

N° 622 octobre 2022

N°CPPAP 0220s07170

le journal

Fédération FO de la métallurgie



www.fo-metallux.org

Conférence de branche aéronautique, spatiale et défense



Parés au (re)décollage ?

Les métallos de l'aéronautique ont ouvert le cycle des conférences de branche en se réunissant les 7 et 8 septembre à Chalon-sur-Saône. Ces deux riches journées d'échanges et de formation ont permis de faire le point sur les réalités industrielles du secteur.

Journée des USM - p. 18
Deployer la CCNM

Toyota Onnaing - p. 23
Objectif élections

Région Parisienne - p.24
Prêts à syndiquer !

Sommaire



Ce mensuel est le vôtre...

Organe de la Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie,

“FO Métaux LE JOURNAL”

est le magazine de tous ses syndicats et de tous ses adhérents.

Si vous voulez qu'il remplisse efficacement son rôle de lien et de reflet de l'actualité, n'hésitez pas à prendre contact avec la rédaction dès qu'un événement le justifie.

Informez-nous des conflits qui surviennent dans votre entreprise et des accords qui y sont signés. Cela donne des éléments de comparaison et rend service à d'autres syndicats, engagés eux aussi dans des discussions.

Faites-nous part de vos expériences syndicales.

Pour tout ce qui concerne le journal, appelez la Fédération :

Tél. : 01 53 94 54 27 • Fax : 01 45 83 78 87

Chiffres à connaître :

SMIC horaire brut : 11,07 euros

SMIC brut mensuel : 1 678,95 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 428 euros par mois

(pour l'année 2022 : 41 136 euros)

Coût de la vie :

+0,5 % en août (+0,5 % hors tabac);

+5,9 % en glissement sur les 12 derniers mois (+6 % hors tabac).

Chômeurs : 3 165 900

(catégorie A, publiés le 27 juillet 2022)

Indice de référence des loyers :

135,84 (2^{ème} trimestre 2022).

Taux d'intérêt (22 septembre) :

-0,5 % au jour le jour.

3 Editorial

4 L'événement

Conférence nationale de branche aéronautique, spatiale et défense :
parés au (re)décollage ?

4-12

15 L'actu en bref

La Défense, pionnier de la relocalisation ?

15

18 L'événement

Journée des USM, des responsables départementaux, des coordinateurs nationaux, des DSC, des DS spécifiques et des formateurs : déployer la convention collective

18-21

22 Actualité syndicale

Sidérurgie : écrire une nouvelle page d'histoire

22

Toyota Onnaing : objectif élections

23

Région Parisienne : prêts à syndiquer !

24

Une nouvelle section chez Alstom

24

ArcelorMittal : se coordonner pour se développer

25

Airbus Méaulte : le regard vers l'avenir

25

27 Infos

Stellantis Douvrin : anticiper la fin du thermique

27

USM de la Marne : de retour aux affaires

27

Métaux du Val-de-Seine : une énergie conquérante

28

Disparition de Bernard Plantureux

28

ArcelorMittal Fos-sur-Mer : poursuivre le développement

28

29 Vos droits

Elections du CSE : les collèges en question

29

30 Jeux

Des métaux et des mots

30



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metiaux.com



Le « CNR » ? Sans nous !

Le 8 septembre, le président de la République a lancé le Conseil National de la Refondation (CNR) pour incarner la « nouvelle méthode » afin de réformer notre pays. Il souhaite, selon l'Elysée, « une forme de dialogue renouvelé » et un outil en faveur du « renouveau démocratique ». Il avait annoncé à la suite de l'élection présidentielle et des élections législatives sa volonté de le mettre en place en invoquant le fait qu'il avait tiré le bilan de son premier mandat et de sa façon de gouverner lors des différentes crises. Dans les actes, nous regrettons que, tout comme il l'avait fait au début de son premier quinquennat en ignorant les organisations syndicales et l'ensemble « des corps intermédiaires », il se détourne des institutions parlementaires et du Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE), qui auraient pu remplir le rôle qu'il souhaite attribuer au CNR, et cela simplement parce qu'il ne dispose plus de majorité à l'Assemblée nationale.

Le président veut soi-disant, dans le cadre de ce CNR, consulter le plus largement possible les partis politiques, des associations d'élus et des acteurs du monde associatif, des citoyens, des organisations syndicales et patronales, etc. Mais au regard d'un public aussi large et aussi diversifié, il y a un fort risque d'aboutir à de nombreuses incompréhensions ou à des incohérences du fait de la méconnaissance des sujets qui pourraient être évoqués. Nous restons donc dans le flou le plus total. Au passage, il est également douteux de reprendre le sigle du Conseil National de la Résistance qui a posé les fondations de notre modèle social au sortir de la seconde guerre mondiale quand l'essentiel des décisions des gouvernements successifs et les projets de l'Elysée semblent ne viser, selon nous, qu'à la destruction de ce modèle pour des raisons purement économiques et idéologiques.

Notre organisation syndicale a donc décidé de ne pas participer à ce CNR et de ne pas le cautionner. Ce n'est pas un refus par plaisir ou caprice, mais une question de principe et c'est pour cette raison que notre Confédération a adressé le 6 septembre un courrier au président de la République afin de lui expliquer pourquoi FO n'y participerait pas. Nous ne voulons pas être associés à un travail d'élaboration d'un diagnostic partagé ou de co-construction de ré-

formes législatives en dehors du Parlement. FO a toujours contesté les tentatives de dilution des syndicats dans une forme de démocratie dite participative venant concurrencer la démocratie parlementaire et assimilant les interlocuteurs sociaux au législateur. A la Fédération de la Métallurgie, nous n'aimons pas la politique de la chaise vide, mais dès le départ nous n'étions pas favorables à ce CNR au vu de sa composition. Nous devons rester dans notre rôle de la défense des intérêts des salariés, des retraités et des chômeurs et nous n'acceptons pas la cogestion, ce qui ne nous empêche jamais de faire valoir nos positions et revendications auprès de nos différents interlocuteurs et de donner notre avis sur les dossiers d'actualité.

Finalement, au regard de l'actualité, nous avons eu raison de ne pas participer à ce CNR car, dans la foulée, le président de la République a tenté et tente encore de faire passer en force sa réforme sur les retraites dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale, avec la menace d'un recours à l'article 49-3 de la constitution. Il veut soit reculer l'âge de départ à la retraite à 64 ou 65 ans, soit allonger la durée de cotisation, alors même que ce dossier n'a pas été discuté. C'est une façon de fuir le débat et de court-circuiter d'un côté les parlementaires et de l'autre les organisations syndicales qui sont toutes contre cette réforme. Cette tentative de passage en force fait réagir et nous nous demandons s'il a vraiment tiré les leçons de son premier quinquennat. Face aux réactions et désaccords, il n'écarte pas d'autres pistes mais donne le sentiment de vouloir bâcler cette réforme qu'il souhaiterait voir s'appliquer d'ici à l'été 2023. Face à ce comportement et à notre opposition sur cette réforme, nous sommes éventuellement prêts à nous mobiliser afin de préparer, au cas où, le rapport de force nécessaire.



Organe officiel de la
Fédération confédérée FO
de la Métallurgie

Directeur de la publication :
Frédéric Homez

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

Rédaction : Temps Forts

Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

Parés au (re)décollage ?

Frédéric Homez : « n'affaiblissons pas les institutions républicaines ! »

Chalon-sur-Saône a accueilli les 7 et 8 septembre près de 140 métallus FO de l'aéronautique, du spatial et de la défense, réunis autour d'une partie de l'équipe fédérale. Ce sont eux qui ont lancé le cycle des conférences de branche assorties d'un séminaire de formation qui prend place entre deux congrès fédéraux. Les échanges ont notamment permis de mettre en évidence les différences de situation industrielle entre les nombreux acteurs du secteur représentés lors de ce grand rendez-vous.

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie est intervenu en clôture des travaux de la Conférence pour évoquer les nombreux sujets qui balisent la rentrée sociale. Alors que les catastrophes qui ont émaillé l'été ont montré l'urgence à agir sur les enjeux climatiques, Frédéric Homez a montré qu'elle illustre aussi la nécessité d'une réindustrialisation de notre pays pour atteindre la neutralité carbone, tant l'industrie a vocation à être non pas l'ennemi mais l'allié du climat.

Face à une inflation qui pourrait bien s'établir aux alentours de 6 % d'ici la fin de l'année, il a rappelé que FO Métaux n'avait pas attendu la loi sur le pouvoir d'achat pour s'emparer de cette problématique dans les entreprises de la métallurgie et ses branches rattachées. « En tant que syndicat de la fiche de paie, nous avons négocié de bons accords et même, lorsque nécessaire, les avons renégociés pour obtenir de bons niveaux de salaires », s'est-il félicité. Au-delà, c'est aussi de notre édifice social que notre organisation se veut garante, c'est pourquoi, a expliqué Frédéric Homez, FO ne participerait pas au CNR (conseil national de la refondation) voulu par le président de la République. « Nous avons préservé notre indépendance lors de l'élection présidentielle et des législatives, a-t-il tonné. Ce

n'est pas pour à présent aider l'Élysée à contourner une Assemblée nationale où il a perdu la majorité et affaiblir les institutions républicaines ! » Réaffirmant la volonté de FO Métaux de ne pas diluer sa voix et participer à la conception de réformes qu'elle n'approuve pas, il a égale-

ment souligné la communauté de vue entre notre Fédération et la Confédération sur le sujet. C'est d'ailleurs à ce titre que FO a pris la plume pour écrire un courrier au président

de la République réaffirmant sa conception du dialogue social.

Frédéric Homez a également salué le chemin pris par la nouvelle équipe confédérale, celui de la recherche de l'unité syndicale la plus large possible, seul moyen de faire aboutir les justes revendications des salariés. Il a révélé la décision de FO de ne pas participer à la journée d'action du 29 septembre et de privilégier une journée d'action européenne sur le pouvoir d'achat.

Enfin, sur le plan industriel, au travers de dossiers comme celui du nucléaire, des aérostructures ou des semi-composants, il a loué la capacité de réflexion et d'anticipation de notre organisation. « Aux revendications de plusieurs de nos livres blancs, il a souvent été répondu que c'était impossible, et pourtant beaucoup de nos demandes ont fini par devenir réalité », a-t-il constaté, expliquant que la réindustrialisation n'était plus un tabou ou que le nucléaire bénéficiait enfin du soutien dont il a besoin. Sur la transition énergétique, les positions de FO sont claires, et chacun devra prendre ses responsabilités. Notre organisation, elle, veillera à ce que des contreparties soient apportées aux aides aux entreprises et continuera de défendre dans tous les cas l'industrie et ses salariés.



aéronautique, spatiale et défense

Edwin Liard : « nous avons préservé les emplois et les compétences »

Le secrétaire fédéral Edwin Liard a pris la parole pour un point sur les évolutions du secteur au cours des dernières années. Son caractère stratégique pour l'économie française ne se dément pas puisqu'il reste le premier excédent commercial du pays avec 34 milliards d'euros. Possédant toutes les compétences pour concevoir et produire avions et satellites, il s'appuie aussi sur une chaîne de fournisseurs complète et capable d'assumer l'intégralité d'un programme. Enfin, avec plus de 260 000 emplois répartis dans 1 300 entreprises, l'aéronautique s'affirme comme un secteur majeur de l'industrie tricolore.

Derrière ces bons chiffres, le secrétaire fédéral a rappelé que la crise sanitaire avait créé de fortes turbulences. « Avant la crise, le trafic aérien doublait tous les 15 ans, a résumé Edwin Liard. En 2020, il a chuté de 60 %, faisant perdre aux compagnies aériennes près de 300 milliards d'euros. » Les conséquences sur l'emploi ont été lourdes : 4 % d'effectifs en moins en 2020 et 3 % en 2021, après une décennie ininterrompue de croissance. « L'APLD nous a heureusement permis de préserver les emplois et les compétences, puisque près de 650 entreprises y ont eu recours pour pas moins de 110 000 salariés. » A présent, face à une reprise plus rapide qu'attendu, les entreprises peinent à embaucher, alors pourtant que, selon les prévisions des avionneurs, il faudra livrer 40 000 nouveaux appareils d'ici 2040. Le marché hélicoptère est lui aussi sur une pente ascendante.

Un des défis majeurs du secteur sera celui de l'innovation, sous le prisme de la décarbonation de la filière. A cet égard, Edwin Liard a rappelé le travail effectué par notre Fédération pour parvenir à « une transition juste qui crée progressivement de nouveaux emplois avant de sup-

primer les anciens », ce qui suppose une implication syndicale pour éviter la casse sociale.

