforcer ou risquer de disparaître. »

Dominique Delbouis : « des atouts maîtres »

Le coordinateur FO Airbus est monté à la tribune pour exposer les grandes lignes de force du secteur aéronautique en cette rentrée 2024, avec notamment un contexte géopolitique troublé, qui a vu la fin de 80 années de stabilité internationale bâtie sur le commerce, et qui a volé en éclats avec l'agression russe en Ukraine et la montée des tensions autour de Taiwan, sans oublier les BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine, Afrique du Sud, Égypte, Émirats arabes unis, Éthiopie et Iran), ces pays qui représentent la moitié de la population mondiale et entendent bien s'imposer et s'en prendre à l'hégémonie du dollar. Pour l'Europe, ce sont surtout les conséquences de la guerre en Ukraine qui sont lourdes, bien que tous les effets ne se soient pas encore fait ressentir, avec en particulier un recul de la croissance allemande qui donne de l'appétit à notre voisin d'Outre-Rhin et a fait naître chez lui l'ambition de ravir à la France le leadership spatial européen sur un marché à 3 000 milliards d'euros. « La nécessité de soutenir ce secteur pour maintenir une industrie forte et ses savoir-faire au service de notre souveraineté est ici particulièrement claire », a fait valoir le coordinateur, fustigeant au passage les injonctions de l'UE sur les déficits et appelant à veiller à ce que le social ne soit pas une nouvelle fois la victime d'une rigueur qui ne dit pas encore son nom.



Il s'est félicité que le cycle d'élections professionnelles se soit achevé par le maintien de FO à la première place chez Airbus, notant que notre organisation a même réussi à progresser au troisième collègue. Il a ensuite rappelé quelques-unes des multiples réalisations des métallos FO chez l'avionneur qui ont constitué autant de raisons de voter FO pour les salariés, en particulier l'excellente politique salariale obtenue par les négociateurs FO et les nombreuses avancées des accords Reload, dossier où la redéfinition des moyens syndicaux mobilise par ailleurs fortement les équipes. « Dans une époque marquée par une conflictualité croissante, notre réformisme et notre pratique du dialogue social sont des atouts maîtres, a rappelé Dominique Delbouis. A nous de les faire vivre avec pragmatisme pour marquer notre différence, et de renforcer notre cohésion tout en respectant notre diversité. »

Les interventions des métallos : « ne pas se reposer sur nos lauriers »

Les DSC des différentes divisions du groupe et plusieurs invités sont montés à la tribune pour faire part de la situation des nombreux secteurs de l'aéronautique, où notre organisation tient bien souvent le haut du pavé, et des problématiques tant industrielles que sociales qu'y rencontrent les métallos.



Sylvain Dolza,
DSC Airbus Helicopters

« Nous sommes fiers d'avoir maintenu notre première place dans la division en termes de représentativité. C'est le fruit du travail des équipes et des militants sur le terrain au quotidien, mais aussi de notre cohérence et de notre fidélité à nos valeurs. Nous en sommes maintenant

au moment de la délicate application des accords Reload, sans oublier la négociation à venir sur le droit syndical, essentielle pour FO. Il ne faudra pas laisser la direction nous serrer la ceinture sur le dialogue social. Nous avons devant nous un nouveau cycle électoral qui s'ouvre et c'est dès aujourd'hui que nous devons commencer à convaincre par une défense toujours plus efficace des salariés, en étant toujours force de proposition et de négociation, en faisant respecter ce que nous signons. Nos équipes se féminisent et cela apporte beaucoup à l'ensemble de l'organisation. Nous devons également gagner des points sur la syndicalisation des cadres, qui ont dépassé la barre des 50 % des effectifs. C'est à présent une question de survie. »



Bertrand Mendez,
DSC Airbus Commercial

« Notre travail de syndicalisation des cadres est payant et nous permet d'afficher près de 40 % de représentativité sur la division, avec 76 % de participation, nous conférant une légitimité incontestable. Nous avons su répondre à la montée de l'inflation par une politique salariale de haut niveau et la remise à plat de nos accords groupe via Reload a également apporté du plus aux salariés. Au plan industriel, nous avons 11 ans de commandes devant nous et espérons livrer 770 appareils cette année. Le plan Lead, qui veut transformer l'entreprise pour plus de performance, est un défi, même si nous n'avons pour le moment que des grandes lignes et peu de chiffres. Il ne faut pas se tromper de diagnostic et ne surtout pas oublier de soutenir une supply chain à la peine si on veut éviter qu'elle ne casse. La performance ne doit pas non plus se faire au détriment des salariés.

FO sait garder la tête froide et y veillera. Nous avons besoin d'embauches et de réfléchir à l'après-A320 pour garantir nos futurs succès commerciaux. »



Dany Devaux,
DSC Airbus Atlantic

« Nous sommes n°1 dans notre division et nous le devons au travail de nos équipes, mais aussi à la capacité de notre organisation à défendre efficacement les salariés sans verser dans la lutte politique ou l'idéologie, là où d'autres dévoient le syndicalisme. Pour autant, il faut poursuivre notre développement, notamment en misant sur notre excellent dispositif de formation, qui doit se rapprocher davantage du niveau local. Le futur droit syndical fera partie des conditions de notre développement, conditionnant entre autres les moyens que nous aurons d'occuper le terrain. Nous connaissons nous aussi des problèmes de supply chain et si le projet Lead nous inquiète, ne crions pas avant d'avoir mal et veillons surtout à ne pas subir le même traitement que les sites allemands, qui ont trop embauché, afin de ne pas payer deux fois la facture. Le potentiel rachat de Spirit nous rappelle que notre organisation a eu raison sur le dossier des aérostructures avant tout le monde et que, même s'il faut se méfier des meccanos industriels, la croissance qui en résultera pour Atlantic sera aussi bonne pour FO. »



Jean-Damien Bloquet,
DSC Airbus DS

« L'évolution de l'activité spatiale, où la France a longtemps été leader européen, a de quoi inquiéter. Les réorganisations se succèdent mais la situation continue de se dégrader, et nous nous retrouvons dans le rouge de 300 millions d'euros alors que les carnets de commandes sont pleins. Pour les salariés, la situation oscille selon les sites entre charges excessives menant au burn-out et sous-activité du fait de la fermeture du robinet de la R&D. Il faudra des décisions solides pour redresser la situation mais les pouvoirs publics paraissent manquer

d'ambition à notre sujet au moment où de nouveaux modèles s'imposent. Les constellations de satellites risquent de supplanter le géostationnaire et l'hégémonie de Space X appelle des réponses stratégiques sous-tendues par une vraie logique industrielle. Face à une situation sociale préoccupante, nous poursuivons notre développement au sein d'une population à plus de 80% cadre.»



Xavier Pesson, DSC MBDA

« L'industrie de défense, dont les produits ont vocation à garantir les libertés collectives et individuelles, représentent 25 % de notre filière. La guerre en Ukraine a changé la donne, il faut se réadapter à un modèle de production de masse qui exige d'importants moyens industriels. MBDA a une forte politique d'embauche et investit dans les machines et les bâtiments. Nous avons 6 ans de commandes devant nous et un chiffre d'affaires à 5 milliards d'euros, en hausse continue. Il faut sans cesse repousser les murs mais aussi accueillir et former les nouveaux salariés, la plupart ayant aujourd'hui chez MBDA moins de cinq

ans d'ancienneté. Notre secteur est lui aussi en cours de consolidation, nous avons ainsi repris des parts chez Roxel. La place grandissante de syndicats catégoriels constitue une sérieuse menace pour notre organisation, qui n'a par ailleurs pas démérité lors de la mise en place de la nouvelle classification, en contribuant à l'élaboration des 900 fiches d'emploi déployées dans l'entreprise. »



Stéphane Carré, coordinateur Mecachrome

« Comme beaucoup de groupes, Mecachrome ne cesse de s'agrandir. La récente fusion avec WeAre a été pour FO l'opportunité de s'implanter dans des entités où nous n'étions pas présents et le travail de nos équipes a payé puisque nous rassemblons aujourd'hui 53 % des voix sur ce périmètre. Mais à force de multiplier les rachats dans la course à la taille critique, nous nous retrouvons en difficulté pour payer certains fournisseurs. C'est toute la filière qui se retrouve en danger quand ces opérations coûteuses viennent s'ajouter aux trop nombreux rabais qu'imposent chaque année certains donneurs d'ordre ! Pour

2023-2024, nous avons réussi à mettre en place la nouvelle convention collective et savons que les NAO pour maintenir le pouvoir d'achat des salariés seront compliquées. Sur 2025, il faudra veiller à ce que les opérations de concentration ne conduisent pas à supprimer encore plus de postes, notamment chez les sous-traitants. »



