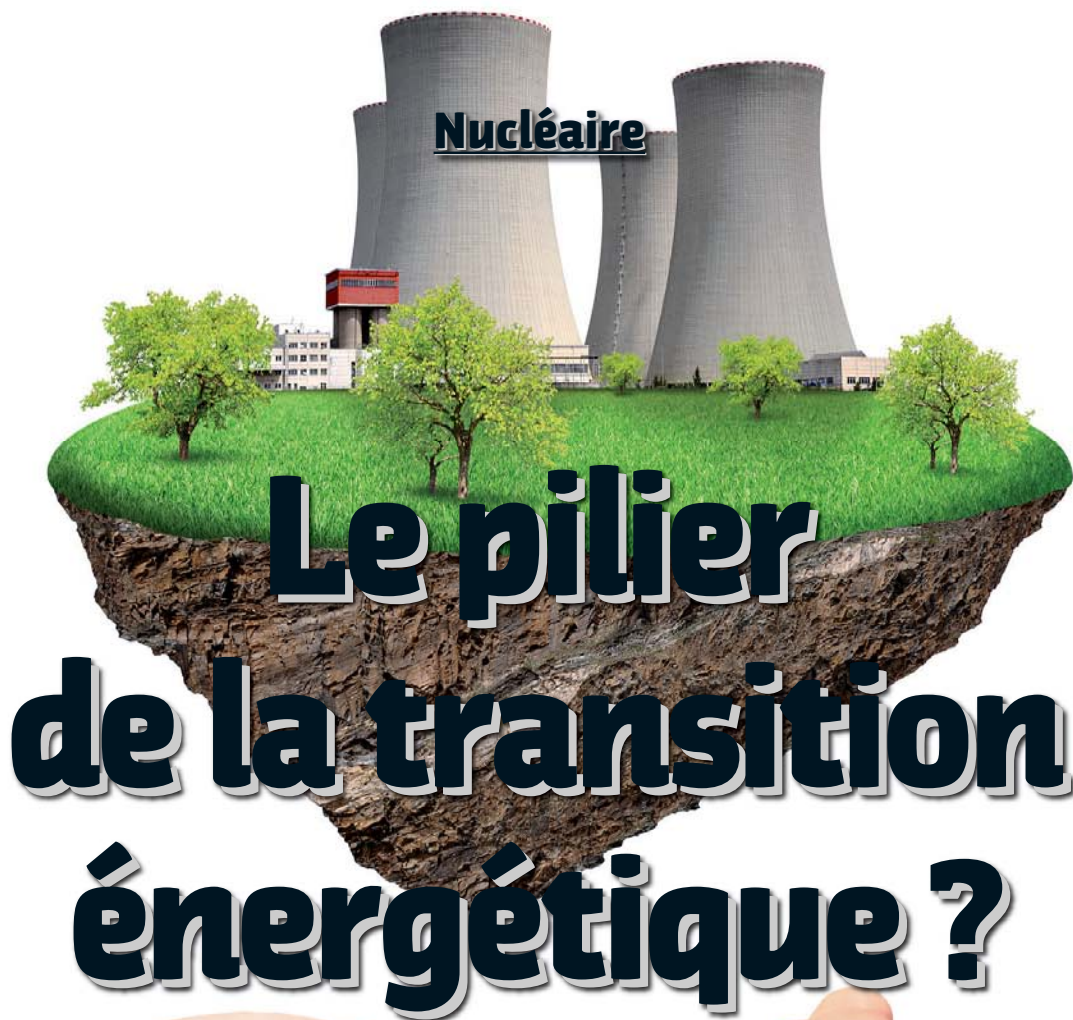


Fédération FO de la métallurgie

le journal



www.fo-metaux.org



Nucléaire

Le pilier de la transition énergétique ?

L'atome a repris une place de premier plan et voit sa capacité à produire une énergie décarbonée reconnue. Pour autant, d'ici à la mise en service d'un nouveau parc nucléaire français, la filière va devoir relever de nombreux défis. FO Métaux fait le point sur les forces et les faiblesses d'un secteur qui emploie des milliers de métallos.

Industrie - p.13
Le recrutement repart !

Legrand - p. 15
Tout sur la classification

Retraités - p.18
syndiqués toujours !

Sommaire



Ce mensuel est le vôtre...

*Organe de la Fédération Force Ouvrière
de la Métallurgie,*

"FO Métaux LE JOURNAL"

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

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

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

Faites-nous part de vos expériences syndicales.

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

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

Chiffres à connaître :

SMIC horaire brut : 11,65 euros

SMIC brut mensuel : 1766,92 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 864 euros par mois

(pour l'année 2024 : 46 368 euros)

Coût de la vie :

+0,1 % en décembre (+0,1 % hors tabac);

+3,7 % en glissement sur les 12 derniers
mois (+3,6 % hors tabac).

Chômeurs : 3 033 300

(catégorie A, publiés le 25 janvier 2024)

Indice de référence des loyers :

142,06 (4^{ème} trimestre 2023).

Taux d'intérêt (25 janvier) :

3,91 % au jour le jour.

3 Editorial

4 Le dossier

Nucléaire : le pilier de la transition énergétique 4-9

11 L'actu en bref

L'industrie recrute à nouveau massivement 11

15 Actualité syndicale

ArcelorMittal Dunkerque : un nouvel élan 15

Legrand : tout sur la classification 15

Fenwick : le progrès continue 16

L'USM du Cher ne lâche rien 16

Pas de repos pour les Métaux de Marseille 17

USM du Loiret et Métaux d'Orléans :
le succès du développement 17

18 Infos

Retraité un jour, syndiqué toujours ! 18

Yaya Thimbo n'est plus 19

Disparition de Gwenaëlle Martin 19

Guy Couvet nous a quittés 20

Décès de Christian De Groot 20

21 Vos droits

Les garanties salariales issues
de l'application de la CCNM 21

22 Jeux

Des métaux et des mots 22



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



Gain de pouvoir d'achat : les branches rattachées aussi...

Dans la foulée des négociations des branches et de la grille des salaires minima conventionnels pour les salariés de la métallurgie applicable, pour rappel, au 1^{er} janvier 2024, avec des montants annuels et son premier niveau (à savoir la lettre A et classe d'emploi 1), supérieur au Smic de 497 euros (la lettre A1 : 21 700 euros et le Smic annuel 2024 : 21 203), notre Fédération, dans le cadre de son attachement à la pratique contractuelle et conventionnelle, négocie également dans ses branches rattachées l'augmentation du pouvoir d'achat pour les salariés.

Pour les salariés de la branche des Services de l'Automobile, une séance de négociation s'est tenue le 18 janvier 2024, qui avait pour objectif de sécuriser les écarts entre les premiers minima (pour les échelons 1 à 3) et le Smic applicable au 1^{er} janvier 2024 : nous avons obtenu dans un premier temps une revalorisation de l'ensemble de la grille de 1,15 % pour tenir compte de l'évolution du Smic. Dans un deuxième temps, il est également prévu de revenir autour de la table de négociation en 2024.

Pour les salariés de la branche du Froid, la négociation s'est tenue le 25 janvier. Elle a permis, grâce à FO Métaux, d'obtenir une revalorisation de 4 % sur l'ensemble de la grille avec un premier niveau supérieur au Smic à 1 821 euros ainsi qu'un passage de 5 € à 5,50 € sur le point pour l'ancienneté et pour l'astreinte un passage à 12 €, avec une application au 1^{er} février 2024.

Pour les salariés de la branche des Experts en Automobile, la dernière négociation des minima salariaux s'est tenue le 17 janvier. Elle a permis de trouver un accord conduisant à une augmentation de 3,5 % sur l'ensemble de la grille de classification (niveaux 1 à 10). En termes chiffrés, cet accord positionne le premier niveau de la grille de classification à 21 784 € brut (montant annuel), soit 581 € au-dessus du Smic annuel (21 203 € brut incluant l'augmentation de 1,13 % du Smic au 1^{er} janvier 2024). Cet accord s'applique dès le 1^{er} janvier 2024. FO Métaux a aussi obtenu une clause de revoyure dont les termes et l'éven-

tuelle application seront discutés, au plus tard, lors de la réunion de négociation paritaire prévue le 26 septembre 2024, en fonction de l'évolution des paramètres économiques en cours d'année (inflation, Smic, etc.).

Les accords de branches que nous avons négociés à ce jour permettent, au regard de l'inflation prévue, comprise entre 2,5 % et 3 % pour 2024, de contribuer à augmenter le pouvoir d'achat des salariés des branches concernées et, en particulier, de ceux dont le salaire dépend des minima conventionnels. De plus, ils doivent inciter à des négociations salariales ambitieuses dans les entreprises de toutes nos branches où les négociations n'ont pas encore eu lieu.

Pour revenir plus spécifiquement aux salariés de la Métallurgie, il convient de rappeler aux détracteurs de la Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie (CCNM) que non seulement la prime d'ancienneté existe toujours, et les salariés pourront s'en rendre compte lors de la réception des fiches de paie, mais qu'en plus certains salariés seront gagnants, avec une prime d'ancienneté un peu plus conséquente du fait de la nouvelle classification. Enfin, et surtout, aucun salarié ne sera perdant grâce à notre clause qui prévoit une indemnité différentielle si un écart était avéré entre l'ancien et le nouveau système de calcul servant à l'obtention de la prime d'ancienneté.

Autre point important : grâce à la revalorisation et aux négociations qui restent territoriales, la valeur du point continuera d'augmenter. A titre d'exemple : pour les salariés du département du Rhône, elle est passée de 4,20 € en 2023 à 4,45 € en 2024, soit une augmentation de 5,95 %. Nous demandons à nos négociateurs territoriaux de revendiquer et d'obtenir dans les départements où elles n'ont pas encore eu lieu pour 2024 l'ouverture des négociations territoriales pour revaloriser les différentes valeurs de point.