Il est également revenu sur les mutations du domaine spatial, où la France demeure un acteur de premier plan mais où les changements de modèle exigent de l'Etat qu'il se comporte enfin en véritable stratège industriel. Constatant la bonne santé des entreprises de la défense, il a cependant déploré la faiblesse de l'Europe face aux Etats-Unis ou à la Chine, ainsi que la difficulté à faire aboutir les projets européens comme le SCAF. Il a assuré les métallos de la vigilance et de l'implication de notre Fédération à tous les niveaux pour préserver la santé de l'aéro et des salariés.



Gérard Ciannarella : « le lien entre représentativité et développement »

Le secrétaire fédéral en charge des USM est monté à la tribune pour une intervention sur la représentativité et le développement. Rappelant l'audience de FO (15,97 %) et son poids (18,61 %), il a souligné que cette représentativité se basait avant tout sur les résultats électoraux dans les territoires, et donc sur les syndicats et sections. « Il existe donc un lien étroit entre représentativité et développement », a martelé Gérard Ciannarella, avant de pointer deux axes de ce travail à cet égard : se développer là où FO est présente, et s'implanter là où notre organisation ne l'est pas encore. Pour y parvenir, il a insisté sur l'apport de la formation syndicale et la nécessité de quadriller en permanence le terrain pour être au contact des salariés, gagner

leur confiance et parvenir à les faire adhérer, faisant valoir dans tous les cas le rôle essentiel des USM pour faire progresser FO.





Bruno Reynes : « nous devons être concrets »

Bruno Reynes est intervenu sur la syndicalisation des cadres, une nécessité dont est consciente notre organisation depuis longtemps et rendue d'autant plus urgente que leur poids ne cesse de croître dans la métallurgie, et plus particulièrement dans l'aéronautique. « Nous ne pouvons plus rester dans le vague sur ce sujet, a-t-il constaté. Nous devons être concrets et apporter des solutions adaptées à la situation de chaque entreprise. » Rappelant qu'il faudrait utiliser la nouvelle CCNM et les classifications comme arme de syndicalisation, il n'a pas caché que le cycle électoral qui s'ouvre serait crucial

pour la représentativité de notre organisation au troisième collège. « Faire les listes en allant sur le terrain pour rencontrer les cadres, se présenter, leur montrer que nous les défendons comme tous les salariés, communiquer sur nos actions, établir avec eux un lien permanent en les impliquant et les rendant acteurs de la vie sociale de l'entreprise, leur offrir du service, s'adapter à leurs attentes à tous les niveaux : les syndiquer demande des efforts particuliers, a expliqué le secrétaire fédéral, mais tous sont à notre portée. »



Jean-Yves Sabot : « un extranet simple et sécurisé »

Outil évolutif, le site internet de notre Fédération s'est récemment orné d'une nouvelle fonctionnalité, sur laquelle Jean-Yves Sabot, le trésorier fédéral, est revenu dans son intervention. Il s'agit du nouvel extranet, conçu spécialement pour les syndicats et leur trésorier. Tous ont reçu un identifiant pour accéder à un espace numérique leur présentant un état de leurs commandes, leurs retours et leurs paiements. A noter que l'inter-

face offre également la possibilité de consulter ses archives comptables des trois exercices précédents. Elle propose également un système de paiement simple et parfaitement sécurisé dont Jean-Yves Sabot a fait la démonstration avant de conclure par la présentation de la vidéo pédagogique qui sera mise à disposition des utilisateurs pour guider leurs premiers pas dans ce nouvel outil.



Le point sur la formation

Flavien Bilquez, de l'APSAC, a présenté avec le concours du trésorier fédéral Jean-Yves Sabot cet organisme de formation de notre Fédération ainsi que la formation fédérale. Entre les formations prévues par le code du travail pour les élus syndicaux, que l'APSAC a la capacité de dispenser, et les modules fédéraux, c'est une offre de formation complète qui est disponible pour accompagner chaque militant, de la prise de sa carte syndicale aux aspects les plus techniques des différents mandats qu'il sera

amené à assumer. Jean-Yves Sabot a montré comment accéder à cette offre via le site internet de la Fédération, précisant d'ailleurs que le calendrier est de plus chargé jusqu'à la fin de l'année, preuve du succès du dispositif. Il a également présenté rapidement PMV, l'agence de communication de FO Métaux, qui accompagne les équipes dans la réalisation de leurs supports de communication, du tract au site Web en passant par toutes les étapes d'une campagne électorale.

Le mot du maire

Gilles Platret, le maire de Chalon-sur-Saône, est intervenu pour accueillir les participants à la conférence dans sa ville, s'avouant ravi de pouvoir se mettre au service de celles et ceux qui représentent les salariés. Saluant la vocation de notre organisation à toujours être force de proposition, il s'est inquiété de la crise énergétique qui s'annonce pour les prochains mois, qui promet d'impacter les citoyens, mais aussi les entreprises, nombreuses sur le bassin d'emploi, et à travers elles leurs salariés.



Interventions des délégués « négociateur malgré la crise »



Daniel Barberot,
coordinateur Safran

« Depuis 2019, les crises se succèdent. D'abord les déboires de Boeing avec son 737 max, dont nous fournissons les moteurs. Le Covid est ensuite venu mettre le trafic aérien au tapis, et il a fallu toute notre détermination pour qu'un dialogue social de qualité permette la poursuite de

l'activité. Le dispositif ARME négocié par FO a fortement inspiré Safran pour préserver les emplois et les compétences. Nous avons pu éviter les licenciements en France quand le groupe supprimait le tiers de ses emplois dans le reste du monde. Avec la crise en Ukraine, nous avons suspendu l'export et les services vers la Russie, un gros marché pour Safran, sans compter que le pays représente la moitié de nos approvisionnements en titane, que nous sommes en train de diversifier. Et à présent, l'inflation qui explose contraint à revenir sur les négociations salariales, parfois par la grève, et de façon difficile là où FO n'est pas présente. La croissance de Safran ne s'en poursuit pas moins, avec le rachat en cours de trois sites Thalès. Nous comptons poursuivre notre développement syndical à la faveur du cycle électoral en cours. »



Bruno Dubéarn,
DSC Arianegroup

« Le missile M51 reste un de nos produits phare, dont la stratégie de développement basée sur l'amélioration continue assure la pérennité. Sa version 4 est à l'étude, de même que les armes hypersoniques. Nous rencontrons plus de difficultés sur le civil, où l'accès à l'espace comme

élément de souveraineté et moyen de faire partie du new space est en péril. Ariane 5 va tirer sa révérence tandis qu'Ariane 6 se fait attendre. Space X fait chuter les prix, nous entraînant dans une logique financière de court terme qui se traduit par une chasse aux coûts et une baisse des effectifs qui mettent le groupe en danger. Trop dépendant des acteurs institutionnels, Arianegroup peine à faire vivre sa stratégie, au risque de perdre des savoir-faire irremplaçables. Nous avons pu amortir le choc en négociant

une RCC en 2022 basée sur le volontariat. Nous avons également obtenu une politique salariale à 3,8 % avec revoyure. Nous comptons déployer la nouvelle CCNM, mais il nous faut avant achever l'harmonisation de nos accords, sept ans après la création d'ArianeGroup... »



Vincent Perdriel,
DSC Airbus Defense & Space

« Coté satellite, nous sommes sur le développement de One-Web et du module de service de la capsule Orion, qui marque la première coopération de l'Europe et de la NASA. Sur les systèmes spatiaux, les performances sont bonnes, confortant les réorganisations

successives, mais il faut poursuivre les investissements et l'innovation. La cyber sécurité monte en puissance, en réponse à des besoins aussi forts que réels des entreprises. Une partie de la division a été rattachée à Apsys pour devenir Airbus Protect. Le programme A400M est enfin à maturité et de nouvelles utilisations sont à l'étude. La qualification de l'avion multi rôles MRTT se poursuit, de même que les avancées technologiques. En termes d'environnement commercial, nous faisons face à une rude concurrence sur des marchés publics où notre taille est parfois un frein. En résulte une forte charge pour les salariés, dont la santé et la sécurité restent notre principale préoccupation. Au plan social, pas de licenciement suite au PSE mais des démissions et des pertes de compétences. Il faut à tout prix renforcer notre attractivité. »



Gregory Vernon,
DSC adjoint ADS

« Comme les classifications de 1975, celles qui vont entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2024 dans le cadre de la CCNM vont avoir un impact important pour les salariés, et il nous absolument les accompagner. A l'époque, les accords avaient

consacré l'apparition de nouvelles professions, notamment dans l'information et l'électronique, et introduit des critères abstraits et généraux pour éviter que les mutations en cours et à venir ne soient réduites par l'approche d'un

Si ces dernières années n'ont pas été faciles pour l'industrie, les métallistes FO n'en sont pas moins restés déterminés et efficaces dans la négociation, qu'il s'agisse de préserver les emplois, les compétences et les sites, d'obtenir pour les salariés la juste rétribution de leurs efforts, ou revendiquer et conquérir de nouveaux droits. Tous ont cependant confié leur préoccupation quant à un avenir qui paraît incertain.

métier détenu par un professionnel. Nous étions alors passés d'une logique de catalogue à une logique de qualification et de capacité à tenir un emploi. En avait résulté une perte d'identité professionnelle face à laquelle l'intervention de notre organisation avait permis de redonner du sens. Aujourd'hui, c'est une nouvelle fois à nous, sur le terrain, de nous emparer du bon travail effectué par la Fédération pour déployer le nouveau système, aider les salariés à s'y retrouver et faire de l'opération un vecteur de développement. Il faudra également prendre en compte la question de la cotation pour les permanents syndicaux.»



Eric Prat, coordinateur Daher

« Nous faisons face à une direction qui pratique la politique de la terre brûlée. Nous alertons sur les souffrances des salariés et le risque de rupture de la chaîne de valeur car cela ne peut plus durer. Avant, le partage de la richesse était une réalité. A présent, nous préparons les chômeurs de demain. Il faut non seulement baisser les coûts tout en produisant du zéro défaut et en étant disponible à 100%, mais aussi ne rien attendre en échange. Il est impératif d'agir pour éviter que les salariés ne basculent dans la précarité. Daher poursuit sa croissance externe à grands coups de rachats, alors que la maison tremble sur ses fondations. Où est le social ?

Impossible d'accepter les mesurette alors que le salaire est vital. Conséquences : des salariés partent, les autres sont démotivés, la santé trinque, l'absentéisme augmente. Nous voulons vivre de notre travail, et non regarder les actionnaires dévorer l'intégralité du gâteau. Nous comptons sur les prochaines élections pour renforcer notre poids et notre capacité à agir. »



Xavier Pesson, DSC MBDA

« La crise en Ukraine a posé à nouveau la question de l'avenir de la défense européenne. La réponse a été rapide mais l'union n'a pas duré longtemps. Le SCAF s'enlise, c'est un groupe espagnol qui a été choisi pour développer Twister, l'arme hypersonique sur laquelle MBDA travaille déjà, et le char du futur aura probablement un concurrent allemand, pays qui joue un double jeu en captant des technologies qu'il exploite ensuite en solo. MBDA voit son niveau de charge exploser. Pour tenir, il faut bouger sur les infrastructures, entre les projets d'acquisition au Plessis-Robinson et l'extension de Bourges, mais aussi en anticipant l'intégration des nouveaux sala-

riés. Au Plessis, ils vont passer de 4 500 à 6 000 dans les deux ans. Ils sont 15 % cette année, en 2023 nous aurons 1 000 arrivants, et Bourges aussi va connaître des recrutements. Les élections vont demander du travail pour toucher une nouvelle population si large. Au plan social, nous avons mis l'accent sur la question salariale, avec un accord à 4,2 % en mars ainsi qu'une augmentation du temps de travail au volontariat avec de bonnes contreparties, mais aussi la négociation de la prévoyance dans le cadre de la nouvelle CCNM. »



Marc Colombani, Thalès Alenia Space

« Si notre organisation est majoritaire au sein des deux établissements de Toulouse et Cannes, qui regroupent 4 500 salariés, c'est entre autres parce qu'elle sait apporter des solutions aux problématiques industrielles. Nous espérons conforter cette représentativité aux prochaines élections. La crise en Ukraine a remis les activités de défense sur le devant de la scène, mais nous faisons maintenant face à des problèmes de recrutement. Les derniers mois ont également été marqués par un conflit sur les salaires, où il aura fallu 13 semaines de grève pour arracher un accord convenable. FO a raison de refuser de participer au CNR voulu par l'Élysée.