Daniel Barberot, coordinateur Safran

« Nous partageons de nombreuses problématiques industrielles et sociales avec Airbus, notamment sur le droit syndical, où la question des moyens est une des conditions de notre développement. Nous allons bientôt aborder un accord « excellence et compétences » qui fera suite au déploiement de notre nouvelle convention collective et devra préciser l'horizon professionnel des salariés. Nous avons beaucoup à faire pour les cadres, que l'entreprise ne sait plus fidéliser, et plus largement sur les parcours de carrière. Côté supply chain, nos problèmes viennent surtout de General Electric, qui ne tient pas les délais. La situation est

aussi compliquée pour nos fournisseurs, auxquels il est demandé d'investir sans avoir pour autant de garanties sur les volumes. Nos carnets de commandes sont pleins, et c'est pourtant presque la crise. La direction, occupée à planifier des rachats d'actions, ne semble pas toujours donner la priorité à la production de moteurs. »



Bruno Dubéarn, DSC ArianeGroup

« Les lanceurs civils sont à la croisée des chemins. La solidarité européenne sur laquelle s'est construit le succès d'Ariane n'est plus de mise, tout comme les capacités d'anticipation et de vision stratégique ont

disparu après de mauvais choix face au new space et à Space X. Après un arrêt trop hâtif d'Ariane 5, notre gouvernance spatiale est bloquée, alors que la concurrence se renforce. ArianeGroup a rappelé ses savoir-faire avec le lancement d'Ariane 6 mais l'Europe a perdu son leadership et l'après-Ariane 6 est compromis avant même d'avoir commencé. Il faut consolider le secteur au lieu de l'éparpiller dans des stratégies nationales. Retrouvons ce qui a fait le succès d'Ariane pour lutter contre la concurrence, faisons dans le spatial ce qu'Airbus a su faire dans l'aéronautique, faute de quoi nous deviendrons dépendants d'autres acteurs pour notre accès à l'espace. »



Frédéric Libert, ArianeGroup, Issac

« Les salariés d'ArianeGroup sont fiers d'avoir contribué à ce que nous retrouvons un accès autonome à l'espace grâce au lancement d'Ariane 6. Il faut maintenant, pour préparer l'avenir du spatial, avoir une vision glo-

bale du secteur et non l'aborder par activités. Être compétitif dans les années à venir sera un défi politique et industriel lui aussi global. Côté militaire, le missile M51.3 arrive en fin de développement et le 51.4 est à portée de main. Cela représente de fortes charges de travail, tant la dissuasion nucléaire reste incontournable face à une situation géopolitique complexe. Au plan industriel, nous peinons à embaucher. Il faudra pourtant des salariés pour réindustrialiser... L'industrie a beaucoup à faire pour changer d'image et redevenir attractive. Sur le plan social, les élections ont été compliquées car nous ne sommes présents que sur 2 sites sur 8. Nous avons donc beaucoup à faire pour assurer notre position. Enfin, bonne nouvelle : après 8 ans de négociation, nous avons enfin un statut social pour tous les salariés du groupe ! »

Les enjeux de la stratégie industrielle aéronautique, spatiale et défense

C'est une intervention aussi magistrale que passionnante d'Antoine Bouvier, l'ancien « Monsieur stratégie » d'Airbus Group (retraité depuis trois jours seulement) à laquelle les métallistes FO ont pu assister pour la deuxième table ronde qui structurait les travaux de leur séminaire. L'intervenant est en effet revenu sur les nombreuses dimensions et variables qui sous-tendent et définissent le concept de stratégie avant de s'attarder sur les éléments qui s'attachent aux nombreuses activités du groupe.



Ne jamais mettre la charrue avant les bœufs, tel serait le proverbe, s'il en fallait un, qui pourrait définir la manière d'aborder la question de la stratégie industrielle pour une entreprise. Pour un groupe d'envergure mondiale présent sur autant de marchés qu'Airbus Group, cela signifie analyser et qualifier en premier lieu l'environnement géopolitique et concurrentiel, puis se demander comment on s'y positionne et quelles missions l'on entend assumer avant de pouvoir définir une stratégie. Comme l'a expliqué Antoine Bouvier, anciennement directeur de la stratégie, des fusions-acquisitions et des affaires publiques d'Airbus, face à un paysage toujours plus complexe, incertain, ambigu et aux évolutions rapides, « il faut s'armer d'idées simples pour lire le monde, en prenant par exemple acte du retour de la force, matérialisé par un conflit conventionnel au centre de l'Europe, ou en considérant nécessaire, quitte à prendre parti, de revitaliser la vision européenne qui a conduit à la création d'EADS pour poursuivre l'aventure Airbus, et ce malgré toutes les critiques qu'on peut adresser à l'Europe. » Il a ensuite dressé un parallèle entre le triangle USA-Chine-Europe et celui formé par Boeing, COMAC et Airbus dans un monde où la confrontation sino-américaine est probablement l'élément le plus marquant dans les relations internationales, et qui se soldera probablement, à terme, par la fin du leadership américain. « Derrière, se pose la question de la place de l'Europe dans la configuration future de la scène internationale, a-t-il fait remarquer, et cette interrogation vaut aussi pour Airbus... » Pour l'Europe, il y a fort à parier que conserver sa place exigera de pratiquer un périlleux équilibre par rapport aux Etats-Unis, face auxquels il ne faudra pas s'aligner ni s'opposer. La Chine, quant à elle, entend se donner les moyens de son am-

bition de devenir n°1, aussi bien dans le civil que le militaire, au premier rang desquels se trouve le temps. Car ce n'est qu'à l'horizon 2049 (qui marquera le centenaire de la fondation de la République populaire de Chine) que Pékin compte monter sur la première marche du podium. D'ici là, l'Empire du Milieu prend tout le temps nécessaire pour éviter l'erreur, l'accident qui viendrait compromettre ses plans. Dans ce qui est aussi un face-à-face Nord-Sud, l'Occident qui vise le zéro émission carbone pour 2050 –et dont toutes les entreprises prennent cet objectif pour base– se voit renvoyer la balle par les pays du Sud en termes de responsabilités. Enfin, il ne faut pas oublier les problèmes de sécurisation des approvisionnements et d'efficacité de la supply chain.

Un faisceau d'attentes et de contraintes

Dans cet environnement complexe, quelles sont les missions d'Airbus ? Là aussi, il s'agit d'une étape préalable indispensable pour parvenir à définir une stratégie. « Airbus se veut le leader d'une industrie aéronautique et spatiale durable, pour un monde sûr et uni, » répond Antoine Bouvier, avant d'ajouter que si un leader est d'abord un pionnier qui a réussi, il a souvent perdu son esprit pionnier dans la bataille. Et de saluer Airbus pour avoir su rester un précurseur dans de nombreux domaines aujourd'hui encore, comme sur le SCAF ou l'hydrogène. Pour tout cela, il faut un outil industriel, des compétences à la fois collectives et individuelles pour des emplois pérennes. Dans l'ADN du groupe, il faut ensuite compter avec la dualité d'une activité civile et militaire, tant la seconde a souvent tiré la première (et pourrait à nouveau le

faire, vu le contexte géopolitique). Airbus se doit également d'être durable, pas seulement au sens écologique du terme, mais par rapport à son environnement, formé des différents acteurs avec lesquels l'avionneur interagit. Autres mots clés des « missions » d'Airbus : la sécurité et l'unité. Le premier terme s'entend par rapport aux retombées des activités de défense, le second rappelle que le transport aérien reste un facteur de lien entre les peuples. Afin de parvenir à remplir ces missions, atteindre ses objectifs, Airbus Group doit prendre en compte le faisceau d'attentes et de contraintes de nombreuses parties prenantes (actionnaires et marchés, autorités de certification, salariés, clients, usagers, syndicats, pouvoirs publics, banques...).

Une stratégie multi-dimensions

Une fois ces variables identifiées et qualifiées, c'est d'abord de manière transversale que s'impose la réflexion stratégique de l'entreprise, dont le cœur est avant tout la technologie, les programmes et l'innovation. La question n'est pas là celle des produits eux-mêmes mais de ce qui conditionne la possibilité de les produire et de les vendre. Cela implique par exemple de ne pas attendre de rentabilité immédiate, les programmes se développant dans le long terme, de la même manière que se relèvent des défis comme celui de la décarbonation, sur laquelle faire l'impasse serait, pour une entreprise qui ferait ce choix, un risque existentiel. Sur ce point, le « Monsieur stratégie » d'Airbus prévient tout de même : la feuille de route verte doit être viable si l'on veut que l'entreprise sorte en un seul morceau de l'opération. La dualité civile/militaire est encore présente avec l'idée qu'elle permet d'atteindre une taille critique essentielle, tant les activités de défense drainent d'importants moyens et génèrent des retombées technologiques qui profitent au civil. Enfin, la qualité et la sécurité des produits doivent constituer une priorité dans chaque action du groupe. Antoine Bouvier a illustré son propos avec la catastrophe humaine et industrielle rencontrée par Boeing avec son 737 MAX, où la volonté de rapidité et de rentabilité avait conduit à de mauvaises décisions au moment de penser à un programme en réponse à l'A320 Neo.

