

N° 635 décembre 2023

N°CPPAP 0220s07170

le journal

Fédération FO de la métallurgie



www.fo-metaux.org

Infobésité : le nouveau « mal du siècle » ?

En passe de parvenir au premier rang des risques psycho-sociaux, la surcharge informationnelle. Mal connu et difficile à repérer, induisant à la fois de nouveaux risques et enjeux, ce fléau frappe durement les ingénieurs et cadres, et demande de repenser le rapport global à l'information et aux outils numériques.

ArcelorMittal - p.11

Le feu sacré

Métaux de Lille - p.18

Sur tous les fronts

Stellantis & You - p.19

FO reste n°1

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 : 11,52 euros

SMIC brut mensuel : 1747,20 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 666 euros par mois
(pour l'année 2023 : 43 992 euros)

Coût de la vie :

+0,1 % en octobre (+0,1 % hors tabac);
+4 % en glissement sur les 12 derniers
mois (+3,9 % hors tabac).

Chômeurs : 3 028 500

(catégorie A, publiés le 26 octobre 2023)

Indice de référence des loyers :

141,03 (3^{ème} trimestre 2023).

Taux d'intérêt (27 novembre) :

3,9 % au jour le jour.

3 Editorial

4 L'événement

L'infobésité :
le nouveau « mal du siècle » ? 4-9

11 L'actu en bref

ArcelorMittal
et le feu sacré 11

15 Actualité syndicale

SAHGEV : cap sur les élections 15

Eviosys : une coordination bien emballée 15

Métaux du Val-de-Seine :
un syndicat offensif 16

Daher : la vigilance reste de mise 16

Les Métaux de Lille sur tous les fronts 18

Stellantis & You : FO reste n°1 19

ELM Leblanc : l'attente 19

20 Infos

Métaux de Saint-Nazaire :
le développement ne connaît pas la crise 20

Maurice Guillard nous a quittés 20

21 Vos droits

Du neuf sur
la prime d'ancienneté 21

22 Jeux

Des métaux et des mots 22



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



Déploiement de la CCNM : attention aux mauvais joueurs

A quelques semaines du déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (CCNM), qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier prochain, nous pouvons être fiers du travail accompli. Cette fierté, c'est d'abord celle d'avoir négocié et signé un texte de haut niveau qui préserve de nombreuses garanties et droits pour les métallos, et leur en amène de nouveaux. C'est aussi celle d'avoir activement préparé ce déploiement, notamment par la formation syndicale et par le biais de l'APSAC, qui a formé 185 métallos FO au Certificat de Compétences Professionnelles de la Métallurgie (CCPM) sur la classification des emplois avec un taux de 100 % de réussite. Au niveau fédéral, ce ne sont pas moins de 161 sessions qui ont été organisées sur le sujet pour près de 2 200 militantes et militants.

Pourtant, la tâche est loin d'être terminée et la concrétisation de ce beau travail pourrait bien être en partie gâchée par des entreprises décidées à ne pas jouer le jeu. Certaines d'entre elles, et parfois non des moindres, tentent de transformer le déploiement en une opportunité de mettre à nouveau l'accent sur la compétitivité, n'hésitant parfois pas à mentir éhontément en affirmant que le texte en prévoit justement la possibilité, ce qui est absolument faux. D'autres, plus insidieusement, veulent profiter de l'occasion pour instaurer une organisation du temps de travail plus favorable à l'entreprise en supprimant des primes de nuit ou d'équipe, ou en introduisant plus de flexibilité à leur profit. Elles n'hésitent pas, dans cette optique, à greffer souvent peu subtilement des mesures unilatérales ou des négociations dans les accords de déploiement de notre nouvelle convention collective. Il en est aussi qui essaient de glisser dans ces accords de déploiement de la CCNM des accords de performance collective (APC) afin de revenir sur différents avantages, en particulier salariaux, précédemment accordés. Face à ces pratiques indignes et inacceptables, notre organisation n'entend pas céder un pouce de terrain, dans l'intérêt des salariés qu'elle représente et qu'elle défend. Certes, les classifications peuvent avoir un coût de 2 à 7 % pour les entreprises mais c'est le fruit d'un compromis sur l'ensemble de la nouvelle CCNM. La détourner de son objectif en sabotant la mise en place des

fiches d'emplois et en demandant dans des accords des contreparties qui n'ont pas lieu d'être serait un dévoiement inadmissible.

S'il est des entreprises qui, dans ce dossier, ne jouent pas le jeu, il faut également en compter qui le jouent, mais mal, ou en tout cas avec mauvaise volonté. Depuis plusieurs mois déjà, nos délégués sur le terrain nous font remonter des cas préoccupants d'entreprises qui n'ont pas prévu suffisamment de fiches descriptives d'emploi. Nous avons aussi été informés du cas de certains employeurs qui ont fourni des fiches incomplètes, ne reprenant pas toutes les activités significatives des emplois concernés. Autre pratique plusieurs fois signalée : celle qui consiste à produire des fiches avec des sous-cotations intentionnelles. Dans tous les cas en découlent pour les salariés concernés des problèmes sur la prime d'ancienneté, sur les garanties de retraite complémentaire, etc. Mais surtout, après parfois plusieurs décennies de présence et d'investissement dans l'entreprise, c'est la reconnaissance des compétences et des capacités de ces salariés qui est piétinée, ce que nous ne pouvons accepter.



Alors que le temps nous séparant de l'entrée en vigueur de notre nouvelle convention collective ne se compte plus qu'en jours, notre Fédération entend non seulement ne pas relâcher les efforts réalisés depuis deux ans –là où trop d'entreprises n'ont pas su, ou voulu, anticiper–, mais ces pratiques que nous dénonçons nous conduisent même à intensifier notre action. Ainsi, en 2024, la Fédération va déployer une formation d'une journée sur l'ensemble de la CCNM ainsi qu'une autre sur les dispositions relatives à la prévoyance (entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2023), tout en poursuivant ses efforts sur le thème de la classification. A l'heure où s'approchent les fêtes de fin d'année, que nous souhaitons excellentes à tous les métallos et leur famille, qu'ils soient tous assurés que notre combativité et notre détermination ne faiblissent pas.

Organe officiel de la
Fédération confédérée FO
de la Métallurgie

Directeur de la publication :
Frédéric Homez

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

Rédaction : Temps Forts

Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

L'infobésité : le nouveau « mal du siècle » ?

Depuis quelques années, le club très fermé des risques psycho-sociaux accueille un nouveau venu : la surcharge informationnelle. Induisant à la fois de nouveaux risques et de nouveaux enjeux, tant pour les entreprises que pour les organisations syndicales qui représentent les salariés, en particulier pour les CSE et leur CSSCT, ce fléau qui frappe durement les ingénieurs et cadres, mais aussi une partie des ETAM, reste mal connu et donc difficile à repérer. Si la prévention passe par la détection de signaux faibles, signes précurseurs d'une situation où un collaborateur risque de voir son mal-être se transformer en épuisement professionnel, les repérer n'a rien d'évident et demande de repenser le rapport global à l'information et aux outils numériques.

En 2018, un tiers des entreprises françaises a dû faire face à des arrêts de travail liés à des risques psychosociaux. Depuis, avec la pandémie de Covid et les confinements qui se sont ensuivis et où, avec le développement du télétravail le seul lien avec l'extérieur et le monde du travail reposait sur la technologie, des nouveaux facteurs de RPS sont apparus, parmi lesquels l'infobésité, néologisme issu de la contraction de deux termes : « information » et « obésité ». Equivalent de la malbouffe au niveau cognitif, il désigne une surcharge d'informations non seulement contre-productive mais aussi dangereuse pour le salarié et l'entreprise. Le concept, bien que moins nouveau qu'il y paraît (voir encadré), connaît un essor fulgurant depuis quelques années, avec la diffusion des nouvelles technologies dans la société, notamment l'information continue et la possibilité d'une connexion permanente au Web via les smartphones. Autrement dit, la pandémie n'a fait qu'amplifier et rendre plus visible un mouvement déjà en cours. En 2012 déjà, un rapport de la DGT (*L'Impact des Technologies de l'information et de la communication (TIC) sur les conditions de travail*) pointait l'infobésité comme constituant « l'un des plus grands problèmes à résoudre par les organisations » dans les années à venir. Le problème risque d'ailleurs d'aller en s'amplifiant puisque l'humanité a produit au cours des 30 dernières années plus d'informations qu'en 2000 ans d'histoire et ce volume double tous les 4 ans.