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-metaux.fr

Nucléaire : le pilier de la transition énergétique ?

L'atome a repris une place de premier plan et voit sa capacité à produire une énergie décarbonée reconnue. Pour autant, d'ici à la mise en service d'un nouveau parc nucléaire français, la filière va devoir relever de nombreux défis. FO Métaux fait le point sur les forces et les faiblesses d'un secteur qui emploie des milliers de métallos.

Tous les feux semblent au vert pour l'industrie nucléaire. Après les annonces présidentielles de février 2022 pour la construction de six EPR2, ainsi que le lancement d'études pour la construction de huit EPR2 « additionnels », cette deuxième phase sera bel et bien actée dans le futur projet de loi relatif à la souveraineté énergétique, comme l'a confirmé l'ex-ministre de la Transition énergétique Agnès Pannier-Runacher il y a quelques semaines. Entre-temps, la COP 28 qui s'est tenue à Dubaï en décembre s'est achevée sur un appel à « accélérer » le développement de l'atome, officiellement adoubé en tant que source d'électricité bas carbone. Pour le directeur général de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), l'Argentin Rafael Mariano Grossi, « l'inclusion de l'énergie nucléaire » dans le texte de l'accord final « démontre qu'il existe désormais un consensus mondial sur la nécessité de développer cette technologie propre et fiable pour atteindre nos objectifs vitaux en matière de changement climatique et de développement durable ». De quoi, comme le demande FO de longue date, donner un nouvel élan à un secteur, jusque-là à la limite de la perte de vitesse, où la France, acteur de premier plan, doit aujourd'hui conserver son rang. Car si la feuille de route est claire, sa mise en œuvre pourrait s'avérer plus difficile.

La France a voulu son indépendance énergétique, l'a construite et l'a accompagnée à la fois indus-

triellement et politiquement pendant soixante-dix ans. Avec ses 58 réacteurs construits en un peu plus de 20 ans après la crise pétrolière de 1973 (depuis 2 ont été fermés à Fessenheim), la France dispose encore du deuxième parc mondial derrière les Etats-Unis. Mais le pays a traversé des périodes de scepticisme, par exemple avec l'arrêt de Superphénix. Ensuite la dérégulation du marché européen de l'électricité au début des années 2010, guidée par une logique aberrante, a plombé la compétitivité du nucléaire français notamment avec le système ARENH (Accès Réglementé à l'Energie Nucléaire Historique) dont le plafond a heureusement été revu début 2024. Aujourd'hui, le parc français est vieillissant, avec des arrêts pour maintenance et réparations qui se sont multipliés ces derniers temps (voir encadré ci-contre). Même si on prolongeait leur durée de vie (pour le moment à jusqu'à 50 ans), la question de leur remplacement se poserait. L'Etat a demandé à EDF un plan pour aller jusqu'à 60 ans, dans le cadre du Grand carénage dont le coût est passé de 49,5 à 66 milliards d'euros. Néanmoins cela ne suffirait pas pour répondre au besoin croissant en énergie prévu dans les projections. La construction de 6 ou 14 EPR2 de 1 650 MW est un défi de taille pour EDF, qui retrouve progressivement ses marques après une période creuse peu propice au renouvellement des compétences. On est loin de la décroissance.

Vu sous un prisme international, le challenge est énorme. A la veille de la COP28 s'est tenue près de Paris la cinquième édition du Salon international du nucléaire civil (World Nuclear Exhibition). Les déclarations du patron de l'AIEA y ont fait moins de bruit que celles de Dubaï. Et pourtant... Selon les calculs de l'agence, il serait nécessaire de doubler le nombre de réacteurs nucléaires en fonctionnement dans le monde - au nombre de 400 environ - pour atteindre les objectifs de l'accord de Paris sur le climat. Une douzaine de pays devraient commencer à produire de l'électricité d'origine nucléaire d'ici quelques années, a estimé Rafael Mariano Grossi.



La COP28, un tournant pour l'industrie nucléaire ?

Autant dire que la compétition internationale promet d'être serrée. La Chine développe des capacités de production d'électricité nucléaire qui devraient lui permettre bientôt de devenir la première puissance nucléaire civile mondiale, devant les États-Unis et la France — dans moins de cinq ans, elle devrait dépasser la capacité installée française (EPR de Flamanville inclus). D'autres pays, comme l'Allemagne, ont fait d'autres choix. Outre-Rhin, des sommes gigantesques ont été investies dans le renouvelable. Berlin a tourné le dos à l'atome et a mis sur la table 600 milliards d'euros sur les 1 000 engagés par les pays européens dans les énergies vertes. Paradoxalement, c'est surtout le charbon (ou le lignite) qui permet la production électrique allemande. L'enjeu climatique n'est pas neutre dans ce dossier, tant l'Allemagne, qui a fait reposer sa croissance sur son industrie, encaisse difficilement la présence à ses frontières d'un concurrent disposant d'atouts aussi compétitifs que sont le parc nucléaire français et les barrages hydroélectriques, tous les deux pilotables avec une énergie à tarif compétitif.

Cependant, la relance n'est pas qu'une affaire de bras ou de moyens financiers. Les acteurs de la filière doivent aussi montrer qu'ils savent encore construire vite et bien. Or sur ce point, des doutes subsistent. EDF promet de livrer ses futurs EPR2 en 105 mois. Pour cela, elle a autorisé Framatome à lancer son programme « Juliette », destiné à anticiper la production en série de gros composants de centrales. Cela permettrait d'envisager de respecter des délais sur les EPR en construction, mais EdF Energy en Grande-Bretagne vient d'annoncer le décalage de 2 ans de la mise en service. Alors, comment réussir ce challenge si important pour l'image de la France et de son industrie ?

Des enjeux majeurs sur la durée

Dans une industrie comme le nucléaire, dont les cycles de construction/fabrication sont pluriannuels, la fidélisation des salariés contribue à la montée en compétence et à l'imprégnation de la culture sûreté/qualité. Cela est indispensable pour pérenniser la production électrique nucléaire, décarbonée et pilotable. Attractivité et fidélisation

sont les deux faces d'une même pièce, si l'on veut garder les hommes et les femmes qui fabriqueront, exploiteront et entretiendront ce parc nucléaire. Perspectives, salaires et conditions de travail ont toujours été des éléments centraux, désormais les nouvelles générations ont des attentes plus larges, parfois différentes, notamment en matière de temps disponible, et les organisations de travail vont devoir être questionnées pour répondre à ces attentes.

Emploi, Standardisation et planification

On résume parfois l'enjeu en un chiffre : 100 000 recrutements à opérer dans les dix prochaines années. Le rapport « Match » présenté en avril dernier, réalisé par le Groupement des industriels français de l'énergie nucléaire (Gifen), fixe ainsi la hauteur de la barre, qui pourrait être difficile à franchir (voir article p.8). L'enjeu est de taille pour la filière nucléaire qui va devoir former et intégrer ces personnels tout en assurant la continuité des activités de maintenance du parc et la mise en œuvre du grand carénage. Cet exercice d'équilibriste sera déterminant pour réussir à construire ces nouvelles centrales. Si la stan-

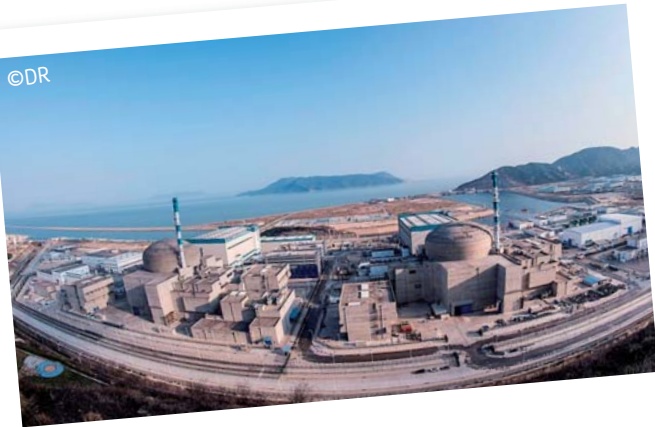
Soudeur : l'Américain meilleur que le Français ?



Rappelez-vous fin 2022, la presse faisait ses choux gras parce que « la France » était obligée de faire appel à des soudeurs américains pour réparer ses centrales nucléaires. « Il faut arrêter de raconter n'importe quoi ! s'agace Eric Devy, délégué syndical central FO chez Framatome. Aucun journaliste n'a expliqué qu'un soudeur dans le nucléaire est exposé à des doses radioactives. Au-delà d'un certain seuil ils ne doivent plus être exposés pour leur santé. » Un problème de corrosion sur un système de sauvegarde a été mis en évidence par EdF lors d'un contrôle périodique. L'autorité de Sûreté a demandé des investigations complémentaires et a préconisé un arrêt sur tous les réacteurs de 1450 MW pour remettre en conformité leurs systèmes de sauvegarde situés dans des zones irradiantes. La planification des interventions courantes des soudeurs était claire et cette charge de travail impromptue nécessitait de trouver des solutions pour résoudre l'indisponibilité de ces

modèles en pleine période de crise des ressources énergétiques liée à l'intervention russe en Ukraine. EdF avait vendu son électricité à des tarifs concurrentiels avec des contrats longs termes pour les électro-intensifs et se retrouvait à devoir acheter à un prix de marché prohibitif l'énergie qu'elle ne produisait plus. Framatome, qui dispose d'équipes en France, mais aussi aux États-Unis (rappelons ici que Framatome est la contraction de Franco-Américaine de l'Atome) a proposé de faire venir ses soudeurs américains, d'assurer leur formation et leur qualification à Chalon-sur-Saône avant de les envoyer à Chooz, pour une intervention qui a été couronnée de succès ! Cela fait-il de la France une nation qui a perdu ses savoir-faire ? « Au contraire, c'est la preuve que la France dispose d'une filière sérieuse et compétente capable de réagir et trouver des solutions ; d'ailleurs si certains pays de l'Est européen viennent à commander des EPR 1200 comme cela est étudié actuellement, peut-être que des soudeurs français interviendront, mais il y a fort à parier qu'ils ne le feront que ponctuellement comme l'ont fait nos collègues américains », indique Eric Devy.