Des choix cruciaux

Le propos du spécialiste a ensuite porté sur les différentes familles de produits proposées par le groupe Airbus, avec un examen des stratégies à la lumière des nombreuses variables définies préalablement, autrement dit « le cœur du sujet », a plaisanté Antoine Bouvier, qui a approuvé le bon travail accompli par le géant européen sur la définition de sa politique de produits. Concernant les avions commerciaux, il a souligné l'importance vitale du successeur de l'A320, martelant qu'il ne faut « pas succomber à la tentation d'essorer le 320 jusqu'à l'obsolescence, d'autant que Boeing va rebondir et que COMAC arrive fort sur le créneau, et qu'il faudra intégrer les objectifs de décarbonation élargies (perspective du Scope 3) si l'on ne veut pas se retrouver à la traîne sur un marché qui va rester en croissance. » S'il n'a pas remis en question l'avenir d'ATR, durement touché par les conséquences du Covid, il a jugé que le redémarrage prendrait du temps mais que la demande existe, pour peu que soient améliorées des questions de qualité, coût et délais. Sur les aérostructures, il a montré la difficulté d'une activité n'ayant pas d'après-vente (là où les équipementiers font leur marge) et dont les acteurs, après le choc Covid, se retrouvent à rembourser les PGE au moment où les coûts augmentent et où il faut, en plus, investir. Seul moyen de ne pas rater ce virage : relancer la consolidation du secteur, où trop d'acteurs n'ont pas la taille critique. A noter que cette notion de taille critique se retrouve aussi, selon lui, dans le dossier de l'IA et des activités Cyber. L'activité hélicoptère, pour sa part, illustre bien la dualité civile et militaire, avec un modèle solide et rentable, entre première livraison et après-vente. Les satellites, eux, devraient bénéficier de l'accélération de la communication dans nos sociétés modernes et connectées, d'une recherche plus grande de compréhension de la planète qui passe

par son observation et de la militarisation grandissante de l'espace. « Beaucoup dépend de l'Europe, a considéré Antoine Bouvier, et il y a une dimension de souveraineté dans l'accès à l'espace qu'il ne faut pas minimiser. » Du côté des lanceurs, il a salué le succès d'Ariane 6, considérant au passage qu'il n'y a de place en Europe que pour un seul lanceur lourd. Il a appelé à ne pas se tromper en comparant Ariane 6 et Space X, la clé se trouvant moins dans la compétitivité pure et dure que dans la qualité et la nature de l'accès à l'espace offert. En l'occurrence, l'Europe dépense nettement moins que ses concurrents internationaux pour accéder aux étoiles, a-t-il fait valoir. Après un rapide coup d'œil sur l'A400M et le MRTT, qui sont à un tournant de leur histoire, il a conclu sur la bonne santé de l'activité missile, dont il a pointé le caractère éminemment politique, notamment dans ses dimensions de souveraineté et de coopération. Après un tel exposé, les échanges ont débordé bien au-delà du temps imparti à la table ronde et se sont prolongés jusque tard dans la soirée.

Le comité européen



Le co-président du comité de groupe européen est revenu sur le projet Lead, présenté dans un contexte où Airbus connaît des retards de livraison associés à un carnet de commandes considérable, avec pour

conséquence de voir COMAC rafler l'Asie et tenter de s'imposer sur le continent africain. Le groupe se doit d'être plus compétitif, et Lead est censé répondre à cet impératif par un retour aux fondamentaux : concevoir, produire, vendre et livrer des appareils. Au programme : la centralisation de plusieurs services, tel que la communication, et la suppression de doublons, le tout sans recours aux PSE ni toucher aux éléments de rémunération, mais notamment en ralentissant les embauches, en particulier chez les cadres. Il est également revenu sur le dossier Spirit et le projet de rachat des sites de ce sous-traitant qui travaillent pour Airbus Group.

Actys Expertises

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES *ec*

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

Santé et QVT : des sujets sensibles



Difficile de savoir où l'on va sans savoir d'où l'on vient. Voilà pourquoi, en préambule de la table ronde, l'ancien secrétaire fédéral Philippe Fraysse s'est livré à une rapide présentation de la Msaé, mutuelle créée en 1956 à Marignane puis déclinée dans l'ensemble du groupe Airbus, et d'IPECA, institution paritaire de prévoyance créée en 1947, et au sein de laquelle FO détient trois sièges d'administrateurs. C'est en 2019 qu'Airbus décida de n'avoir plus qu'une seule mutuelle en regroupant les deux institutions IPECA ET MSAE. IPECA pour la gestion des

contrats de santé et de prévoyance pour l'ensemble des salariés du groupe et la MSAE devenant une mutuelle de livre 3 débouchant sur de nouvelles actions de prévention et la création d'un observatoire de la santé et qualité de vie au travail, le premier du genre dans l'industrie, sur lequel s'est exprimée Stéphanie Barberot. Pour sa part, Sébastien Demento a souligné l'intérêt pour IPECA et le secteur dans son ensemble de mieux cartographier la notion de

risque pour une prévention plus efficace et donc un meilleur pilotage de la structure. Les échanges avec la salle ont montré un fort intérêt des participants pour le sujet. « Il faut que les valeurs et la vision de FO soient plus présentes notamment au sein de l'IPECA, a appuyé Valentin Rodriguez en rappelant que si FO est le syndicat de la fiche de paie, il est aussi celui des questions de prévention de santé et de prévoyance. Voilà pourquoi il faut absolument aller voter », a conclu le secrétaire général.

Autour de Philippe Fraysse, président de la Msaé, de sa directrice Stéphanie Barberot et du responsable commercial d'IPECA Sébastien Demento, la table ronde sur la santé et la QVT a également été l'occasion de revenir sur les scrutins qui se tiendront bientôt dans les deux structures et les enjeux qu'ils présentent pour notre organisation.

Le mot de l'UD



Le secrétaire de l'UD des Yvelines Dominique Ruffié s'est attaché à brosser le portrait d'un département plus complexe que ne le laisse supposer son image dorée, et où les métallos représentent près du

quart des effectifs de FO. L'industrie, bien que menacée et parfois bousculée, y résiste vaillamment, comme en témoignent la résilience des sites de Flins ou Poissy dans l'automobile. Il s'est insurgé contre les projets des pouvoirs publics autour de la dette, rappelant l'absence de fondement économique de la sacro-sainte limite des 3 % du PIB en la matière, avant de déplorer que chaque réforme fiscale ou presque se traduise par une nouvelle attaque contre le paritarisme et plus d'injustice sociale.

L'accueil

Le secrétaire du syndicat FO Metapole Gregory Vernon a souhaité la bienvenue aux participants et leur a dévoilé le programme du séminaire. Soulignant le dynamisme de son site et de ses équipes, il s'est inquiété de voir Metapole fragilisée dans le domaine spatial par une concurrence toujours plus forte et a salué la montée en puissance de l'activité militaire, déplorant toutefois qu'une trop forte partie des décisions se joue à Bruxelles. Au plan syndical, il a évoqué l'intérêt des salariés pour les récentes initiatives de FO, comme les réunions d'informations thématiques, et a appelé à poursuivre le développement des supports de communication numériques. Il a également souhaité que FO Métaux se positionne sur davantage de problématiques, comme la GPEC ou la QVCT, car le juridique ne suffit plus pour répondre toujours mieux aux attentes des salariés.

Par ailleurs, l'ensemble des participants a salué la qualité de l'accueil et l'ambiance chaleureuse mise en place par l'équipe FO de Metapole Elancourt avec l'aide de la coordination Airbus. Entre moments de camaraderie et sessions de travail et



d'échange plus sérieuses, toutes les conditions étaient réunies pour la tenue d'un séminaire très apprécié par les métallos de l'aéro. Encore bravo !

Pour chacun, pour tous, pour la vie



MUTUALITÉ
FRANÇAISE
Groupe VYV, Union Mutuelle de Groupes soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532 641 832
n° LE 99950008111141052. Siège social : 42-48 rue Jeanne-d'Arc - 75013 Paris. Dir.Com Groupe VYV - © GathyImages - 07/22.

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 10 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr



GRUPE
vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

Fiscalité énergétique :

attention, dossier brûlant !