Il faudrait lui préférer un Conseil National de la Réindustrialisation, au moment où les pouvoirs publics semblent ouverts à nos revendications de relocalisation, revendiquer un moratoire sur l'industrie et maintenir son ancrage local. L'aéronautique pourrait entraîner le reste de l'in-

dustrie aux plans local et national, favoriser la reconstruction du tissu industriel et son développement. »



Jacky Chauvière, Mecachrome

« Sur 2022, nous avons pu obtenir un accord salarial à 3,5% en moyenne avec un talon de 65 euros, sans oublier une clause de suivi en cas d'augmentation du Smic que la direction a refusé d'activer, alors que l'inflation mine le pouvoir

d'achat des salariés. Cette problématique se retrouve également dans la politique de recrutement du groupe, qui mise sur sa position de leader de l'usinage aéronautique tout en clamant que les salariés coûtent trop cher. Ce type de discours nous fait redouter l'explosion sociale dans un futur proche. Nous sommes également en retard sur l'égalité salariale et pas près de le rattraper, puisqu'en 2023 il faudra revoir l'ensemble des accords du comité de groupe et du CSEC. Nous aurons fort à faire pour obtenir des améliorations.



David Dijoux, Safran Engineering Services

« Le Covid a eu un lourd impact sur notre société de services, une baisse d'activité de 70 %, alors que nous avons déjà traversé plusieurs années de modération salariale et de réduction d'effectifs. En 2017, nous

Le mot de l'USM



Le secrétaire de l'USM71 Pierre-Yves Boullier est intervenu pour accueillir les métallos et faire un point sur la situation de la métallurgie dans le département. Après avoir obtenu un accord à 3 % sur les RAG, l'USM s'apprête à faire jouer la clause de revoyure, a-t-il

confié. Constatant la force incontestable de FO là où notre organisation est implantée, il n'a pas caché que la création de nouvelles implantations, si elle est une priorité, prend du temps. « Mais les efforts paient, s'est-il réjoui, puisque nous avons récemment créé un syndicat chez Alstom. »

étions 1 700 salariés et nous en sommes aujourd'hui à 950, au prix d'une RCC sur Toulouse, pour laquelle nous avons pu négocier de bonnes conditions. Mais à présent, nous ne sommes plus assez pour répondre à certains appels d'offres de gros clients comme Airbus. Le niveau de reprise de l'activité varie selon les sites, plutôt bonne quand le client principal est Safran, moins favorable dans les autres cas. Cela se ressent chez les salariés ainsi que dans les rangs syndicaux, même si nous prenons les mobilités vers d'autres sites comme des opportunités de développement. Le déploiement de l'usine 4.0 nous inquiète, car il se fait parfois au détriment de la qualité de vie au travail. »



Jean-Marc Escourou, président du comité de groupe européen Airbus

« L'an dernier, nous avons consacré beaucoup de temps à la redistribution de la supply chain. Dans ce domaine, l'ensemble des pays participant à Airbus sont passés à la sous-traitance des petites pièces, à l'exception de l'Allemagne, qu'il a fallu pousser à sauter le pas. Autre gros morceau : la création d'Airbus Protect en rapprochant une partie de la cyber sécurité d'Airbus Defense & Space et Apsys, une filiale d'Airbus SAS. Il était devenu indispensable de créer un important pôle de cyber sécurité au sein d'Airbus car les attaques informatiques sont chaque jour plus

nombreuses et pouvoir se défendre est primordial. Parmi les autres sujets qui nous occupent, il faut noter l'externalisation de la comptabilité au Portugal, les accidents du travail, les objectifs d'émission de CO2 par rapport à la feuille de route pour 2035 et, bien évidemment, le dérapage de l'inflation et ses conséquences. »



Frédérick David, DSC adjoint Airbus Atlantic

« La montée en puissance des compagnies low-cost au détriment des acteurs traditionnels du transport aérien se traduit par une forte demande sur l'A320. La charge sur ce programme est conséquente, alors qu'elle l'est nettement moins sur les A350 et A330. Nous nous battons pour faire progresser les salaires et faisons face à des difficultés de recrutement. Les négociations sur Reload pour dépoussiérer l'ensemble de nos accords société, suite à la signature de la nouvelle CCNM, nous prennent beaucoup de temps. Expliquer le sujet aux salariés n'est pas simple, notamment les nouvelles classifications, et les contestataires s'en

donnent à cœur joie, mais à nous d'en faire un outil de développement. Nous sommes également en pleine préparation des élections professionnelles. »



Dany Devaux, DSC Airbus Atlantic

« Airbus Atlantic est aujourd'hui la plus grosse entité du groupe et nous sommes n°2 mondial sur les aérostructures. Nous avons su être en avance sur notre temps lorsque nous avons refusé, avec le plan Power 8, la vente des aérostructures à Latécoère, puis lors de la création d'Aéroliia, et enfin celle de Stélia. Aujourd'hui, Airbus met l'accent sur la compétitivité, domaine dans lequel, une nouvelle fois, FO a pris ses responsabilités pour que les petites pièces à faible valeur ajoutée sortent de notre périmètre pour abaisser nos coûts. Le Covid

a également été un gros dossier, car il a fallu négocier des accords pour préserver les sites, les emplois et les compétences, et nous y sommes parvenus, en évitant tout licenciement contraint. A présent, nous sommes dans le cycle Reload sur nos accords société. Côté industriel, le maintien des cadences a contribué à maintenir les compétences et à éviter les problèmes de recrutement lors du redémarrage. Il nous faut remettre la valeur travail en avant et revaloriser l'industrie, sans quoi nous ne pourrions qu'assister à son déclin. »



Karen Davy, DSC Safran Electronics & Défense

« Je n'ai rejoint FO qu'en 2018, mais j'ai rapidement su que j'avais fait le bon choix. La formation syndicale a été déterminante dans mon parcours ; elle m'a permis, un an après mon adhésion, de devenir déléguée syndicale sur le site Safran de

Fougères. J'ai ensuite rejoint le bureau de l'USM 35/56, où nous venons de négocier un accord autonome sur une prime de vacances. Puis, suite à l'accord de transformation de l'activité en 2020 et aux départs qui se sont ensuivis, j'ai repris le mandat de DSC sur SED, qui s'est ouvert par une négociation sur les salaires pour notre périmètre de 6 000 salariés. Aujourd'hui, nous sommes mobilisés autour d'un accord sur la diversité et l'égalité professionnelle, tandis que sur Fougères nous sommes sur l'aménagement du temps de travail. Enfin, j'ai été élue à la CA fédérale en 2022. A chaque nouvelle étape, mon engagement syndical me porte un peu plus loin. »



Dorothée Robert, DSC Safran Aerosystems

« Safran Aerosystems comprend deux divisions : une qui conçoit et fabrique des produits à destination militaire et DSFF, qui se concentre sur les systèmes d'approvisionnement et les fluides. Nous avons été rachetés par Safran en 2018 et nous pour-

suivons notre croissance. Cette année, nous avons intégré six sociétés dans notre périmètre, ce qui s'est traduit par beaucoup de négociations au plan syndical pour harmoniser les règles et les pratiques. »



Stéphane Carré, coordinateur Mecachrome

« Depuis sa fondation en 1937, Mecachrome en est à son troisième pool d'actionnaires. L'échec de la stratégie adoptée entre 2010 et 2017, a débouché sur des PSE et a amené le fonds d'investissement ACE Management à devenir notre actionnaire

majoritaire. Nous sommes depuis dans une stratégie de croissance externe et de spécialisation des sites qui a abouti à la fermeture de Vibray, à la mise en sursis de Nantes et à une hémorragie continue des effectifs sur

Bully-les-Mines. Si les effectifs croissent, de même que le chiffre d'affaires, nous nous inquiétons de la possibilité de doublons industriels, et des conséquences potentielles pour les salariés. D'autant que trop de nos sites restent en-dessous de la taille critique. Comment attirer de nouveaux talents alors que Mecachrome vit sous le signe de la restructuration permanente ? Et n'oublions pas la pression mise par les donneurs d'ordre. Il est urgent d'agir pour que la construction de la filière aéronautique ne se fasse pas sur le dos des salariés. »



Gilles Chambas, Isoire Aviation

« Détenue par le groupe Rexiaa, Isoire Aviation a successivement affronté les déboires de Boeing et la crise sanitaire, qui ont eu un fort impact sur notre activité. Nous travaillons également pour Thales sur les drones de sécurité, ainsi que pour Airbus Helicopters, avec la poutre de queue du H130 et les verrières pour le H125. Dans ce domaine, nous avons connu quelques remous qui se sont terminés par des embauches. FO est plus que majoritaire dans ce groupe piloté par un capitaine d'industrie. Il trouve des contrats, crée de l'emploi et favorise le dialogue social, à condition qu'on mette en pratique sa conception. Récemment, cela s'est traduit par un mou-

vement de grève dans un contexte d'inflation galopante et de dégradation des conditions de travail due à la pression mise pour rattraper des retards liés aux crises. Comme il fallait éviter que le feu ne se propage au reste du groupe, nous avons fini par obtenir gain de cause. Reste un problème de recrutement qui nous inquiète, au même titre que la crise de l'énergie, car nous redoutons que les salariés en supportent encore les conséquences. »



Bertrand Mendez, DSC Airbus Opérations

« Au plus fort de la pandémie, nos deux établissements toulousains se sont vus imposer un PSE de 4248 postes, au prétexte que la crise allait être durable. FO la considérait comme conjoncturelle et a eu raison. Nous avons tracé une ligne rouge sur le zéro licenciement et avons su la faire respecter. Il a fallu pas moins de neuf accords en dix mois, mais cela a permis de préserver les compétences dont nous avons besoin aujourd'hui. Car avec 7 000 appareils dans notre carnet de commandes et 611 livraisons en 2021, la reprise est là ! Nous devons conforter notre avance sur les monocouloirs tout en sécurisant la montée en cadence, ce qui ne se

fera que si la supplychain résout ses problèmes de recrutement. Nous devons aussi tirer des leçons des erreurs de Boeing et ne pas transiger sur la sécurité de nos avions, sans oublier de garder un œil sur Comac et d'avancer sur l'avion vert. Malgré de bons accords salariaux, les attentes des salariés à ce niveau sont importantes et nous devons y répondre, d'autant que les élections professionnelles sont en vue. »



Julien Gréau, coordinateur Safran

« L'adaptation de Safran à la crise s'est articulée autour de trois accords. Après avoir bataillé pour des mesures sanitaires prenant en compte la santé des salariés, nous avons négocié pour obtenir un accord d'accompagnement social qui a mis l'accent sur la solidarité entre les salariés. Puis nous avons eu l'accord de transformation de l'activité, qui a permis de faire face en s'appuyant sur de la modération salariale, des mesures d'âge et de la mobilité. Grâce à notre revendication d'une meilleure répartition de la richesse, les dividendes ont été gelés en 2020. Nous avons obtenu l'engagement qu'il n'y aurait pas de licenciement jusqu'à fin 2021 et avons également décroché l'embauche de 300 jeunes diplômés et autant d'apprentis. Enfin, cet accord a fait l'objet d'un accord d'adaptation pour mettre en œuvre l'APLD. Nous avons été parmi les premiers à le faire et en avons inspiré beaucoup d'autres. Alors que notre secteur enchaîne les crises, la force de notre organisation apparaît comme déterminante pour les surmonter. »



Anaïs Mendy, Safran Aircraft Engine Le Creusot

« Sur notre site de 200 salariés, Safran réalise sa production de disques de turbine basse pression pour les moteurs CFM-56 et Leap. Pour ce dernier, 50 millions d'euros ont été investis dans notre site pour en faire une usine 4.0. Récemment, nous avons négocié un accord innovant dit « 2X9 » en semi-continu. Il a fait l'objet de contreparties importantes en investissements, en charge de travail et en emplois. L'innovation est d'étaler la semaine de production sur six jours, en trois équipes qui alternent leur présence sur quatre jours de travail. Cet accord a permis de réduire la pénibilité, en mettant notamment fin aux équipes de nuit. C'est aussi une garantie de positionnement sur les marchés de demain, et notamment la nouvelle turbine Rise, qui réduira de 20% la consommation de kérosène et offrira une réponse aux engagements de Safran sur sa politique bas carbone. »

« Sur le terrain social, le Covid a fait du dégât et FO a été en permanence mobilisée pour apporter des solutions afin de préserver les salariés, l'emploi et l'industrie. Le dialogue social a été le vaccin qui nous permis de sortir de la crise. Malgré un marché divisé par deux en sept ans, nous avons enregistré de grosses commandes et de bons résultats. »



Régis Delu, DSC adjoint Airbus Helicopters

« Sur le terrain social, le Covid a fait du dégât et FO a été en permanence mobilisée pour apporter des solutions afin de préserver les salariés, l'emploi et l'industrie. Le dialogue social a été le vaccin qui nous permis de sortir de la crise. Malgré un marché divisé par deux en sept ans, nous avons enregistré de grosses commandes et de bons résultats. »

Le mot de l'UD

Le secrétaire de l'UD de

Saône-et-Loire François Bucaille a souhaité la bienvenue aux participants dans cette terre d'industrie qu'est le bassin chalonnais, et où les métallos FO sont très présents, avec des implantations de poids chez Framatome, Safran ou FPT, et bien d'autres. Il s'est réjoui du poids de notre organisation sur ce territoire dans la perspective des combats sociaux à venir.



ipeca.fr

IPECA, LA PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AÉRONAUTIQUE ET DE L'AÉROSPATIALE CIVILE ET MILITAIRE.