Chaque jour, on reçoit 88 emails en moyenne (source : Radicati Group) et 94 messages (sms, Whatsapp, Messengers), et plus l'on grimpe dans la hiérarchie ou l'éventail des responsabilités, plus le volume augmente. Les deux tiers des cadres déclareraient souffrir de surinformation. Ils reçoivent aujourd'hui dix fois plus d'informations qu'ils n'en recevaient il y a dix ans et en produisent environ 10% de plus chaque année. Des données confirmées par une seconde étude menée par des chercheurs britanniques et relayée par l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (Orse) : 56% des salariés consacrent plus de deux



L'email a une lourde part dans l'infobésité.

heures par jour à la gestion de leur boîte mail, 38% reçoivent plus de cent messages quotidiens et 65% d'entre eux affirment relever leurs messages toutes les heures au minimum. Cette tempête virtuelle a un impact fort sur la santé mentale et les compétences des individus. Premier responsable de la situation : l'email. Pensé comme un moyen de communication asynchrone, il a été dévoyé pour devenir un outil de conversation instantanée. Aujourd'hui, selon l'étude 2023 de l'OICN (Observatoire de l'Infobésité et de la Collaboration Numérique) 70% des collaborateurs et collaboratrices interrompent leur tâche quand surgit une notification. Plus de la moitié des emails hebdomadaires reçoit une réponse dans l'heure qui suit, et quasiment 10% en moins de 5 minutes. Les conséquences de cette sur-sollicitation sont aussi nombreuses que désastreuses, tant pour l'individu que pour l'entreprise : sachant qu'il faut au moins 30 minutes sans interruption, sur un même sujet, pour que le cerveau soit au maximum de ses capacités, les temps de travail intense (le fameux deepwork) disparaissent progressivement. Les efforts pour se concentrer à nouveau après chaque interruption génèrent une fatigue cognitive toujours plus importante et une baisse de la performance, sans oublier un sentiment d'urgence permanent qui ne produit que stress et anxiété.

Le volume envoyé et reçu (dont une part croissante n'est même plus traitée) constitue donc un premier indicateur révélateur de l'infobésité. Si rien n'est fait, ce facteur d'épuisement peut déboucher sur une incapacité à réaliser le travail prescrit, au point qu'est en train d'émerger, pour qualifier ces situations, le concept de pénibilité numérique. Chaque jour, les salariés reçoivent une masse d'informations à traiter. Le déséquilibre entre ce flux entrant de données à traiter et leurs capacités de traitement génère quotidiennement un retard à rattraper. Le ressenti de la surcharge informationnelle est étroitement corrélé à la surcharge d'activité et au sentiment d'urgence. **Quatre salariés sur dix se disent « en surcharge d'activité » et 56 % d'entre eux ressentent une augmentation du volume de dossiers traités.** Aggravé par l'exigence de réactivité immédiate, de connexion permanente et l'isolement numérique, c'est une des formes les plus visibles de la charge mentale associée au travail de bureau et donc du stress qui en découle et va ensuite avoir des effets délétères sur le salarié.

Le salarié en danger

Le stress est défini par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail comme le « déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face », ce qui génère un sentiment de mal-être et de souffrance au travail. **Évalué en France à 10 % des dépenses de sécurité sociale, son coût direct et indirect aurait atteint en 2010 entre 1,2 et 2 milliards d'euros et ne cesse de grimper depuis. Une étude récente explique même qu'environ 4 000 infarctus par an seraient dus au stress au travail.** Or l'information peut être anxiogène, la messagerie est une présence lourde et lancinante, l'hyper-connexion est épuisante, et l'infobésité, en mettant en place les



Les effets de l'hyperconnexion sont souvent sous-estimés.

conditions de l'isolement numérique, participe à la dégradation des relations entre les personnes et occasionnerait une perte de satisfaction au travail. Ce stress si dévastateur peut se traduire pour le salarié par des troubles du sommeil, de la vigilance, de l'attention qui peuvent entraîner une augmentation des risques d'accidents du travail, mais aussi par des troubles émotionnels ou digestifs tels que des gastrites ou des colopathies. Quand il devient chronique, il peut conduire à des dégâts irréversibles, avec notamment le développement d'hypertension, de troubles métaboliques, de problèmes cardio-vasculaires et lipidiques, de troubles



Retour vers le futur

Le COS (cognitive overflow syndrome, ou syndrome de saturation cognitive) – a été identifié en 1997. Cependant, en 1987, une étude évoquait déjà un « information shock syndrome » chez des personnes dépassées par un volume d'informations trop important. Il faut en fait remonter aux années 1960 pour voir le concept théorisé par l'économiste Bertram Myron Gross avant sa popularisation par le sociologue et futurologue Alvin Toffler dans son livre *Future Shock*. Anticipant avec une étonnante acuité ce début de millénaire, il développait l'idée selon laquelle l'accélération du progrès technologique et les changements sociétaux seraient à l'avenir source de mal-être chez les individus, car

trop nombreux et trop rapides. Il prédisait que, dans le futur, la quantité d'information produite, largement supérieure à la capacité humaine de la traiter, ne causerait que stress, dépendance et désorientation. Force est de constater que le futurologue a mis dans le mille, la surcharge informationnelle n'ayant jamais été aussi importante dans

l'histoire de l'humanité. Emails, messages, médias, réseaux sociaux, notifications multiples, publicités... Notre époque se caractérise, entre autres, par la saturation informationnelle de l'individu, laquelle n'est pas sans conséquences sur la santé mentale. Un salarié concerné par cette surinformation peut avoir l'impression de se noyer dans le volume de données grandissant en étant, de plus, dans l'incapacité de juger de sa qualité ou de sa pertinence, et donc de ne plus être capable de remplir les missions relatives à son activité professionnelle. Quant à l'infime proportion de personnes qui seraient réellement multi-tâches, elles ne disposeraient selon les chercheurs que d'une faible capacité d'attention et seraient elles aussi menacées par le burn-out et les autres RPS associés.

Musculo-Squelletiques (TMS), de troubles anxio-dépressifs (avec comme symptômes physiques tensions musculaires, migraines et maux de tête, digestion difficile, fatigue inexplicable, malaises...). Il peut également se manifester par l'apparition d'un nombre croissant d'émotions négatives comme l'inquiétude, le découragement, l'agacement, l'énerverment, la tension, l'insatisfaction, des problèmes de sommeil, des crises de larmes... Enfin, il peut aussi déboucher sur des symptômes comportementaux comme l'augmentation de la consommation d'alcool, de tabac ou de café, de la boulimie ou au contraire perte d'appétit, repli sur soi, agressivité... Certains chercheurs pensent que le corps humain risque d'être affecté par les nouveaux médias de communication et avec lui « les rythmes biologiques et endocriniens liés au rap-



L'infobésité est en passe de devenir le plus répandu des risques psycho-sociaux.

port au temps ». Avec Internet, certaines zones cérébrales se développent, d'autres s'atrophient. Ainsi de la mémoire profonde, moins sollicitée, ou du savoir analytique, progressivement effacé au profit de l'association d'idées. La créativité se trouve favorisée, mais aux dépens du raisonnement par étapes. Le quotient intellectuel des internautes excessifs serait en chute. Les salariés dont l'activité est distraite par des courriels et des appels voient leur performance intellectuelle plus affectée que ne serait celle des fumeurs de marijuana, explique le professeur David Meyer, directeur du Laboratoire Cerveau Cognition et Action à l'université du Michigan. **Devenus en 2007 la cause principale de consultation pour pathologie professionnelle en France, les risques psycho-sociaux voient depuis leur poids augmenter chaque année, tirés par l'infobésité et ses nombreuses conséquences, en passe de devenir le RPS n°1.** Pour Bruno Reynès, secrétaire fédéral ayant contribué à la négociation de l'ANI sur le télétravail du 26 novembre 2020, le télétravail a accentué le phénomène et rendu d'autant plus nécessaire l'identification des signaux faibles pour une meilleure prévention. Tout le problème est cependant de parvenir à identifier ces signaux faibles à travers l'écran -celui-là même qui contribue à les générer... En entreprise, la surcharge vient moins de la masse d'informations disponible que de l'obligation faite aux salariés de consulter, analyser et répondre presque instantanément à toute sollicitation. Les cadres, premières victimes de l'infobésité, sont aussi souvent ses premiers contributeurs...

L'utilisation de ces outils de communication (portable, web, etc) crée un lien permanent avec l'entreprise, même en dehors des horaires de travail et dans la sphère personnelle, ce qui empêche les travailleurs de déconnecter totalement. L'infobésité contribue elle aussi à effacer la frontière entre la vie pro et perso. À être connecté partout tout le temps, impossible de décrocher du travail. Près d'un tiers des salariés se déclarent « hyperconnectés » et passent plus de 50 soirées par an à traiter des activités professionnelles via les outils numériques. Dans la loi depuis 2017, le droit à la déconnexion se limite à

un engagement de moyens, souvent suivi de peu d'effets. Pourtant, la disparition des temps déconnectés de repos quotidiens, de repos hebdomadaires ainsi que de congés détériore la santé mentale des salariés. C'est un facteur de risques psychosociaux encore trop sous-estimé y compris par les salariés eux-mêmes. C'est pourquoi la prévention doit passer, entre autres, par une réelle prise de conscience des employeurs et des salariés de la nécessité de déconnexion, laquelle devrait d'ailleurs faire l'objet d'une négociation spécifique et ne pas rester à l'état de déclaration d'intention.