©DR



La Chine est devenue un nouvel acteur majeur du secteur.

plannings. EdF devra assurer une planification au cordeau pour garantir l'efficacité et la rentabilité ; aujourd'hui les modifications de plannings désorganisent la filière composée de centaines d'entreprises qui toutes ont leurs propres enjeux d'efficacité et de rentabilité. Les scénarii actuels vont jusqu'en 2045 ; inutile de dire que les plannings de 2024 servent d'hypothèses et que cette compétence de la planification sera clé ! Autre obstacle sur lequel butte la France dans la mise en œuvre de son plan nucléaire, et qu'il va falloir franchir pour retrouver sa souveraineté et son indépendance énergétique : la propriété intellectuelle, comme l'illustre l'affaire des turbines Arabelle, qui demeurent pour le moment sous pavillon étranger (voir ci-dessous).

Les règles de la concurrence appliquées au nucléaire

Pourquoi la Chine arrive à raccorder à son réseau électrique de nouveaux réacteurs chaque année ? Pourquoi ses EPR ont-ils été raccordés au réseau en trois fois moins

de temps qu'en France et qu'en Finlande ? Pourquoi les Coréens ont réussi à construire 6 réacteurs et les raccorder au réseau électrique des Emirats Arabes Unis en 2 fois moins de temps qu'un EPR vendu en Occident ?

Le premier objectif de la Chine est de produire de l'électricité pour décarboner ses besoins immenses en énergie. Les Chinois n'ont pas pléthore de sous-traitants tous prêts à faire payer des pénalités de retard au donneur d'ordres. Chez les Occidentaux, la contractualisation et le paiement des pénalités « Claim » (terme anglais consacré en gestion de projet) est, sinon le 1^{er} objectif, un objectif prioritaire. Une société française, qui a été en charge du gros œuvre de toutes les centrales françaises, est d'ailleurs connue pour sa férocité dans ce domaine, et c'est loin d'être la seule. L'EPR de Flamanville, avec ses dérives budgétaires gigantesques et son calendrier qui n'en finit plus de s'allonger, n'a eu pour conséquence aucune faillite de sous-traitants, aucun souci financier pour aucune entreprise ! Dans n'importe quel autre domaine concurrentiel, des faillites se seraient produites ! Qui paye ? EdF et le consommateur français, même si les prix en France restent compétitifs malgré les hausses récentes.

Les Chinois sont-ils moins regardants sur la sûreté de leurs centrales ? Non, ils sont pragmatiques et appliquent les standards internationaux, là où la France est allée inventer de nouvelles normes (ESPN pour Equipements Sous Pression Nucléaire) qui représentent une

de temps qu'en France et qu'en Finlande ? Pourquoi les Coréens ont réussi à construire 6 réacteurs et les raccorder au réseau électrique des Emirats Arabes Unis en 2 fois moins de temps qu'un EPR vendu en Occident ?

Le premier objectif de la Chine est de produire de l'électricité pour décarboner ses besoins immenses en énergie. Les Chinois n'ont pas pléthore de sous-traitants tous prêts à faire payer des pénalités de retard au donneur d'ordres. Chez les Occidentaux, la contractualisation et le paiement des pénalités « Claim » (terme anglais consacré en gestion de projet) est, sinon le 1^{er} objectif, un objectif prioritaire. Une société française, qui a été en charge du gros œuvre de toutes les centrales françaises, est d'ailleurs connue pour sa férocité dans ce domaine, et c'est loin d'être la seule. L'EPR de Flamanville, avec ses dérives budgétaires gigantesques et son calendrier qui n'en finit plus de s'allonger, n'a eu pour conséquence aucune faillite de sous-traitants, aucun souci financier pour aucune entreprise ! Dans n'importe quel autre domaine concurrentiel, des faillites se seraient produites ! Qui paye ? EdF et le consommateur français, même si les prix en France restent compétitifs malgré les hausses récentes.

Les Chinois sont-ils moins regardants sur la sûreté de leurs centrales ? Non, ils sont pragmatiques et appliquent les standards internationaux, là où la France est allée inventer de nouvelles normes (ESPN pour Equipements Sous Pression Nucléaire) qui représentent une

Une affaire qui ne turbine pas

©DR



La France empêchée de construire tout type de centrale nucléaire pour des questions juridiques ? Voilà ce qui arrive quand des dossiers sensibles, comme celui des turbines Arabelle, sont traités sans véritable culture industrielle ni vision stratégique. Le début des ennuis remonte à 2014 et à la vente par Alstom d'une partie de sa branche énergie à l'américain General Electric, particulièrement agressif à cette occasion, avec l'approbation du ministre de l'Economie Emmanuel Macron. Dans l'escarcelle, les turbines à vapeur Arabelle, les plus puissantes du monde, équipant de très nombreuses centrales nucléaires à travers le monde ainsi qu'une partie de la flotte militaire française. Dans la foulée de ses annonces sur la relance du nucléaire, en février 2022, celui qui est entre temps devenu président de la République,

valide le rachat d'une partie de l'activité nucléaire de General Electric (GE) Steam Power ; l'objectif étant de récupérer la fabrication des fameuses turbines Arabelle. Elles sont stratégiques pour la filière nucléaire française puisqu'elles pourraient équiper les EPR2 et même des petits réacteurs modulaires (SMR). Depuis, l'affaire va de report en report, et le prix n'en finit plus de grimper. Aujourd'hui, c'est un EDF déjà très endetté qui est censé déboursier un peu plus d'un milliard d'euros (le double de la somme payée par GE en 2014) pour racheter les brevets qui sont au centre de la stratégie énergétique française. L'indépendance est à ce prix...

véritable barrière à l'entrée sur le territoire national, et qui ont été une considérable épine dans le pied de la filière française pendant une décennie. Les anciens réacteurs qui produisent l'électricité électronucléaire sont-ils moins sûrs que le seront les nouveaux avec cette norme ? Non, sinon l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN), complètement indépendante en France, n'aurait pas autorisé l'extension d'exploitation à 50 ans. Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ? Les Coréens sont aussi des concurrents sérieux. La performance des entreprises sud coréennes n'est plus à démontrer dans la téléphonie, les matériels technologiques et l'automobile. Ce n'est pas le modèle chinois, mais l'efficacité est au rendez-vous. La gestion de projet est au cœur de leur méthode et la maîtrise qu'ils démontrent également dans ce domaine en fait de sérieux concurrents. Alors le Nucléaire est-il un secteur dans lequel les règles de marché doivent être appliquées comme dans d'autres activités ? En tout cas, ce pari doit être relevé par EdF.

Toutes les énergies nécessaires pour les enjeux de la France

La production optimale théorique du parc français dans 10 ans s'établira à 400 TWh par an pour le pays. Selon les prévisions de RTE (le gestionnaire du réseau électrique), entre les impératifs de la décarbonation et ceux de la réindustrialisation, il faudra entre 580 et 640 TWh/an en 2035, contre 460 aujourd'hui. D'ici à 2035, les projets industriels de décarbonation des 50 sites les plus émetteurs et d'installations de gigafactories de batterie d'électrolyse ou de cellules photovoltaïques devraient faire croître la consommation de l'industrie de 114 à 160 TWh, hydrogène compris. La demande d'électricité du secteur des transports, avec 8 millions de véhicules électriques attendus en 2030, va alourdir la charge, sans oublier les datacenters dont la consommation double tous les 4 ans. En France, le nucléaire couvre aujourd'hui 63 % des besoins en électricité. En attendant les premiers EPR2 au mieux en 2035, pas d'autre option que de pousser à fond le renouvelable. A cet horizon le solaire, l'hydraulique, l'éolien terrestre et maritime devront atteindre les 270 TWh par an, contre 120 TWh à ce jour. Hors hydraulique, cela revient à tripler les capacités actuelles. Même la découverte du plus grand gisement d'hydrogène naturel mondial en Alsace nécessiterait de grands investissements pour répondre aux besoins de la France. Il faudra donc une stratégie claire et cohérente à notre pays pour relever tous ces défis. En attendant, la France a décidé de se passer de toute production électrique au charbon et au gaz. Malgré les enjeux climatiques, cela semble précipité car ces deux sources de production sont très utiles pour passer les pics de consommation et éviter un décrochage sur réseau électrique (rappelons ici que ces usines de productions françaises au charbon et au gaz respectent des normes drastiques que de nombreux autres pays n'ont pas adoptées).

Des raisons d'espérer ?

Oui ! répond sans hésiter Eric Devy, délégué syndical central FO chez Framatome. EdF est une entreprise éminemment politique et ses dirigeants ont longtemps gardé le petit doigt sur la couture du pantalon face à un Etat français qui, à force de tergiversations et de changement de caps dans un domaine qui exige le contraire, a mis en grande difficulté notre principal producteur d'électricité en France. La révolte de Jean-Bernard Lévy, ancien directeur général d'EdF, pour dénoncer les incohérences et absurdités dans les décisions et revirements des différents gouvernements vis-à-vis d'EdF pendant plus de 20 ans, a été trop tardive. Mais c'est le lot de ceux qui reçoivent leurs instructions de l'Etat. Tous ont

dénoncé les décisions malheureuses de la France et de l'Europe lorsqu'ils ont retrouvé leur liberté de parole, ou lorsqu'ils savaient qu'ils seraient remerciés.