Alors que le budget défendu par le gouvernement Barnier occupe le devant de la scène politique, un appel à s'appesantir sur un dossier au moins aussi urgent est passé presque inaperçu : celui de la Cour des comptes pour une révision urgente de la fiscalité énergétique française, jugée inefficace et trop lourde pour les contribuables, en un mot « pas à la hauteur des enjeux climatiques ». Cet ensemble de taxes « sans cohérence » dont le périmètre varie en permanence pèse durement tant sur la production que la consommation d'énergies et constitue « une fiscalité de rendement avant tout, aux objectifs peu identifiés dans les documents stratégiques », écrit ainsi la Cour des comptes dans un rapport rendu public au début de l'été.

Selon les calculs de la Cour, elle est aussi vecteur d'injustice sociale, les ménages payant deux à quatre fois plus de taxes sur leurs achats d'énergies que les entreprises et les établissements publics. Malgré les 60 milliards de recettes apportés au budget 2021 et son rôle incitatif, elle a aussi fait descendre les gilets jaunes dans la rue, notent les magistrats de la rue Cambon, soulignant au passage le manque de ligne directrice claire quant à ses effets redistributifs et environnementaux. L'institution appelle donc à une remise à plat complète de la fiscalité énergétique et de sa gouvernance et propose des pistes d'évolution pour une réforme qui, pour une fois, mériterait de ne pas être enterrée et que FO Métaux revendique de longue date.



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

Une solution au problème de la recharge électrique ?



Peu de Franciliens s'en sont rendu compte, et pourtant, depuis juin dernier, ils roulent sur des routes –plus exactement deux portions de route, dans le 17^{ème} arrondissement de Paris et à Versailles– permettant la recharge d'un véhicule

électrique par induction. Passant presque inaperçue, la route électrique comporte un système de recharge sans fil déployé sous des plaques de résine, permettant de recharger un véhicule en marche grâce au transfert d'énergie par induction. Le principe est déjà utilisé pour recharger des téléphones portables, mais aussi cuire des aliments sur les plaques du même nom : des bobines de fils cuivrés insérées sous l'enrobé émettent un champ magnétique, capté par des bobines réceptrices intégrées sous le véhicule. Lancé en janvier 2020, le programme INCIT-EV, fruit d'une collaboration de 33 partenaires européens, teste une large gamme de solutions de recharge innovantes pour les véhicules électriques. L'induction se positionne pour le moment parmi les systèmes les plus efficaces. Reste à savoir comment il va vieillir, notamment avec les contraintes climatiques et mécaniques, avant de réfléchir à une généralisation.

Industrie : une image à améliorer

L'industrie dans son ensemble pâtit d'une image encore peu flatteuse chez les plus jeunes, c'est du moins ce que semble montrer une étude publiée début octobre dans *l'Usine Nouvelle*. Si 59 % des personnes interrogées « ont une bonne opinion » de l'industrie en France, seulement 48% des répondants ont « confiance » en l'avenir de cette industrie. La reprise de l'emploi



industriel en France, perceptible depuis quelques années, peine à faire son chemin dans les esprits, et cela se ressent sur l'image de l'industrie, notamment chez les plus jeunes. Alors que plusieurs dizaines de milliers d'emplois sont à pourvoir dans le secteur, ils sont ainsi 27 % à penser que l'industrie représente plus de la moitié des émissions de gaz à effet de serre en France (contre 18% des retraités) et ils sont près de 80 % à penser que les émissions de CO₂ de l'industrie française ont augmenté depuis 1990, soit le double des populations les plus âgées. Bien que démentis par le Haut conseil pour le climat, qui chiffre à 17 % la part des émissions de gaz à effet de serre de l'industrie en France, et par des statistiques publiques, qui établissent une baisse des émissions de l'industrie quasi constante depuis 1990, tant dans l'industrie manufacturière que dans l'énergie, les clichés ont la vie dure ! Un décalage similaire se retrouve entre la perception des jeunes générations et la réalité sur la question salariale : 42 % des 18-24 ans pensent que les salaires sont « moins bons » dans l'industrie que dans d'autres secteurs, alors que « les salaires nets sont en moyenne les plus élevés dans l'industrie », selon un rapport de l'Insee paru en 2023, notamment grâce à la grille salariale négociée par notre organisation dans le cadre de la nouvelle convention collective de la métallurgie. De quoi confirmer, dans l'ensemble, un constat dressé par notre organisation : il reste beaucoup à faire pour améliorer l'image de l'industrie.

Journée des USM : des missions essentielles

Plus de 140 métallos FO se sont retrouvés au siège de notre Confédération le 8 octobre et ont fait salle comble pour le séminaire de travail des USM, des responsables départementaux, des coordinateurs, des DSC, des DS spécifiques et des formateurs. Autour de l'équipe fédérale, ils ont pu échanger sur les missions des USM et sur les initiatives mises en place par la Fédération dans plusieurs domaines.

Les sujets à aborder ne manquant pas lors du séminaire du 8 octobre, les membres de l'équipe fédérale ont multiplié les prises de parole dans un ballet minutieusement exécuté avant que les responsables d'USM ne s'expriment à leur tour. Accueillant l'ensemble des participants pour cette journée au programme chargé, le secrétaire général de la Fédération FO Métaux Valentin Rodriguez a ouvert les travaux par un rappel des missions fondamentales des USM, à commencer par celle de représenter FO Métaux dans les territoires, niveau auquel l'attachement de notre organisation n'est plus à démontrer. Elles ont également vocation à participer à de nombreuses négociations, en particulier sur la valeur du point, et c'est à la ténacité de notre Fédération dans le dossier de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie qu'on le doit, a rappelé le secrétaire général. Enfin, les USM assument un rôle majeur dans la coordination et le développement sur leurs territoires, en lien avec l'ensemble des syndicats et sections syndicales concernés, avec des résultats électoraux qui sont pris en compte dans le calcul de la représentativité nationale de notre organisation. Il a d'ailleurs rappelé la tenue d'élections dans les Très Petites Entreprises (TPE) pour la fin de l'année, soulignant l'enjeu qu'elles représentent pour FO.

Il est ensuite revenu sur les premiers chantiers par l'équipe fédérale élue au récent congrès d'Amiens, et en particulier celui de la communication, qui bénéficie d'un nouveau souffle et devra, au travers de supports renoués et élargis, donner davantage de visibilité aux positions de notre organisation dans l'espace public et médiatique. **Valentin Rodriguez** a aussi profité de cette journée pour réaffirmer une revendication forte portée de longue date par FO Métaux : celle de voir notre pays se doter enfin d'une politique industrielle digne de ce nom. A cet égard, il a confié aux métallos FO qu'il allait, en compagnie du se-

crétaire général de la Confédération FO Frédéric Souillot et du secrétaire général de la Fédération FO de la Chimie Hervé Quillet, rencontrer le soir-même le nouveau ministre délégué chargé de l'Industrie Marc Ferracci. « Nous comptons bien faire passer nos messages et attirer son attention sur la situation de certains secteurs, dont celui des équipementiers automobiles, » a-t-il expliqué.

Les enjeux des élections TPE

Le secrétaire fédéral et coordinateur national des USM **Gérard Ciannarella** lui a succédé au micro et, après avoir salué le dynamisme des USM et des équipes qui les animent, il s'est attaché à dresser un bilan sur plusieurs points, dont celui de l'adoption par les structures des nouveaux statuts des USM validés par la Commission Administrative Fédérale en juin 2023. Il a d'ailleurs exhorté les structures qui n'ont pas encore procédé à cet

important changement à organiser au plus vite congrès ou assemblée générale pour y remédier. Valentin Rodriguez a repris la parole pour un point sur les Commissions Paritaires Terri-



toriales de Négociation (CPTN) (où siègent les métallos FO dans les départements), au nombre de 68, et plus particulièrement sur l'adoption du règlement intérieur. Il a poursuivi sur la valeur du point (avec 26 accords signés par FO) ainsi que les accords autonomes, qui ont concerné, pour quatre territoires, des mesures d'urgence pour l'emploi, et des inconvénients d'emploi pour un seul.

Le secrétaire fédéral Gérard Ciannarella, en charge du dossier des élections TPE à la Fédération, est revenu plus en détails sur les modalités du scrutin dont la tenue, prévue du 25 novembre au 9 décembre, pourrait bien être décalée. Après un rappel du calendrier et du processus électoral, il a présenté la méthode FO Métaux pour aborder l'échéance, notamment la volonté de confier aux USM des listes détaillées permettant un ciblage plus fin des entreprises et des salariés électeurs. Les participants ont également pu examiner un document type synthétisant la communication électorale de notre organisation pour les élections TPE. Il a conclu en rappelant le travail effectué par notre Confédération dans ce dossier, entre autres sur le Web avec la mise à disposition d'une boîte à outils pour les militants.