Menace sur la survie de l'entreprise ?

Pour l'entreprise, les risques sont d'un autre ordre. Un des principaux dangers liés à l'infobésité est celui de la qualité de l'information. La logique de surinformation conduisant à être sous-informé ou mal-informé, c'est tout le processus de décision qui est touché. L'infobésité, c'est d'abord la saturation. Au-delà d'un nombre optimal d'informations nécessaire à la prise de décision, une dégradation de la qualité du processus décisionnel est inévitable. Le risque est alors celui d'une décision trop tardive, ou mauvaise, voire d'une paralysie de l'action. Autre risque : une certaine désinformation. Plus le volume d'informations croît, plus sa qualité baisse. Or la qualité des données est stratégique pour l'organisation si elle ne veut pas se perdre dans ce qu'Edgar Morin qualifiait de « nuage informationnel » dès les années 1980 et qui, en 2023, a tendance à s'épaissir. Ainsi, 204 millions d'emails sont envoyés chaque minute et 500 heures de vidéo sont uploadées sur YouTube, tandis que près de 2,2 millions de livres sont publiés chaque année... L'infobésité fait aussi peser le risque d'une baisse de productivité pour les entreprises. La perte de temps générée par la surcharge informationnelle pendant les heures de travail a été estimée en 2008 à près de 900 milliards de dollars par an pour l'économie américaine. Le coût lié aux interruptions équivalait à 28 % du temps passé au travail simplement parce qu'il est 10 à 20 fois plus long de retrouver sa concentration après une distraction (consultation de ses emails, par exemple).

Et le pire est probablement à venir. Les salariés touchés par l'infobésité consacrent actuellement environ 30 % de leur quotidien à l'activité d'information, une proportion en hausse constante pour une activité qui ne fait « que » s'ajouter à l'activité principale : la production, quelle qu'elle soit. **Que se passera-t-il lorsque cela occupera 50 % du temps de travail ? Ni intégrée dans le temps de travail des cadres ni évaluée alors qu'elle est pourtant stratégique pour l'entreprise et particulièrement chronophage en temps de travail, cette singularité n'en vient pas moins à constituer une menace pour l'existence même de l'entreprise.** Il faut à cette dernière, enfin, prendre en compte le coût environnemental du phénomène (voir article p. 9) pour finir d'en brosser le portrait.

Des solutions à construire

Risques de saturation, de désinformation, de baisse de productivité, de stress et de burn-out : le coût financier et humain de la surcharge informationnelle est indiscutable. Pour faire face à l'infobésité, les solutions peuvent être autant techniques qu'organisationnelles (voir ci-dessous), se reposer sur des stratégies de gestion de l'information ou de nouveaux modes d'organisation des données et informations de l'entreprise. Il est également important d'organiser la déconnexion, ce qui est tout sauf facile, car c'est l'incitation à produire de l'information qui domine, puisque pour se faire connaître et remarquer, il faut du contenu régulier, les algorithmes récompensant le volume et la fréquence d'information produite. Reste enfin à prendre en compte la limite du concept d'infobésité : elle naît de la rencontre d'une personne, d'un poste de travail et d'une or-

ganisation. De cette équation sortira un seuil de saturation différent pour chaque salarié, les capacités de traitement de l'information variant d'un individu à l'autre. **L'égalité n'existe pas devant l'infobésité car son seuil de déclenchement est loin d'être identique pour tous. Les outils de repérage, de prévention et de traitement du problème fonctionnant à la fois pour la masse des salariés dans son ensemble et au niveau de chaque individu restent encore à inventer...** Il faudrait aussi peut-être que l'infobésité fasse l'objet de sensibilisation dans les cursus scolaires initiaux avec l'intervention de médecins et de chefs d'entreprises témoignant des risques et de l'inutilité de la surconnexion. En effet, pour agir intelligemment et pour discerner l'essentiel du superflu, il convient déjà d'être éduqué. Enfin, il faudrait aussi, peut-être, avoir le courage de s'analyser pour se fixer ses propres limites individuelles et rappeler autant que nécessaire, en particulier à sa hiérarchie, que la qualité ne dépend pas du volume.

Comment faire maigrir l'information ?

Et si le problème faisait partie de la solution ? Derrière la surcharge informationnelle, ce sont les outils numériques et leur utilisation qui sont à regarder de plus près. En premier lieu, ils peuvent être utilisés pour mesurer les usages avant de déterminer si les réponses à apporter sont techniques ou organisationnelles, sans oublier leur apport quant à la mise en place d'indicateurs de suivi pour repérer et prévenir les situations à risque pour les salariés. Avec la progression des outils digitaux et la montée en puissance du télétravail, l'essentiel des échanges est devenu numérique. Par l'étude de la taille des réseaux de communication, il devient possible d'identifier plus clairement les populations sur-sollicitées ainsi que les collaborateurs et collaboratrices isolés, et donc de mettre en lumière l'exposition au burn-out et au bore-out. Il faut ensuite repérer les signaux dits faibles : départs, démissions, important

turn-over, mécontentement visible et exprimé auprès des managers, des collègues ou du médecin du travail, désinvestissement des projets collectifs, fatigue, conflits fréquents entre les salariés, ou avec la hiérarchie, augmentation de l'absentéisme (en particulier le micro absentéisme, soit une à deux journées d'absence répétées), etc. **Autant de points à surveiller et qui, cumulés, peuvent aider à évaluer les risques**, car il ne faut jamais perdre de vue que ce type de risques psycho-sociaux se manifestent par une combinaison de facteurs qu'il n'est pas toujours aisé de discerner. Ce qui génère un stress auquel il n'est plus possible de faire face débouche sur un sentiment de mal-être et de souffrance au travail dont il convient de repérer les symptômes, notamment via une politique santé et sécurité au travail dans laquelle les instances de représentation du personnel ont un rôle central à jouer. Face



Face à l'infobésité, plusieurs types de réponses peuvent être apportées, mais elles doivent être adaptées au type et à la taille des entreprises ainsi qu'au profil des salariés concernés. Mais au-delà de la mise à disposition et de l'incitation, il est peut-être temps d'aller plus loin...



Une des affiches du GRSS FO Métaux

lieu de fournir la date du 10 avril 1948. Avec le Web sémantique, les machines comprendront non seulement le contenu mais aussi le sens de la demande et fourniront une réponse vraiment précise. Autre approche, plus humaine : la curation de contenu. Ici, un curateur recense et sélectionne les contenus les plus pertinents sur une thématique déterminée, les organise et les rend disponibles aux internautes. C'est l'approche de type Wikipédia. Le gain de temps dans la recherche d'informations est considérable, pour peu que les sources soient fiables. A regarder de près également : les outils de text-mining – ou fouille de textes – qui extraient les principales tendances et répertorient de façon statistique les différentes thématiques évoquées dans un texte volumineux. Par l'analyse des contenus, la reconnaissance des mots et des phrases, ils permettent de faire émerger les données recherchées. A ces solutions techniques peuvent s'ajouter les bulles de filtrage (personnalisation de l'interface Web type Facebook) ou encore l'ubimédia (confier à l'informatique la mémorisation de certaines informations logistiques comme les numéros de téléphone, itinéraires, dates de rendez-vous, etc.) Pour ce qui est des solutions méthodologiques, la tendance est à la gouvernance de l'information, concept dont les bases remontent aux années 1950 et qui consiste à repérer et répertorier les connaissances et les compétences mises en œuvre dans une situation de travail, à les organiser dans des bases de données, par exemple, puis à les diffuser et les faire partager à l'ensemble des personnes qui peuvent en avoir besoin. Ce faisant, l'entreprise pourrait réduire le flux et le volume de données que les salariés concernés ont à gérer et traiter au quotidien. Réduisant d'autant l'infobésité, elle est censée, avec la mise en place d'un environnement collaboratif numérique, garantir la qualité de l'information, réduire son coût de traitement tout en maximisant l'efficacité. Difficile cependant d'en mesurer pleinement les bénéfices pour les salariés car elle est, pour le moment, peu répandue. De plus, si un des salariés rompt la chaîne, c'est tout le processus qui bloque... Pour FO, il faut donc penser à développer une culture de l'information dans l'entreprise, ce qui suppose de la formation pour utiliser les outils, communiquer avec efficacité, dé-

à l'infobésité, il faut également compter avec des solutions techniques allégeant théoriquement la vie des salariés. Encore à ses balbutiements, le Web sémantique devrait sérieusement faciliter la recherche d'information. Souvent nommé Web 3.0, considéré comme le prochain stade de développement du World Wide Web, il prend en charge des contenus enrichis de métadonnées sémantiques lisibles par machine et reliées entre elles. Si un métallos pose la question « Quand a été créée FO Métaux ? », les moteurs de recherche actuels afficheront les résultats qu'ils considèrent les plus appropriés pour FO Métaux en se basant sur des mots-clés au

couvrir tous les avantages du travail collaboratif, mais aussi organiser les conditions de la communication avec les autres et convenir d'un savoir commun au travers d'accords intégrant une dimension technique et surtout relationnelle, et adaptés à la culture de l'entreprise. Au-delà de ces pistes, c'est davantage sur les comportements individuels qu'il est possible de jouer, comme prendre l'habitude de couper ses notifications à une heure donnée et organiser la déconnexion. Mais cela se révèle bien insuffisant, d'autant que la législation et –souvent à l'instigation de notre organisation– les accords de branche et d'entreprise ont déjà mis en place un cadre dont l'application repose avant tout sur l'incitation et le volontariat, ainsi qu'un engagement de moyens. Les entreprises ne prennent pas assez au sérieux le turn-over, malheureusement banalisé, au lieu de se remettre en question.