Avec la crise de l'énergie née de l'invasion russe en Ukraine, les décideurs politiques européens ont tous réfléchi à leurs enjeux nationaux. Si sur le papier rien n'a réellement changé, en réalité, cette crise a rebattu les cartes, tant chez les politiques que dans les opinions publiques. Concernant la filière « nucléaire » française, avec la nomination de plusieurs dirigeants à la culture très industrielle, l'espoir renaît. La filière semble complètement intégrée dans la réflexion de Luc Rémont, nommé en novembre 2022 à la tête d'EdF. Son équipe rapprochée intègre notamment le dirigeant de Framatome, Bernard Fontana, pour la partie productions industrielles. Cela marque une inflexion par rapport à la culture EdF des deux dernières décennies, durant lesquelles la défiance entre les différents acteurs était de mise, notamment lors de la guerre à peine voilée que se livraient EdF et AREVA.

Désormais la filière a un cap, elle investit sur les compétences, sur sa gestion de projet et sa capacité à délivrer. Tout n'est pas rose, les organisations et les interfaces nombreuses n'aident pas à avancer efficacement, la culture normative propre au nucléaire non plus, mais tous les acteurs réfléchissent enfin de manière globalement cohérente. Il faudra cependant que l'autorité de Sûreté intègre davantage les enjeux industriels pour



Penly, avec ses deux futurs réacteurs EPR2.

jouer son rôle sans empêcher la filière de se renouveler. La filière nucléaire ambitionne en tout cas d'être une partie de la solution à la transition énergétique.

Une attractivité à reconstruire

Après de longues années de diabolisation, la filière nucléaire retrouve soudain ses lettres de noblesse. Il lui faut à présent recruter 100 000 salariés en 10 ans, soit un doublement de ses effectifs. Alors qu'il y a urgence à agir, la réponse des pouvoirs publics est-elle à la hauteur ? Éléments de réponse.

« Avons-nous l'argent ? Avons-nous les hommes ? » Telles sont les deux questions que posait l'ancien patron d'EDF Henri Proglio fin 2022 à la Commission d'enquête de l'Assemblée nationale « visant à établir les raisons de la perte de souveraineté et d'indépendance énergétique de la France ». Sa réponse avait été glaçante : « L'argent on le trouve. Les hommes c'est beaucoup plus difficile. Nous ne les avons pas. Nous n'avons plus les équipes. Et nous avons perdu le savoir-faire, le tour de main. Non pas l'opérateur, non pas l'architecte ensemble mais l'ensemble de la filière – tous les génie-civilistes, tous les industriels qui travaillent autour du noyau EDF à la réalisation des centrales – a aujourd'hui beaucoup perdu du fait que nous n'avons plus construit de centrales depuis vingt ans ». Depuis, le nucléaire est redevenu une priorité et les industriels doivent construire un nouveau parc au plus vite, selon les prescriptions présidentielles. Après un trou d'air de près de deux décennies sans nouvelles constructions, la filière nucléaire doit parvenir à relancer la machine, « dans l'excellence » et des délais terriblement courts. « Le volume d'activité va augmenter d'environ 25 % en 10 ans », anticipe Olivier Bard, président du Gifen, le syndicat professionnel de l'industrie nucléaire. « Compte tenu des départs en retraite, cela signifie que nous allons devoir recruter 60 000 personnes sur les métiers cœur du nucléaire. Si vous y ajoutez les fonctions achats, les juristes, les RH..., le total atteint 100 000 personnes. » Des métiers pour l'essentiel hautement qualifiés, dont les formations ne s'improvisent pas. Cela correspond à 10 000 recrutements par an, pour des besoins qui vont au-delà de la seule construction, du fonctionnement à l'entretien. Car la filière va devoir, dès demain, assurer simultanément la maintenance du parc historique, gérer le grand carénage (la prolongation de la durée de vie des réacteurs), démanteler certaines centrales, construire au minimum six nouveaux EPR2 (et plus probablement 14, si l'on en croit les dernières déclarations gouvernementales), achever le projet d'enfouissement des déchets Cigéo, augmenter ses capacités d'enrichissement d'uranium, sans oublier de répondre aux commandes militaires (pour le porte-avions qui remplacera le Charles de Gaulle et de nouveaux sous-marins nucléaires), de



maintenir sa capacité à conduire des projets à l'export, et enfin développer ses programmes de recherche, notamment sur la nouvelle génération de réacteurs ou encore la fusion avec Iter...

Pour atteindre ces objectifs, le Gifen a passé plusieurs mois à réaliser une cartographie du secteur afin d'en déterminer les besoins, passant au crible plus d'une centaine d'entreprises représentatives des acteurs et sous-traitants de la filière. Résultat : un rapport, baptisé « Match », remis en avril 2023 aux ministres de l'Industrie et de la Transition énergétique, qui sont censés accompagner les efforts de recrutement comme de formation. Il détaille les besoins à venir, à court, moyen et long terme, sur 20 segments de métiers. « Nous l'actualiserons chaque année afin d'avoir une vision d'ensemble, structurée, sur la base de l'ensemble des plans de charge des entreprises », promettait alors Olivier Bard.

La lecture du rapport le confirme : les besoins sont tels qu'ils exigent « des actions imminentes », les recrutements devant commencer dès 2023 et s'accélérer au plus vite. Certains métiers, parce qu'ils interviendront les premiers sur le futur parc, sont déjà en croissance rapide : forge, fonderie, chaudronnerie, les métiers du génie civil, les prestations intellectuelles qui représenteront « 16 000 à 17 000 emplois », pour réaliser les études (de sûreté, de conception, mécaniques...) associées aux projets, et pour lesquels l'accent devrait être mis sur le compagnonnage. Si les filières de formation existent, la priorité est d'abord s'assurer de les remplir, en mettant en avant l'attractivité des métiers concernés. Le 15 mai 2023, l'Université des métiers du nucléaire (UMN) a présenté son plan d'action, basé sur le rapport Match. Ont été également associés à ces travaux les acteurs de la formation initiale et professionnelle continue, ainsi qu'un grand nombre d'entreprises

de la filière nucléaire. L'UMN s'appuie, pour adapter l'offre de formation, sur les Campus des Métiers et des Qualifications des régions pour mieux associer l'ensemble des acteurs de la formation (éducation nationale, enseignement supérieur, organismes de formation continue), de l'emploi et les industriels des territoires à la démarche et l'adapter au contexte local. Le plan d'actions est structuré en 7 leviers et 30 mesures associées, dont une dizaine est effective depuis septembre 2023. Parmi les 84 métiers « cœur » de la filière nucléaire étudiés, 20 sont identifiés comme « sensibles », allant de l'opérationnel (chaudronnier, soudeur, technicien radioprotection, conducteur de travaux, dessinateur-projeteur...) à l'ingénierie (chefs de projets, ingénieur d'études conception électricité, mécanique...). Le plan d'actions contient pour chacun d'entre eux, « une analyse de l'adéquation entre les besoins en compétences et l'offre de formation correspondante ». A noter que plus de 60 formations ont été créées sur les métiers en tension entre 2022 et 2023. Mais les analyses menées montrent que la création de nouvelles formations ne peut être la seule réponse aux besoins de la filière. Elle doit nécessairement être accompagnée de mesures pour renforcer l'attractivité et élargir les viviers de recrutement, afin de remplir les formations.

Pour y parvenir, les pistes retenues laissent songeur tant elles ressemblent à des vœux pieux. Le plan prévoit ainsi de développer le site internet monavenirdanslenucleaire.fr et de « fédérer les acteurs de la filière autour d'événements phares pour renforcer l'impact des actions de communication ». Il prévoit également de « nouer des partenariats et favoriser les reconversions ». L'idée consistant à « intervenir au collègue, favoriser les stages ou encore former les professeurs aux métiers et enjeux de la filière nucléaire » alors que ces derniers sont déjà en souffrance ne paraît pas plus réaliste, comme l'injonction à « recueillir les bonnes pratiques et les diffuser dans la filière » manque d'ambition. Après des années de « nucléaire bashing », il faudra davantage que de la publicité ciblée et une communication positivement orientée pour sortir la filière de l'ornière où elle se trouve en matière de recrutement. Seules quelques mesures, comme lever les freins à l'alternance en proposant de financer les frais de transport et d'hébergement des étudiants, et ce, en complément des actions lancées dans le cadre de l'EDEC de la filière nucléaire

(parcours d'apprentissage partagés, vivier d'alternants de la filière nucléaire...), que notre organisation soutient depuis longtemps, peuvent offrir un peu d'oxygène à la filière. La future loi de programmation sur l'énergie et le climat, attendue au plus tard à l'automne puis repoussée à début 2024, sera déterminante pour aider la filière à se remettre sur pied. Il faudra qu'elle soit à la hauteur des enjeux.

La surprise Vinci pour Penly

Alors que Bouygues était le « partenaire » historique d'EdF pour la construction des différents îlots d'une centrale nucléaire, EdF vient de confier à Vinci la réalisation des deux nouvelles tranches du Centre Nucléaire de Production Electrique de Penly. Les succès de cette société sur d'autres projets, tant dans la réalisation, la tenue du budget que dans le respect du planning, ont sans doute convaincu EdF que ce choix sera payant pour les constructions à venir.