IPECA œuvre, depuis plus de 70 ans, pour
le bien-être de la communauté de l'aéronautique
et de l'aérospatiale civile et militaire.

Elle protège les femmes et les hommes de ce secteur
dans tous les domaines de la protection sociale
complémentaire, **collective ou individuelle**,
en **santé** comme en **prévoyance**.

**COMPLÉMENTAIRE SANTÉ
GARANTIE DÉCÈS
SURCOMPLÉMENTAIRE SANTÉ**

Pour en savoir plus :

0 810 510 510 Service 0,05 € / appel
+ prix appel

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
UNE VIE À VOUS PROTÉGER

Une organisation de première classe !

L'ensemble des participants a salué la qualité de l'organisation assurée par les équipes FO Safran, qui a permis, entre efficacité et convivialité, de créer une atmosphère propice tant aux échanges qu'à des moments de camaraderie qui avaient manqué à tous ces dernières années. Bravo les métallos !



tats. Mais, du fait de la stratégie appliquée depuis 2014, la charge de travail continue de fondre tandis que les investissements se font attendre. Le sentiment d'appartenance à l'entreprise se délite, comme son attractivité. Les compétences s'en vont et nous peinons à recruter. Nos revendications dans ces domaines sont claires, mais le rythme des négociations imposé par la direction dans le cadre du projet Reload est épuisant. Pour obtenir des résultats à la hauteur des enjeux, ce qui est d'autant plus crucial dans la perspective des élections, nous avons fort à faire. »



Josette Raynaud, Airbus Opérations

« La formation professionnelle va devenir de plus en plus nécessaire dans les prochaines années et fera la différence pour les salariés. Il est impératif de s'approprier ce sujet, d'autant que quelques clés peuvent dissiper son apparente complexité. Si l'activité reprend, cela ne doit pas cacher d'importantes tensions sur le marché du travail, avec de nombreux départs qui sont autant de pertes de compétences pour les entreprises, et les embauches, également nombreuses, ne sont pas la solution à tous les problèmes. Chez Airbus, il reste à mettre en place un dispositif à la hauteur de ces enjeux. La formation est un élément de

construction d'un parcours professionnel par le salarié dont il nous faut nous saisir. FO doit les aider dans ce domaine et faire en sorte que plus de moyens y soient affectés. »



Stéphane Faget, Latécoère

« Ma prise de fonction syndicale, en novembre 2019, a précédé de peu la crise sanitaire. Entre l'installation dans l'urgence de mesures sanitaires pour éviter les fermetures de sites et préserver les salariés et leur emploi, et le PSE 2020, véritable tsunami social après celui de 2016, le baptême du feu a été rude. Le groupe nous a annoncé la fermeture de deux sites d'aérostructures et trois sites d'interconnexion. L'intervention de FO a permis de réduire à 475 les suppressions de postes, exclusivement sur l'aérostructure, et sans aucune fermeture de site. Au final, grâce à la ténacité de FO, il n'y a eu que 45 licenciements. Aujourd'hui, l'entreprise reste meurtrie

mais les salariés n'en sont pas moins motivés pour qu'elle soit à nouveau à son meilleur niveau. Reste à trouver des projets ambitieux, car l'entreprise est souvent sollicitée mais pas assez retenue. Les salariés sont d'autant plus inquiets que le regard de la direction est clairement tourné vers le continent américain. »



Jean-Damien Bloquet, coordinateur adjoint ADS

« L'activité syndicale a été intense ces dernières années, entre la refonte du dialogue social, la mise en place des CSE et le Covid. Les élections de 2019 ont confirmé notre place de n°1, celles de

2022 devront la conforter. Pour cela, la syndicalisation est primordiale et les recrutements chez Airbus en sont l'opportunité. Beaucoup de jeunes et de cadres sont arrivés, avec de nouveaux comportements, et c'est aussi à nous de leur donner des perspectives car le seul nom d'Airbus ne suffit plus à les faire rester. Le déploiement de la nouvelle CCNM et des classifications devra d'ailleurs servir de levier de syndicalisation. Nous avons su répondre aux attentes des salariés sur le pouvoir d'achat par la négociation de bons accords pluriannuels qui sécurisent les salaires contre la dérive de l'inflation. Les négociations se succèdent à un rythme effréné, et Reload nous promet que la baisse de régime sur ce plan n'est pas pour tout de suite. »



**LES ACTIONS DE PRÉVENTION,
D'ACTION SOCIALE
ET D'ACCOMPAGNEMENT
POUR LES ENTREPRISES DU SECTEUR DE
L'AÉRONAUTIQUE ET DE L'AÉROSPATIALE
CIVILE ET MILITAIRE.**



Mutuelle
Solidarité
Aéronautique

MSAé / Mutuelle Solidarité Aéronautique CS 700 69 / 13726 Marignane cedex.
Mutuelle régie par le code de la Mutualité livre III.

MSAé



Améliorer la vie par l'habitat

Plus qu'un déterminant de santé, l'habitat est une condition essentielle au mieux-vivre et doit prendre en compte les spécificités des territoires et les parcours de vie de chacun.

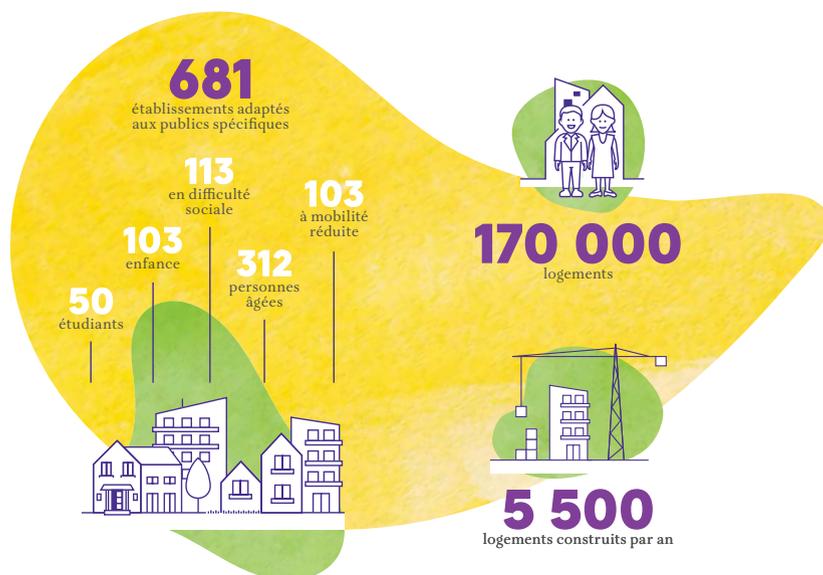
Dans ces conditions, le Groupe Arcade (4^e bailleur du logement social en France) et le Groupe VYV se rapprochent pour associer les expertises de l'habitat et de la protection sociale et ainsi construire un modèle unique et innovant d'habitat social au service du mieux-vivre.

Ils donnent ainsi naissance au Groupe Arcade-VYV.

Le Groupe Arcade-VYV s'affirme comme le 3^e pilier du Groupe VYV, à côté de l'assurance, de l'offre de soins et de services et s'appuie sur 3 convictions :

- 1. Logement et santé sont indissociables :** les réponses apportées doivent prendre en compte les parcours de vie pour agir efficacement et accompagner chacun, sans exclusion.
- 2. L'habitat doit être innovant :** logement connecté, urbanisme et habitat intégrant les problématiques liées au développement durable et de climat.
- 3. La priorité est donnée à l'humain :** une présence au plus près des territoires permet de placer l'humain au coeur de son action et de penser l'habitat social selon des besoins concrets.

Le Groupe Arcade-VYV, c'est :



Le Groupe VYV se positionne comme entrepreneur du mieux-vivre pour accompagner et protéger tous les individus tout au long de leur parcours de vie.

La création du Groupe Arcade-VYV s'inscrit dans cette approche.

Elle permet de concrétiser notre promesse mutualiste et de renforcer notre capacité à proposer une protection sociale solidaire.

Thierry Beudet,
président du Groupe VYV

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



La défense, pionner de la relocalisation ?

La France va-t-elle vers une « économie de guerre » ? La question peut être posée après l'appel, début septembre, du ministre des Armées Sébastien Lecornu à un choc de simplification et de relocalisation. Mise en évidence par les conséquences de la crise sanitaire et plus encore récemment par le conflit en Ukraine, la nécessaire réindustrialisation de la France semble en tout cas franchir un nouveau cap. Considérant qu'il faut revoir de fond en comble les méthodes de production et de livraisons des armements, le gouvernement pourrait bien faire de la défense le catalyseur d'une véritable reconquête industrielle. Avec ses 250 000 emplois et ses 30 milliards de chiffre d'affaires, le secteur pourrait en effet entraîner derrière lui l'ensemble de l'industrie. A condition, bien sûr, que la commande publique soit au rendez-vous et que l'Etat assume enfin le rôle de stratège que notre organisation appelle de ses vœux de longue date...



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

Moteur thermique : au tour du poids-lourd ?

Après la voiture, le camion est-il sur le point d'enterrer à son tour le moteur thermique ? Fin novembre, la Commission européenne doit proposer une révision des normes d'émissions de CO₂ des poids lourds, et le sujet a été au cœur de nombreuses discussions lors du dernier salon IAA Transportation d'Hanovre (l'événement international qui rassemble les acteurs du véhicule commercial, du bus, du transport et de la logistique), en septembre. En effet, si les camions et bus ne représentent que 2,5% des véhicules en circulation en Europe, ils rejettent plus d'un quart des émissions de CO₂ du transport routier et à eux seuls 6% des émissions totales de l'Union européenne. De quoi inquiéter les entreprises du secteur, car même s'il n'a pas attendu pour commencer sa transition électrique (Renault Trucks, par exemple, commercialise depuis 2020 une gamme de camions 100% électriques de 3,1 à 26 tonnes, fabriqués en France, et va y ajouter deux modèles allant jusqu'à 44 tonnes début 2023), le diesel demeure ultra-majoritaire dans le transport routier. Pour FO Métaux, pas question d'opposer industrie et environnement, mais la bascule du poids lourd devra se faire sans casse sociale !



Réduire les délais d'implantation d'usines

La nouvelle est passée presque inaperçue en ce début d'automne : le gouvernement entend réduire les délais d'implantations d'usines en France. C'est en tout cas ce qu'a déclaré le ministre de l'Economie fin août, expliquant qu'il fallait s'attaquer « à tous les freins qui ralentissent inutilement les procédures ». Des propositions concrètes sont attendues avant la fin de l'année. Fin 2020, les députés avaient adopté la loi ASAP, un texte pour la simplification de l'action publique qui reprenait déjà des dispositions pour accélérer les démarches d'implantations de nouvelles usines, préconisées dans le rapport de la commission d'enquête chargée d'examiner les décisions de l'Etat en matière de politique industrielle. Enfin des outils efficaces pour la localisation et la relocalisation de l'industrie dans notre pays !



L'industrie frappée par la crise de l'énergie

Les ménages ne sont pas les seuls à souffrir de l'envolée des prix de l'énergie. Un nombre croissant d'entreprises, en particulier dans l'industrie, réduisent leur production pour ne pas voir leur facture d'électricité exploser. ArcelorMittal a annoncé début septembre plusieurs mesures de réduction de production de ses aciers plats dans sept sites français, suivi par d'autres acteurs de la sidérurgie comme Ascometal ou Aluminium Dunkerque. Pour FO Métaux, qui s'est saisie du dossier, les tensions sur les conditions de fabrication qui freinent actuellement l'offre peuvent laisser craindre des pertes de compétitivité liées à l'envol des prix de l'énergie. Notre organisation veillera à ce que ce ne soient pas les salariés qui, comme trop souvent, payent la note.

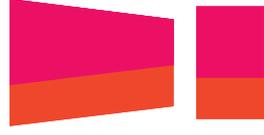


W
O
T
T
R
E

V
O
X

V
O
X

COOPERATIVE



**AMELIOREZ VOS CONDITIONS DE TRAVAIL
EN VOTANT POUR LA LISTE FO !**



Journée des USM, des responsables départementaux,

Convention collective :

première phase de déploiement en vue

Frédéric Homez : « nous avons conservé un périmètre de négociation territoriale »

Près de 140 métallos FO se sont retrouvés le 19 septembre dans les locaux de notre Confédération pour une journée d'échanges, de formation et d'information autour des changements induits par la signature de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie et de son volet protection sociale. Autour de l'équipe fédérale et de représentants des institutions de prévoyance, les discussions ont été aussi riches qu'intenses.