« Face à cette inquiétante montée de l'infobésité, nous devons former nos militants sur la question, mettre en place des accords (d'articulation vie pro/vie privée) plus contraignants et offensifs, et surtout les faire appliquer, analyse la secrétaire fédérale Géraldine Nivon. Peut-être serait-il temps d'utiliser le numérique afin de mettre en place des outils impératifs sur ces questions, qui imposeraient une véritable déconnexion là où salariés et employeurs sont bien souvent incapables de passer à l'action... » Plus globalement, la problématique montre aussi l'urgence qu'il y a à remettre en place les CHSCT.



Le logo du Groupe Réseau Santé et Sécurité (GRSS) mis en place par FO Métaux

Une surcharge pour la planète

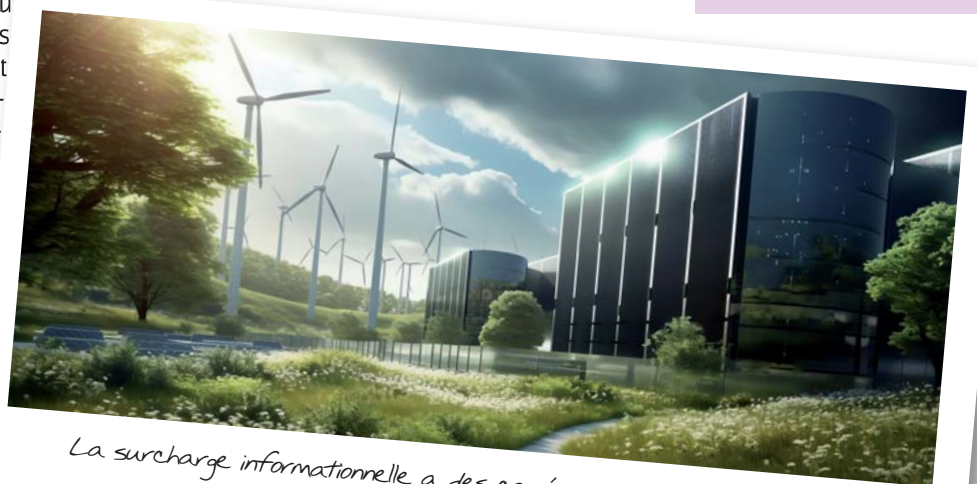
Représentant 2 % des émissions de gaz à effet de serre totales, l'empreinte carbone des centres de données (datacenters) est en passe de dépasser celle du transport aérien. Elle pourrait atteindre 14 % à l'horizon 2040. Les datacenters du monde consomment davantage d'énergies (416,2 térawattheures) que la totalité de la consommation électrique de la Grande-Bretagne (300 térawattheures) et ils représentent 17 % de la facture énergétique du secteur des hautes technologies. Selon les estimations, la consommation double tous les quatre ans. Les datacenters du monde pourraient utiliser 10 % de la production électrique mondiale en 2030, contre seulement 3 % à l'heure actuelle. Chaque collaborateur, pour son usage de l'email et son stockage de fichiers, produit à lui seul 7,1 kg eqCO₂ / an. Autant dire que la réduction de cette empreinte environnementale est aussi nécessaire que réalisable.

Les flux de communication sont aiguillés chaque jour davantage vers des services hébergés sur le cloud. Les données virtuelles y sont physiquement hébergées, et de nombreuses fois répliquées, au sein de datacenters toujours plus énergivores avec l'explosion des volumes de données. Au cœur de la problématique : les emails, dont les pièces jointes sont responsables de la plus grande partie du poids. Le phénomène est accentué par l'adoption encore trop faible du travail collaboratif sur fichiers, ce qui induit des boucles de diffusion toujours plus larges et donc plus gourmandes en énergie et en espace virtuel. 85 % du volume total des données est généré par seulement 10 % des emails. Pourtant, 80 % des emails sont considérés par leurs destinataires comme inutiles (d'ailleurs, dans les communications internes d'une entreprise, plus d'un tiers ne sont jamais lus ni consultés) et 62 % des fichiers partagés n'ont pas été consultés dans les 6 derniers mois. Alors comment s'y prendre pour alléger l'ensemble ?

En premier lieu, la mesure réelle des usages du numérique s'impose comme une première étape incontournable, destinée à identifier les leviers de réduction avant de concevoir et mettre en œuvre des plans d'actions efficaces pour maîtriser les impacts environnementaux. Parmi les pistes les plus sérieuses se trouve la méthodologie « Bilan Carbone » initiée par l'ADEME. Créée en 2004 – déjà ! – elle a été confiée en 2011 à une structure entiè-

rement dédiée pour favoriser son développement et sa diffusion : l'Association transition Bas Carbone (ancienne Association Bilan Carbone). La méthode propose une évaluation globale des émissions de gaz à effet de serre, que celles-ci soient directes ou indirectes. Y sont donc incluses les émissions GES de scope 1, 2 et 3. Pour rappel, le scope 1 comptabilise les GES émis directement par l'entreprise (ex : émissions des véhicules de l'entreprise). Le scope 2 correspond aux émissions indirectes en lien avec l'énergie (ex : consommation d'électricité). Enfin, le scope 3 désigne les émissions indirectes restantes (ex : achat de produits électroniques, de mobilier de bureau...). Plus l'estimation de l'empreinte carbone gagne en précision, plus l'impact des actions qui s'ensuivent est important, d'autant qu'elle est ensuite croisée avec des statistiques d'usages réels. La méthode permet alors de les quantifier et d'identifier les points d'optimisation les plus pertinents : emails, pièces jointes, drive et stockage cloud partagés, visio... Mieux, ces données permettent de bien prioriser les actions d'accompagnement, car les enjeux de sobriété numérique sont particulièrement variables entre les différentes équipes. Pour les structures ne pouvant ou ne voulant recourir à ce type de procédé,

Au moment où la préoccupation pour la sobriété numérique mobilise le monde de l'entreprise, le poids environnemental lié aux facteurs d'infobésité reste trop souvent un angle mort du dossier. Là aussi, pourtant, il y a urgence...



La surcharge informationnelle a des conséquences environnementales.

ou même pour les salariés désireux d'agir à leur niveau, la sobriété peut commencer avec des préceptes simples : réduire les stocks et les flux, avec l'idée que l'information doit avoir une durée de vie définie, et certainement pas éternelle...

Avec Côté santé, suivez vos remboursements santé en un clin d'œil

Pas toujours facile de voir clair dans vos dépenses de santé !

Entre la Sécurité sociale, la mutuelle et votre reste à charge, le suivi de vos remboursements peut parfois être compliqué. Retrouvez en une seule et même application toutes ces informations.

N'attendez pas !
Téléchargez gratuitement
Côté santé sur :



Vous pouvez même ajouter les membres de votre famille pour suivre votre budget santé global.

00006945-230605-01 A4 portrait cmjn photo © Photo Getty images
AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale -
Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - Siège social : 14/16, boulevard Malesherbes
75008 PARIS - SIREN 333 232 270.

ArcelorMittal et le feu sacré

Avant même le début des J.O. de Paris 2024, la France a réalisé une belle performance et c'est aux métallos d'ArcelorMittal qu'elle le doit. Une demi-douzaine d'usines du groupe dans différentes régions ont contribué à sa réalisation. Tout a commencé cet été à Châteauneuf, dans la Loire, où près de cinq tonnes de rebuts de ferrailles ont été fondues dans un four électrique afin de produire l'acier recyclé nécessaire à la fabrication du flambeau. La longue et fine lame d'acier (0,7 millimètre d'épaisseur) sortie des laminaires de Florange (Moselle) a été ensuite découpée en plaques de 3 mètres sur 1,5 dans une troisième usine du sidérurgiste, à Woippy (Moselle). La suite s'est passée dans l'usine du spécialiste des arts de la table Guy Degrenne, qui s'est chargé de l'emboutissage et de la soudure, ainsi que du rainurage. Avec ses 70 cm de long pour 1,5 kg, la torche 2024 est pour la première fois réutilisable, nettoyable, rechargeable en gaz, et capable d'assurer une dizaine d'étapes successives. Résultat : 2 000 exemplaires suffiront pour les 11 000 porteurs qui se relayeront du site grec d'Olympie à Paris, quand il avait fallu plus de 10 000 torches pour les précédents J.O.