Un autre loupé français



Comme indiqué précédemment, la France a arrêté le surgénérateur Superphénix essentiellement pour des raisons politiques (accord entre les Verts et le PS). En 2010, le plan de relance Fillon consacre 1 milliard d'euros à la conception d'un nouveau réacteur à neutron rapide refroidi au sodium (RNR-Na) avec comme objectif la fermeture du cycle du combustible et la transmutation des actinides mineurs (notamment Américium et Curium). Les ingénieurs français y travailleront pendant 7 ans avant que le gouvernement ne mette un point final en 2019 à ce projet appelé ASTRID. Aujourd'hui plusieurs start-up européennes viennent recruter les ex-ingénieurs d'AREVA (Framatome) pour lancer des projets de réacteurs à neutrons rapides dans différentes filières (sodium liquide, plomb liquide, sels fondus)

en se faisant financer par les fonds de « France relance » ; cherchez l'erreur ! Pendant ce temps, le seul nouveau projet des industriels français porte sur un SMR -ces « small modular reactors » (petits réacteurs modulaires)- à eau pressurisée, baptisé « Nuward », laissant le champ libre à d'autres acteurs dans les réacteurs avancés. Cette technologie des RNR-Na jadis maîtrisée par la France présente plusieurs avantages. Elle permet de fermer le cycle du combustible, c'est-à-dire d'utiliser au mieux la ressource en uranium en réintroduisant dans le cœur du réacteur le combustible usé après séparation des déchets ultimes et de réduire la quantité de déchets en en « brûlant » une partie. Mais ce sont les pays concurrents comme la Russie qui disposent de cette solution, et plus nous. Espérons que nous ne gaspillerons pas les deniers du contribuable de la même façon pour la technologie SMR. Affaire à suivre ...

apsac

FORMATION

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

Formation des élus / Les essentiels CSE

Formation économique / Formation SSCT

Communication / Management social

Classification des emplois / Préparer les élections



L'industrie recrute à nouveau massivement

Portée par la multiplication des nouveaux investissements et le soutien des pouvoirs publics, l'industrie doit recruter 1,3 million de salariés dans les dix prochaines années, selon les chiffres publiés par le ministère délégué à l'Industrie fin 2023. Certes, il faut aussi prendre en compte les 800 000 à 900 000 personnes qui partiront à la retraite sur la même période, mais cela montre que le secteur industriel sort enfin de la spirale négative, après plusieurs décennies marquées par les délocalisations et la désindustrialisation, au prix de la disparition de 2,5 millions d'emplois industriels en cinquante ans. Pour demain, l'industrie engage à nouveau des ouvriers, des techniciens et des ingénieurs, portée par le mouvement d'électrification en cours, avec des investissements lourds dans les usines de batteries et la filière auto, et les impératifs de la transition écologique, avec au premier plan les efforts de décarbonation qui sont menés dans des secteurs comme la sidérurgie. Si notre organisation se réjouit de cette évolution, elle n'en souligne pas moins les difficultés de recrutement existantes (à commencer par celles du secteur nucléaire, évoquées dans notre dossier du mois) et considère qu'il reste fort à faire pour améliorer l'image de l'industrie et renforcer son attractivité après tant d'années passées à lui faire une mauvaise publicité... Alors rappelons-le : l'industrie engage à 90 % en CDI et paye mieux, de l'ordre de 20 % supplémentaires pour les qualifications rémunérées au niveau du smic dans d'autres secteurs, en bonne partie grâce à la convention collective nationale négociée par FO Métaux.



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

Airbus toujours au plus haut



Nouvelle année record pour Airbus, qui achève 2023 avec plusieurs contrats colossaux. Le 8 décembre, c'est la compagnie aérienne hongkongaise Cathay Pacific qui a annoncé avoir passé une commande ferme pour

l'achat de six appareils A350 d'Airbus au prix catalogue de 2,71 milliards de dollars (2,51 milliards d'euros), afin de remplacer ses Boeing 747 vieillissants. Dans le cadre de cet accord, Cathay s'est également assuré le droit d'acquérir vingt A350 cargo supplémentaires. Le 12, c'est la société de leasing aérien irlandaise Avolon qui confirmait la commande de 100 A321neo à Airbus pour 12,95 milliards de dollars, livrables d'ici 2032. Avolon, qui travaille avec 147 compagnies aériennes dans 65 pays, avait également acheté 20 Airbus A330neos au mois de septembre « pour tirer parti de la demande mondiale croissante de gros-porteurs ». Quelques jours plus tard, Turkish Airlines annonçait une commande géante de 220 avions (150 A321 et 70 gros porteurs A350) et une option pour 125 aéronefs supplémentaires. L'avionneur dispose donc d'un carnet de commande passant la barre des 8 000 aéronefs. Côté hélicoptères aussi, l'année finit bien, avec une commande de l'armée allemande pour 62 hélicoptères H145M pour plus de deux milliards d'euros. De quoi assurer du travail pour longtemps aux salariés et aux métallos FO d'Airbus, qui a par ailleurs conclu l'année en livrant à Pegasus Airlines le premier A321 assemblé sur la nouvelle ligne de Toulouse.

Les investissements étrangers en France mieux contrôlés

Les mesures de contrôle des investissements étrangers en France (IEF) adoptées durant la crise sanitaire sont désormais pérennisées, selon un décret du ministère de l'Économie publié le 29 décembre au Journal officiel pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024. La mesure de contrôle automatique des rachats extra-européens dépassant le seuil de 10% des droits de vote dans une société française cotée devient ainsi automatique. Autre avancée : le décret étend la liste des activités jugées sensibles. FO Métaux ne peut que saluer une mesure qu'elle appelle de ses vœux depuis des années en même temps qu'elle alerte régulièrement les pouvoirs publics sur le risque de voir passer certains fleurons technologiques français sous pavillon étranger.



Nouveau record pour les dividendes

Par les temps qui courent, il vaut définitivement mieux être actionnaire que salarié. En 2023, les entreprises du CAC 40 ont versé près de 100 milliards d'euros à leurs actionnaires (sous forme de dividendes ou de rachat d'actions), un niveau jamais atteint jusqu'ici et un record battu pour la 3^{ème} année consécutive, avec une progression supérieure à 20%. Pendant ce temps, les salariés n'ont pas connu un sort aussi enviable, avec des salaires réels et un pouvoir d'achat qui, du fait de l'inflation, ne progressent que difficilement. Les dividendes augmentent de 40% entre 2021 et 2023 alors que le pouvoir d'achat a baissé de 2% sur la même période, tandis que plus de 17% des salariés restent au Smic en 2023, ce qui représente près de 3,1 millions de personnes. Heureusement qu'il y a FO pour défendre la fiche de paie !



0023 Caisse Minute 23

0,79
0,79
0,79
2,37
5,42
10,75

TOTAL 124,42 Eur

cher(e) vide etant
Votre solde jour
Credit du jour
Debit du jour
Nouveau solde:
*
68,26 Eur

20 EURO

50 EURO

X64824595076

50

100

20 EURO

50

PRODUITS

**[Tout augmente sauf votre pouvoir d'achat ?]
[Rejoignez FO, le syndicat de la fiche de paie!]**

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



FO
Métaux
Notre industrie,
nos emplois !



Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

groupe-apicil.com

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 **GRUPE
APICIL**
UNIQUES, ENSEMBLE

APICIL Transverse Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social: 38 rue François Peissel 69300 Caluire-et-Cuire **GRESHAM Banque** SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 €, RCS Paris 341 911 576, N°14.120, siège social :20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08. Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR, 4 place de Budapest - CS 92459 75436 Paris Cedex 09 **APICIL Asset Management** SA au capital de 8 058 100 € - RCS Paris 343 104 949 - SGP - Agrément AMF n° GP 98038 Siège social 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08
Photo : Shutterstock - IN21/FCR0013 - communication publicitaire à caractère non contractuel

ArcelorMittal Dunkerque : un nouvel élan



Jean-Charles Spillemaecker entend bien pousser les feux de cette nouvelle dynamique sur l'ensemble du périmètre ArcelorMittal France avec des objectifs clairs : implanter FO là où

Belle performance pour les métallos FO d'ArcelorMittal Dunkerque : grâce à leurs efforts, ils ont su convaincre les salariés et ont fait progresser leur représentativité de 5 points aux dernières élections professionnelles pour s'établir à 16,1 % ! La participation elle aussi était en hausse, signe supplémentaire que le travail de terrain mené par l'équipe FO n'a pas seulement permis une forte augmentation des adhésions mais également un surcroît d'intérêt pour la représentation syndicale de la part des salariés. « Ces bons résultats ne doivent rien au hasard, a salué Paul Ribeiro, mais à l'action méthodique et déterminée d'une équipe renouvelée et munie d'un plan de développement construit avec notre Fédération. » A saluer également, la mise en place d'une nouvelle implantation sur l'entité de Mardyck, présente sur le même site, mais où FO n'était pas encore représentée et dispose maintenant d'une section syndicale et d'un RSS en la personne de Julien Vannoye. D'ores et déjà, les métallos FO d'ArcelorMittal Dunkerque emmenés par leur secrétaire

notre organisation n'est pas présente et poursuivre le développement là où elle est déjà implantée. Les métallos FO n'en oublient pas pour autant le travail de revendication à mener au sein de leur site. Situé au cœur du bassin industriel où se construit actuellement la filière batterie dans le cadre de l'électrification de l'automobile, le site compte s'équiper de fours électriques et se repositionne en investissant fortement pour ne pas laisser passer le train de la transition environnementale. Néanmoins, son attractivité reste le point noir du tableau, notamment au niveau des rémunérations et des conditions de travail et de sécurité. Alors que l'équipe FO muscle son travail de revendication dans ces dossiers, les métallos FO préviennent : « la transition écologique ne saurait se faire sans que les salariés y soient associés et bénéficient eux aussi de ses retombées. Le maintien et le développement d'une industrie verte sur notre territoire est indissociable d'une véritable ambition en matière d'emploi. »

Les métallos FO du syndicat de la sidérurgie de Dunkerque et ses environs, qui abrite la section syndicale d'ArcelorMittal Dunkerque, se sont retrouvés pour leur assemblée générale le 16 novembre. Autour de leur secrétaire Tony Cassino, en présence du secrétaire fédéral Paul Ribeiro, ils ont fait le point sur les récentes élections professionnelles et l'avenir du site.

Legrand : tout sur la classification

Avec leurs élections de novembre 2022, les métallos FO du groupe Legrand, spécialiste mondial des infrastructures électriques et numériques du bâtiment, ont renforcé et renouvelé leurs équipes syndicales, lesquelles comptent de nombreux nouveaux élus. Différents sujets ont été abordés comme, l'actualité sociale nationale du Groupe Legrand, et un point a été fait concernant les négociations en cours et les accords signés par FO. Dans une optique qui englobe la question du développement syndical mais va au-delà, ils ont décidé de consacrer ce 22 novembre, autour de leur DSC Mohamed Dali, en présence du secrétaire fédéral Eric Keller et du secrétaire de l'USM 06 Philippe Ciccione (également membre de la CA fédérale et formateur fédéral), une large partie de leur séminaire de formation et d'information à un texte majeur pour notre secteur, et dont FO a été l'un des principaux artisans : la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, et son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Différence entre une disposition impérative et une disposition supplétive, dialogue social, rémunération, protection sociale, durée du travail, contrat de travail et sa suspension : aucune thématique du nouveau socle conventionnel des métallos n'a été laissée de côté. Une attention plus particulière a été accordée à la question de la classification des emplois, centrale pour les salariés. Avec l'arrivée des fiches d'emploi réalisées par la



direction dans les différents sites du groupe, il devenait urgent de pouvoir répondre aux questions des salariés et de pouvoir les guider dans le nouveau dispositif, afin de vérifier notamment que les fiches étaient bien complètes et correctement cotées. « En effectuant ce travail de vérification et d'assistance, nous ne faisons pas seulement vivre le texte que nous avons négocié et signé, résume Eric Keller. Nous nous battons une fois de plus pour les salariés et nous savons qu'ils n'oublieront pas qui les a aidés. »

Fenwick : le progrès continue

Les locaux de notre Fédération ont accueilli le 23 novembre les travaux de la coordination Fenwick. Réunis par Patrick Allèbe, coordinateur désigné par notre organisation, en présence de la secrétaire fédérale Géraldine Nivon, les métallos FO du spécialiste du chariot élévateur ont consacré l'essentiel de leurs échanges au déploiement imminent de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

Depuis leurs dernières élections professionnelles qui les ont vus poursuivre leur progression, les équipes FO Fenwick se sont renforcées (elles ne comptent pas moins de 17 représentants de proximité en plus des élus) et ont musclé leurs compétences par le biais de la formation syndicale. Portée par une situation économique et industrielle sans nuages, notre organisation s'y emploie à assurer le plus efficacement possible le déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (CCNM). L'équipe de coordination a déjà réussi à négocier de bons accords sur la protection sociale et la retraite complémentaire, en lien avec le trésorier fédéral Jean-Yves Sabot, imposant même lors des discussions l'actuaire qui a secondé FO Métaux lors des négociations qui ont abouti à la CCNM. En cette fin novembre, c'est sur la grille des minima 2024, et plus particulièrement la méthodologie, qu'ils entendaient concentrer leurs efforts, cette fois avec le concours du secrétaire fédéral Eric Keller, qui en a été l'un des principaux artisans. Comme d'autres entre-

prises, les Fenwick sont aux prises avec des directions qui fournissent des fiches d'emploi incomplètes et aboutissant à des cotations bien trop éloignées de la réalité pour être admissibles par les métallos. Après un retour détaillé sur le sujet, ils ont également eu droit à un tour complet du site Internet dédié de notre Fédération.

Les discussions ont ensuite été consacrées aux différents mandats et aux perspectives de développement syndical. Patrick Allèbe est venu enrichir le propos des secrétaires fédéraux en présentant l'organigramme fédéral et le fonctionnement des équipes syndicales FO, sans oublier les relais handicap mis en place sur les différents sites et agences Fenwick. Après un bilan des accords passés cette dernière année, les échanges se sont conclus sur l'important travail qui reste à mener pour faire grandir FO et défendre les salariés toujours plus efficacement, notamment en répartissant mieux la charge entre les métallos FO de la coordination.



L'USM du Cher ne lâche rien

Comme chaque année, l'assemblée générale de l'USM (après un séminaire de formation) a montré aux métallos FO du Cher, le 7 décembre dernier à Bourges, que l'équipe syndicale n'a pas eu un moment de répit. Le combat contre l'inflation, au travers des négociations salariales, a été un moment important, qui a permis un accord sur les minima augmentant le pouvoir d'achat des salariés, en particulier pour les bas salaires. La mise en place de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (par ailleurs au cœur de l'intervention de Gérard Ciannarella) a été un autre dossier de poids, et comme dans beaucoup de territoires, les remontées de terrain montrent que trop d'entreprises ne jouent pas le jeu sur la classification, fournissant des fiches d'emploi incomplètes ou sous-cotées. Sur le front du développement, l'USM peut se réjouir de la création d'un syndicat FO Airbus ASB, la création d'une nouvelle section chez Rosinox ainsi que de la remise en activité de la section FO chez Nexans à Mehun-sur-Yèvre. Stéphane Carré a cependant rappelé que la syndicalisation restait difficile dans le département, malgré les efforts des métallos. Un tour de table est venu compléter le tableau ainsi brossé du département, montrant notamment les bons résultats électoraux de notre organisation dans les entreprises de la métallurgie du Cher. Gérard Ciannarella a poursuivi par un point sur la situation nationale, revenant sur le combat contre la réforme des retraites et le rôle essentiel que notre organisation y



a joué. Rappelant le rôle et les missions des USM, il est revenu sur la feuille de route dédiée à ces structures et présentée le 17 octobre dernier lors de la journée des USM. Il a conclu en rappelant deux événements majeurs à venir en 2024 : les élections dans les TPE du 25 novembre au 9 décembre 2024, qui boucleront le 4^{ème} cycle de la représentativité (2021/2024) et la tenue du congrès fédéral de notre organisation en juin à Amiens.

Pas de repos pour les Métaux de Marseille

Inaptitude, harcèlement, rupture conventionnelle, démission, non-paiement du salaire ou de ses compléments : les problématiques à traiter pour aider les salariés n'ont pas manqué pour les Métaux de Marseille cette année. Le syndicat a également participé à la négociation de nombreux PAP et a accompagné plusieurs équipes syndicales pour leurs élections professionnelles, sans oublier une large part de son activité dédiée à la priorité de notre Fédération : le développement. Là où FO est implantée, un travail soutenu a été mené avec les équipes en place pour faire évoluer leur représentativité, les aider à affiner leur stratégie et recourir si besoin au module de formation mis en place par les Métaux. Chez Cap Energies et Arm Tech, FO a ainsi conquis 100 % des voix ! Quant à implanter FO là où notre organisation n'est pas encore représentée, les efforts des métallos FO phocéens ont donné de bons résultats avec la création cette année de quatre nouvelles implantations chez Babcock services (ex CNIM), Derichebourg, Endel et Ortec services.

Franck Bergamini est ensuite intervenu au nom de l'UD13 pour saluer la forte implication des métallos dans les combats menés par notre organisation au niveau national, notamment celui contre la réforme des retraites. Saluant les bons résultats électoraux des équipes FO Métaux, il a rappelé qu'il faudrait rester mobilisés en 2024 pour les élections TPE, où la capacité à quadriller le terrain sera cruciale. Gérard Ciannarella a lui aussi pris la parole pour tirer les enseignements de la lutte contre la réforme des retraites, qui a notamment vu un regain d'adhésions à notre organisation. Rappelant les enjeux de la représentativité, au premier rang desquels le poids de notre organisation et donc sa capacité à négocier et signer des accords, il a conclu sur le déploiement imminent de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, qu'il faut impérativement réussir, avec une attention particulière à porter à la classification des emplois dans les entreprises.



Le 17 novembre, les métallos FO marseillais se sont retrouvés dans les locaux de l'UD13 pour l'assemblée générale de leur syndicat des Métaux. Réunis autour de leur secrétaire Nathalie Caille, en présence du secrétaire fédéral Gérard Ciannarella et du secrétaire de l'UD des Bouches-du-Rhône Franck Bergamini, ils sont revenus sur le rôle et l'action du syndicat au cours de l'année écoulée.

USM du Loiret et Métaux d'Orléans : **le succès du développement**

S'il est un sujet sur lequel les métallos FO d'Orléans et, plus largement, du Loiret ne ménagent pas leurs efforts, c'est bien celui du développement. Les rapports d'activité présentés lors des assemblées générales des Métaux d'Orléans et de l'USM du Loiret, le 20 décembre dernier, permettent de bien s'en rendre compte. Entre la création de nouvelles implantations chez Compa Maintenance, Schaeffler ainsi que Tenneco/Federal Mogul (les équipes FO ont d'ailleurs conquis leur représentativité dans ces deux dernières entreprises lors des récentes élections professionnelles), et la négociation de nombreux protocoles d'accord pré-électorales sur l'ensemble du département, les équipes syndicales ont été des plus actives et l'ont été avec succès. Elles ne comptent d'ailleurs pas s'arrêter en si bon chemin puisque, comme l'a révélé le secrétaire des deux structures Sylvain Lanzi, « l'USM compte bien créer au moins deux nouvelles implantations en 2024 ». Il est ensuite revenu sur l'apport de la formation syndicale pour les métallos FO avant de détailler la participation de l'USM aux nombreuses négociations avec l'UIMM, qui ont notamment permis des avancées importantes dans le domaine du pouvoir d'achat.

Le secrétaire général de l'UD45 Christophe Leveille a salué la force des liens entre l'UD et les métallos FO, ainsi que leur présence massive dans les cortèges lors du combat



contre la réforme des retraites. Le secrétaire fédéral Gérard Ciannarella est revenu sur le rôle et les missions des USM, dont la nouvelle feuille de route a été dévoilée en octobre dernier. Il a également consacré une partie de son intervention à la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, et plus spécifiquement à la classification, sur laquelle de nombreux militants ont été formés par la Fédération.

Retraité un jour, syndiqué toujours !

Lors de sa réunion du 20 novembre dernier dans les locaux de notre Fédération, la commission des retraités du syndicat FO des métallurgistes de la Région parisienne avait invité Lionel Bellotti, représentant des retraités et pré-retraités à la CA Fédérale, et membre du Bureau national de l'UCR, à participer à ses travaux autour d'une préoccupation : comment donner plus de place aux retraités dans notre organisation ?

Avec pas loin de 17 millions, les retraités font partie des rares catégories de la population à voir leur nombre augmenter régulièrement. Si l'énergie et l'expérience ne font pas défaut, c'est leur mobilisation sur le plan syndical qui aurait besoin d'un coup de fouet. Les retraités FO de la Région parisienne, qui se réunissaient le 20 novembre,

s'en inquiètent d'ailleurs. Le taux de syndicalisation des retraité(e)s reste faible, trop peu d'adhérents FO qui partent en retraite continuent à adhérer à notre organisation syndicale dans les UDR FO et/ou dans les associations syndicales FO, et une minorité continue de militer. « Le taux de syndicalisation des retraités à FO est trop faible, regrette Lionel Bellotti, et pourtant les arguments de syndicalisation ne manquent pas. » Les retraités sont des ambassadeurs de notre organisation auprès des plus jeunes et dans les familles. Ils peuvent apporter leur aide lors de manifestations, partager leurs expériences et compétences avec les responsables des différentes structures syndicales et auprès de leurs connaissances, participer aux négociations des PAP... Il faut aussi souligner que le syndicat permet d'éviter l'isolement, de conserver un lien social et de garder un contact avec des anciens salariés ; la camaraderie et la convivialité ne sont pas de vains mots. Mais pour qu'ils prennent une carte, il faut être en capacité de leur proposer un certain nombre de services et de conseils sur de multiples sujets au regard de leurs principales préoccupations.

Fidéliser les adhérents

En effet, au-delà de l'incontournable maintien du pouvoir d'achat sur lequel il n'est pas aisé d'établir un rapport de force en tant que retraité, les questions portant sur la santé, la prévoyance sont importantes. Ne faudrait-il pas fidéliser les adhérents en leur proposant une complémentaire santé ? C'est la question que s'est posée la Commission des retraités. « Nous sommes en réflexion avec la Fédération pour proposer une offre de



couverture santé à tout adhérent FO Métaux s'il justifie d'une carte syndicale, a révélé Lionel Bellotti. Mais il apparaît tout d'abord que la loi du nombre n'est pas une garantie suffisante pour obtenir un contrat de santé compétitif à un très bon rapport qualité/prix. En effet, au regard des désengagements de remboursement de la Sécurité Sociale et de la mise en place du zéro reste à charge, pour des raisons économiques, nombre de mutuelles augmentent actuellement la tarification de leurs cotisations et il semble que la hausse des cotisations ne soit pas terminée. »

Parmi les autres facteurs de syndicalisation des retraités, la Commission a pointé la capacité à fournir de l'information, notamment sur les droits de retraités, le recours à différentes aides comme l'allocation ASPA et/ou les pensions de reversion, les revalorisations annuelles, les services de l'AFOC et les informations de possibilité de recours sur des problèmes liés à la consommation courante, etc. Lionel Bellotti a pour sa part souligné le rôle des syndicats de base pour ce qui est pour ce qui est de conserver les adhérents partant en retraite : « Ce sont eux qui détiennent les fichiers de leurs adhérents et qui sont à même de leur proposer une carte avant leur départ en retraite, notamment en leur expliquant comment faire et qui contacter pour réaliser les démarches de constitution du dossier de retraite et pour leur fournir les contacts des différents organismes sociaux et des UDR et des associations FO qui peuvent leur venir en aide. » Depuis son congrès de juillet 2022, l'UCR s'est attelée à d'importants travaux sur le sujet, publiant plusieurs plaquettes. Elle entend bien poursuivre pour convaincre les retraités de rester mobilisés avec FO.

Yaya Thimbo n'est plus

L'histoire de Yaya Thimbo, c'est d'abord celle d'un bossueur acharné d'une grande modestie. A son arrivée du Sénégal, où il était enseignant et directeur d'école, il a débuté à la production chez PSA Poissy, avant de rejoindre en 2002 l'équipementier Lear Corporation, à Cergy, en tant qu'opérateur d'assemblage. Il a ensuite été team leader, superviseur (de nuit) puis responsable de production. L'adhésion à FO est intervenue en 2004. C'était pour lui la seule façon de pratiquer un militantisme sérieux, solide et efficace au service des salariés. « Une fois que la glace a été brisée, tout le monde a compris qu'il était un militant né et qu'il apporterait beaucoup à notre organisation », se souvient son ami Antoine Mendes, DSC de Lear. En 2006, il accepte de prendre les rênes du CE pour dépanner le syndicat, et les tiendra jusqu'en 2007. Durant ce court mandat, il prendra en main de difficiles NAO qui lui permettront d'obtenir 3 % là où la direction comptait se limiter à 1,7 %. Il redeviendra ensuite simple militant, la place à laquelle il s'estimait le plus utile pour FO, convainquant inlassablement d'autres salariés de rejoindre notre organisation, toujours prêt à aider et écouter, sachant dans toutes les situations trouver les mots pour être entendu et calmer les esprits.

A partir de 2015, Yaya Thimbo a dû composer avec de graves problèmes de santé. Hors de question pour ce battant de laisser de côté ni son militantisme ni sa carrière professionnelle. Il avait continué de progresser et avait même entrepris avec succès une formation via HEC.



A son retour de congés maladie, il avait pu compter sur FO pour l'aider à obtenir un reclassement professionnel digne de ce nom et est resté jusqu'à la fin un membre important de l'équipe FO Lear Cergy.

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 plus sincères condoléances, en particulier à sa femme Farmata et ses deux enfants.

C'est avec tristesse et émotion que la Fédération FO de la métallurgie a appris le décès de Yaya Thimbo ce 9 janvier, à l'âge de 51 ans.

Disparition de Gwenaëlle Martin

La Fédération FO de la métallurgie a appris avec tristesse le décès de Gwenaëlle Martin le 7 janvier 2024 à l'âge de 50 ans.

C'est une combattante que les métallos de Trigano Ouest VDL et, plus largement, de la Sarthe, ont perdue avec la disparition de Gwenaëlle Martin. Ces dernières années, cette membre de l'équipe qualité menait deux luttes de front ; pour la défense des salariés, au sein de son entreprise et avec l'Union locale FO de Sablé-sur-Sarthe, et contre la maladie, avec discrétion et pudeur. « Son implication comme DS FO pour défendre et négocier en faveur des salariés était un exemple de pugnacité en sachant le fardeau qu'elle avait au quotidien, se souvient Stéphane Martineau, secrétaire des Métaux du Mans. Dès qu'elle avait une période de répit contre la maladie elle se battait pour ses collègues. Malgré la souffrance et les douleurs, c'était sa volonté de les défendre même si elle entendait quelquefois des remarques blessantes et tellement malvenues. » Elle avait joué un rôle majeur lors de la grève sur le pouvoir d'achat chez Trigano Ouest VDL, en février 2022, où son fort caractère avait été un moteur pour tous.

Elle mettait toute son énergie à construire les revendications, en cas de conflit ou de NAO, et n'hésitait jamais à solliciter les Métaux du Mans, l'UL de Sablé ou l'UD72. Lorsqu'elle ne pouvait être présente, l'UL de Sablé venait quand même devant le portail de l'entreprise pour défendre les salaires lors des NAO et envoyer

un message à Gwen pour lui montrer son soutien. Pour toutes et tous, elle incarnait le dynamisme, la joie de vivre et une féroce envie de vaincre.

La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez adressent leurs plus sincères condoléances à celles et ceux qui l'ont connue et aimée, avec une pensée particulière pour Laurent, son mari, et Ludivine et Léna, ses filles.



Guy Couvet nous a quittés

C'est avec tristesse et émotion que la Fédération FO de la métallurgie a appris le décès de Guy Couvet le 1er décembre 2023 à l'âge de 78 ans.

Ce n'est pas seulement à la casquette de marine éternellement vissée sur le crâne que Guy Couvet devait son surnom de « capitaine », mais aussi à ses qualités de meneur d'hommes. Il n'avait pourtant jamais pris de responsabilités syndicales autres que délégué du personnel, se sentant plus utile et à sa place en tant que militant de terrain sur le site Peugeot de Sochaux. Avec Alain Seften et René Seube, il comptait parmi les grandes figures historiques du syndicat FO et, plus largement, du syndicalisme dans le bassin sochalien. Avec Maurice Laval et Maryse Berger, c'est lui qui, en 1989, avait conduit l'équipe peinture du site, dont il était membre, à rejoindre le mouvement déclenché par Mulhouse et qui resterait dans les mémoires comme celui des « grandes grèves de 89 » sur la question – déjà ! – des salaires. Dans les manifestations, il était toujours reconnaissable à la cloche en laiton sur laquelle il battait la mesure. Il était resté un militant incontournable à Sochaux jusqu'à son départ en retraite dans le cadre d'un plan CASA (cessation d'activités des salariés âgés ; une avancée que l'on doit à notre Fédération).

De l'avis général, si le bonhomme pouvait impressionner au premier abord, sous des dehors un peu bourrus se cachait un cœur généreux, soucieux des



autres, franc, fidèle en amitié et malicieux. Il était également passionné de peinture – dans un genre évidemment bien différent de celui pratiqué chez Peugeot !

La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire Frédéric Homez partagent la peine de celles et ceux qui l'ont connu et aimé, et adressent leurs plus sincères condoléances à ses proches, et plus particulièrement ses filles Aurore, Gaëlle et Angélique.

Décès de Christian De Groot

La Fédération FO de la métallurgie a appris avec émotion et tristesse la disparition le 8 décembre 2023 de Christian De Groot à l'âge de 68 ans.

« Christian De Groot était un homme qui aimait les choses simples et avait les valeurs de la famille et du travail ancrées en lui », se souvient son ami Frédéric Chazal, qui lui avait succédé en 2015 à la tête du syndicat FO Mirion Technologies, qu'il avait fondé près de 20 ans plus tôt. Il était devenu apprenti électricien à 14 ans, comme son père. C'est au milieu des années 1980 qu'il avait rejoint en tant que monteur câbleur Merlin Gerin, à Lamanon (Bouches-du-Rhône), entreprise devenue par la suite Mirion technologies. Durant 37 années, il avait continué d'exercer ce métier qu'il aimait profondément.

Derrière le professionnel reconnu, les salariés avaient appris à compter avec le syndicaliste qui avait à cœur de se battre pour la justice sociale et avait rejoint FO vers la fin du millénaire afin de créer un syndicat chez Mirion Technologies et d'y combattre un plan social avec la casaque de délégué syndical. Il a ensuite intégré le CE et y resta jusqu'en 2010, année où il devint délégué du personnel tout en restant secrétaire du syndicat jusqu'en 2015. Il avait alors pris le temps et le soin d'organiser la passation de ses connaissances et de ses responsabilités avant son départ en retraite, en avril 2016, afin d'assurer la pérennité du syndicat qu'il avait fondé.

Il laisse le souvenir d'un homme intègre et profondément généreux, mais aussi celui d'un passionné de football qui, bien que né à Paris, était un fervent supporter de l'OM, dont il avait assisté avec fierté à la victoire en Ligue des Champions à Munich en 1993.

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 Cathy, son fils Marc et ses petits-enfants.



Les garanties salariales issues de l'application de la CCNM

Depuis plusieurs numéros, nous revenons sur différentes thématiques autour de la nouvelle convention collective unique de la métallurgie (CCNM), signée le 7 février 2022 et applicable depuis le 1^{er} janvier 2024. Des garanties majeures vont être déclinées ce mois-ci au travers de la garantie en matière de salaire posée à l'article 69 et la garantie conventionnelle individuelle de rémunération aux articles 157 à 164.

I - Garantie en matière de salaires (article 69)

L'article 69 a pour objet de s'assurer que l'attribution du classement en application de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie n'ait pas pour effet de réduire la rémunération totale du salarié.

Par un avenant du 11 juillet 2023, il a été précisé qu'il s'agit de la « rémunération annuelle totale brute, du salarié, soumise à cotisations sociales en application de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale ».

En pratique, il convient donc de réaliser une photographie au 31 décembre 2023 de la rémunération annuelle brute soumise à cotisations sociales sur l'année 2023 et de la comparer avec la rémunération annuelle brute soumise à cotisations sociales sur l'année 2024, soit au 31 décembre 2024. En cas d'écart, un complément est alors à verser.

Ce même avenant ajoute qu'en ce qui concerne « les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelle que soient leurs dénominations, seuls leur principe, leur structure et leurs modalités de calcul sont garantis. Les rémunérations variables n'évoluent donc qu'en raison de la réalisation des objectifs ».

II Garantie conventionnelle individuelle de rémunération (articles 157 à 164).

La garantie conventionnelle individuelle de rémunération s'applique aux salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2023, sauf lorsque la convention et les accords collectifs territoriaux ont été dénoncés sans qu'ait été conclu un accord de substitution. Cela signifie qu'en cas de dénonciation sans accord de substitution, il est fait application de la garantie légale de rémunération (article 158).

Le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié a perçue au titre de l'année civile 2023, en application de :

■ La convention nationale des ingénieurs et cadres

de la métallurgie du 13 mars 1972 et les accords collectifs nationaux abrogés ;

■ La convention collective territoriale et des accords collectifs territoriaux révisés ou dénoncés ;

■ Son contrat de travail.

Contrairement à la garantie salariale de l'article 69, ne sont pas pris en compte les éléments de rémunération provenant d'accord d'entreprise ou d'usage.

Selon l'article 160, la garantie est assise sur l'assiette des cotisations sociales telle que définie à l'article L.242-1 code de la sécurité sociale.

Afin de déterminer le montant, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants :

■ Le salaire de base selon la durée contractuelle de travail, sans que soient exclues les heures supplémentaires prévues au contrat de travail ;

■ Les contreparties salariales de toute nature, prévues par les dispositions territoriales, nationales de branche et le contrat de travail ;

■ Les contreparties salariales prévues par les dispositions territoriales, nationales de branche et le contrat de travail ayant pour objet de compenser une sujétion liée à une organisation particulière ou à des conditions particulières du travail ;

■ Les primes forfaitaires prévues par les dispositions territoriales, nationales de branche et par le contrat de travail ;

■ Les avantages en nature le cas échéant pour la partie soumise à cotisations sociales, prévus par les dispositions territoriales, nationales de branche et par le contrat de travail.

Sont en revanche, exclus de la garantie, les éléments suivants :

■ La prime d'ancienneté et son éventuel complément prévu à l'article 143 ;

■ Les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelle qu'en soit la dénomination ;

■ Les remboursements de frais professionnels ;

■ Les sommes allouées au titre de l'intéressement ;

■ Les sommes réparties au titre de la réserve spéciale de participation ;

■ Les sommes versées par l'employeur à un plan d'épargne ;

■ Les sommes allouées par l'employeur au bénéfice du salarié pour le financement des prestations de protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L.911-1 et L.911-2 du code de la sécurité sociale ;

■ La contribution patronale à l'acquisition de chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés ;

■ Les avantages mentionnés aux I respectifs des articles 80 bis et 80 quaterdecies du code général des impôts, tels que les options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux salariés de l'entreprise.

Afin de déterminer si l'employeur doit verser un complément de rémunération au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, le montant de la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention doit être comparé au montant de la garantie.

Le respect de la garantie pourra être assuré par le versement d'une indemnité différentielle entre, d'une part la garantie au titre de l'année civile 2023, et d'autre part, la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention. Le montant dû est annuel, en étant versé à l'issue de chaque période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention. Il est possible d'effectuer un versement mensuel de manière anticipée.

A compter du 31 décembre 2024, et à la fin de chaque année civile, le montant de la rémunération annuelle perçue par le salarié au titre de l'année civile considérée doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération (déterminée au regard de la rémunération de 2023).

Le montant de l'indemnité différentielle pourra évoluer chaque année à hauteur de la différence entre le niveau de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération et celui de la rémunération annuelle du salarié.

La garantie disparaît pour l'avenir lorsque :

■ Le montant de l'indemnité différentielle est nul ;

■ Un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit ;

■ L'accord individuel entre l'employeur et le salarié le prévoit, les parties en formalisant les termes de cet accord.

Des métaux et des mots

Le mot du mois :

Grippe



Le Convalescent, de Cordus-Duwan (musée d'Orsay).

Les instances fédérales et la rédaction de FO Métaux vous espèrent toutes et tous en bonne santé, mais ne sauraient oublier que nous traversons, comme nous le rappellent de temps à autre les médias, la période à risque de la

grippe. On vous souhaite donc de ne pas l'attraper, ce qui nous renvoie d'ailleurs à l'origine du mot, dérivé de « griffe » à la fin du XIII^{ème} et au début du XIV^{ème} siècle. Une sorte de croc qui saisit (ce qui en outre a donné le mot *grippe-sous*, synonyme d'avare), et c'est bien l'impression que ressent le malheureux brutalement atteint par cette infection à virus qui le laisse à plat.

Certaines sont restées célèbres, comme la *grippe espagnole* de 1918 (qui venait en fait des États-Unis) ou la *grippe asiatique*, apparue en plusieurs occasions. Et pour cause, puisqu'il s'agit d'une épidémie saisonnière, plus ou moins virulente selon les années. Lorsqu'elle touche les animaux, il faut plutôt parler d'épizootie, comme pour les trop fameuses *gripes aviaires*. Moins expressif est le terme médical, *influenza*, qui, lui, puise son origine dans l'idée, également répandue au Moyen Âge, qu'on la devait à l'influence des astres.

Plus personne n'emploie le mot *grippe* dans le sens, attesté en 1632, de « fantaisie soudaine, caprice », mais le contraire demeure d'un usage courant : une personne que l'on *prend en grippe* nous indispose au point que nous ne pouvons dissimuler l'antipathie qu'elle nous inspire.

Si le malade peut déplorer son *état grippal*, en somme se dire *grippé*, les mécaniciens savent que l'épithète convient aussi à un moteur qui se coince par l'effet d'un *grippage*, si par exemple des pièces métalliques sont mal lubrifiées. Depuis le milieu du XX^{ème} siècle, les commentateurs ont pris l'habitude d'employer l'expression au sens figuré, à propos des institutions ou, plus souvent, de l'économie.

Il faut alors, tout bonnement, la faire redémarrer, ce qui est aussi l'objectif du convalescent.

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.

Sudoku

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

Solution du n° 636

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

Mots croisés n° 637

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

Solution du n° 636

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

Horizontalement

A. Contradiction au sommet (trois mots). B. Plus qu'à la minute (quatre mots). C. Charge. Pas allongé. D. Parts de tarte. Tous ses chemins partent de Rome. Refroidi. E. Matière qui demande de l'application. Installer un lustre. F. Commune de Finlande. Man est une anglaise. Devient un sommet au milieu de l'an. G. Voiture à cheval. Entres dans les ordres. H. Émerge au milieu d'un bassin. I. Toujours à louer.

Verticalement

1. Fait la vie dans certain hôtel. 2. Une telle charge peut faire des grosses. 3. Déplacée avec affectation. Fin du fin, mais sans la fin. 4. Attaché aux Basques. Pour faire des ronds. Monnaie marocaine 5. A travaillé à la mine. 6. Sortie du lot. Brièvement, on y parle aux murs. 7. Passe au salon. Dieu polynésien. 8. Cours aux Pays-Bas. Note. Brouille les cartes. 9. Font taire. 10. On n'y voit que des gens un peu fous sur les bords. 11. Mets à l'abri du danger.

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.

 **malakoff
humanis**
On aime vous voir sourire





Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.