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez est intervenu à plusieurs reprises lors de cette journée des USM pour évoquer différents aspects de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (CCNM). Il a ainsi informé les participants qu'en juillet dernier, l'UIMM avait demandé l'extension de la CCNM ainsi que l'accord sur la protection sociale, sur laquelle notre organisation devait se prononcer le 30 septembre. La mention de cette demande au Journal Officiel du 3 septembre a d'ailleurs permis de voir que la procédure suit son cours. Il a ensuite expliqué que FO Métaux avait demandé la négociation d'un accord de révision/extinction ainsi que d'un accord autonome avec le GESIM pour la convention collective de la sidérurgie (voir p.22). Sur ce dossier, a-t-il fait remarquer, notre organisation a, comme souvent, identifié les risques de blocage bien en amont des discussions, et c'est en partie grâce à son insistance que les obstacles ont été levés. Ce constat est d'ailleurs aussi de mise sur l'ensemble des conventions collectives territoriales (CCT), qui ont fait l'objet d'un point détaillé de la part des secrétaires fédéraux.

« Nous avons demandé et obtenu de garder un lieu – la commission paritaire de négociation territoriale (CNPT) – et un périmètre de négociation territoriale, s'est félicité Frédéric Homez. C'est tout le principe des accords autonomes, que nous avons été les seuls à défendre. » Au 13 juillet dernier, sur les 76 CCT et la sidérurgie, 66 accords de révision/extinction avaient été signés, dont 35 assortis d'un accord autonome préservant les particularités des conventions concernées non reprises dans la



CCNM.

« A présent, notre mission est de réussir le déploiement de la CCNM dans les entreprises, en particulier le nouveau système de classification et le dispositif de protection sociale, qui va amener de nouveaux droits pour au moins 40 000 métallos », a prévenu Frédéric Homez. Ajoutant que 12 accords nationaux de la métallurgie restaient applicables en plus de la CCNM, il a rappelé aux participants que la Fédération, pour aider au déploiement et à la prise en main du nouveau texte, a mis en place une offre de formation spécifique, qu'elle fera évoluer en fonction des besoins que feront remonter du terrain les représentants FO.

Enfin, après avoir expliqué qu'un dernier bilan sur ce dossier serait fait au 30 septembre, il a recentré son propos sur l'actualité, et plus particulièrement sur la crise énergétique et ses conséquences, tant pour les entreprises que pour les salariés. La réflexion de la Fédération, a-t-il dévoilé, devrait porter très prochainement sur le caractère nécessaire ou non de la mise en place d'outils adaptés à la situation, comme l'ARME ou l'APLD l'avaient été pour la crise sanitaire. « A chaque problématique, notre rôle et notre philosophie restent d'apporter des réponses adaptées et efficaces. »



coordinateurs nationaux, DSC, DS spécifiques et formateurs

Frédéric Souillot : « rien ne se fera sans unité syndicale »

Le secrétaire général de la Confédération FO est venu saluer les métallos et profité de l'occasion pour faire un point sur les dossiers qui occupent l'actualité de notre organisation, au premier rang desquels le pouvoir d'achat. Déplorant que les pouvoirs publics se refusent à donner un coup de pouce significatif au Smic, il a exprimé sa conviction que c'est aux organisations syndicales de négocier maintenant dans les branches et les entreprises de véritables augmentations salariales. « S'il le faut, c'est aussi dans la rue que nous ferons valoir cette revendication, mais ce ne sera qu'à la condition d'une réelle unité syndicale sur la question », a fait valoir Frédéric Souillot, expliquant au passage pourquoi FO a refusé de participer à la journée de mobilisation à laquelle appelait une autre organisation le 29 septembre. Rappelant que les chômeurs ou bénéficiaires du RSA ne le sont pas par choix, et que c'est avant tout du fait de salaires faibles et de conditions difficiles si des emplois ne trouvent pas preneur, il a salué le travail de la métallurgie, qui a su rendre son secteur attractif.

Réitérant le refus de FO de participer au CNR afin de ne pas diluer sa voix, ni jouer les supplétifs de l'Elysée, il a également prévenu que notre organisation refuserait toute mesure de réforme des retraites par le biais de la loi de financement 2023. Plus largement, il a remis en doute la nécessité de cette réforme, rappelant que les prévisions du COR tablent sur un retour à l'excédent à l'horizon 2030. Il a d'ailleurs plaidé pour un retour à un système de retraite progressive, soulignant l'urgence qu'il y a à trouver des réponses aux problématiques de fin de carrière.



Gérard Ciannarella : « notre légitimité part de la base »

Le secrétaire fédéral en charge de la coordination des USM Gérard Ciannarella a dressé un premier bilan de l'activité de ces structures pour 2022 avant de rappeler leurs missions. Avec ses 60 USM, notre Fédération dispose aujourd'hui d'un très bon maillage du territoire, complété par des responsables départementaux avec des syndicats de localité quand il n'est pas possible de créer une USM. Plus de la moitié de ces dernières ont tenu leur assemblée générale ou leur congrès depuis le début de l'année, conformément à leurs statuts. Gérard Ciannarella a souligné l'importance de ces réunions, dont la tenue fait partie des critères de la représentativité. Alors que le 4^{ème} cycle de sa mesure (2021-2024) est en cours, il a aussi rappelé que ce sont les résultats dans les territoires qui, une fois compilés, construisent le score national de notre organisation. « Derrière, tout repose sur notre présence dans les entreprises, a-t-il ajouté, c'est-à-dire nos sympathisants et adhérents. Notre légitimité part bien de la base ! » Salaires mini, valeur du point, prime vacances ou panier, etc. Il est également revenu sur tout ce que négocie les USM, sans cacher qu'avec le déploiement de la convention collective de la métallurgie, des changements allaient survenir, qui ont ensuite été au cœur de cette journée d'échanges. Enfin, il a rappelé que la première mission des USM était d'être le fer de lance du développement. « Connaître les implantations, aller à leur rencontre pour échanger, les aider si besoin et les coordonner sont des préalables indispensables au service de l'objectif qui est celui des USM depuis leur création : faire grandir FO. »

Gérard Ciannarella est également intervenu pour présenter les référents classification, dont la formation passera par un Certificat de Compétences Paritaire de la Métallurgie (CCPM), et qui joueront un rôle essentiel dans la mise en place des nouvelles classifications. « C'est un rendez-vous à ne pas rater, averti le secrétaire fédéral, car ces référents seront très sollicités par les salariés et l'aide qu'ils leur apporteront sera un vecteur de développement pour notre Fédération. » Il a conclu en précisant que FO Métaux comptait en installer un dans chaque département.



Tour d'horizon de la protection sociale



Si la CCNM ne s'appliquera qu'au 1^{er} janvier 2024, son volet prévoyance entre en vigueur dès 2023. Il y a donc une relative urgence à mener à bien les négociations sur la protection sociale dans les entreprises. Jean-Yves Sabot (en charge du dossier de la protection sociale pour FO Métaux) et Gilles Castres, de Malakoff Humanis, ont présenté, au nom des assureurs labellisés, l'ensemble du dispositif aux participants. Lors de la négociation sur l'EDC, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de retenir dans le cadre d'une co-labellisation pour une durée de 5 ans quatre assureurs labellisés (plus un 5^{ème}, l'OCIRP, sur les rentes), tous paritaires ou mutualistes (Malakoff Humanis, le groupe VYV, le groupe APICIL et Aesio). Dans le cadre d'une labellisation, l'accord de branche crée une obligation d'assurance : l'accord signé est soumis à

extension pour application auprès de toutes les entreprises de la branche.

Adhérer à ces offres labellisées offre la garantie notamment d'être en conformité avec les nouvelles obligations conventionnelles, ou encore d'être accompagné sur le respect des obligations liées au Degré élevé de Solidarité. Gilles Castres est également revenu sur les principes retenus pour la protection sociale, à savoir : universelle (un niveau minimal de couverture obligatoire de tous les salariés de la branche est imposé), sociale (un socle minimal de garanties est instauré, couvrant les dépenses de frais de santé, l'incapacité, l'invalidité et le décès, avec une participation minimale de l'entreprise), solidaire (elle comporte un volet d'assurance décès, incluant un dispositif de rente éducation des enfants ayants droit du salarié décédé) et paritaire (un régime de branche accessible à toutes les entreprises de la branche est inclus). « Ce qu'il faut retenir du cadre général, a-t-il résumé, ce sont deux conditions cumulatives : une cotisation minimale à la charge de l'entreprise et un socle minimal conventionnel à respecter. » Il est ensuite revenu sur le détail des cotisations minimales de l'employeur mais aussi sur la participation patronale au financement des garanties minimales conventionnelles avant de s'arrêter sur certaines spécificités, comme les cas de suspension du contrat de travail. Il a également fait un point sur le Degré Elevé de Solidarité (DES), passant en revue son financement, son principe ainsi que les actions DES définies dans le cadre de la labellisation.

Besoin d'aide ? L'actuaire Sylvain Rousseau, d'AOPS Conseil, est brièvement intervenu au cours des travaux. Présent aux côtés des organisations syndicales lors des négociations sur la protection sociale dans le cadre de l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie et spécialiste de la gestion des risques, il réalise des études économiques, financières et statistiques pour évaluer les risques avant de concevoir ou modifier les différents contrats d'assurance et de prévoyance. Ce professionnel épaulé le groupe de travail mis en place par notre Fédération, en vue de déployer un réseau de militants formés sur la protection sociale et d'aider nos équipes sur les problématiques de mise en place et de pilotage des régimes de prévoyance en entreprise.



Le point sur la révision/extinction des CCT

Les secrétaires fédéraux se sont succédé à la tribune pour revenir en détail sur la situation des départements dont ils ont la charge dans la perspective du déploiement de la CCNM. Leurs interventions ont ainsi permis de lister les territoires où un accord de révision/extinction a été signé, ainsi que ceux où il a été assorti d'un accord autonome, sans oublier ceux où des difficultés subsistent, et que l'équipe fédérale s'emploie à résoudre.

Convention extinction/révision signée : Ain, Allier, Drôme-Ardèche, Isère, Puy-de-Dôme, Puy-de-Dôme Thiers, Rhône, Savoie, Haute-Savoie,

Cher, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret, Eure-et-Loir, Indre, Alpes-Maritimes, Vaucluse, Var,

Bouches-du-Rhône, Alpes-de-Haute-Provence, Yonne, Côte-d'Or, Saône-et-Loire, Nièvre, Belfort-Montbéliard, Jura, Haute-Saône, Doubs, Hautes-Pyrénées, Gard, Lozère, Région Midi-Pyrénées, Charente, Dordogne, Charente-Maritime, Corrèze, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques, Deux-Sèvres, Vienne, Haute-Vienne, Creuse, Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Vosges, Région Parisienne, Seine-et-Marne, Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée, Nord (4 CCT), Oise, Pas-de-Calais, Somme, Somme-Vimeu, Aisne, Calvados, Eure, Manche, Orne, Seine-Maritime.

Accord autonome : Ain, Drôme-Ardèche, Isère, Puy-de-Dôme, Loiret, Indre, Var, Bouches-du-Rhône, Alpes-de-Haute-Provence, Saône-et-Loire, Belfort-Montbéliard, Jura, Haute-Saône, Doubs, Gard, Lozère, Charente-Maritime, Corrèze, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques, Deux-Sèvres, Haute-Vienne, Creuse, Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Vosges, Région Parisienne, Seine-et-Marne, Ille-et-Vilaine, Morbihan, Loire-Atlantique, Vendée, Nord (4 accords autonomes), Oise, Pas-de-Calais, Somme, Somme-Vimeu, Aisne, Seine-Maritime.

Désaccord : Loire-et-Yssengeaux, Hérault, Aude, Pyrénées-Orientales, Bas-Rhin, Haut-Rhin.