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

Le SUV électrique en question



Un rapport du 9 novembre du Fonds Mondial pour la Nature (WWF), qui poursuit le travail sur l'impact des véhicules thermiques les plus lourds et les plus puissants sur le climat en se penchant cette fois sur l'électrique, aboutit à une

conclusion sans appel : le SUV électrique est autant une hérésie qu'une impasse. Entre une petite voiture de 970 kg comme la Dacia Spring et une BMW de plus de 2 tonnes, la quantité de métaux varie du simple au triple. L'Agence internationale de l'énergie estime que la demande de lithium pour les véhicules électriques pourrait être multipliée par 14 en 25 ans, celle de cuivre par 10 et celle de cobalt par 3,5. L'Institut géologique de Finlande a calculé récemment que si l'on devait électrifier les 1,4 milliard de voitures en circulation sur la planète, il faudrait disposer de l'équivalent de 156 fois la production mondiale actuelle de lithium, 51 fois la production de cobalt, 119 fois la production de graphite et plus de deux fois et demie la production actuelle de cuivre. Limiter le poids des voitures électriques est la meilleure solution pour contenir les besoins de la France en métaux critiques et, même si ce n'est pas la direction prise par l'industrie automobile et les consommateurs, permettrait même à la France d'être exportatrice nette de lithium. Pour cela, il faut convertir les Français aux petites voitures électriques, soit le fameux segment B pour lequel notre organisation prône une relocalisation de la fabrique en France. Le changement de cap est d'autant plus urgent que, selon le cabinet S&P Global, l'exploration minière mondiale est non seulement en baisse mais également mal orientée. Si le lithium et le cuivre continuent d'attirer, l'or continue lui de dominer la prospection. Ce qui signifie que, face à la transition écologique, le monde ne cherche pas assez de métaux, et pas de la bonne façon.

Safran : les sièges qui valaient un milliard

Au salon aéronautique de Dubaï, qui se tenait dans la première quinzaine de novembre, la compagnie Emirates a signé auprès de Safran un contrat d'une valeur de 1,2 milliard de dollars pour la fourniture... de sièges. Car on l'oublie souvent, le motoriste est également équipementier, et pour sa branche Safran Seats, qui connaît quelques difficultés industrielles, il s'agit de l'un des plus importants contrats jamais signé. Dans le détail, il prévoit en particulier la livraison de sièges de classe affaires, premium économie et économie pour les Airbus A350 de l'entreprise émiratienne, et des sièges de classe affaires et économie pour les Boeing 777X-9. Au total, la commande de sièges représente à elle seule environ un milliard de dollars au prix catalogue, les 200 millions restants concernant des équipements de cabine. Autre bonne nouvelle : la commande d'Emirates va surtout bénéficier aux sites français, et celui d'Issoudun (Indre) au premier chef, ainsi que ceux situés aux Etats-Unis.



Eramet veut recycler des batteries

Dans la filière batterie qui se construit actuellement pour répondre aux besoins de l'électrification de l'automobile, le recyclage fait pour l'instant figure de parent pauvre. Avec l'inauguration du nouveau centre de R&D d'Eramet à Trappes (Yvelines) le 14 novembre, la donne pourrait changer. Le groupe y a investi 10 millions d'euros pour industrialiser son nouveau procédé de récupération des métaux des batteries en fin de vie. Objectif : produire 250 kg de lithium et de cobalt et une tonne de nickel. Il s'agit d'une étape cruciale pour le groupe minier, qui entend bien conquérir une place de choix sur le marché très concurrentiel des métaux rares pour batteries électriques. La suite devrait s'écrire en 2025 avec la construction de la première des deux usines de recyclage qu'Eramet compte construire dans la zone portuaire de Dunkerque en partenariat avec Suez.



Métaux

**Notre industrie,
nos emplois !**

**[Mieux que des super-héros :
Mise sur les délégués syndicaux FO!]**


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



FO
Métaux

**Notre industrie,
nos emplois !**

PMV



LA COMMUNICATION SYNDICALE



Sites Internet

Affiches

Tracts

Vidéos

Animations

Professions de foi

Photos Professionnelles

SAHGEV : cap sur les élections

Si la croissance est au rendez-vous chez le spécialiste de la conception et de la fabrication de vérins hydrauliques SAGHEV, sur le plan social, ses fruits se font toujours attendre. Au travers de sa maison-mère, le groupe Aria Industries, SAHGEV profite de la politique de développement de la holding, qui continue de renforcer sa position sur ses marchés via de nombreuses acquisitions. Pour autant, rapportent les salariés de l'entreprise, le dialogue social y est au point mort, le code du travail y est difficilement appliqué et la direction se limite aux dispositions de la convention collective du département et aux accords d'entreprise. Les métallos FO comptent bien obtenir du neuf avec l'application à venir à partir du 1^{er} janvier prochain de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie. « Le problème est que la direction refuse d'appliquer le guide paritaire et utilise, en matière de classification, les fiches de poste et non des fiches d'emploi », déplore Stéphane Thouvenaut.

Il en faut cependant plus que cela pour décourager l'équipe syndicale, qui s'est battue sur les NAO pour obtenir 2,7 % d'augmentation générale et se pré-

pare activement pour les élections professionnelles qui doivent en principe se tenir début novembre. Les métallos FO s'inquiètent néanmoins de ne toujours pas avoir reçu la convocation pour négocier le protocole d'accord préélectoral... Déterminés à faire grandir notre organisation, ils ont suivi plusieurs formations fédérales et sont parvenus à tripler leurs effectifs, malgré des difficultés à convaincre sur le 3^{ème} collège. Ils comptent bien maintenant obtenir une traduction électorale de cette belle progression.

Sébastien Galmiche s'est ensuite exprimé sur les dossiers nationaux mobilisant FO avant de faire un focus sur les élections professionnelles. Géraldine Nivon a ensuite pris la parole pour une intervention sur l'actualité fédérale, et plus particulièrement le dossier du handicap, dont elle a la charge pour FO Métaux, ainsi que sur les questions de stratégie électorale. Elle a conclu en donnant rendez-vous les 19, 20 et 21 juin 2024 à Amiens pour le congrès fédéral de notre organisation.



Les métallos FO de SAHGEV se sont retrouvés le 7 septembre à Vesoul (Haute-Saône) pour l'assemblée générale de leur syndicat. Réunis autour de leur secrétaire adjoint Urbano Maio, en présence de la secrétaire fédérale Géraldine Nivon, du secrétaire général de l'UD70 Sébastien Galmiche ainsi que de Lionel Valdenaire et Thomas Lamey (respectivement secrétaire adjoint et trésorier de l'USM), ils se sont penchés sur la situation de l'entreprise et l'actualité de notre organisation.

Eviosys : une coordination bien emballée

Les métallos FO du groupe d'emballage Eviosys (ex-Crown) se sont retrouvés le 12 octobre pour leur séminaire de formation et de coordination à Laon, dans l'Aisne. Rassemblés autour de leur coordinateur Eric Ponsardin, en présence des secrétaires fédéraux Géraldine Nivon et, en visioconférence, Bruno Reynès, ils ont fait le point sur la situation du groupe et leurs objectifs syndicaux.

C'était la première fois depuis le rachat des activités européennes de l'américain Crown Holdings par le fonds d'investissement KPS Capital Partners, qui a donné naissance à Eviosys en septembre 2021, que les métallos FO du groupe se retrouvaient en coordination. Chez le nouveau géant européen de l'emballage métallique, qui fait de l'environnement un pilier de la stratégie de développement, la situation économique est plutôt bonne, mais les échanges ont montré qu'en termes de dialogue social, la réalité est moins brillante. Comme l'ont montré les remontées du terrain, le déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, et plus particulièrement des nouvelles classifications, occupe tous les esprits. « Beaucoup de fiches d'emploi n'ont pas été correctement établies, bien souvent au détriment des salariés, par des directions qui ne jouent pas le jeu », relève Géraldine Nivon, qui a relevé un manque de formation sur le sujet. Une partie de son intervention y a d'ailleurs été consacrée, avec un développement sur les outils mis à disposition des militants par FO Métaux, notamment via son site Web. Résultat : deux formations sont d'ores et déjà prévues pour 2024 pour les métallos FO d'Eviosys.



Les échanges ont également porté sur le rôle et les missions de la coordination, ainsi que sur son fonctionnement. En sus de ce rappel des fondamentaux, Bruno Reynès est intervenu pour évoquer les enjeux du troisième collège et l'impérieuse nécessité d'y renforcer les efforts de développement syndical. En marge des travaux du séminaire, la secrétaire fédérale a également pu visiter le site de Laon et rencontrer la direction.

Métaux du Val-de-Seine : un syndicat offensif

Les métallos FO du Val-de-Seine (Yvelines) se sont retrouvés pour l'assemblée générale de leur syndicat des métaux le 9 septembre à l'UL de Mantes-la-Ville. Réunis autour de leur secrétaire Brahim Aït-Athmane, en présence des secrétaires fédéraux Valentin Rodriguez, Olivier Lefebvre (également DSC FO Stellantis) et Bruno Reynès, ainsi que du secrétaire général de l'UD78 Dominique Ruffié, ils ont fait le point sur l'activité des sections syndicales et les objectifs des Métaux.