La vision confédérale

Le secrétaire général de la Confédération FO **Frédéric Souillot** est venu saluer les métallos et s'est adressé à eux en tant que première Fédération de notre organisation. « Votre ligne syndicale, celle de la liberté et de l'indépendance, de la pratique contractuelle et conventionnelle est la bonne, c'est celle de FO ! », a-t-il lancé. Se félicitant de l'action de FO Métaux pour la réindustrialisation, il n'a pas caché que la rencontre prévue le soir-même avec le nouveau ministre délégué chargé de l'Industrie serait l'occasion de rappeler des revendications comme la conditionnalité des aides publiques (plus de 170 milliards d'euros par an) dont se gavent des entreprises qui hésitent rarement à délocaliser dans le même temps. « Ce n'est pas aux salariés de payer la facture du "quoi qu'il en coûte", car cette dette avec laquelle on veut nous effrayer n'est pas la leur », a taclé Frédéric Souillot, qui s'est inquiété des effets d'une désindustrialisation que FO est souvent seule à combattre : « là où naissent des déserts industriels, ce sont souvent des territoires entiers qui meurent à leur suite ». Il a achevé son propos en rappelant que les demandes de FO sur de nombreux dossiers, comme celui des retraites, restaient d'actualité, tout comme la nécessité de préserver le paritarisme et la négociation collective, autant d'impératifs qui ne peuvent se concrétiser qu'avec une organisation syndicale forte, et donc un développement toujours à poursuivre.



Cette thématique a ensuite été creusée par le secrétaire fédéral **Bruno Reynès**, qui a précisé les initiatives à venir sur la syndicalisation des cadres et le développement du 3^{ème} collègue, « qui pèse plus de la moitié des effectifs de la métallurgie et où notre implantation est impé- rative, et où l'action fédérale devra s'articuler avec le soutien des USM dans les territoires. » Il a acté la fin du groupe de travail cadres (GTC) dans sa forme actuelle, et expliqué qu'une petite équipe de terrain sera prochainement mise en place pour aller aider chaque structure à concevoir la solution qui lui est propre afin de rencontrer plus de succès sur le 3^{ème} collègue.

C'est ensuite le secrétaire fédéral **Edwin Liard**, en charge de la formation professionnelle, qui a pris la parole pour évoquer les Commissions



Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation (CPREFP), dont FO Métaux est un pilier, et plus particulièrement leur nouveau règlement intérieur, dont l'évolution a été rendue nécessaire par le déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (CCNM). Il a au passage rappelé la composition et les missions de ces commissions et a enjoint les métallos à s'y montrer aussi actifs que possible. Les interventions des secrétaires d'USM à la tribune (18 en tout) ont rythmé la seconde partie de l'après-midi. Tous ont pu informer les participants des négociations sur la valeur du point dans les territoires, des difficultés sociales et industrielles de leur département ainsi que des problématiques parfois plus spécifiques qu'ils rencontrent, sans oublier la question centrale du développement syndical.

FO toujours à l'initiative

Enfin, le trésorier fédéral **Jean-Yves Sabot** a présenté dans un premier temps My Store FO, sur le point d'être lancé par la Confédération,



avec Alexandre Sirvent, fondateur de Creuch et partenaire de FO pour la mise en place de l'initiative, qui offrira aux adhérents une nouvelle plateforme de services. Puis il est revenu avec Flavien Bilquez sur les nouveautés à venir du dispositif de formation fédérale, qui mettra sur de nouvelles méthodes et plus d'interactivité via des outils numériques.

USM de la Marne : préparer la succession



Les métallos FO marnais se sont retrouvés le 22 mai à Châlons-en-Champagne pour l'assemblée générale de leur USM. Rassemblés autour de leur secrétaire Christine Auger, en présence des secrétaires fédéraux Géraldine Nivon et Gérard Ciannarella, de la secrétaire générale de l'UD51 Sylvie Szeferowicz, des secrétaires de l'USM de la Haute-Marne et de celle de la Moselle, respectivement William Olivo et Hervé Juszczak, ils ont fait le point sur les défis qui attendent leur USM.

Peu de temps après les Métaux de Châlons-en-Champagne, c'est l'USM de la Marne qui a tenu son assemblée générale, le 22 mai. Si les équipes partagent des problématiques similaires, du développement syndical à la préservation du dialogue social, la secrétaire Christine Auger a dévoilé son intention de préparer dès à présent sa succession, afin de garantir la pérennité de la structure ainsi que de la force de frappe des métallos FO dans le département. Rappelant la nécessité de transmettre l'expérience, les savoir-faire et les compétences qui permettent de se faire entendre et respecter, elle n'a pas caché sa fierté d'être métallo FO et a exhorté les militants à ne pas délaissier l'USM au profit de leurs activités syndicales dans leurs entreprises. Martelant la nécessité d'un point de rassemblement et d'ancrage fort sur le territoire, que seule l'USM peut et doit incarner, elle s'est également réjouie du bon fonctionnement de la coordination des USM du Grand Est, illustré par la présence des secrétaires de l'USM de la Haute-Marne, William Olivo, et de celle de la Moselle, Hervé Juszczak. Soulignant la bonne dyna-

mique qui anime l'USM 51, notamment l'esprit de cohésion et de solidarité qui caractérise son bureau, elle a conclu en souhaitant la voir perdurer et a pointé tout l'apport de la formation syndicale pour y contribuer. Gérard Ciannarella a rebondi sur l'intervention en revenant sur la feuille de route des USM dévoilée fin 2023, qui répond en grande partie aux demandes de renforcement. Il est également revenu sur le rôle de la formation syndicale, détaillant l'offre fédérale en la matière et félicitant les métallos de la Marne d'y avoir déjà recouru en nombre. Sylvie Szeferowicz a ensuite pris la parole pour revenir sur l'actualité nationale de notre organisation, plus particulièrement les récentes attaques contre le paritarisme, que FO est bien décidée à ne pas laisser passer. Géraldine Nivon a conclu les travaux par une intervention sur les négociations en cours au niveau fédéral et le congrès d'Amiens, avant de saluer le considérable travail accompli par Christine Auger, l'USM51 et son bureau, tant dans le département qu'au niveau régional, avec la montée en puissance de la coordination des USM du Grand Est.

Gérard Mordant nous a quittés

La Fédération FO de la métallurgie a appris avec tristesse et émotion la soudaine disparition de Gérard Mordant le 25 octobre 2024 à l'âge de 81 ans, à Tourcoing. Ses légendaires coups de gueule vont salement manquer aux métallos FO, et plus particulièrement à ceux du bassin roubainot. Cette voix qui s'est définitivement tue était de celles qu'on n'oublie pas, et celles et ceux qui ont eu l'occasion de l'entendre s'en souviennent encore, même à plusieurs décennies de distance. Ils sont d'ailleurs nombreux à avoir croisé la route de celui qui avait commencé comme peintre au service après-vente de l'usine Renault de Roubaix, et qui s'était très tôt engagé au service des autres. Gérard Mordant a 25 ans quand il prend sa carte syndicale chez FO pendant les événements de mai 1968. Mû par un profond humanisme et l'envie d'aider les salariés, mais refusant de mélanger politique et syndicalisme, c'est presque comme une évidence qu'il rejoint notre organisation.

Au fil des années puis des décennies, il déploie son énergie au travers de nombreux mandats. Secrétaire du CE, délégué du personnel, secrétaire du syndicat, il siège aussi au comité de groupe du constructeur, multipliant les allers retours entre la capitale et le Nord. Il assume également les fonctions de trésorier de l'Union locale de Roubaix en plus d'être conseiller prud'homal, sans oublier le mandat qu'il occupera jusqu'à son dernier instant, celui de secrétaire des Métaux de Roubaix, car même une fois sa retraite prise, il décidera de poursuivre son engagement syndical. La métallurgie était pour lui le plus beau des secteurs et les métallos avaient une place à part dans son cœur, mais il était toujours à l'écoute et disponible pour celles et ceux qui venaient chercher aide et conseils à l'UL. Sa fille Isabelle

se souvient d'une enfance rythmée par l'activité syndicale de son père, « qui nous mettait à contribution pour taper des tracts à l'ordinateur et qui ne comptait pas son temps, répondant au téléphone sans jamais regarder la pendule. C'était un homme bon, courageux, loyal et profondément investi au service de l'autre, avec un humanisme chevillé au corps ». Grande gueule et grand cœur, il laisse à tous ses amis et à sa famille le souvenir d'un homme qui savait se faire écouter et qui, derrière un tempérament qui pouvait impressionner de prime abord, était aussi un bon vivant doté d'un solide sens de l'humour, fidèle en amitié comme dans ses convictions. La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Valentin Rodriguez adressent leurs plus sincères condoléances à sa famille ainsi qu'à celles et ceux qui l'ont connue et aimé.