Le dialogue social en pratique

La première table ronde réunissait autour du trésorier fédéral Jean-Yves Sabot des représentants des assureurs labellisés dans le cadre du nouveau dispositif de protection sociale de la branche : Gilles Castres, de Malakoff Humanis, Oscar Rebelo, du groupe VVY, et Franck Debuyser, du groupe Aesio, qui ont répondu au feu nourri des questions des participants. Leur bonne connaissance du dispositif les a d'ailleurs amenés à soulever des interrogations parfois assez techniques, comme sur la régionalisation de la tarification (qui permet de contribuer à la mutualisation tout en rendant le régime attractif et son pilotage efficace), sur la possibilité de transférer la réserve lorsque l'on rejoint une offre labellisée ou encore sur le cas épineux des entreprises où les salariés ne dépendent pas tous de la même convention collective. Qu'il s'agisse de la durée d'engagement, du départ en retraite, des écarts de la participation entre cadre et non-cadre, du calendrier de déploiement et des obligations qui en découlent, ou bien encore des différentes possibilités d'action des salariés face au choix de leur entreprise, les échanges ont levé le voile sur certains points demeurés flous pour les métallos et ont montré tous les contours d'un régime de prévoyance de qualité, qui intègre de plus directement un degré élevé de solidarité (DES), un important dispositif axé notamment sur la prévention et les services d'action sociale.

Les classifications, une question centrale

C'est autour de Jean-Yves Sabot, du secrétaire fédéral Valentin Rodriguez et de Flavien Bilquez, qui représentait l'APSAC, que s'est déroulée la seconde table ronde. En préambule, ils ont présenté l'offre de formation sur le sujet, très demandée par les métallos FO. Filant la métaphore aéronautique, Jean-Yves Sabot a pris l'image d'une fusée à trois étages dont le premier est une journée de prise en main du dispositif de classification avec des cas pratiques de cotation, le second une journée complémentaire, réalisée en entreprise et s'intéressant aux cotations dans ces dernières, et le troisième une session dispensée par l'APSAC avec à la clé le Certificat de Compétences Professionnelles de la Métallurgie (CCPM) sur les classifications. Prévue par l'article 63 de la nouvelle CCNM, ce certificat en cours de déploiement qui s'adresse à tous les salariés de la branche sera décerné après un examen qui se déroulera en ligne.

Les échanges ont ensuite porté sur les classifications, dont la mise en place va concerner tous les métallos. Impact sur la composition des collèges électoraux (sur laquelle FO Métaux a formulé des préconisations, et qui sera fixée par les protocoles d'accord préélectorales), modalités d'accompagnement des salariés (avec par exemple la mise en place de webinaires par notre Fédération), possibilités de recours en cas de dés-

accord sur les fiches de poste, utilisation du guide pédagogique : pratiquement tous les aspects du dispositif ont été passés en revue pour une meilleure compréhension du nouveau système, à propos duquel Valentin Rodriguez a martelé : « il ne s'agit pas de classer les compétences, mais les emplois, dont les fiches de postes devront fournir une photographie exacte. »

Que deviendront les USM ?

La place et le rôle des USM, après la disparition des conventions collectives territoriales, était au cœur des échanges de la dernière table ronde de la journée, animée par Frédéric Homez, les secrétaires fédéraux Géraldine Nivon et Gérard Ciannarella, ainsi que Laurent Bernard, coordinateur des USM du Grand Est. Après avoir rappelé l'excellente couverture du territoire national assurée par les USM, les animateurs se sont interrogés sur leur fonctionnement, et notamment sur les possibilités d'aider une USM en difficulté. L'expérience de Laurent Bernard a été à cet égard des plus utiles. A la tête de l'USM de Meurthe-et-Moselle, il a commencé, il y a une dizaine d'années, à inviter les secrétaires des USM de la même région aux assemblées générales et congrès. Puis, les responsables ont ensuite suivi ensemble le stage de formation fédéral « animer son USM ». Les liens ainsi créés se sont renforcés au fil des ans. Devenu facilitateur et relais de la Fédération dans le Grand Est, il a pris ensuite les fonctions de coordinateur des USM dans sa région. Naturel et spontané, le processus a suscité l'attention des métallos FO, et la Fédération leur a annoncé qu'un groupe de travail sur les USM qui serait prochainement mis en place réfléchirait en priorité à la façon de le transposer dans les autres régions.

La discussion a également porté sur les conséquences de la mise en place des CSE sur le temps et les moyens dont disposent les métallos pour se consacrer aux USM et à leurs missions, notamment les négociations des PAP, particulièrement nombreuses en ce début de cycle électoral. La Fédération a rassuré les participants en les informant des réflexions en cours sur ces sujets, et en dévoilant la prochaine entrée en fonction de deux développeurs fédéraux, qui iront au contact des entreprises afin de préparer les opérations de création d'implantations que les USM continueront d'assumer, en tant que première ligne de développement de notre organisation.

Une partie de la journée a été consacrée à la tenue de trois tables rondes qui ont permis aux participants de poser de nombreuses questions sur le déploiement de la protection sociale, sur celui des classifications et sur l'évolution du rôle des USM et des responsables départementaux.



Sidérurgie : écrire une nouvelle page d'histoire

Les métallos FO des différentes entreprises de la sidérurgie se sont retrouvés à la Fédération les 6 et 7 septembre autour du secrétaire fédéral Paul Ribeiro. Au menu des travaux : la finalisation des positions de FO Métaux en vue de l'ultime négociation au GESIM sur l'extinction de la convention collective de la sidérurgie en vue de son intégration dans la convention collective nationale de la métallurgie, ainsi qu'un focus sur le déploiement de la CCNM chez Arcelor-Mittal.



Si la future entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (CCNM) va entraîner d'importants changements pour les territoires, il ne faut pas oublier que les métallos FO de la sidérurgie (Aperam, Saint-Gobain PAM, Dillinger, British Steel...) sont aussi concernés, puisqu'ils disposaient jusqu'alors de leur propre convention collective. Se préparer pour tourner cette page historique, tel était l'objet de la réunion qui les a rassemblés les 6 et 7 septembre.

Des avantages à maintenir

Au terme d'un long cycle de réunion avec le GESIM, les métallos FO ont d'abord accepté de réaliser un constat partagé avec le patronat de la sidérurgie en vue d'un accord de révision/extinction de leur convention collective (qui concerne pas moins de 25 000 salariés du secteur), à la condition exclusive que soit également négocié un accord autonome préservant les spécificités de ladite convention (la possibilité d'accords autonomes avait d'ailleurs été arrachée grâce à FO Métaux lors des négociations avec l'UIMM sur l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie). « Cet accord viendra compléter la CCNM sur des sujets qu'elle ne traite pas, explique Paul Ribeiro. La sidérurgie conservera donc un périmètre de négociation autonome sur des questions telles que la valeur de point, la prime de vacances, les

indemnités kilométriques, la prime de la Saint-Eloi ou le panier de jour et de nuit. » De plus, la nécessité d'un accord autonome s'était aussi imposée au regard du grand nombre d'entreprises de la sidérurgie

ayant des accords découlant directement de la convention collective de la branche, et dont les garanties devaient être préservées. Enfin, il a été décidé qu'une instance de négociation serait maintenue pour traiter de ces sujets. « Le maintien d'un dialogue social sectoriel était une évidence une fois pris en compte l'ensemble de ces éléments », ajoute Paul Ribeiro.

Le cas Mittal

La deuxième journée de réunion des métallos FO de la sidérurgie avait pour objet le cas plus spécifique d'ArcelorMittal. Après la négociation au niveau national et celles dans les territoires, FO Métaux revendique une négociation à un troisième niveau : celui de l'entreprise. « Il est important que les salariés, dans l'entreprise, ne perdent aucun de leurs avantages avec le déploiement de la nouvelle CCNM, et plus particulièrement sur la prime d'ancienneté suite à la mise en place des nouvelles classifications », précise Paul Ribeiro. Autour de leur RSN Sylvain Ibanez, les différentes équipes FO d'ArcelorMittal ont donc poursuivi la mise au point des contours d'un accord conforme aux critères de déploiement des classifications (processus d'encadrement de l'emploi, instruments de vérification de la conformité à la CCNM, etc.) afin de s'assurer de la bonne tenue des opérations et, surtout, de la participation active des organisations syndicales. D'ici à une éventuelle signature avec la direction du groupe sidérurgique, les métallos FO savent qu'il reste encore du chemin à parcourir...

Toyota Onnaing : objectif élections

Après trois années des plus perturbées, les métallos FO de Toyota Onnaing ont enfin pu se retrouver pour leur assemblée générale, ce 27 août, après avoir dû reporter l'événement à deux reprises, en 2020 et 2021, pour cause de crise sanitaire. Le 18 mars 2020, suite à l'annonce du confinement, le site est à l'arrêt. Mais rapidement, la direction met la pression pour relancer la production autour d'une équipe de jour et d'une de nuit. Seule FO s'y oppose, dénonçant un protocole sanitaire inacceptable car inadapté, et impose au passage sa priorité : ouvrir des discussions sur la rémunération et les pertes de salaire. Face à la détermination de FO, la direction fait marche arrière et accepte de travailler sur un protocole sanitaire sérieux impliquant un investissement de 1 500 000€ ainsi que l'ouverture de négociations sur le volet social. « Après plusieurs réunions, nous sommes parvenus à trouver un accord d'APLD pour minimiser les pertes de salaires, a rappelé Fabrice Cambier, et un fonds de solidarité créé par les salariés a permis de récolter plus de 600 000€, abondés à 200% par l'entreprise. » Il n'y aura d'ailleurs aucune perte de congés payés ou de RTT durant la période d'application de l'accord. Et il ne faut pas oublier le maintien de diverses primes et l'obtention de 10€ net par jour versés aux salariés présents sur le site durant la période de confinement. Dans le même temps, la production reprend de manière adaptée.

Les résultats sont là

Mais le répit n'est que de courte durée, car au début de l'année 2021, une nouvelle crise vient frapper le site, et toute l'industrie avec lui : celle des semi-conducteurs. D'abord niée en janvier, la gravité de la situation devient évidente en février et mars, lorsque le manque de pièces conduit à l'annulation de séances de production. Au mois d'août, le site s'arrête pour trois longues semaines, faute de composants semi-électroniques. Le groupe japonais annonce une production en baisse de 40% en septembre à cause de la pénurie et Onnaing est directement touché par une crise que FO avait vu venir avec près d'une décennie d'avance. Puis en septembre, alors que le site fête les 20 de son modèle phare, la Yaris, les métallos apprennent qu'une partie de la production est

transféré vers la République tchèque. Encore une fois, seule FO se dresse pour dénoncer le procédé...

Pendant ce temps, FO continue de négocier et d'obtenir du plus pour les salariés comme, entre autres, une prime de reconnaissance de 250€, une amélioration de l'APLD et de l'accord d'intéressement ainsi que des augmentations générales de bon niveau, sans oublier l'embauche de 400 CDI. L'année 2022 est celle du mécontentement face à l'explosion de l'inflation, et il faudra des débrayages pour que la direction décide d'appliquer une prime PEPA de 500 euros net ainsi qu'une revalorisation des salaires d'entrée de 2,65%, avec un talon de 35€ pour les salaires inférieurs à 2 665€.

Autre sujet abordé : la représentativité. En 2019, les élections professionnelles confortent la bonne dynamique du syndicat, qui voit son score progresser au 1^{er} et au 2^{ème} collèges, et parvient enfin à s'implanter solidement chez les cadres, permettant à FO de retrouver la deuxième place sur le site, à 23,5%. Après les années Covid, le retour aux urnes est prévu pour 2023 et les métallos FO de Toyota comptent bien amplifier leur succès. La réflexion est d'ores et déjà engagée sur l'élaboration de la stratégie électorale, la mise en œuvre

Les métallos FO de Toyota Onnaing (Nord) se sont retrouvés le 27 août pour l'assemblée générale de leur syndicat. Réunis autour de leur secrétaire Fabrice Cambier, en présence du secrétaire fédéral Valentin Rodriguez, ils sont revenus sur le bilan chargé des actions menées depuis 2020.



d'un plan de communication. Dès les premiers mois de 2023, avec le soutien de la Fédération, ils entendent lancer les opérations.

Région Parisienne : prêts à syndiquer !

Les responsables du syndicat FO des métallurgistes de la Région Parisienne ont réuni leur commission exécutive le 15 septembre dans les locaux de notre Fédération. Autour de leur secrétaire Patricia Bocciarelli, ils se sont attelés à un ordre du jour chargé.