« Rester combatifs et ne pas céder à la morosité ambiante ! » Tel est le mot d'ordre des Métaux du Val-de-Seine, résumé par son secrétaire Brahim Aït-Athmane lors de l'assemblée générale du 9 septembre. Malgré la pandémie et ses suites, la crise énergétique, celle des semi-composants ou encore l'explosion de l'inflation ou la 5^{ème} révolution industrielle annoncée avec l'avènement de l'intelligence artificielle, les métallos ont bel et bien des raisons d'espérer puisque, comme l'a rappelé Brahim Aït-Athmane, les Métaux du Val-de-Seine sont parvenus en une année à créer pas moins de huit nouvelles sections, dont une chez Safran, après une parenthèse de 30 ans. Ce qui se traduit au passage par une augmentation de 12,5 % des adhésions, dans un bassin qui perd pourtant des emplois industriels. A Flins, chez Renault, l'équipe FO a retrouvé sa représentativité. Chez Konika Minolta, FO est devenue la première organisation syndicale. A Carrières-sous-Poissy, les métallos FO de Stellantis ont su faire progresser notre organisation tandis que ceux de Poissy ont su conforter leur première place historique. Pour la suite, les Métaux ne s'en cachent pas, la priorité va au développement avec des



actions de terrain et des revendications, ainsi qu'une visibilité à accroître dans le 3^{ème} collège. Après une intervention de Dominique Ruffié sur les problématiques nationales, Olivier Lefebvre a porté un message d'unité et a rappelé l'importance de faire de bons scores sur les trois sites Stellantis de la Région parisienne qui n'ont pas encore voté pour garantir la première place de notre organisation au sein du groupe. Valentin Rodriguez a conclu les travaux en évoquant les enjeux liés au déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie en janvier prochain avant de revenir sur la tenue de la conférence nationale automobile au Havre les 13 et 14 septembre, ainsi que sur le congrès fédéral qui se tiendra à Amiens en juin 2024 et où il sera candidat à la succession de Frédéric Homez au poste de secrétaire général.

Daher : la vigilance reste de mise

Le 27 et 28 septembre s'est déroulé le séminaire d'information et de formation de la coordination de Daher à Montrichard (Loir-et-Cher). Rassemblés autour du coordinateur Eric Prat Bernachot et du DSC Eric Gourlay, en présence du secrétaire fédéral Edwin Liard, les métallos FO ont pu échanger sur l'actualité de leur site et les dossiers nationaux qui occupent notre Fédération.

Le sous-traitant aéronautique Daher vit depuis plusieurs années à l'heure du changement permanent, et les métallos FO de l'entreprise n'ont pas eu trop de deux journées, les 27 et 28 septembre, pour revenir sur les changements de périmètre ou de stratégie de Daher, ainsi que sur leurs impacts sur les salariés. Le coordinateur Eric Prat Bernachot et le DSC Eric Gourlay sont notamment intervenus pour présenter les enjeux et défis qui attendent Daher et ses salariés après l'intégration de la société AAA (Assistance Aéronautique et Aérospatiale) en juillet dernier. Le rapprochement des deux entités a vocation à créer un leader des services industriels pour l'aéronautique civile et de défense. Les deux responsables sont également revenus sur les différentes échéances de négociation au sein du groupe Daher suite à cette opération. Pour FO Métaux, il faudra veiller à ce que rien ne se fasse au détriment des salariés, notamment en cas de doublons industriels. Autre sujet préoccupant pour l'avenir : le projet de nouvelle architecture du groupe qui s'inscrit dans le Plan Stratégique « Daher Take Off 2027 » et qui prévoit une réorganisation par métiers des entités de Daher. S'internationaliser, améliorer la rentabilité structurelle, innover et décarboner : telles en sont



les priorités. Derrière ces beaux objectifs, les métallos FO entendent bien s'assurer de ne pas être, une fois de plus, une variable d'ajustement dans un jeu de mecano industriel.

Le secrétaire fédéral Edwin Liard est pour sa part intervenu pour aborder les sujets relatifs au déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie, en particulier l'enjeu des nouvelles classifications, accompagné d'un coup de projecteur sur la formation fédérale en la matière. Après un point sur le copieux agenda des négociations avec l'UIMM, il a analysé avec les métallos FO la situation économique et sociale dans le secteur de l'aéronautique, de l'espace et de la défense.

apsac

FORMATION

**Représenter les salariés
ne s'improvise pas !**

Actualité sociale / Management social

Essentiels CSE / Experts CSE

Santé / Communication

Sécurité et conditions de travail



Les Métaux de Lille sur tous les fronts

Les métallos FO de Lille et ses environs se sont retrouvés le 11 octobre dans les locaux de l'Union locale pour l'assemblée générale de leur syndicat des Métaux. Autour de leur secrétaire Philippe Desbonnet, en présence de la secrétaire générale de l'UD du Nord Audrey Dujardin, de la secrétaire de l'UL de Lille Françoise Wellecam, du secrétaire de l'USM 59 Gaylord Sourmail, ainsi que d'André Morelle et Nicolas Hidalgo, respectivement secrétaires des Métaux de Villeneuve d'Ascq et des Métaux de Tourcoing, ils ont fait le bilan des deux dernières années.



Près d'une quarantaine de militants FO étaient présents pour l'assemblée générale du syndicat des Métaux de Lille, le 11 octobre dernier. Le rapport d'activité était d'autant plus attendu que, pour cause de pandémie et de différents problèmes, les métallos FO n'avaient pas pu se réunir depuis 2019. « Lorsque le Covid a frappé en 2020, les organisations syndicales, dont FO, et les associations diverses ont été bien plus efficaces que certains ministres, a fait valoir Philippe Desbonnet. L'activité syndicale a elle aussi pâti des confinements et nous sommes adaptés pour poursuivre nos missions avant de mettre en place une charte de reprise d'activité pour la sécurité de tous et l'efficacité de notre structure. » Il a d'ailleurs remercié les sections syndicales, qui ont su être à la hauteur de la situation et poursuivre leurs missions de défense des salariés et de l'industrie. Si cette situation s'est poursuivie en 2021, l'année a aussi été marquée par le combat des métallos FO d'Exide, qui se sont opposés avec succès au projet de transformation de leur site. Avec 2022 et le retour à la normale de l'activité syndicale, les métallos FO ont eu fort à faire, notamment sur le pouvoir d'achat pour cause d'explosion de l'inflation, « alors que les bénéfices et les dividendes continuent de s'envoler », a rappelé Philippe Desbonnet. Les Lillois ont également participé très activement à la vie de notre organisation, et notamment au 25^{ème} congrès confédéral, à Rouen, celui de l'UD du Nord et celui de l'USM 59.

Derrière ce planning chargé, l'équipe des Métaux de Lille s'est aussi attachée à la poursuite du développement syndical dans des conditions dégradées, et a dû faire face à la disparition de certaines sections. Elle a également participé aux négociations avec l'UIMM Flandres Douaisis sur les questions salariales ainsi que sur la mise en place de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie. Face à la complexité

des procédures juridiques et principalement prud'homales, le bureau du syndicat des Métaux a décidé en 2018 de réactiver le service juridique et ceci dans des conditions bien précises. C'est ce qui a permis, au cours des années 2020/2021 et 2022, à des adhérents de gagner des recours prud'homaux, mais également

en appel.

L'année 2023 aura pour le moment été celle du combat contre la réforme des retraites, dans laquelle les métallos FO lillois se sont fortement mobilisés. C'est aussi la première année électorale suite à la mise en place du contesté CSE pour plusieurs sections, comme Siemens, Dassault, Exide ou encore YKK. Pour 2024, a conclu Philippe Desbonnet, l'événement incontournable sera le congrès fédéral d'Amiens, du 19 au 21 juin, auquel seront évidemment présents les Métaux de Lille. L'assemblée générale s'est achevée par un hommage appuyé à Didier Wattedled, qui fêtait ses 50 ans de syndicalisme et de militantisme avec FO.



Le nouveau bureau élu

Le nouveau bureau élu est composé de Philippe Desbonnet (secrétaire), Grégory Ducheine (secrétaire adjoint), Jean-Luc De Clerck (trésorier), Didier Wattedled (trésorier adjoint) et Bruno Matusiak (archiviste).