Céline Vercelot, force de conviction

Quand elle rejoint en 2018 Hydrovide, fabricant de pièces de véhicules d'assainissement, pour devenir chaudronnière soudeuse, Céline Vercelot a encore peu d'expérience mais déjà une conviction : seule, on fait rarement le poids. En 2022, le délégué du personnel qui représente la métallerie lâche la rampe à l'approche des élections professionnelles. Elle se présente et lui succède, considérant qu'elle et ses collègues ont besoin d'être représentés. La nécessité de se rapprocher d'une organisation syndicale solide s'impose comme une évidence. Renseignements pris, elle choisit FO : « j'ai été séduite par l'indépendance de FO face à la politique et l'esprit des métallos FO, la modernité qui se dégage de sa fédération de la métallurgie parmi les autres », confie-t-elle. Elle rencontre Willy Duval, secrétaire de l'USM 49, à Angers, et crée une section syndicale dans la foulée de son adhésion en mars 2023. Sans expérience syndicale mais déterminée à en acquérir rapidement, elle se tourne vers la Fédération FO Métaux et suit plusieurs formations sous la houlette de Gérard Ciannarella, qui achève de la convaincre que son choix est le bon. L'euphorie est de courte durée. En octobre 2023, Hydrovide est mis en redressement judiciaire. Avec l'aide de l'USM et d'un expert conseillé par FO, Céline s'attelle à la tâche. Elle découvre que les résultats de la métallerie, plus que bien portante, sont « vampirisés » par la maison mère, le groupe Huwer, qui enchaîne les redressements judiciaires depuis presque 10 ans ! Hydrovide est mis en vente et une filiale de Veolia propose de reprendre la partie assainissement, laissant de côté la métallerie, promise à la fermeture.

Céline pousse avec un FO un cri d'alarme : la métallerie est viable, dispose de savoir-faire solides et d'un robuste carnet de commandes, bien caché par la maison mère, qui a joliment saboté la situation. Avec l'aide de la secrétaire fédérale Géraldine Nivon et du service juridique de la Fédération, elle entreprend de changer la donne. Contactant les collectivités locales, elle fait repousser la liquidation tandis que les acteurs industriels du bassin sont informés de la situation d'Hydrovide. In extremis, c'est l'entreprise Goubard, qui réalise notamment des bennes à bascule et a été rachetée par d'anciens salariés quelques années auparavant, qui se manifeste pour reprendre l'activité de la métallerie. Sur le plan social, l'offre est plus que prudente : Goubard ne reprend que 5 salariés sur 15. Elle est en train

de racheter dans le même temps Acson, une autre entreprise du cru, elle aussi mal en point, et veut rapprocher les salariés des deux entités sur un même site auquel elle externalisera une partie de sa charge afin d'assurer le développement du groupe. « Enfin un acteur industriel avec une histoire et une tête

assez solide pour construire l'avenir ! » se réjouit Céline. Elle sera dans les salariés repris (de même que Karin Giebenhaim, opératrice laser et adhérente FO qui a œuvré dans l'ombre aux côtés de Céline), non sans avoir dû aller au tribunal de commerce de Romans-sur-Isère en avril 2024 pour plaider sa cause en faisant valoir l'existence de l'offre de reprise de Goubard, empêchant les administrateurs judiciaires d'obtenir la liquidation. L'affaire se solde par un PDV et seulement 2 licenciements de salariés assez jeunes et motivés pour rebondir sans difficultés.

Depuis, la métallerie est en travaux et Céline en formation chez Goubard, avant le retour sur site et la rencontre de ses nouveaux collègues. Fière d'avoir permis « de maintenir une entreprise en France avec une partie de ses emplois et ses savoir-faire », elle pense déjà à la suite de l'histoire syndicale, en particulier aux élections professionnelles et à la création d'une nouvelle section avec FO. Devenue une vraie métallo FO, elle considère que « la Fédération est une force pour l'avenir, son but dépasse l'horizon du syndicalisme, elle est porteuse d'un projet de société pour la France réindustrialisée. » La récente lettre ouverte au ministre de l'Industrie tape dans le mille, juge-t-elle, et montre bien ce qu'est le syndicalisme FO. « Les gens savent trop peu ce que le syndicalisme peut leur apporter, il faut donc l'expliquer et convaincre. » Voilà qui tombe bien, Céline ne manque pas de motivation, ni de force de conviction !



Céline Vercelot, 48 ans, est chaudronnière soudeuse chez Goubard, dans le Maine-et-Loire. Peu après avoir rejoint FO, en 2022, elle a connu un véritable baptême du feu en affrontant un PSE dans son entreprise. Une épreuve qui n'a fait que renforcer sa motivation à défendre les salariés.

« Le ferroviaire doit prendre son destin en main »

Signé en juillet dernier, le contrat stratégique de filière ferroviaire doit permettre d'élaborer la nouvelle donne du secteur, synthétisant ses ambitions, ses objectifs et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre. C'est en compagnie de l'un de ses artisans, Igor Bilimoff, délégué général de la Fédération des Industries Ferroviaires (FIF), que FO Métaux se penche sur ce qui sera la pierre de touche du rail pour la période 2024-2027.

A quels grands enjeux répond le contrat de filière signé en septembre ?

Igor Bilimoff : Le contrat a vocation à réunir autour d'axes stratégiques les acteurs et parties prenantes de la filière pour faire face à ses enjeux d'avenir et donner plus de visibilité à des actions concrètes. En premier lieu, il s'agit de maintenir une filière nationale qui soit un pilier de la souveraineté industrielle, ce qui suppose de soutenir et redynamiser son tissu national d'entreprises, notamment par l'innovation, qui permettra au ferroviaire français de conserver son avance au niveau mondial. Mieux se coordonner et assurer la conformité aux normes RSE sera également indispensable, tout comme l'accompagnement des PME dans leur montée en compétence. Près d'un tiers des emplois de la filière est concerné ! Autre point crucial : une simplification réglementaire pour plus d'adéquation entre les besoins de la filière et la nécessaire sécurité des entreprises, des produits et de leurs utilisateurs. Cela permettra aussi une baisse des coûts, élevés dans le ferroviaire, notamment pour cause de sur-spécification et d'empilement de normes, devenus des freins à la compétitivité. Nous avons besoin de pragmatisme. La transition écologique, qui est en train de devenir une adaptation au changement climatique, constitue le second axe du contrat. Il faut ici parvenir à concilier les impératifs économiques et industriels de la filière et les objectifs climatiques. Autre orientation majeure : accompagner la filière dans son adaptation à la révolution numérique, déjà bien entamée, qui devra offrir plus de finesse dans les utilisations des matériels, de la conception à l'entretien, et transformer les infrastructures pour un meilleur service aux usagers. Enfin, le renforcement de l'attractivité de la filière ne doit pas être oublié et constitue le 4^{ème} axe.

FO Métaux a voulu contribuer fortement aux travaux du CS2F qui ont abouti à ce contrat. Quelle a été le rôle des organisations syndicales, et pourrait-il être plus fort, par exemple sur les questions liées à l'innovation ?

La participation de certaines organisations syndicales a été suffisamment importante pour qu'on puisse parler de co-construction. La FIF a eu un rôle de coordination des travaux du comité stratégique de la filière ferroviaire (CS2F) et certains participants, comme Patrick de Cara, qui y représentait FO, se sont démarqués par leurs capacités à animer et faciliter les échanges. Les organisa-

tions syndicales, de fait, ont la possibilité de ne pas limiter leur rôle à la préparation du contrat de filière. L'exemple de l'innovation est assez parlant. La renforcer en soutenant les activités de R&D fait partie de l'ADN de ce contrat de filière. Pour aider et



soutenir cette dynamique, le précédent contrat de filière avait initié le CORIFER (Conseil d'Orientation de la Recherche et de l'Innovation de la filière FERroviaire). Il est désormais créé et réunit experts, entreprises et chercheurs avec l'ambition d'impulser une dynamique d'innovation propre au secteur. Certes, il n'est pas paritaire, mais il évolue sous l'égide du contrat de filière. Il est donc possible d'évoquer tous les sujets le concernant au sein du comité de pilotage du CS2F, où sont présentes les organisations syndicales. Les besoins ont été chiffrés avec précision dans le contrat de filière, à hauteur de 1,5 milliard d'euros sur trois ans. Pour le moment, malgré le succès des appels à manifestation d'intérêt (AMI), les financements ne sont pas encore à la hauteur de nos ambitions. Si FO Métaux, via la BPI, ce bras financier de l'Etat où les organisations syndicales sont entendues, peut contribuer à augmenter le financement prévu par l'Etat, ce sera plus que bienvenu !

Le contrat de filière affiche l'ambition pour le ferroviaire de devenir incontournable sur la transition écologique, alors qu'il est déjà l'un des modes de transports les moins polluants. Jusqu'où et comment faut-il poursuivre les efforts en la matière ?