Comme tous les mois, la Région Parisienne a réuni en septembre sa commission exécutive. L'ordre du jour en était un peu plus robuste qu'à l'habitude, car elle faisait suite à la démission d'une partie des membres de son bureau. Après avoir évoqué le dossier de la réforme des retraites, la question du pouvoir d'achat, le déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie et les contentieux en cours à ce sujet ainsi que la prochaine assemblée générale, qui se tiendra le 3 novembre, et la prochaine renégociation des salaires mini, les métallos se sont attaqués au renouvellement de leur bureau, indispensable pour agir efficacement dans les mois à venir et relever les nombreux défis qui attendent le syndicat. Un appel à candidature a été effectué en séance et a permis aux candidats de se présenter. A la trésorerie, c'est Christophe Hertz, de Renault Trucks, qui a postulé. Ancien comptable et contrôleur de gestion, il a affirmé sa volonté de mettre ses compétences au service de l'organisation ainsi que son envie d'œuvrer au développement syndical, comme il le fait depuis longtemps dans son entreprise. Philippe Bonnaire, d'Airbus Helicopters Le Bourget, a présenté sa candidature au poste de trésorier adjoint, dési-



Patricia Bocciarelli. Marc Partouche. Christophe Hertz. Philippe Bonnaire. Frédéric Fortet.

reux d'étendre son investissement syndical au-delà de son entreprise, et y voyant naturellement dans la Région Parisienne l'opportunité de le faire. Enfin, Frédéric Fortet, d'Epson, s'est présenté pour le poste de secrétaire de la propagande et missions diverses. Bon connaisseur du syndicat et porteur d'idées novatrices sur la communication, il entend mettre son énergie au service de la structure pour l'aider à atteindre ses objectifs. Marc Partouche, qui occupait jusqu'alors la fonction, a désiré se mettre davantage au service du syndicat et est passé secrétaire adjoint. Le vote qui a suivi a montré que les métallos FO de la Région Parisienne étaient largement convaincus par le plaidoyer des trois candidats, qui ont tous trois été élus au bureau du syndicat. Le mot de la fin est revenu à Patricia Bocciarelli, qui s'est félicitée de voir « la Région Parisienne à nouveau en ordre de bataille et rassemblée pour protéger et défendre les salariés, tout en menant à bien ses objectifs de développement syndical ».

Une nouvelle section chez Alstom

Le secteur ferroviaire, au niveau de la métallurgie, connaît une pleine évolution notamment avec la décarbonation des transports ainsi que des regroupements d'acteurs comme le rachat par Alstom de Bombardier transportation. Si les perspectives sur les dix prochaines années sont bonnes encore faut-il que cela se traduise par la pérennisation et le développement de l'emploi industriel en France... Les donneurs d'ordre sont certes l'Etat (via la SNCF) et les régions, mais la tentation de faire appel de plus en plus souvent aux sites à bas coût pour réaliser des commandes françaises peut mettre les emplois en péril. Si le marché export apporte une charge de travail appréciable pour certains établissements français d'Alstom, la part française reste indispensable.

C'est dans ce contexte qu'une section syndicale FO a récemment été créée au siège social d'Alstom à Saint-Ouen, dans cet établissement qui compte environ 2 200 salariés. En créant cette section syndicale, l'objectif était double, à savoir faire bénéficier les salariés d'un vrai syndicalisme de proximité mais aussi développer la solidarité entre « sites parisiens » et sites de province. Pour Patrick De Cara, représentant syndical de la section syndicale FO au siège social d'Alstom, « le combat pour le maintien des emplois ferroviaires en France dans les années à venir, c'est au quotidien ! Le maintien des emplois au siège social dépend aussi du maintien des emplois en province et inversement ». Patrick ajoute également que « la problématique du pouvoir d'achat pour tous les salariés, la prévention des risques psychosociaux, l'emploi,

les conditions de travail... Tout cela faisait que je me retrouvais dans les

combats que menaient mes camarades FO des autres établissements Alstom. Il m'était impensable que FO, au nom des valeurs propres qu'elle porte, ne soit pas représentée en tant qu'organisation syndicale au Siège Social d'Alstom ».

C'est donc une nouvelle aventure qui commence pour Patrick et cette toute nouvelle section syndicale qui va vite se renforcer en termes d'adhérents et de sympathisants, qui saura compter sur l'aide des camarades des autres établissements FO Alstom mais aussi sur l'appui de son syndicat local FO Métaux de la Région Parisienne et de la Fédération FO Métaux.



ArcelorMittal : se coordonner pour se développer



Après une décennie difficile, ArcelorMittal rebondit et le fait à une hauteur stratosphérique en réalisant un bénéfice de 15 milliards de dollars sur l'année 2021. Le groupe sidérurgique, qui compte parmi les plus gros émetteurs privés de CO2 dans le monde, est tourné vers de nouveaux marchés et surtout vers le verdissement de son activité, investissant à tout-va. Si notre organisation ne peut que se réjouir de ces orientations –et des embauches qui vont avec ! –, elle n'en constate pas moins que pour relever ces défis, beaucoup sera demandé aux salariés. En cette année qui voit s'ouvrir un nouveau cycle d'élections professionnelles, les métallos FO du groupe ont donc à cœur d'y faire grandir la place de notre organisation, ce qui a été le sujet principal de la coordination du 15 juin.

« La très forte cohésion de nos équipes fait de FO un acteur majeur de la négociation chez ArcelorMittal, a fait valoir Paul Ribeiro, mais c'est aussi par notre nombre que nous pourrions peser davantage pour défendre les salariés, et plus particulièrement leurs conditions de travail et de rémunération. » Alors que les efforts du plan de développement porté par Sylvain Ibanez ont déjà produit de notables effets sur plusieurs sites, c'est avec une belle unanimité que les métallos ont décidé de les amplifier. La coordination a donc permis de

faire un point d'étape et de revenir sur les objectifs que se sont fixés les équipes des différentes implantations. Le tour de table a également été l'occasion de poser pour chacun les enjeux en termes de pérennité des activités, sous-tendus par le mot d'ordre de notre organisation : la transition énergétique et environnementale se fera avec l'industrie, et non contre elle et ses salariés. En cette période de forte inflation, la question centrale du pouvoir d'achat a évidemment été abordée et, dans la droite ligne des positions de notre Fédération et de notre Confédération, les métallos se sont félicités d'avoir formulé des revendications fortes en ce domaine en vue des prochaines NAO.

Les métallos FO du groupe ArcelorMittal se sont réunis en coordination le 15 juin dans les locaux de la Fédération, à Paris. Réunis autour de leur coordinateur Sylvain Ibanez et du secrétaire fédéral Paul Ribeiro, ils ont évoqué les perspectives de leur entreprise et de la sidérurgie avant de se focaliser sur les enjeux du développement.

Airbus Méaulte : le regard vers l'avenir

Le 13 septembre, le syndicat FO Airbus Méaulte s'est réuni pour son l'assemblée générale autour du secrétaire Tony Peret, en présence du secrétaire général de notre Fédération Frédéric Homez, du secrétaire fédéral Edwin Liard, du coordinateur Airbus Dominique Delbouis, du DSC Airbus Opérations Bertrand Mendez et du DSC Airbus Atlantic Dany Devaux. Avec l'ensemble des participants, ils ont pu se féliciter de la résilience du site qui, après le plan Power 8 en 2008 qui avait mené à sa filialisation dans Aerolia puis Stelia, a pu revenir dans le giron du groupe grâce aux efforts des salariés et de notre organisation avec la création en 2022 de l'aérostructure Airbus Atlantic. Aujourd'hui, c'est un site en pleine forme qui a le regard tourné vers l'avenir. Carnet de commandes sécurisant avec plus de 7 000 avions à réaliser, projet pour Dassault, des investissements dans l'outil pour permettre de monter en cadence à 70 appareils par mois, sans oublier des embauches : « Tout est fait pour pérenniser notre établissement et lui permettre d'aborder son futur avec sérénité », s'est réjoui Tony Peret. Il est également revenu sur le sujet des troubles musculo-squelettiques, liés principalement aux gestes répétitifs, sur lesquels l'équipe FO continue de revendiquer un déploiement ambitieux de la polyvalence et de la poly compétence dans les ateliers afin de préserver la santé

des salariés et d'améliorer leur quotidien. Autre point à l'ordre du jour : les négociations RELOAD en cours concernant l'accord société Airbus suite à l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie. Les grandes avancées des négociations ont été mises en avant, notamment concernant les thèmes congés et temps de travail, mis en réserve, mais aussi les avantages de l'accord relatif à la santé et à la prévoyance négocié et signé dans le cadre de RELOAD.





VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

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

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

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

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

Comment y accéder ?

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

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

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

Pour Apple



Pour Android



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

Stellantis Douvrin :

anticiper la fin du thermique



La défense de leur activité de fabrication de moteurs et des emplois qui y sont liés aura constitué l'essentiel de l'activité des métallos de Stellantis Douvrin depuis leur dernière assemblée générale. Du combat mené avec l'aide de la Confédération FO et de notre Fédération contre les transferts d'activité vers la Hongrie aux négociations pour accompagner les salariés vers ACC, le nouveau pôle batterie qui est leur nouveau voisin, l'équipe syndicale n'a pas connu de repos. Les récentes élections professionnelles sur le site ont fait plus que valider les actions et prises de position de notre organisation puisque les salariés ont fait de FO le syndicat majoritaire sur le site. Cela étant, la bataille de l'emploi est loin d'être terminée. La fabrication de moteurs thermiques et celle de moteurs électriques demandent des compétences différentes, et c'est bien sur ce sujet que

les métallos FO vont mettre l'accent dans les prochains mois. « La question de la formation sera cruciale pour reclasser un maximum de salariés et veiller à ce que personne ne reste sur le bord de la route », a fait valoir Eric Delabroye. Les suites de la crise sanitaire ont également mobilisé les métallos, de même que l'assistance aux salariés, notamment sur une trentaine de cas de licenciement pour maladie.

Valentin Rodriguez a élargi le débat avec une intervention plus globale sur le secteur automobile et la question de la transition énergétique, notamment sur la récente décision de la Commission européenne, confirmée par le Parlement européen, de fixer à 2035 la fin du moteur thermique, spécialité de Douvrin, qui se prépare d'ores et déjà au choc. Frédéric Homez est intervenu pour conclure les travaux avec une présentation de la nouvelle Convention collective nationale de la métallurgie, fruit de longues négociations où FO aura souvent joué un rôle déterminant. Le secrétaire général de notre Fédération est également revenu sur le congrès confédéral qui s'est déroulé fin mai à Rouen et a achevé son intervention sur la nécessité de poursuivre le développement de notre organisation sur les trois collègues.

Les métallos FO du site Stellantis de Douvrin (Pas-de-Calais) se sont retrouvés le 9 juin pour leur assemblée générale. Réunis autour de leur secrétaire de syndicat Eric Delabroye, en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, du secrétaire fédéral Valentin Rodriguez, du DSC Stellantis Olivier Lefebvre, du secrétaire de l'USM62 Alexandre Davroux et du secrétaire général de l'UD62 Jean-Baptiste Konieczny, ils ont fait le point sur la situation du site et, plus largement, du secteur automobile.

USM de la Marne : de retour aux affaires

Les métallos FO de la Marne se sont retrouvés pour le congrès de leur USM le 28 juin. En présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, de la secrétaire fédérale Géraldine Nivon et de la secrétaire générale de l'UD51 Sylvie Szeferowicz, ils ont remis l'USM sur ses rails après plusieurs années d'inactivité.

Cela faisait plusieurs années que son absence se faisait ressentir, et ce sont Christine Auger et Francis Dirnay, respectivement secrétaire des Métaux de Châlons-en Champagne et des Métaux d'Epervain, qui ont plaidé pour sa remise en service actif : l'USM de la Marne est de retour, depuis son congrès du 28 juin ! Pendant les années d'hibernation de l'USM, ils ont tous deux assumé une partie de ses attributions en étant présents pour FO à de nombreuses négociations départementales. Mais face aux enjeux de la représentativité et au fort potentiel du département, de concert avec notre Fédération, ils ont considéré que l'USM était la structure la plus à même de faire avancer notre organisation et ont donc œuvré à sa remise en marche. Désignée secrétaire et secrétaire adjoint par le nouveau bureau, Christine Auger et Francis Dirnay vont s'atteler avec la nouvelle équipe à une cartographie du département, préalable indispensable à un plan de développement que les métallos attendent avec impatience. « Déterminer les structures où nous sommes présents et où il faut se renforcer, ainsi que celles où nous ne sommes pas encore implantés, telle va être leur mission dans les semaines à venir », résume Géraldine Nivon, qui doit retourner très prochainement dans la Marne. Tout ce travail servira notamment à préparer les PAP, alors qu'un nouveau cycle électoral s'ouvre dans la plupart des entreprises.

A noter que l'USM s'inscrit d'ores et déjà dans la dynamique régionale

que notre organisation a voulu insuffler à ses structures de terrain, comme en témoigne la présence de Laurent Bernard, coordinateur FO Grand Est, du secrétaire de l'USM 52 William Olivo et de Christophe Legeay, pressenti pour être le prochain secrétaire de l'USM 55. Frédéric Homez, après un point sur la riche actualité de notre organisation et sur les dossiers dans lesquels elle intervient, est revenu sur la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, et plus particulièrement sur les classifications, dont la maîtrise constitue un outil de développement et d'attractivité auprès des salariés.