Stellantis & You France :

FO reste n°1

C'est Olivier Lefebvre qui a ouvert les travaux de la coordination, par un point sur l'actualité du groupe Stellantis et plus généralement du secteur automobile. Les métallos FO se sont ensuite penchés sur les élections professionnelles qui se tenaient chez Stellantis & You France, le réseau commercial du géant automobile, et qui viennent de s'achever sur un beau succès de notre organisation puisqu'avec près de 40 % des voix, FO reste n°1 et détient toujours la majorité des CSE (17 sur 22). La performance est d'autant plus remarquable qu'il fallait parvenir à toucher un peu plus de 4 000 salariés répartis sur 190 sites à travers le pays, et que le turn-over atteint les 30 % sur le périmètre de Stellantis & You France. « Face à un monde automobile en pleine mutation, beaucoup de salariés partent ailleurs mais ils sont nombreux à revenir car le salaire ne fait pas tout, explique Patricia Bocciarelli. Entre les conditions de travail, l'intéressement et l'ensemble des dispositions négociées et mises en place par FO, notre réseau garde toute son attractivité. »

La réunion a également permis d'accueillir de nouveaux venus de Bordeaux et de Nanterre (PRPO), ainsi que les délégués des sites PR (pièces de rechange) bordelais, lyonnais et parisiens. La coordination avait aussi invité les représentants du réseau FCA (Fiat) et de Leasys, le nouvel organisme de financement de Stellantis, qui regroupe ceux des différentes marques du groupe,



et au sein duquel FO vient de gagner sa représentativité.

La coordination n'a cependant pas été un long fleuve tranquille, un CSE extraordinaire étant venu bouleverser l'ordre du jour pour mettre sur la table la vente du site du Havre ainsi que le rachat du groupe Dubois, dans les Yvelines. Les métallos FO ont d'ailleurs échangé, à la reprise de leurs travaux, sur la situation du réseau, dont la santé inquiète et dont l'avenir au sein de Stellantis demeure fragile. Ils ont ensuite fait le point sur les négociations à venir, et plus particulièrement sur le projet d'ouverture des ateliers le samedi.

Ils ont achevé la réunion par la remise de la médaille de la Fédération à Sylvie Carouge, qui part prochainement à la retraite. Militante de longue date, elle a notamment assumé chez PRPO Nanterre les mandats de déléguée syndicale, représentante au CSE et secrétaire de section. Celle que son équipe considère comme sa « maman » et dont les bons conseils sont écoutés de tous a chaleureusement remercié les métallos FO.

Entre bilan du récent cycle électoral, point sur les enjeux de demain et un imprévu de taille, les métallos FO de Stellantis & You France ont tenu une coordination des plus riches le 19 septembre autour de leurs coordinateurs Patricia Bocciarelli et Sylvain Lé, ainsi que du DSC FO Stellantis Olivier Lefebvre.

ELM Leblanc : l'attente

Quel avenir pour ELM Leblanc ? La question était au centre des travaux de l'assemblée générale du 20 septembre. La situation financière de l'entreprise reste compliquée, et même si 40 millions d'euros d'investissements ont été promis d'ici 2030 ainsi que 200 embauches pour mai prochain afin d'industrialiser la fabrication des ballons d'eau chaude, les métallos FO et les salariés demeurent sceptiques. D'autant que le groupe envoie des signaux contradictoires, avec notamment une demande d'avenant pour suspendre l'accord de rupture conventionnelle collective signé l'an dernier, sans plus d'explications. Derrière cette trajectoire pour le moins erratique, les métallos FO ont identifié le nœud du problème : « l'entreprise est dans l'attente de précisions sur la politique environnementale du gouvernement, et plus particulièrement ce que va devenir l'utilisation du gaz, qui conditionne le devenir des marchés d'ELM Leblanc », analyse Géraldine Nivon. En attendant, au plan industriel, tout est mis entre parenthèses.

Malgré ce climat délétère, dont les salariés ressentent fortement les effets, les métallos FO n'en continuent pas moins à négocier tout ce qui peut l'être, et plus particulièrement, en cette période de forte inflation, ce qui concerne le pouvoir d'achat. Prime de partage de la valeur, NAO, intéressement, médaille du travail... « Tout ce qui peut amener du plus pour les salariés est pour nous sur la table de travail, explique Alain Le Goeff, car



nous sommes plus que jamais le syndicat de la fiche de paie. » Chez ELM Leblanc, FO a également été très mobilisée dans le combat contre la réforme des retraites et dans les réunions sur la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, notamment ce qui concerne les classifications. Géraldine Nivon a refermé les travaux par un point sur l'agenda social, particulièrement chargé, les groupes de travail qu'elle anime sur le handicap et la santé/sécurité au travail, sans oublier les formations fédérales et bien sûr le congrès fédéral de 2024.

Métaux de Saint-Nazaire : le développement ne connaît pas la crise

Les métallos FO du bassin nazairien se sont retrouvés le 26 septembre pour l'assemblée générale de leur syndicat des Métaux. Autour de leur secrétaire Sylvain Hérisson, en présence du secrétaire fédéral Paul Ribeiro et du secrétaire adjoint de l'UD44 Adrien Leclerc, ils ont eu des échanges nourris autour d'un objectif partagé par toutes les sections : le développement.

Malgré les crises successives et les difficultés qu'elles ont engendrées, les métallos FO de Saint-Nazaire poursuivent inlassablement leur travail de syndicalisation et de développement, et avec des résultats notables, comme l'a montré le rapport d'activité présenté par le secrétaire des Métaux Sylvain Hérisson lors de l'assemblée générale du 26 septembre. Parmi les militants, le syndicat compte désormais plus d'une centaine de cadres et continue de progresser sur le 3^{ème} collège. Dans son travail de longue haleine pour faire grandir FO, l'équipe syndicale a négocié de nombreux PAP et est parvenu à créer de nouvelles implantations chez Gestal, Briand Industries, Armtop, General Electric, Maser Engineering, Pine ou encore Mecachrome avec, pour cette dernière, un score à plus de 80 % lors des élections professionnelles qui ont suivi ! Cette force de notre organisation se traduit aussi sur la fiche de paie puisque les Métaux ont constaté une augmentation moyenne de 5 % là où FO est implantée. Sylvain Hérisson a salué cette mobilisation du quotidien des métallos FO, mais aussi leur forte présence lors des manifestations contre la réforme des retraites. Adrien Leclerc a félicité les métallos FO pour leur excellent travail sur la représentativité, dont l'impor-



tance n'est plus à démontrer, et la capacité de notre organisation à accompagner les équipes, comme le montrent les nombreuses formations fédérales qu'ils ont effectuées. Paul Ribeiro est venu appuyer le propos en rappelant que derrière la représentativité, l'enjeu n'était pas seulement d'exister mais aussi de disposer de moyens humains et financiers pour faire prévaloir nos revendications. Il a rappelé l'importance du syndicalisme libre et indépendant, seul outil dont disposent les salariés pour s'organiser, se défendre et faire valoir leurs droits. Il a conclu sur la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, soulignant qu'en plus des avancées qu'elle contient, FO a su préserver de nombreux avantages territoriaux qu'elle ne reprenait pas ainsi que le niveau de négociation territoriale cher à notre organisation.

Maurice Guillard nous a quittés

La Fédération FO de la métallurgie a appris avec tristesse et émotion la disparition de Maurice Guillard le 5 septembre 2023 à l'âge de 79 ans.

Une vie à militer, c'est ainsi que Maurice Guillard aurait résumé son existence, et c'est ainsi qu'il aurait voulu qu'on se souvienne de lui. Il devient militant au sein de FO rapidement après son entrée dans la vie active. Tout d'abord au sein d'une entreprise à très forte dangerosité, la SNPE (Société nationale des poudres et explosifs), puis chez Celerg et Roxel (société française puis européenne fabriquant des moteurs pour roquettes et missiles tactiques). A la SNPE, il frôle la mort lors de l'explosion d'une presse à propergol, et est miraculeusement retrouvé sain et sauf au milieu des débris. Rien d'étonnant donc à ce que soit au sein des CHSCT qu'il ait principalement œuvré tout au long de sa carrière. Son expérience lui permettait d'exercer une certaine vigilance pour les salariés, et il n'avait pas hésité, dans le cadre de ses missions, à dire ses « quatre vérités » à un directeur polytechnicien, lui expliquant qu'il connaissait mieux que lui les produits explosifs. Il était reconnu de tous pour ses compétences au sein du CHSCT et dans l'entreprise.

« De prime abord, c'était un homme plein d'épines, mais elles cachait un cœur énorme et généreux », se souvient Stéphane Martegoute, que Maurice avait affectueusement surnommé « le petit communiant » lorsqu'il était devenu secrétaire de syndicat, du fait de leur différence d'âge. « Les désaccords étaient dits en réunion du local et du bureau syndical, et j'avais une pleine confiance en lui pour défendre bec et ongles les décisions



Maurice Guillard en compagnie de Marc Blondel.

prises face aux salariés. » Pour tous, ce fan de l'AS St-Etienne, également passionné de chasse et de pétanque, était un militant entier, viscéralement attaché au drapeau FO Métaux qui, à sa demande, recouvrait son cercueil et a ensuite été remis à sa famille.

La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez présentent leurs condoléances à celles et ceux qui l'ont connu et aimé, avec une pensée particulière pour sa femme Viviane et ses enfants Sophie et Christophe.