Il ne fait aucun doute qu'il est à la fois nécessaire et possible de continuer de pousser la décarbonation du ferroviaire. La FIF y a d'ailleurs consacré un livre blanc en mars 2023 afin de réaliser un état des lieux de la filière ne se limitant pas au matériel roulant mais aussi à l'infrastructure. La FIF aborde également les aspects liés à la RSE et à l'économie circulaire, bref en envisageant l'écosystème complet de la transition écologique. L'économie

circulaire par exemple, peut conduire à élargir notre vision et nos actions à d'autres filières, comme la sidérurgie notamment avec la reprise des rails usagés pour être fondus et recyclés dans les usines Saarstahl Ascoval, à Hayange, en Moselle. On touche du doigt l'embryon d'une politique industrielle globale... Le contrat insiste également sur les bénéfices d'un plus fort report modal et d'un plus grand recours au fret ferroviaire pour limiter le nombre de camions sur les routes. Il ne s'agit pas de remplacer une mobilité par une autre mais de pousser leur complémentarité en les associant mieux.

Le ferroviaire comprend de nombreux métiers en tension, de l'engineering à la production. Comment recruter, former et, surtout, fidéliser les nouveaux salariés, mais aussi prendre en compte les questions de la mixité et de l'égalité professionnelle, qui figurent parmi les grands chantiers de l'emploi en France ?

La question de l'emploi demeure centrale pour l'avenir de la filière, car sans salariés, il n'y a pas d'entreprises, et donc pas d'industrie. Apporter des réponses cohérentes et efficaces exige un développement coordonné de la filière et l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) du ferroviaire y contribuera. Il va d'abord permettre de réaliser une cartographie des différents métiers et de caractériser nos besoins. Cela débouchera ensuite sur un tableau des formations à mettre en œuvre ou à créer pour favoriser la reconnaissance de nos métiers mais aussi des spécificités de notre secteur. Enfin, il faudra prolonger cet effort et l'inscrire dans la durée afin d'ouvrir le recrutement, par exemple en créant des passerelles depuis d'autres filières, comme l'automobile, où le risque de casse sociale est grand et dont les salariés, à forte compétence, pourraient rejoindre le ferroviaire. Cette ouverture passe aussi par un travail sur notre image, nos parcours de formation... L'EDEC vise à apporter des réponses concrètes avec différentes initiatives, dont il faudra bien sûr faire l'analyse afin d'ajuster le tir.

Il aura un rôle structurant car il va participer à cette fidélisation des salariés en assurant une réponse à leurs besoins de formation, les aidant à conserver et améliorer leur expertise. L'EDEC est ici crucial, car de nombreux programmes présentent un important plan de charges, comme le Grand Paris, le TGV du futur ou les trains régionaux, alors même que nous manquons de ressources en production, de nombreux métiers étant en tension et impossibles à automatiser, comme les soudeurs, dont plusieurs dizaines manquent sur le TGV-M. Les études prospectives montrent également que, dans les 10 années à venir, il faudra embaucher près de 850 ingénieurs par an, là où la filière n'en forme pour le moment que 250. Si rien n'est fait, le risque de délocalisation est réel...

Nous sommes un secteur en croissance et en plein décroisement, auquel la transformation de nos métiers à l'aune de la question environnementale offre un sens et des perspectives professionnelles nouvelles. Pour tous les acteurs de notre filière, cela promet de nouvelles raisons de croire en elle, d'être fiers d'en faire partie. C'est aussi, pour les salariés qui nous rejoignent, de quoi avoir confiance en l'avenir. Evidemment, la question de la politique salariale est incontournable en matière d'attractivité, tout comme celle des conditions de travail ou de l'environnement professionnel, et les entreprises ont sur ces sujets un rôle majeur à jouer.

Quant à la mixité et l'égalité professionnelle, la filière s'en préoccupe d'autant plus qu'elle va avoir des besoins croissants en main-d'œuvre qualifiée. Se priver des compétences de près de la moitié de la population active serait un non-sens. La filière doit cependant travailler sur son attractivité envers le public féminin. La question dépasse d'ailleurs notre seul secteur puisqu'elle est prise en compte depuis plusieurs années par l'ensemble du monde industriel. La FIF a d'ailleurs insisté sur ce point dans les deux dernières éditions de la « Semaine de l'industrie ».

Dans de nombreuses filières, la supply chain est à la peine, et le ferroviaire ne fait pas exception, avec notamment un manque de ressources et d'importants besoins en termes de formation. Que faire pour y remédier ?

Une première réponse réside dans l'esprit de ce contrat de filière qui, à la différence des précédents, étend le périmètre au-delà du seul matériel roulant pour englober des pro-

blématiques sur l'ensemble des métiers du ferroviaire. La question de la supply chain est donc prise en compte en partie dans le premier axe stratégique du contrat de filière. On sait qu'il faut renforcer certains maillons de la chaîne si on veut éviter qu'elle ne casse. La FIF a d'ailleurs lancé un « club supply chain » afin d'identifier les enjeux de la sous-traitance et de chercher des solutions. Le travail se poursuit sur le sujet, avec de nombreux projets pour aider les entreprises à se développer, notamment par un recours accru aux financements privés, qui pourraient constituer une réponse partielle à l'épineuse question des subsides publics, dont le ferroviaire dépend majoritairement. Les investisseurs s'y intéressent depuis quelques années déjà. L'Europe, avec sa taxonomie, flèche plus clairement les investissements vers les secteurs écologiquement vertueux, dont nous faisons partie. En favorisant une cohérence de l'investissement, cela peut créer une dynamique et aider nos PME à se renforcer. Néanmoins, il faut être lucide : la part de l'Etat, en particulier pour ce qui concerne les infrastructures, restera conséquente. Cela n'empêche pas de revendiquer plus de modernité et d'efficacité. Nous avons le plus ancien réseau d'Europe. Le fiabiliser en le modernisant, cela veut dire la possibilité de baisser les coûts du matériel roulant tout en augmentant la sécurité, et donc d'améliorer les conditions globales pour la filière et ses usagers. Tout cela suppose un Etat stratège et qui raisonne sur le temps long.

Après la récente série de PSE qui a touché la filière et plusieurs fermetures de site, le ferroviaire incarne à sa façon la désindustrialisation à la française. Comment la filière peut-elle contribuer à inverser la tendance ?

Le ferroviaire étant une industrie à cycle long, il faudrait pouvoir éviter les à-coups dans la production, qui sont dommageables pour les entreprises et leurs salariés. Offrir de la visibilité et donc la capacité d'anticiper demanderait d'abord de lisser les commandes, ce qui passe par des politiques publiques plus constantes avec un financement stabilisé dans le temps. A nous de mieux exprimer les besoins et les demandes de notre filière, de mieux les faire comprendre aux décideurs pour obtenir du réalisme et de la visibilité dans les décisions et les actions. La question est moins celle des capacités de la filière que de la volonté politique qui la met en mouvement. Il faut lever les incertitudes et mettre sur la table les moyens qui permettent de parvenir aux résultats demandés. En ce sens, la filière doit prendre son destin en main si elle veut créer les conditions de sa croissance et les pérenniser ; le point positif, en guise de conclusion, c'est qu'elle en a les moyens... et le ferroviaire de l'avenir !

Résolution de la Commission administrative fédérale

FO Métaux publie ci-contre la résolution adoptée à l'unanimité par les membres de la Commission administrative fédérale, qui se sont réunis à Paris le 18 octobre 2024.

Les membres de la Commission administrative fédérale se sont réunis à la Fédération le vendredi 18 octobre 2024, pour la première fois depuis le congrès fédéral de juin. Ce fut l'occasion d'honorer une fois encore Frédéric Homez pour les 20 années passées à la Fédération en qualité de secrétaire général. La CA a félicité Valentin Rodriguez, nouveau secrétaire général, et lui a réaffirmé son soutien indéfectible pour défendre notre industrie et nos emplois.

Au cours de cette réunion, les membres ont analysé la situation économique et sociale marquée par les annonces du nouveau gouvernement pouvant conduire à des inquiétudes sur les questions de l'emploi et de l'industrie.

Les choix budgétaires envisagés et, notamment, la baisse du pouvoir d'achat des salariés, retraités et chômeurs ou encore les coûts de rabot sur le soutien à l'industrie risquent d'aggraver la situation économique. La CA condamne fermement le gel des retraites et les économies imposées au régime chômage. S'attaquer aux plus vulnérables n'est pas une solution pour redresser l'économie. Elle regrette également l'absence d'un ministère de l'Industrie de plein exercice. L'indus-

trie a besoin d'orientations et d'une véritable politique industrielle française et européenne avec des choix ambitieux d'investissements à l'aune de la transition énergétique, des besoins de décarbonation et de réindustrialisation du pays. Les emplois dans notre secteur en dépendent, sans oublier de préserver l'existant.