Métaux du Val-de-Seine :

une énergie conquérante

Les métallos FO du Val-de-Seine se sont rassemblés le 18 juin dans les locaux de l'union Locale FO de Mantes pour l'assemblée générale de leur syndicat. Autour de leur secrétaire Brahim Ait-Athmane, en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, du secrétaire fédéral Valentin Rodriguez, du DSC Stellantis Olivier Lefebvre, de la DSC Renault Mariette Rih et de Thierry Grimaldi, qui remplaçait Dominique Ruffié pour l'UD78, les métallos ont consacré l'essentiel de leurs travaux aux conséquences des actuelles crises pour les salariés du bassin d'emploi.

Crise sanitaire qui n'en finit pas, guerre en Ukraine, inflation galopante, tensions sur les approvisionnements, crise énergétique, crise institutionnelle : autant d'éléments qui viennent aggraver une situation parfois précaire pour les salariés du Val-de-Seine, a montré le rapport d'activité du syndicat des Métaux le 18 juin. « Bien que le tableau semble très noir, a expliqué Brahim Ait-Athmane, un appel très clair a été porté pour que les militant(e)s ne baissent surtout pas les bras car les conséquences pour les salariés seraient terribles. » Passant ensuite en revue les différents secteurs d'activité des entreprises où FO dispose de sections syndicales, il s'est inquiété des difficultés de recrutement dans l'aéronautique autant que des bouleversements en cours dans le monde automobile, et qui affectent autant les constructeurs, comme Stellantis Poissy, que les réseaux commerciaux, et notamment PSA Retail, ou encore l'après-vente, avec le réseau Feu Vert.

Pour autant, pour peu que l'on aborde correctement les transformations en cours, « des opportunités de nous développer existent, a fait valoir Brahim Ait-Athmane, notamment en repérant les emplois nécessaires à l'activité industrielle et en accompagnant la reconversion de nos adhérents. » Il a cité les exemples de Renault Flins, où l'arrêt de la fabrication des véhicules neufs a été mise à profit pour créer 4 nouvelles activités sur le site autour de l'économie circulaire,



celui de PSA Poissy, dont l'avenir semble à nouveau prometteur grâce aux interventions de FO, ou encore le projet ALTO, qui a pour ambition de regrouper les activités non-industrielles et les activités hors retail. « La force des Métaux du Val-de-Seine est d'être riche maintenant de 17 sections et d'avoir une vision globale des enjeux et des opportunités qui sont devant nous, s'est félicité Brahim Ait-Athmane. Nous avons les moyens de faire face et de faire grandir notre syndicat. »

Frédéric Homez est ensuite intervenu pour un point sur la représentativité et ses défis, sur la question centrale du pouvoir d'achat, sur la défense de l'industrie et le combat à venir sur les retraites. Il a également présenté la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, et plus particulièrement la nouvelle classification, incitant les métallos à s'emparer de ce nouveau dispositif conventionnel et à accompagner son déploiement sur le terrain pour défendre efficacement les intérêts des salariés.

Décès de Bernard Plantureux



C'est avec émotion et tristesse que la Fédération FO de la métallurgie a appris la disparition de Bernard Plantureux le 21 août 2022 à l'âge de 80 ans, des suites d'une longue maladie.

Issu de la métallurgie, et plus particulièrement du secteur des services de l'automobile des garages, Bernard Plantureux avait rejoint FO peu après le début de sa vie professionnelle. Rapidement, son engagement syndical l'avait amené à exercer des responsabilités à plusieurs niveaux dans l'organisation. Il fut notamment membre de la CA fédérale de FO Métaux de 1989 à 2004 et secrétaire général de l'UD d'Indre-et-Loire pendant 26 ans, de 1974 à 2000. Lors du Congrès de l'UD37 en

2000 où il avait passé le relais à Yves Marinier, Marc Blondel, secrétaire général de la Confédération, qui présidait les travaux, avait tiré « un coup de chapeau au travail de militant de Bernard Plantureux. »

Bernard s'était tout particulièrement intéressé aux questions liées à la formation professionnelle. C'est ainsi qu'il avait longtemps siégé à la COPIRE Centre, devenue ensuite COPAREF, et au CESER de la région Centre. Il avait également siégé au centre des services informatiques des ASSÉDIC Ouest Atlantique. La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez partagent la peine de celles et ceux qui l'ont connu et aimé et leur adressent leurs condoléances.

Elections du CSE : les collèges en question

Lors des précédentes éditions, nous avons abordé plusieurs étapes préalables au lancement du processus électoral, notamment au mois d'août en réalisant un focus autour du protocole d'accord préélectoral.

Nous poursuivons ce mois-ci en nous concentrant sur de la question de la détermination des collèges électoraux, ainsi que sur la répartition des sièges et la répartition du personnel entre les collèges électoraux.

Combien y a-t-il de collèges et comment sont-ils composés ?

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel (article L 2314-11 du code du travail) :

- d'une part par le collège des ouvriers et employés ;
- d'autre part par le collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, les ingénieurs et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du second collège.

De plus, dans les entreprises quel que soit leur effectif, dont le nombre des ingénieurs et cadres, y compris ceux exclus de l'électorat est au moins égal à 25 au moment de la mise en place ou du renouvellement de l'instance, un troisième collège doit être constitué.

Par dérogation, dans les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un titulaire et un suppléant, il est mis en place, pour chacune de ces élections, un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Le nombre et la composition des collèges peuvent-ils être modifiés ?

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés que par un accord unanime des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

Il n'est pas possible de supprimer, même par accord, le collège spécial cadres lorsque sa constitution est obligatoire comme l'a rappelé la chambre sociale de la Cour de Cassation par un arrêt du 17 octobre 1990 n° 89-61.354.

Répartition des sièges et répartition du personnel

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux doit être précisée par le protocole d'accord préélectoral.

Le désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales sur la répartition des électeurs entre les collèges et des sièges entre les collèges entraîne le recours au Dreet (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) dès lors qu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation de l'employeur pour la négociation du protocole préélectoral (article L 2314-13 du code du travail).

Pour la répartition des sièges entre les collèges, la loi ne fixant ni règles ni critères, **le Dreet a un pouvoir souverain d'appréciation.** Il ne saurait se considérer comme tenu par la seule règle tirée de l'importance relative des effectifs entrant dans chaque collège ; il doit procéder à un examen d'ensemble des circonstances particulières tenant notamment à la nature des diverses activités et à l'organisation de l'entreprise (arrêt Conseil d'Etat du 6 déc. 1974, no 90907, Rec. CE 1974, p. 617). Il a la possibilité, mais non l'obligation, d'assurer la représentation de chacune des catégories professionnelles entrant dans un collège. Sa décision ne saurait être frappée d'excès de pouvoir pour le motif qu'elle n'assurerait pas la représentation d'une catégorie particulière, les agents de maîtrise, par exemple (arrêt Conseil d'Etat du 7 juill. 1954, Dr. ouvrier 1955, p. 153). **Inversement, il a le pouvoir de réserver au sein d'un collège un siège (ou plusieurs) à certaines catégories** (arrêt Conseil d'Etat du 17 mars 1971, Dr. ouvrier 1972, p. 344). Il n'est pas lié par une définition préétablie des catégories (arrêt Conseil d'Etat du 27 mai 1983, no 23464, Dr. soc. 1983, p. 601).

On utilise les catégories professionnelles mentionnées dans les conventions collectives.

Lorsqu'aucun accord n'a pu être obtenu, c'est à l'autorité administrative de décider de cette répartition en respectant, le cas échéant, les dispositions de l'accord modifiant le nombre et la composition des collèges ou, à défaut, les dispositions légales.

L'autorité administrative n'est en revanche pas compétente pour régler le litige né de l'appartenance individuelle d'un ou plusieurs salariés à l'un ou l'autre des collèges électoraux. Ce type de litige est de la compétence du tribunal judiciaire (arrêt chambre sociale Cour de Cassation du 27 nov. 2001, no 00-60.415).

La jurisprudence considère que le personnel est réparti dans les collèges électoraux selon les fonctions réellement exercées, ce qu'un arrêt récent de la chambre sociale de la Cour de Cassation a rappelé le 12 mai 2021, n° 19-24.476. Cependant, un ingénieur est de droit électeur dans le collège cadres même si l'examen concret de ses responsabilités (« malgré la technicité de son travail, le salarié n'a pas d'autonomie dans l'organisation de celui-ci et n'a aucune personne sous sa responsabilité de sorte qu'il n'est qu'un exécutant ») constate l'absence de responsabilité d'encadrement (arrêt Cour de Cassation du 26 septembre 2012, n° 11-12.167).

Quel recours contre la décision du Dreet ?

La loi no 2015-990 du 6 août 2015 a prévu expressément la compétence du juge judiciaire pour connaître de la contestation de la décision du Dreet sur la répartition des sièges entre les collèges et la répartition des électeurs entre les collèges (article L 2314-23 du code du travail). Dès lors, les procédures du contentieux administratif ne sont plus applicables (recours hiérarchique et contentieux). La loi no 2016-1088 du 8 août 2016 et l'ordonnance no 2017-1386 du 22 septembre 2017 ont confirmé la compétence du juge judiciaire en précisant que la saisine de ce dernier était exclusive de tout autre recours administratif ou contentieux (article L 2314-13 du code du travail). La saisine du tribunal judiciaire doit intervenir dans les 15 jours suivant la notification de la décision du Dreet (article R 2314-3 du code du 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 métallos connaissent bien.

Solution du n° 621

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

Sudoku

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

Le mot du mois : Inflation



Qui aurait cru il y a seulement deux ans que l'obsession des autorités monétaires de 2022 serait la lutte contre l'inflation ? Elles se désolaient alors de son contraire, la déflation,

et déversaient en pure perte des masses de liquidités pour tenter de s'extraire de ce puits sans fond synonyme de récession et de chômage. Leur action désespérée les ont même conduites à inventer, aberration suprême, les taux d'intérêt négatifs (je vous paye pour vous prêter de l'argent !) Leur graal, quand elles osaient en rêver, était de revenir à une hausse des prix annuelle de 2% ; on frôle désormais les 10%.

Ainsi va la science économique, et nous voici donc revenus au casse-tête des années 1970 : la lutte contre l'inflation. Terme d'abord médical, soit dit en passant, emprunté au latin *inflatio*, « gonflement ». Ce sont les Américains qui ont importé le mot dans le vocabulaire économique en 1838, puis il a traversé l'Atlantique. Elle se définit comme une hausse des prix continue et généralisée, due le plus souvent à un accroissement excessif des moyens de paiement. Le phénomène a tendance à s'auto-entretenir, notamment sous la forme de la fameuse course entre prix et salaires - en général, il faut bien le dire, perdue par les salaires. La *pression inflationniste* est alors permanente.

Quand on en sort, comme ce fut le cas en France dans les années 1980 et 1990, on parle de *désinflation*, période vertueuse à ne pas confondre avec la déflation déjà citée, qui, elle, provoque l'attentisme des agents économiques et la récession. Mais il y a pire : la *stagflation*, néologisme créé pour désigner la coexistence d'une inflation trop forte et d'une stagnation économique. La curieuse bestiole dont il est question ici peut être *rampante*, quand elle prend la forme d'une menace naissante, mais aussi *galopante*, parfois jusqu'à l'*hyperinflation* à deux, trois, quatre chiffres ou davantage, comme dans l'Allemagne des années 1920 où il fallait une brouette de billets pour acheter son pain.

On n'en est pas là. Heureusement, car en ville on trouve toujours du pain mais plus guère de brouettes.

Mots croisés n° 622

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

Solution du n° 621

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

Horizontalement

A. Une fibre qui relie les pays. B. Pierre, spécialiste de l'obstacle. C. Célébré avec pompes. Ton féminin. Robot penseur. D. Prend nettement l'avantage. Trois couleurs à l'écran. E. En désigne plus d'un. Variété de coing. F. Note. Désarmé sans violence. G. Terme anglais. 117 en série. H. Travaillent surtout à l'article de la mort. I. Qui ne reste pas dans l'obscurité.

Verticalement

1. On l'obtient par la bande. 2. Frayer ainsi, est-ce bien sérieux ? 3. Ville de Belgique. Antivol. 4. Emploi dans la distribution. Pour qui ne choisit pas RN. 5. Numéro sur la toile. Absence momentanée. 6. Ouverture d'opéra. Variété de flûte. Fait l'unité des Chinois. 7. Doit se garder froide. Dieu du ménage. 8. Lieu culturel à Paris. Un autre, plus ancien. Doublee par Colette. 9. Fit bien baisser les taux d'intérêt. Pour faire du neuf à la coque. 10. Rien de particulier. 11. Fasse tenir avec stabilité.



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

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

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



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