Du neuf sur la prime d'ancienneté

La nouvelle convention collective unique de la métallurgie signée le 7 février 2022 est applicable au 1^{er} janvier 2024. Après la thématique de la classification, nous nous concentrons ce mois-ci sur la prime d'ancienneté.

Les modalités de calcul sont fixées à l'article 142 alors qu'une période transitoire est prévue à l'article 143 afin de maintenir le montant de la prime d'ancienneté, dans le cas où l'application de la nouvelle formule viendrait créer un écart avec l'ancien calcul.

I - Modalités de calcul de la prime d'ancienneté

Qui bénéficie de la prime d'ancienneté ?

La prime d'ancienneté concerne les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes A à E, dès lors qu'ils comptent au moins 3 ans d'ancienneté.

Calcul de la prime d'ancienneté

La prime est calculée en appliquant, à la base spécifique du salarié multipliée par cent, le nombre d'années d'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, dans la limite de 15 ans.

Le calcul de la prime d'ancienneté est le suivant : $(\text{Base de calcul} \times 100) \times \text{Nombre d'années d'ancienneté}$.

La base de calcul est la suivante :

La base de calcul spécifique est déterminée en multipliant le valeur du point par un taux, variant en fonction de la classe d'emploi :

Valeur du point * taux en % * nombre d'années d'ancienneté.

Le taux, variant en fonction de la classe d'emploi est précisé en annexe 7 de la convention :

Classe d'emplois	1	2	3	4
Taux	1,45 %	1,6 %	1,75 %	1,95 %

5	6	7	8	9	10
2,2 %	2,45 %	2,6 %	2,9 %	3,3 %	3,8 %

Ainsi, à titre d'illustration, l'annexe 7 donne l'exemple suivant :

- Un salarié a 6 ans d'ancienneté dans la même entreprise ;
- Il occupe un emploi sur la classé 5 ;
- La valeur du point sur son territoire est de 5,20 € ;
- Il travaille sur la base de 35h/semaine.

La prime d'ancienneté est : $(5,20 \times 2,2 \times 6) = 68,64$ € mensuels brut.

Une valeur du point négociée

La valeur du point est négociée annuellement au niveau des territoires ou du secteur de la sidérurgie.

En l'absence d'accord territorial prévoyant la valeur du point, les signataires de la nouvelle convention précisent que la valeur du point applicable est la dernière négociée sur le territoire concerné. Concrètement, il n'y a pas la contrainte d'un texte étendu, donc que l'employeur soit adhérent ou non à l'UIMM, il convient de prendre la valeur de point issu du dernier accord négocié, peu importe que le texte ne soit pas étendu.

A noter que l'employeur peut toujours négocier un accord d'entreprise avec les organisations syndicales pour fixer d'autres valeurs du point ou d'autres modalités de calcul pour la prime d'ancienneté. Attention, depuis 2017, nous sommes en effet sur le bloc 3, thématique où l'accord d'entreprise a primauté sur les dispositions de la branche, y compris s'il est moins favorable.

L'horaire de travail pris en compte

La nouvelle convention prévoit également que la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. Par principe, le montant déterminé en application de la formule ci-dessus correspond au montant équivalent à la durée légale de travail, soit 35h.

La convention précise que le montant supporte

les éventuelles majorations pour heures supplémentaires ou au titre des conventions de forfait en jours sur l'année, soit la majoration de 30% dans les conditions de l'article 139 de la convention.

Enfin, la prime d'ancienneté doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

II Dispositions transitoires (article 143)

La Fédération FO de la métallurgie a souhaité prévoir une garantie visant à maintenir le montant de la prime d'ancienneté acquis en 2023 par les salariés.

Cette garantie concerne les salariés titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre 2023.

Ainsi, pour ces salariés, si en janvier 2024, pour une même durée du travail, cette nouvelle formule conduit à un montant de la prime d'ancienneté inférieur à celui perçu en décembre 2023, sous réserve que cet écart provienne uniquement de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, un complément est attribué aux salariés concernés.

Le montant de ce complément est apprécié au regard de l'évolution d'un des paramètres de calcul de la prime d'ancienneté et pour la même durée du travail.

Un complément à verser tant qu'il y a un écart :

Pour les années suivantes, la comparaison se fait toujours par rapport au montant de la prime d'ancienneté versée en décembre 2023.

Ainsi, ce complément est alloué au salarié dans la limite du montant du complément perçu au titre de l'année 2024 et aussi longtemps qu'il n'a pas été rattrapé par le montant de la prime d'ancienneté nouvelle. Ce complément sera donc un plafond.

A noter que ce mécanisme ne va fonctionner que si l'entreprise applique les valeurs de points fixées par la convention territoriale.

Si une entreprise applique actuellement un accord spécifique (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe...) relatif au calcul de la prime d'ancienneté, elle ne rentre pas dans ce dispositif transitoire de l'article 143 de la nouvelle convention collective de la Métallurgie.

Le complément est versé mensuellement au salarié et doit figurer sur une ligne à part sur le bulletin de paie.

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° 634

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

Sudoku

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

Le mot du mois : Solidarité



Qui n'a jamais pesté contre la détestable invention, européenne comme il se doit, du « bouchon solidaire » ? Une fois ouvert, on peine à boire au goulot, puis on galère à le refer-

mer. Sans compter que galvauder ainsi la belle notion de *solidarité*, chère en particulier aux militants syndicaux, fût-ce au prétexte écologique d'éviter de perdre un bout de plastique dans la nature, c'est, précisément, pousser le bouchon un peu loin.

Depuis l'empereur Constantin 1^{er}, les Romains connaissaient le *solidus*, pièce d'or qui a donné notre adjectif *solide* (et aussi le *sou*), réputée dure, entière, consistante. L'adjectif *solidaire* peut dès lors caractériser des mécanismes qui fonctionnent ensemble car dépendant les uns des autres. La *solidarité* arrive bien plus tard, en 1584, comme « ce qui unit les personnes tenues par une obligation solidaire ». Notion juridique, donc, et souvent question d'argent : en cas de dette contractée *solidairement*, chacun doit passer à la caisse.

C'est aujourd'hui plus largement le fait d'être lié à d'autres personnes par des intérêts communs, des responsabilités partagées, surtout avoir conscience d'un devoir d'entraide morale et matérielle en faveur d'une personne ou un groupe dans le besoin, et finalement mettre ce soutien en acte. Quoique le terme (attesté en 1904) soit passé de mode, le dictionnaire connaît aussi le *solidarisme*, doctrine philosophique fondée sur le principe de la solidarité en tant que devoir social ; ses partisans se disaient *solidaristes*.

Sans le proclamer ainsi, l'action syndicale en fournit tous les jours l'occasion de manière plus ou moins spontanée : un *mouvement de solidarité* se déclenche pour venir en aide à un salarié victime d'une injustice, qui prend par exemple la forme d'une *grève de solidarité*, laquelle peut même se prolonger grâce à une *caisse de solidarité*.

Conseillons cependant de manier le concept avec prudence car il existe de *fausses solidarités*, prétextes à tout. George Orwell ne disait-il pas que « le discours politique est destiné à [...] donner l'apparence de la solidarité à un simple courant d'air » ?

Mots croisés n° 635

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

Solution du n° 634

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

Horizontalement

A. Ne finira pas dans un trou. B. Marquées par la précarité. C. Qu'importe le genre, ça fait consommer. À régler. Jamais vieux. D. Arrose Verneuil. Fit quelques bonnes prises. E. Pas fantastique. Queue de carpe. F. Prend souvent de la hauteur, plus rarement de la valeur. Lieu de mémoire. Autre lieu de mémoire. G. Ajoutons le pour un mille-pattes. Ne te mis pas à table. Zone de navigation. H. Fait du plat aux petits oignons. I. Le meilleur de l'année (*quatre mots*).

Verticalement

1. Juste devant la chicane. 2. L'heure de la sortie. 3. Spécialités chinoises. Limites de temps. 4. Les 27. Le bout du tunnel. Autre spécialité asiatique. 5. En bande. Sur le lac Majeur. 6. Un peu de laitue. Se dit d'un tissuapprêté. 7. Supplée le cerveau. Situé dans le droit. 8. D'une berge à l'autre. Pour étudier au Canada. En rodage. 9. Les Athéniens lui ont fait une lourde réputation. 10. À l'abri des précipitations. 11. Enlevée dans quelque tour.

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

À vos côtés à chaque moment de votre vie

Profitez d'un accompagnement complet dans votre parcours de soins et de notre soutien dans toutes les situations :

- **L'accès à nos réseaux de soins** partenaires en optique, dentaire, audio et ostéo pour bénéficier de tarifs négociés et limiter, voire éviter, votre reste à charge.
- En cas d'hospitalisation ou d'immobilisation, **des prestations pour faciliter votre retour à domicile** (aides ménagères, garde des enfants...).
- **Des aides financières** pour faire face aux situations de fragilité.
- Et bien sûr, **un Espace Client dédié** pour suivre vos remboursements et réaliser toutes vos démarches en ligne.



On aime vous voir sourire