La CA se félicite de la réactivité de la Fédération et de la Confédération qui ont rapidement obtenu un rendez-vous avec le ministre délégué en charge de l'Industrie. Il convenait de partager nos propositions et notre vision de l'industrie avec les pouvoirs publics. Il était également urgent de rappeler les difficultés rencontrées par des secteurs essentiels, tels que, l'aéronautique et sa chaîne d'approvisionnement, l'industrie de la défense et de l'accès à l'espace, la sidérurgie ou encore l'automobile, en pleine mutation vers l'électrique ; autant de domaines liés à la souveraineté nationale et européenne.

Les membres de la CA constatent que la plupart des entreprises ont déployé la nouvelle convention collective de la métallurgie en suivant la philosophie avec laquelle elle avait été négociée ; toutefois, certains fleurons industriels n'en ont pas fait l'événement marquant attendu. Par ailleurs, la CA appelle les militants FO à se mobiliser pour les élections TPE qui se dérouleront du 25 novembre au 9 décembre 2024, cruciales pour la représentativité syndicale. La CA prend acte de l'ouverture de négociations interprofessionnelles sur l'emploi des seniors et l'assurance - chômage et encourage notre Confédération à déployer tous les moyens à notre disposition pour faire aboutir nos revendications notamment en matière de retraite progressive et rappelle son opposition à la réforme des retraites. La CA réitère sa revendication de mettre fin à la limitation de 3 mandats successifs pour les élus des CSE.

Face à ces enjeux, la CA rappelle les valeurs de la Fédération fondées sur un réformisme exigeant et, dans un but de développement, appelle tous les salariés à rejoindre FO, un syndicat indépendant, libre de toute influence partisane, qui défend l'ensemble des salariés, de l'ouvrier au cadre, en privilégiant la voix du dialogue social et de la négociation collective.



Convention collective : compenser les temps non travaillés

Nous revenons ce mois-ci sur les nouvelles dispositions de la convention collective de la métallurgie (applicable depuis le 01/01/2024) en nous focalisant sur celles prévoyant des contreparties financières octroyées vis-à-vis de temps non considérés comme du temps de travail effectif, au travers du temps d'habillage et de déshabillage et du temps d'astreinte.

Contreparties octroyées relativement au temps d'habillage et de déshabillage (art. 96.1)

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage visé à l'article L. 3121-3 du Code du travail n'est pas du temps de travail effectif. Il fait l'objet d'une contrepartie lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou conventionnelles, ou par le règlement intérieur ou le contrat de travail et qu'elle doit être mise et ôtée dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, notamment, en raison d'impératifs liés à des raisons d'hygiène ou de sécurité.

La contrepartie fixée par l'employeur est adaptée aux conditions d'habillage et de déshabillage imposées par l'entreprise. En tout état de cause, cette contrepartie ne peut être inférieure, pour chaque semaine comportant un temps d'habillage et de déshabillage visé à l'article L. 3121-3 du Code du travail, à une indemnité égale à la moitié du taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié. Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils.

Cette contrepartie peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Contreparties octroyées relativement au temps d'astreinte - art. 96.2)

Dispositions Générales

En application de l'article L. 3121-9 du Code du travail, une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure

d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif. A ce titre, elle est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées minimales de repos hebdomadaire.

En revanche, les temps d'intervention, incluant le temps de trajet aller-retour du domicile au lieu d'intervention, constituent un temps de travail effectif, et sont rémunérés et décomptés comme tel, que le temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

Modalités d'organisation des astreintes

En application de l'article L. 3121-11 du Code du travail, l'astreinte peut être instituée dans l'entreprise ou l'établissement pour tout ou partie des salariés, après avis du comité économique et social, s'il existe. L'entreprise détermine les périodes pendant lesquelles les astreintes peuvent être programmées. Les astreintes peuvent coïncider avec des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail applicable au salarié concerné, à l'exclusion des périodes de congés payés.

Modalités d'information des salariés de la programmation des astreintes

L'employeur informe, par tout moyen, chaque salarié de son programme individuel d'astreinte, dans les délais prévus au 2° de l'article L. 3121-12 du Code du travail, soit un délai de 15 jours civils, susceptible d'être réduit jusqu'à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles

Compensation des astreintes

Le salarié bénéficie d'une compensation au titre du temps d'astreinte, déterminée par l'employeur. Cette compensation ne peut être inférieure à une indemnité égale :

- au taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, pour chaque période d'astreinte située sur un repos quotidien ;

- à deux fois le taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, pour chaque période d'astreinte située sur un jour de repos.

Cette indemnité peut être versée en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. Cette compensation peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Modalités de suivi du temps d'astreinte

Le suivi du temps d'astreinte est assuré par l'employeur ou par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

Conformément à l'article R. 3121-2 du Code du travail, il est remis, en fin de mois, à chaque salarié concerné, un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte qu'il a accomplies au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

Dispositions spécifiques aux salariés en forfait jours sur l'année

L'employeur veille à limiter le nombre et la fréquence des astreintes des salariés dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année. En effet, l'astreinte est une contrainte particulière dans l'organisation du temps de travail du salarié, qui n'est compatible avec un décompte du temps de travail en jours sur l'année que dans la mesure où elle ne remet pas en cause l'autonomie du salarié, définie à l'Article 103.1 de la présente convention.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'Article 96.2 de la présente convention, lorsqu'il nécessite un déplacement professionnel, le temps d'intervention au cours d'une période d'astreinte, effectué par le salarié dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année, est rémunéré, selon les cas, à hauteur d'une journée ou demi-journée de travail.

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 métaux connaissent bien.

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

Sudoku

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

Solution du n° 644

Mots croisés n° 645

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

Solution du n° 644

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

Horizontalement

A. Abaissés sous l'occupation. B. Prise multiple (*trois mots*). C. Doublée en douceur. Naissance d'un tyran. D. Peuvent finir bourrées certains soirs. Le compte y est, mais dans quel ordre ! E. Endossa un effet. Remerciement sans politesse. F. Cesse de flotter. Prêt à rompre. Engloutie en Bretagne. G. Note. Autour de dix-huit berges ou entre deux. Appelle le dernier. H. Avant la métallurgie. I. Ils avaient ravi certains disparus.

Verticalement

1. Poisse. 2. Envahisseurs plus ou moins pacifiques. 3. Telle une jument, parfois. Ancien accord. 4. Point faible. Doublé pour ne rien dire. 5. Dans les polders. Elle se calme quand on la trompe. 6. Un peu de rosée. De ce côté-ci. 7. Certifié conforme. Pas divergent. Acquis à l'oreille. 8. Où le bâtiment se barre. 9. Nous suit. Sens de la marche. Relatif si elle est au bout. 10. On lui met parfois une grosse pression. 11. Pilotes de ligne.

Le mot du mois : Séminaire



Albert Arker, Le séminariste romain (1893).

Comme on a pu le lire dans ce numéro, les délégués FO d'Airbus se sont réunis en séminaire. Personne ne croira qu'ils aient voulu entrer dans les ordres, à moins d'ignorer l'extension du sens initial de ce mot, depuis le domaine religieux jusqu'à celui, notamment, de l'entreprise. Son étonnante étymologie est en revanche

moins connue. Sait-on qu'il appartient à la même famille que le verbe « semer » ? Dans une lettre datée de 1586, l'historien, juriste et poète Étienne Pasquier, l'un de ces touche-à-tout de génie que la Renaissance a produits, l'emprunte au latin *seminarium*, qui a le sens de « pépinière » et au figuré « source, principe ». Autrement dit, là où l'Église catholique se proposait de cultiver les vocations religieuses, le but étant de « récolter » des prêtres. Le terme désigne donc le bâtiment où sont cloîtrés les jeunes *séminaristes* aussi bien que l'institution qui organise leur apprentissage.

S'ils existent encore sous la forme du *petit* puis du *grand* séminaire, la crise des vocations fait que de nos jours on a davantage l'occasion de rencontrer le mot avec le sens d'une brève réunion de spécialistes, à peu près synonyme de « colloque », ou, dans le milieu universitaire, celui d'un groupe de travail dirigé par un professeur et supposant une participation active des étudiants. Chez les mordus de psychanalyse, le séminaire de Lacan reste une référence.

Pour en revenir au sens initial, se lancer dans ce genre d'études, avec les contraintes qu'elles supposent, suivait souvent le désir des parents plus que celui de l'intéressé. On ne saurait donc s'étonner que certains, et des plus célèbres, aient bifurqué vers une autre voie, et même brûlé ce qu'ils avaient, de gré ou de force, adoré. Poussé par sa mère, Staline entra au séminaire à 16 ans et finit par en être expulsé. Quant à Émile Combes, qui porta même la soutane, il devint franc-maçon, dirigeant du Parti Radical et finit par faire voter en 1905 la fameuse loi de séparation des Églises et de l'État. On n'est jamais trahi que par les siens.



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](https://www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales)

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain