

N° 607 mai 2021
N°CPPAP 0220s07170

Fédération FO de la métallurgie

le journal **FO** Métaux

www.fo-metaux.org

Notre industrie,
nos emplois !

Formation professionnelle : la nécessité d'innover

Avec le lancement du dispositif Transco, c'est l'occasion de se pencher sur un domaine en perpétuelle évolution, vital pour l'accès à l'emploi et dans lequel FO Métaux joue un rôle de premier plan : la formation professionnelle.

SKF - p.15
Avallon veut vivre !

Transfix - p. 16
Le retour du dialogue social ?

Eramet - p.19
L'année de tous les dangers

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 : 10,25 euros

SMIC brut mensuel : 1554,58 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 428 euros par mois

(pour l'année 2021 : 41 136 euros)

Coût de la vie :

+0,6 % en mars (+0,6 % hors tabac) ;

+1,1 % en glissement sur les 12 derniers
mois (+13 % hors tabac).

Chômeurs : 3 800 700

(catégorie A, publiés le 27 avril 2021)

Indice de référence des loyers :

130,69 (1^{er} trimestre 2021).

Taux d'intérêt (27 avril) :

-0,48 % au jour le jour.

3 Editorial

4 Le dossier

*Formation professionnelle :
la nécessité d'innover*

4-9

11 L'actu en bref

Assemblage de l'A321 XLR : c'est parti !

11

15 Actualité sociale

MBF : le compte à rebours

15

SKF : Avallon veut vivre !

15

Transfix : le retour du dialogue social ?

16

Tefal : FO obtient une prime pour les intérimaires

16

17 Actualité syndicale

Socorail : élargir les perspectives

17

ELM Leblanc : le combat pour la survie

17

Le grand Est en séminaire

18

MBDA : une politique salariale exigeante

18

Eramet : l'année de tous les dangers

19

Koné : FO toujours syndicat de la fiche de paie

19

20 Infos

Aurore Lacroix nous a quittés

20

Disparition de Géry Blondel

20

21 Vos droits

La période d'essai : les pièges à repérer

21

22 Jeux

Des métaux et des mots

22



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metiaux.com



Avec la proclamation des résultats du scrutin TPE (Très Petites Entreprises) le 16 avril dernier, c'est le troisième cycle de mesure de la représentativité syndicale (2017-2020) qui s'achève. Les chiffres définitifs devraient être connus dans les prochaines semaines.

Ces élections TPE appellent plusieurs constats de la part de notre organisation syndicale. Il faut, en premier lieu, déplorer la faiblesse du taux de participation (5,44%) cette année, qui ne cesse de décliner depuis la première édition de ce scrutin, en 2012. Comme l'a fait remarquer notre Confédération, « les conditions dans lesquelles s'est déroulée cette élection en sont bien évidemment en partie responsables. La crise sanitaire a généré du retard dans la tenue du scrutin, et conduit à l'éloignement des salariés de ces considérations électorales. De nombreuses difficultés dans l'acheminement des votes ont également participé de ces difficultés. Sans compter tous les salariés de TPE mis en activité partielle depuis un an. Dans ce contexte, avec 13,84% des voix, FO progresse légèrement (contre 13,01 % lors du précédent scrutin). »

Nous notons avec satisfaction que dans la métallurgie, en s'établissant au niveau national à 17,88 %, FO Métaux progresse de 1 point et conserve sa troisième place, talonnant la CFDT, à moins d'un point. Nous gagnons également du terrain dans 42 départements, avec des hausses allant de 0,65 à 23,07 points selon les conventions collectives territoriales. En passant de 18,41 % à 19,69 %, la branche des services de l'automobile conforte sa deuxième place. Notre organisation fait un bond remarquable dans des branches comme le machinisme agricole (où FO passe de 14,08 % à 26,36 %, nous plaçant au rang 1 ; idem pour la BJOP (bijouterie-joaillerie) avec un score plus que doublé, de 16,79 % à 32,95 %), ou encore la Récupération (où notre organisation passe de 17,83 % à 36,36 %). Ces belles performances sont d'abord celles de l'ensemble des structures de notre organisation, et de nos militantes et militants, qui ont su se mobiliser pour valoriser notre syndicalisme par une action continue d'information, de conseil et de proximité.

L'on ne saurait se contenter de ces résultats, qu'il faut cependant saluer. Pour autant, cela

De Très Petites Elections

ne signifie pas qu'il faille adopter les façons de faire d'autres organisations dans le seul but d'élargir notre audience, au risque d'y perdre notre âme, notre ADN, notre identité de syndicat réformiste. FO a privilégié la proximité et le terrain syndical là où d'autres ont cédé à un ciblage marketing électoraliste. Au-delà de la méthode, c'est d'abord d'une conception du syndicalisme qu'il est question, et dont nous devons rester fiers. C'est par cette présence quotidienne des métallos FO aux côtés des salariés que notre organisation les défend efficacement en prenant en compte les réalités des entreprises sans démagogie et dans un esprit de dialogue social qui produit des résultats concrets, tangibles, sous la forme d'accords améliorant leurs conditions de travail et de rémunération.

Car derrière ce scrutin à la trop faible participation, notre organisation syndicale voit aussi la confirmation de la grande fragilité dans laquelle se trouvent trop de salariés de TPE, en particulier depuis un an, et n'en ressent que plus fortement la nécessité de les défendre avec toujours plus de détermination. Cette élection présentait de réels enjeux sociaux et était essentielle pour les salariés, qui n'ont pas d'autre représentation dans leurs entreprises. Comme trop souvent, seules les organisations syndicales se sont impliquées pour ces élections professionnelles qui, comme expression de la démocratie représentative, méritaient mieux. A bien y réfléchir, alors que s'ouvre une année électorale en France, le scrutin TPE renvoie à une question plus profonde, directement posée à nos gouvernants : quel modèle de société et de démocratie entend-on faire vivre dans notre pays ?



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, 75013 Paris

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

Formation professionnelle : la nécessité d'innover

Face à une crise qui frappe durement l'industrie, anticiper l'évolution des métiers pour mieux accompagner les salariés au long de leur vie professionnelle et éviter les ruptures de parcours est plus essentiel que jamais. A cette nécessité, une réponse : la formation professionnelle, dont FO Métaux est un acteur et un défenseur, comme l'illustre Transco, le dispositif innovant qui vient de voir le jour et auquel elle a largement contribué.

Les métiers sont comme les espèces vivantes : ils apparaissent, évoluent, parfois disparaissent. Mais depuis quelques années, leurs mutations ont tendance à s'accélérer sous l'aiguillon de la transition numérique et écologique, nécessitant une véritable prise en compte des besoins des salariés et des entreprises, par ailleurs renforcés par la pandémie, qui est venue mettre à mal de nombreux secteurs et les emplois qui s'y rattachent. Pour anticiper au mieux ces changements et les accompagner, la formation professionnelle, pour laquelle notre organisation se bat de longue date et dont elle est un acteur de premier plan, est incontournable et doit être adaptée aux nouvelles réalités du travail.

Le domaine a connu récemment d'importants changements, dont la contestable loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, imposée sans réelle concertation avec les organisations syndicales (voir encadré page 6), et se modernise, notamment avec le lancement du dispositif Transitions Collectives,

été le fer de lance de la conception de ce nouveau parcours destiné à favoriser les reconversions professionnelles, et qui se veut aussi une arme de guerre contre les PSE, dont la crise sanitaire a décuplé le nombre.

Comblant un vide

Après le télétravail et la santé au travail, syndicats et patronat ont ainsi conclu en janvier un troisième accord en un peu plus d'un mois pour donner naissance à ce dispositif anti-licenciement collectif, dont le terrain d'application est donc l'entreprise, pour faciliter le passage d'un métier condamné à plus ou moins longue échéance à un métier en plein essor. Il vient ainsi combler un manque de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018 en ouvrant une voie de reconversions à l'échelle d'une entreprise vers une ou plusieurs entreprises de secteurs d'activité différents. « Transco, vise à éviter un passage par Pôle emploi aux salariés dont le poste est menacé à terme en leur proposant une formation », résume le secrétaire fédéral Edwin Liard, en charge de la formation professionnelle au sein de la Fédération FO de la métallurgie. Pour ce faire, Transco dispose d'une enveloppe conséquente : près de 500 millions d'euros issus des crédits du FNE-formation. Combien de salariés et d'entreprises en profiteront durant cette année périlleuse pour l'emploi ? Le ministère ne s'engage, à ce stade, sur aucun objectif.

Pour s'assurer que Transco soit efficace, FO Métaux et les autres organisations syndicales ont réussi à imposer une condition essentielle à sa réussite : l'obligation de mener un exercice prospectif sur les besoins de main-d'œuvre de chaque entreprise sous la forme d'un accord de type gestion

des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Pour bénéficier d'une prise en charge par l'Etat



Une solide voie d'accès à l'emploi.

dit Transco. Cette fois-ci, FO a

jusqu'à 100 % de la reconversion de ses salariés, chaque entreprise devra mettre en œuvre cette GPEC d'un nouveau genre. Le salarié volontaire pourra alors suivre jusqu'à deux ans de formation avec garantie de pouvoir retrouver un poste équivalent s'il ne trouve un nouveau poste en relation avec ses nouvelles compétences. « Il s'agit d'une avancée importante, considère Edwin Liard, et il est important que les métallos FO demandent dans leur entreprise l'ouverture de négociation de GPEC ou GEPP pour connaître les métiers qui risquent de disparaître. »

Penser l'industrie du futur

Si notre organisation se félicite de la mise en place de ce dispositif, elle attire néanmoins, pour son application, l'attention sur le fait qu'il doit avant tout bénéficier aux petites entreprises, peu habituées aux opérations de reconversion et de transition professionnelle que les grands groupes sont habitués à mettre en œuvre. Il faudra donc s'assurer qu'elles ne trouvent pas un biais, comme cela a trop souvent été le cas par le passé avec des dispositifs comme le CICE, de capter des financements qui seraient plus profitables et utiles à d'autres structures. « Il faut surtout faire connaître Transco et inciter les entreprises à s'en emparer, analyse Edwin Liard, notamment en donnant aux CSE les données nécessaires pour qu'ils jouent un véritable rôle de pivot et d'aiguillon dans cette démarche. » Les OPCO (opérateurs de compétences) intervenant aussi dans le fonctionnement de Transco (notamment en amont pour établir des diagnostics GPEC pour les petites entreprises), notre organisation sera

par ailleurs incontournable, étant donné sa place au sein de l'OPCO mobilités et l'OPCO2i. Entre l'appui financier à la GEPP, l'aide à l'identification des entreprises potentiellement concernées ou l'aide à la constitution des dossiers, leur apport promet d'être précieux et permettra de rendre Transco complémentaire de la Convention nationale « Relance Industrie » signée le 18 janvier 2021. « Plus largement, ce dispositif va aussi obliger les entreprises à concevoir une vision stratégique pour leur avenir, se réjouit Edwin Liard, ce qui bénéficiera à l'industrie dans son ensemble et à ses salariés. » Comme l'expliquait le secrétaire général de notre Fédération Frédéric Homez dans le rapport introductif du congrès fédéral de Nice, l'an dernier, « penser l'industrie du futur, c'est notamment anticiper les besoins de développement de compétences nouvelles. Le corollaire, c'est une nécessaire innovation en matière de relation entre la formation et le travail, permettant de proposer les évolutions nécessaires dans les modalités de formation. La formation doit être intégrée dans une approche globale des investissements de l'entreprise ». Avec Transco, FO Métaux va pouvoir s'en assurer.

CPF : un dispositif à pérenniser

En ouverture de la 17^e édition de l'Université d'Hiver de la Formation Professionnelle, début 2020, France Compétences affichait une priorité : « l'alimentation de chaque CPF, avec la logique de construction des abonnements - un enjeu fort de dialogue social ». Il aurait sans doute fallu ajouter que chaque salarié avait jusqu'au 30 juin 2021 pour y transférer son DIF (droit individuel à la formation), sous peine de perdre les droits qu'il a accumulés jusque-là. L'organisme se trouve cependant confronté à de multiples enjeux : « Le premier concerne notre mission d'observation des coûts pour l'apprentissage et les contrats pro, mais aussi le CPF ou le CPF projet de transition professionnelle », indique Stéphane Lardy, son directeur général (par ailleurs ancien secrétaire confédéral FO), qui liste d'autres sujets : la définition des relations contractuelles entre les régions et les branches, le dialogue de gestion avec les OPCO ainsi que l'accompagnement de leur structuration, la mission d'observation et d'évaluation sur les évolutions des compétences... De quoi se demander si la priorité affichée en est vraiment une. D'autant que fin 2021, il risque de manquer 3 milliards d'euros de recettes pour assurer le financement de la réforme sur la formation et l'apprentissage. Parmi les pistes d'économie à l'étude, l'une d'elles semble avoir le vent en poupe : l'instauration d'un ticket modérateur dans l'usage du compte personnel de formation, avec un reste à charge pour le bénéficiaire. « Avec cette logique, le CPF deviendrait une victime collatérale de la réforme de la formation professionnelle », s'inquiète Edwin Liard. Transformé d'heures en euros et plébiscité par les salariés, il ne semble pas "soutenable" sur le plan financier, si l'on en croit le rapport de l'IGF-IGAS. Fort de son succès, le CPF doit pourtant permettre de for-



mer un million de demandeurs d'emploi et un autre million de jeunes d'ici 2022. Pour notre organisation, hors de question de casser la dynamique ; il faut pérenniser et sécuriser ce dispositif qui doit conserver son caractère central dans la formation professionnelle. Il faut également que les métallos FO s'en emparent dans les entreprises, comme ont réussi à le faire les métallos d'Airbus, qui viennent de négocier et de signer un avenant à son accord GEPP qui comporte notamment un abondement de l'avionneur pour les salariés recourant à leur CPF.

Réforme 2018, un texte en perdition ?

Presque trois ans après son entrée en vigueur, la loi Avenir professionnel est enfin évaluée, depuis le début avril. Si FO Métaux considère que « mieux vaut tard que jamais », elle n'en avait pas moins pointé dès le départ les imperfections du texte et a depuis pris de nombreuses initiatives pour faire avancer la formation professionnelle.

Si la crise consécutive à la pandémie a des conséquences incontestables, elle a aussi souvent bon dos, et il s'en est fallu de peu qu'elle soit rendue responsable du gigantesque trou financier dans la réforme Pénicaud de 2018 récemment révélé par un audit des Inspections générales des finances et des affaires sociales. Inscrite dans la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018, elle a chamboulé l'organisation et le financement de la formation professionnelle en y imposant une logique libérale assez peu adaptée à ce secteur complexe. Cet audit, réalisé entre novembre 2020 et mars 2021, avait été imposé par le ministère de l'Action et des Comptes publics, inquiet –djà– de la soutenabilité financière de la réforme et pointant du doigt un manque de 2,5 milliards d'euros dès 2020. En cause : le nouveau circuit financier des cotisations formation et apprentissage des entreprises dessiné par la réforme, comme le transfert des contrats

de financement et de régulation également créée par la loi, qui doit donc répartir l'argent de la formation professionnelle –soit près de 10 milliards à compter de 2021– entre les dispositifs mutualisés que sont l'alternance, le compte personnel de formation (CPF ; voir encadré page 5), la formation des chômeurs ou des PME, etc. Si ce problème de trésorerie a été résolu par Bercy pour cette année –en échange du fameux audit–, c'est encore loin d'être le cas pour les années suivantes...

Un système en danger

« La loi du 5 septembre 2018 sur la formation professionnelle a cassé un système qui fonctionnait bien, avec comme objectif de supprimer les organismes collecteurs, en l'occurrence pour la métallurgie l'OPCAIM », s'insurgeait avec raison Frédéric Homez à la tribune lors du congrès fédéral de Nice, en 2020. L'OPCAIM collectait auprès des entreprises les différentes taxes concernant la formation professionnelle : 846 millions d'euros de 21 300 entreprises. Les entreprises envoyaient à l'OPCAIM leurs demandes de financement d'actions de formation et l'OPCAIM payait ces actions, en fonction des règles établies. La loi du 5 septembre 2018 sur la « liberté de choisir son avenir professionnel » a remis tout en cause et l'État s'en est à nouveau pris au paritarisme et a mis la main sur le financement de la formation professionnelle. Le texte prévoyait en effet de transférer la collecte à l'URSSAF (non qualifiée pour cette mission), mais dans les faits ce sont les OPCO qui ont continué de s'en charger (avec les coûts correspondants, non prévus dans les budgets initiaux). Théoriquement, l'URSSAF devrait reprendre la main en 2022, mais tout le monde sait que les promesses n'engagent que ceux qui les croient. « D'autant qu'au niveau des OPCO, les reports de trésorerie sont opportunément annulés d'une année sur l'autre », constate Edwin Liard. De là à dire que les pouvoirs publics font les poches de la formation... Au moins peut-on dire que ses financements ont de quoi faire sa-
liver.



La réforme est venue casser un système qui fonctionnait très bien...

tissage des régions aux nouveaux opérateurs de compétences OPCO placés sous la tutelle de France compétences, l'autorité nationale

Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si la mission d'audit préconise, pour que les dépenses de France compétences soient à la hauteur de ses recettes, de revoir en priorité les frais de gestion des OPCO, les critères de fixation de leur dotation pour l'alternance ou encore de diminuer de 3 % par an sur quatre ans le niveau moyen de prise en charge des contrats d'apprentissage (avec un plafond de 6 000 euros, ce qui équivaut à une baisse d'un tiers, pour le supérieur). Un ballon d'essai a même été lancé : imaginer un ticket modérateur sur l'utilisation du CPF ! Au-delà de ce qui apparaît pour notre organisation comme une provocation, pas la moindre proposition sur une hausse de la contribution des entreprises. Au-delà de la question financière, France compétences est incitée à se renforcer dans les domaines financiers et informatiques. Les auditeurs de Bercy ont aussi suggéré de revoir la gouvernance de France Compétences dans le cadre d'un dispositif interministériel sous l'autorité de Matignon pour arrêter les objectifs pluriannuels. « Attention, prévient Edwin Liard, à ce que l'Etat ne vienne pas, après avoir pillé les financements de la formation, prendre le volant au risque d'enterrer le paritarisme ! »

Une évaluation nécessaire

Pour le moment, l'avenir semble néanmoins s'écrire de manière partagée. Plus de deux ans après l'entrée en vigueur de la loi Avenir professionnel, les partenaires sociaux vont se pencher sur l'évaluation de la réforme, et éventuellement son évolution... Depuis le 9 avril, les organisations patronales et syndicales se retrouvent de manière hebdomadaire pour analyser en profondeur ce qui était promis à l'époque comme un « big bang » dans le domaine de la formation et des compétences. Service rendu aux salariés et aux entreprises ; réponse aux besoins en compétences et qualifications disponibles ; évaluation de l'efficacité de la politique en matière



de formation professionnelle et d'apprentissage : rien n'échappera à l'évaluation, promet le ministère du Travail. « On ne peut que saluer la volonté d'évaluer la réforme mais le danger réside dans les décisions qui peuvent être prises suite à cette évaluation, conclut Edwin Liard. Il serait judicieux de rentrer dans la négociation d'un ANI pour éviter que les nouveautés ne soient imposées par ordonnance, comme le gouvernement a pris l'habitude de le faire. Cela étant, heureusement que nous n'avons pas attendu cette étape pour négocier d'autres dispositifs mieux conçus et promis à une plus grande efficacité, comme Transco. »

Moderniser la modernisation

Début 2020, la 17^e édition de l'Université d'Hiver de la Formation Professionnelle mettait l'accent sur « Mettre la compétence à la portée de tous », avant de noter au sujet de la réforme de 2018 que « 99 % des mesures réglementaires ont été initiées. Au-delà de cette dimension comptable, la réforme marque une profonde transformation de la manière de travailler : davantage d'agilité, d'écoute des acteurs et de leurs attentes ». Restait à donner corps à ces objectifs. C'est ce que le chantier de modernisation de la formation professionnelle présenté le 31 mars 2021 semble vouloir faire. Riche de 300 millions d'euros dans le cadre du volet compétences du plan de relance, il doit enfin permettre les transformations annoncées depuis plusieurs mois. A la base, un constat : près d'un tiers des organismes de formation de moins de 50 salariés –et qui regroupe l'essentiel des effectifs de ce secteur fortement atomisé– en sont toujours au point mort dans leurs démarches de numérisation. En cause : un manque de temps, de compétences ou d'argent qui vient empêcher la concrétisation du be-

soin, lui, bien réel. Pour y remédier, l'Etat a donc décidé de faire émerger « un marché de conseil en modernisation des organismes de formation » avec à la clé un label de qualité. Viendra ensuite le financement de « projets pédagogiques innovants dans une logique de consortium d'acteurs », suivi de la mise en place de nouveaux espaces de formation et du développement de « logiciels innovants ». Autrement formulé : des innovations non définies mais centrées sur le numérique pour aider des acteurs dont le principal frein est... le numérique. Pas de doute, la formation professionnelle est entre de bonnes mains.

L'apprentissage, victime collatérale de la crise ?

Passerelle particulièrement efficace vers l'emploi, l'apprentissage semble payer le prix fort de la réforme de 2018, dont les conséquences ont été aggravées par la crise sanitaire.

Particulièrement répandu dans l'industrie, l'apprentissage n'est pas seulement une méthode d'enseignement à part entière, c'est aussi une porte d'entrée des plus efficaces vers le marché de l'emploi. Acteur de la formation professionnelle, FO promeut et défend l'apprentissage depuis de longues années et s'alarme à présent de voir qu'il devient le parent pauvre de la formation. Avec la crise, les centres de formation d'apprentis (CFA) ont vu leurs effectifs – tous secteurs confondus – relativement bien résister, mais près d'un centre sur cinq est déficitaire. Si la métallurgie s'en sort mieux et voit même son nombre d'apprentis continuer d'augmenter, la Covid-19 n'en a pas moins frappé de plein fouet une activité que la réforme de 2018 avait déjà bien mise à mal. Le constat est clair : c'est l'ensemble du secteur qui est en danger aujourd'hui, et donc les emplois de demain et la capacité pour les entreprises de rester compétitives en recrutant les compétences dont elles

ont besoin !

Depuis la réforme de 2018, les frais pédagogiques d'un CFA sont payés par les OPCO selon un référentiel national fixant un forfait par diplôme et par branche professionnelle : le fameux coût-contrat ou NPEC (pour niveau de prise en

charge). Aux CFA d'indiquer dans les conventions signées avec les entreprises leur prix de revient ou coût réel de la formation. S'il égale le coût-contrat, tout va bien, le CFA étant remboursé à cette hauteur. S'il le dépasse, à l'employeur d'assumer le reste à charge. S'il lui est inférieur, les ennuis

commencent car l'OPCO ne lui rembourse pas plus. Autrement dit, le CFA en est de sa poche pour la différence. Le problème est encore plus profond, puisque les OPCO semblent encouragés par France Compétences, et à travers cet organisme par le ministère du Travail, à voir désormais les coûts-contrats comme un plafond et non plus un forfait garanti. Une nouvelle difficulté dont n'avaient pas besoin ces établissements, déjà fragilisés par la crise, mais aussi par la baisse de leurs subventions par les régions au prétexte du transfert des contrats d'apprentissage de leur sphère d'action à celle des nouveaux opérateurs de compétences OPCO. Un comble lorsqu'on sait que la réforme tablait sur « le développement attendu de l'apprentissage et du recours au compte personnel de formation (CPF) [qui] devrait emporter à terme des effets socio-économiques positifs tant sur l'emploi que sur la croissance » !

Une voie à pérenniser

Après la libéralisation de l'offre qui a permis aux entreprises de créer leurs propres CFA hors de tout contrôle, le rabetage de leurs financements et enfin la pandémie qui complique les recrutements autant que le placement des apprentis en entreprise, « le problème du coût contrat représente une problématique supplémentaire pour certains CFA, déplore Edwin Liard. Il est d'ailleurs aberrant de n'avoir pas prévu dans la réforme les moyens de financer le développement espéré de l'apprentissage ! La jeunesse mérite mieux, et il est urgent de mettre enfin en place une organisation rationnelle appuyée par une vraie vision d'avenir dans ce domaine. » Notre organisation déplore d'ailleurs que l'apprentissage semble faire un peu plus chaque année la part belle aux formations de niveau supérieur, au détriment des BEP et Bac pro. Pour FO Métaux, il est évident que renforcer l'attractivité de l'industrie doit concerner tous les niveaux, car à ne pas disposer de l'ensemble des compétences dont elles ont besoin, ses entreprises auront bien du mal à produire, à innover, à créer des emplois, et tout simplement à exister...



L'apprentissage doit continuer de s'adresser au plus large nombre.



Améliorer la vie par l'habitat

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

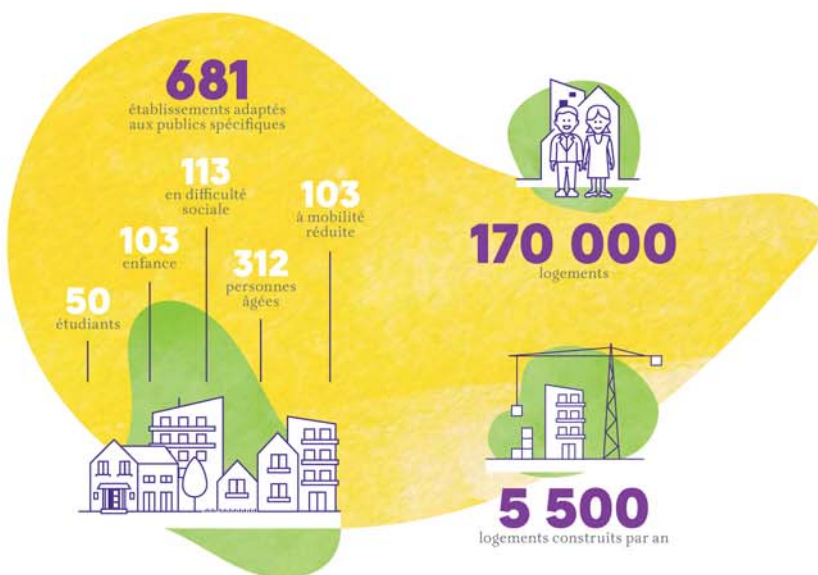
Dans ces conditions, le Groupe Arcade (4^e bailleur du logement social en France) et le Groupe VYV se rapprochent pour associer les expertises de l'habitat et de la protection sociale et ainsi construire un modèle unique et innovant d'habitat social au service du mieux-vivre.

Ils donnent ainsi naissance au Groupe Arcade-VYV.

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

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

Le Groupe Arcade-VYV, c'est :



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

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

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

Thierry Beudet, président du Groupe VYV

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

GRUPE
vyv

Entrepreneur du mieux-vivre



**GROUPE
LEGRAND**

DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE



Comprendre pour savoir,
savoir pour agir !

Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent depuis plus de 30 ans.

Expertise comptable

Situation économique, Politique sociale, Orientations stratégiques, Droit d'alerte, PSE, Tenue / Audit des comptes du CSE...

Conseil & Assistance

Accompagnement au quotidien pour toute question d'ordre économique, sociale ou juridique

Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra dans toute la France et en visioconférence



www.groupe-legrand.com



**Expertise
Comptable**



**Conseil &
Assistance**



Formation

**GROUPE
LEGRAND**

Paris - Lyon - Bordeaux - Lille - Marseille

01 42 25 30 30

info@groupe-legrand.com



Assemblage de l'A321 XLR: c'est parti

Airbus a commencé l'assemblage du fuselage central de son A321 XLR avec la livraison, en avril, du premier caisson central de voilure à Hambourg (Allemagne), donnant le coup d'envoi des opérations d'assemblage structurel du fuselage central, 16 mois après l'usinage des premières coupes métalliques. Une bonne nouvelle pour les métallos FO nantais, qui réalisent ce caisson central, ainsi que pour ceux de Stelia, puisque 450 exemplaires de ce futur best-seller ont d'ores et déjà été commandés, pour une mise en service de ce monocouloir nouvelle génération en 2023. Pour autant, notre organisation continue de revendiquer une chaîne d'assemblage de l'appareil sur Toulouse afin de tenir le calendrier de livraison, mais aussi pour compenser l'arrêt de l'A380.



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

175 millions € pour le guichet "Industrie du futur"

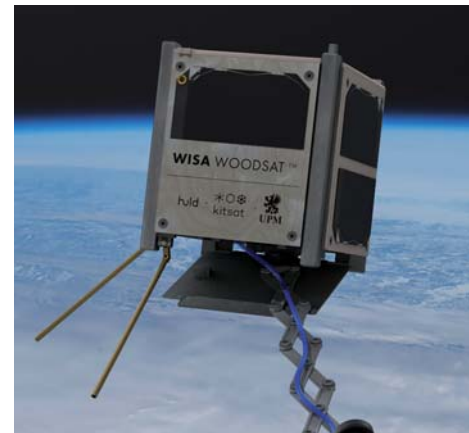


Pas moins de 113 nouveaux projets de relocalisation ont été annoncés durant le Conseil national de l'industrie du 9 avril.

Un 19e comité stratégique de filière (CSF), dédié à l'industrie du futur, doit également être créé, et le guichet "Industrie du futur", qui doit rouvrir à partir du 1er mai devrait être doté de 175 millions d'euros dans le cadre du plan "France relance". Si ce coup de pouce à l'industrie mérite d'être salué, il ne doit cependant pas faire oublier qu'il arrive bien tard, alors que FO Métaux pointe du doigt depuis longtemps les effets pervers de la logique financière, qui ont précisément conduit à la situation à laquelle les pouvoirs publics tentent à présent de remédier...

Le satellite touche du bois

Alors que la course à l'espace s'amplifie et que la gestion des déchets spatiaux devient un problème majeur, le projet Wisa Woodsat pourrait apporter une solution originale avec un nouveau type de satellite... en bois. L'orbite terrestre pourrait donc accueillir d'ici la fin de l'année un satellite pourvu d'une couche externe en bois. L'engin repose sur la technologie du « Kitsat », un mini-satellite à vocation éducative d'un poids de 1 kg. Il devra collecter des données sur la résistance et la durabilité du bois pendant une exposition prolongée aux températures extrêmes, au vide, et au rayonnement dans l'espace. Si l'utilisation de ce matériau renouvelable dans la technologie spatiale est validée, elle pourrait offrir une réponse à la pollution générée par les satellites, notamment les particules d'alumine dispersées lorsqu'ils brûlent en pénétrant dans l'atmosphère terrestre.



L'automobile se met au vélo

En pleine transition vers une mobilité décarbonée, les industriels de l'automobile, et plus particulièrement les équipementiers, multiplient les incursions dans les vélos à assistance électrique. Valeo a ainsi présenté en fin d'année dernière son Smart e-Bike System, un système qui intègre un moteur électrique de 48V et une boîte de vitesses automatique adaptative dans le pédalier. Une manière de se diversifier en se positionnant sur un marché qui pourrait être multiplié par 15 dans la prochaine décennie. Chez Volkswagen, c'est à un autre créneau que s'adresse l'innovation. Avec son nouveau vélo cargo à assistance électrique, le constructeur allemand ne vise pas les particuliers, mais les professionnels positionnés sur la livraison du dernier kilomètre et à la recherche d'alternatives au véhicule utilitaire.



45,304
45,304
18,46
* *
15
-133
-770,59
-438,18
-1031,46
8
30



9,99
-20
10
-85

[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 !**



« En quête de vie ? »

Avec le programme Branchez-vous santé, réalisez votre bilan de prévention santé en ligne pour identifier les facteurs de risques.

Réalisez votre bilan de prévention personnel «En quête de vie» sur www.eqdv.fr !



Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.ag2ramondiale.fr/branchez-vous-sante



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

MBF : le compte à rebours



Il y a un temps pour la discussion et un temps pour l'action. Pour les métallos de MBF Aluminium, fonderie située à Saint-Claude (Jura) et spécialisée dans les pièces pour l'automobile, les échanges polis ont atteint leur limite. Alors que la survie de leur site et de ses 280 emplois est en jeu, ils s'apprentent à passer à la vitesse supérieure.

Placée en redressement judiciaire depuis le 4 novembre dernier, la fonderie s'est vue proposer un plan de continuation par la direction actuelle, avec le maintien de 200 emplois. Malheureusement, ce plan a été révoqué le 9 avril par le tribunal de commerce de Dijon, qui a de plus imposé un ultimatum : soit un repreneur se manifeste d'ici le 27 avril avec un projet cohérent et viable, soit MBF aluminium sera placée en liquidation judiciaire. Les salariés en ont immédiatement tiré les conclusions qui s'imposent, comme l'explique Sébastien Vacher, secrétaire de l'UD39 : « Les métallos n'ont plus envie de s'entendre dire qu'on regarde de près leur dossier et autres paroles creuses. Ils veulent des actes et des engagements de la part de leurs deux principaux clients, Renault et PSA, et de la part de l'État. S'il faut des actions coup de poing pour les obtenir, ils ne reculeront pas. » La semaine précédente, ils avaient déjà donné un aperçu de leur détermination, quand plus de la moitié des salariés de la fonderie avaient effectué le déplacement pour

protester devant l'usine de Sochaux de son principal client Stellantis (ex-PSA), accusé de réduire le volume de commande, tout comme Renault.

Si FO déplore que l'actionnaire actuel n'ait rien fait pour pérenniser l'entreprise, qui a besoin de 25 M€ pour régler les créances non payées et remettre à flot l'outil de travail, elle s'insurge contre le fait que le seul repreneur potentiel, l'américain AIKEN, se soit vu écarté pour une question de liquidité. D'autant que sur le bassin de Saint-Claude, toutes les entreprises ont pris de plein fouet la crise éco-sanitaire actuelle, et que la disparition de MBF porterait un coup fatal à ce territoire en impactant fortement ses sous-traitants et co-traitants, qui mettraient purement et simplement la clé sous la porte. Décidés à agir, les métallos FO n'en gardent pas moins le contact aux plus hauts niveaux, persuadés que MBF peut être sauvé si donneurs d'ordre, État, région, département et salariés allient leurs forces pour créer les conditions d'une reprise pérenne. Ainsi, la président de région a pu confirmer à FO des échanges sur le dossier avec le ministre de l'Economie et la ministre de l'Industrie, et assuré dans le même temps AIKEN d'une aide financière de la région en cas de reprise. « Nous sommes prêts à l'action et nous ne laisserons pas MBF sombrer, prévient Sébastien Vacher. Quoi qu'il en coûte ! »

Après plusieurs mois de discussions stériles, les métallos de MBF, fonderie jurassienne menacée de fermeture dans les prochaines semaines, sont sur le point de passer à des actions plus musclées. Si les espoirs de sauver le site sont tenus, ils sont prêts à saisir la moindre chance de le maintenir en vie.

SKF : Avallon veut vivre !

Depuis le 12 avril, les 140 salariés de l'usine SKF d'Avallon (Yonne) sont à nouveau sur la brèche, après avoir décidé d'un nouveau mouvement de grève illimitée pour s'opposer à la fermeture du site prévue fin 2022, début 2023. Ils ont reçu le 13 avril la visite d'une délégation FO conduite par Yves Veyrier, secrétaire général de FO, et Frédéric Homez, secrétaire général de FO Métaux, avec le secrétaire de l'UD89 Reynald Millot et le secrétaire de l'USM89 Abdel Nassour.

Depuis que la décision de fermer leur site dans le cadre d'un PSE est tombée, en novembre dernier, les métallos FO de SKF, à Avallon, n'ont eu de cesse de se battre pour la survie de leur usine, tant par l'action que par le dialogue. Depuis le 13 mars, ils sont à nouveau mobilisés, avec une revendication centrale : annuler la fermeture du site, qui est censée intervenir dans les deux ans. Pour notre organisation, c'est une évidence : « SKF doit retrouver la raison et abandonner sa logique centrée sur la seule rentabilité financière », a déclaré Frédéric Homez, mais aussi prendre la mesure de la catastrophe économique, industrielle et sociale que représente son projet de fermeture. Bien décidés à ne pas laisser faire, les salariés savent néanmoins que des départs sont à attendre et demandent d'ores et déjà des mesures à la hauteur des moyens du groupe. « Le compte n'y est pas, constate la secrétaire fédérale Geraldine Nivon, venue elle aussi apporter son soutien aux salariés. Les mesures d'accompagnement sont presque inexistantes, surtout face aux moyens dont dispose le groupe. »

Pour les métallos, qui réclament notamment la prise en compte du préjudice moral causé, il faut que SKF mette sur la table une enveloppe globale des plus conséquentes pour les indemnités (à partager entre les salariés). Face à des négociations dans l'impasse, SKF a ce-

pendant annoncé « que de nouvelles pistes ont été identifiées quant à une reprise partielle de l'usine ». Pas sûr que cela suffise à rassurer les salariés pour lesquels « la confiance n'y est plus ». Le secrétaire général de la Confédération FO Yves Veyrier, inquiet d'une reprise partielle sans garantie sur la durée, a pour sa part considéré que « les salariés ne sont pas des citrons que l'on presse jusqu'au bout et que l'on jette une fois que l'on a extrait tout le jus ! ».

Sur le reste du périmètre du groupe, notre organisation a également été aux côtés des salariés, notamment Saint-Cyr-sur-Loire (Indre-et-Loire) et Montigny-le-Bretonneux (Yvelines) où, entre mobilisations et discussions serrées, les équipes FO sont parvenues à sauver de nombreux postes et à se rapprocher de l'objectif « zéro licenciement sec ».



Transfix : le retour du dialogue social ?

Le 24 mars, les salariés de Transfix de La Garde (83), filiale du groupe Cahors spécialisée dans la fabrication des transformateurs électriques, ont repris le travail au terme d'une semaine de grève. Pour redonner toute sa place au dialogue social dans l'entreprise et assurer sa pérennité, les métallos ont été obligés de taper du poing sur la table.

Depuis le rachat en octobre 2019 du Groupe Cahors (propriétaire de Transfix) par la holding Epsys, les salariés du site de La Garde, dans le Var, n'ont pas eu un moment de répit et ont dû à plusieurs reprises montrer les muscles. Le dernier épisode vient de s'achever par une semaine de grève en mars, qui aura permis d'obtenir enfin la satisfaction de plusieurs revendications, portées par notre organisation.

Inquiets quant à l'avenir du site, les 340 salariés craignaient particulièrement la fermeture à terme de leur site, son propriétaire ne semblant pas décidé à honorer ses engagements d'investissements, ni à préserver les emplois qui, en moins d'un an, ont été réduits de près de 100 salariés. « Notre analyse montre clairement qu'il s'agissait de conduire Transfix à sa liquidation judiciaire afin de recentrer l'activité du groupe sur une seule entité », expliquent le secrétaire fédéral Eric Keller et la secrétaire FO du comité de groupe Cahors Elisabeth Vedel.

En février, bien décidée à obtenir des réponses, FO Métaux et les autres organisations syndicales avaient négocié avec la direction. Face aux nombreuses suppressions d'emplois dans les filiales et à la cessation d'activité de Cahors International, il était devenu urgent d'obtenir un protocole avec



le PDG pour mettre fin à cette situation en faisant graver dans le marbre une « véritable stratégie industrielle » et « l'arrêt du démantèlement de l'entreprise ». En cours de discussions, notre organisation avait arraché un engagement oral sur plusieurs mesures (rétablissement des acquis sociaux, obligation de consacrer une partie du chiffre d'affaires à l'investissement...). Surprise : rien n'avait été repris dans le document proposé à signature peu après. L'inter-syndicale avait donc rédigé un protocole plus conforme aux discussions et le transmet à la direction. Qui avait fait la sourde oreille. D'où la grève illimitée engagée par les salariés.

La grève étant directement imputable aux agissements de la direction, de nouvelles revendications sont venues s'ajouter en cours de route, comme la garantie sur la fin des plans de licenciement, sur l'investissement pour la compétitivité et la pérennité du site, ou encore la prime Macron, avec le soutien actif de notre Fédération et des élus politiques locaux. « Il est regrettable d'avoir dû aller à l'épreuve de force pour être entendus, déplore Eric Keller, mais la défense de l'industrie et des salariés était à ce prix. »

Tefal : FO obtient une prime pour les intérimaires



Frédéric Homez chez Tefal, fin 2019.

de verser la prime PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) pour l'année 2020 à tous ses salariés, permanents et intérimaires. Sauf que rapidement, Jean-Claude Petit, DSC FO Tefal et coordinateur FO Métaux, constate qu'une grande partie des intérimaires n'ont pas perçu la prime. En effet, la direction a ajouté une clause au versement de la prime, qui ne doit bénéficier qu'aux salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre. Or, les usines ont fermé le 18 décembre, à l'occasion des fêtes de fin d'année et nombre de contrats d'intérim se sont achevés à cette date. D'autres ont été suspendus le temps des vacances, pour ne re-

Grâce à l'action des métallos FO, en lien avec la FEC-FO, (Fédération des employés et cadres) plusieurs dizaines de salariés en intérim chez Tefal ont obtenu en avril une prime dont ils avaient injustement été privés. La mesure pourrait s'étendre prochainement aux autres sociétés de la maison-mère, le groupe Seb.

C'est une mauvaise surprise à laquelle ont eu droit de nombreux salariés en intérim chez Tefal à la fin de l'année 2020 : suite à une décision de la direction, pas de « prime Macron » pour eux. Lors des NAO, l'entreprise avait pourtant proposé

prendre que le 4 janvier, à la réouverture. Résultat : près de 400 intérimaires se sont retrouvés privés de prime... Si les métallos se sont laissés surprendre par cette clause de présence rajoutée par la direction, ils n'en réagissent pas moins rapidement et se lancent dans une action commune avec la FEC-FO, qui amènera la direction quelques jours plus tard, devant l'ampleur prise par l'affaire, à régulariser la situation, qui devrait s'étendre à tous les intérimaires du groupe Seb. A la mi-avril, près de 80 intérimaires avaient déjà reçu leur prime PEPA. D'autres attendent, donc. « Nous sommes encore en train de rectifier le tir et nous resterons très vigilants, martèle le coordinateur FO Métaux. Toutes les situations devraient être régularisées en avril. Si cette prime est reconduite l'an prochain, on mettra en place un accord et on fera très attention à cette question de date. » Une nouvelle fois, FO a montré qu'elle défendait les intérêts de tous les salariés, et notamment ceux des intérimaires, nombreux dans la métallurgie.

Socorail : élargir les perspectives



Spécialisé dans la logistique interne aux installations terminales embranchées (manutention d'infrastructures, chargement/déchargement et maintenance de wagons...) et activités portuaires, Socorail est devenu la première entreprise privée à exercer le rôle de gestionnaire d'infrastructure délégué ferroviaire portuaire en remportant le contrat pour le port de Dunkerque, puis en 2012 pour le port de Nantes-Saint-Nazaire ainsi que celui du Port de Strasbourg. Pour autant, et bien que connectés au rail, les métallos FO n'y sont pas des spécialistes du secteur ferroviaire. Le séminaire de coordination des 3 et 4 mars avait donc notamment pour ambition, outre de faire le point sur l'activité de Socorail et les perspectives de

développement de notre organisation en son sein, de relier pour fortement les métallos FO de l'entreprise aux équipes du ferroviaire présentes dans notre Fédération.

Pour s'intégrer plus fortement dans la logique de filière qui prévaut à FO Métaux, les échanges ont ainsi vu l'intervention d'Eric Keller, secrétaire fédéral en charge du secteur, du DSC FO Alstom Vincent Jozwiak, et de Philippe Pillot, qui participe aux travaux au sein du Comité Stratégique de Filière (CSF) ferroviaire au sein du CNI. Au terme de ces riches discussions, les métallos FO de Socorail se sont vus proposer de contribuer au livre blanc actuellement en préparation sur le secteur. « En travaillant plus étroitement ensemble sur un même secteur pour mieux y fédérer toutes ses dimensions, a résumé Géraldine Nivon, nous additionnons nos forces et notre expertise pour gagner en efficacité dans la défense de l'industrie et des salariés. »



Philippe Pillot, en visio.

Les métallos FO de Socorail, opérateur logistique dans le domaine ferroviaire, ont tenu leur premier séminaire de coordination les 3 et 4 mars. C'est dans les locaux de notre Fédération que se sont déroulés les travaux, réunissant le DSC Nicolas Arguimbau et le délégué syndical de Dunkerque Laurent Roels autour des secrétaires fédéraux Géraldine Nivon et Eric Keller, avec la participation du DSC Alstom Vincent Jozwiak et de son prédécesseur Philippe Pillot, qui représente FO Métaux au CSF ferroviaire du Conseil National de l'Industrie.

ELM Leblanc : le combat pour la survie

Le 19 mars dernier, les salariés des sites ELM Leblanc se sont mobilisés contre la restructuration projetée par le groupe, et qui devrait coûter plusieurs dizaines d'emplois et pourrait même aboutir à des fermetures de sites. Les métallos FO sont bien décidés à ne rien lâcher. Le printemps promet d'être long.

Même groupe, même combat, mais pas la même médiatisation : depuis début février, les métallos d'ELM Leblanc, filiale du groupe Bosch, se battent contre un PSE qui ne dit pas son nom et menace 42 emplois sur les 131 que compte le site de Drancy, et 17 sur 204 pour Saint-Thégonnec (Finistère), sans avoir autant d'échos que leurs homologues de Bosch Rodez, spécialistes du diesel, eux aussi mobilisés pour leur survie. Sur les usines ELM Leblanc (marque appartenant à la branche Thermotechnologies du groupe Bosch), au-delà des suppressions de postes, la crainte est aussi celle de voir certains sites menacés de fermeture, d'autant qu'un transfert de production des ballons réalisés à Saint-Thégonnec est d'ores et déjà annoncé vers des pays à bas coûts, essentiellement la Turquie.

Comme pour le site Bosch de Rodez, les métallos d'ELM Leblanc se trouvent depuis plusieurs années en butte à une absence de stratégie du groupe et surtout à un manque de diversification de la production. A Drancy et à Saint-Thégonnec, qui fabriquent des chaudières murales à gaz, FO fait valoir depuis longtemps qu'il ne s'agit plus de produits d'avenir. Mais les propositions de notre organisation de se tourner vers la production de chauffe-eaux thermodynamiques ou de pompes à chaleur sont restées lettre morte.



En attendant une nouvelle réunion de négociation prévue le 30 mars avec la direction de ELM Leblanc, les métallos FO avaient réussi à repousser une tentative de leur imposer de la modération salariale, inacceptable pour notre organisation, alors que Bosch a réalisé près de 2 milliards de bénéfice opérationnel en 2020 et a perçu de l'argent public, au travers des dispositifs de chômage partiel et du plan de relance, durant la crise sanitaire, sans qu'il n'y ait de retombées sur le maintien des emplois.

Le Grand Est en séminaire

Les responsables des USM de la région Grand Est et leurs adjoints se sont retrouvés dans les locaux de notre Fédération le 24 février, tant en présentiel que via vidéoconférence, pour un séminaire consacré à leurs structures. Réunis autour des secrétaires fédéraux **Géraldine Nivon et **Gérard Ciannarella**, ils ont pu réaliser un état des lieux et définir l'agenda des prochains mois.**

Après une année 2020 qui aura contraint les métallos FO à annuler ou reporter de nombreux rendez-vous, c'est une année 2021 chargée qui attend les USM du Grand Est, dont une majorité devra tenir son congrès et parfois organiser la succession à la tête de son bureau. Si la question de l'agenda a tenu une place importante lors du séminaire du 24 février, ce n'était pas la seule qu'ont évoqué les participants (William Olivo pour le 52, Laurent Bernard pour le 54, Christophe Collin pour la 55, Isabelle Gobert pour le 57, Eric Borzic pour le 67, Bolam Hadji pour le 68, José Pereira pour le 88, et Sandy Raguét, qui remplace à présent Daniel Colignon pour le 08). La participation des USM aux nombreuses instances et commissions régionales a été examinée avec **Géraldine Nivon**, en particulier à la CPREFF. « La question de la formation professionnelle est primordiale pour notre Fédération, a rappelé la secrétaire fédérale. Notre présence et notre participation aux travaux de cette commission est donc essentielle, tout comme la nécessité d'en faire remonter régulièrement à la Fédération les avancées. » Les échanges ont également permis de prendre le pouls des différents territoires, qui font tous face à des problématiques communes : baisse des effectifs selon



les secteurs industriels, activité parfois en berne et projets de restructuration aux contours plus ou moins nets, recours disparate à l'APLD... Le tour de table a abouti à brosser le portrait d'une industrie en souffrance, mais qui ne baisse pas la tête. Cette situation n'en a pas moins compliqué l'activité des USM, dont les membres ont souvent eu du mal à parcourir le terrain, car occupés dans leur entreprise ou contraint par les restrictions sanitaires. Si le recours à la visioconférence a aidé à garder le lien, tous ont exprimé leur impatience de retrouver leur liberté de mouvement pour renforcer le contact avec les syndicats et les salariés. Ils auront d'ailleurs beaucoup à leur apporter prochainement, puisqu'ils ont aussi pu se familiariser, avec l'aide de **Gérard Ciannarella**, avec les futures classifications, pour lesquels FO Métaux a mis au point un simulateur, dans le cadre d'un point sur le dispositif conventionnel de la métallurgie. « C'est un dossier sur lequel les attentes sont fortes, a conclu **Géraldine Nivon**, et que nous devons mettre à profit pour attirer davantage de salariés vers nous. »

MBDA : une politique salariale exigeante

Comme chaque année, les métallos FO de MBDA n'ont pas ménagé leurs efforts pour négocier et obtenir des augmentations salariales dignes de ce nom. En signant sur une enveloppe totale de 2,8 % négocié en février, ils ont montré l'efficacité du dialogue social cher à notre organisation.

C'est au bout de quatre réunions de négociations que les métallos FO de MBDA, filiale d'Airbus et leader européen dans la conception de missiles et de systèmes de missiles, ont obtenu satisfaction avec une politique salariale à la hauteur de l'engagement des salariés. Les négociateurs ont ainsi décroché un budget de politique salariale de 2,6%, un budget supplémentaire de 0,2% fixant des mesures exceptionnelles, un budget de 400K€ finançant des primes exceptionnelles, sans oublier une mesure d'augmentation générale supplémentaire pour les salaires les plus bas. « Nous avons aussi demandé une évolution des modalités de distribution par rapport à 2020, car elles n'étaient pas satisfaisante et globalement incomprise, ajoute le coordinateur FO MBDA **Xavier Pesson**. Résultat : la direction a accepté le principe de recommandations de distribution en Euros, qui valorise autant les avancées de 2021 que notre signature. » Sur les deux années de crise sanitaire dont les salariés ne sont pas encore sortis, les politiques salariales chez MBDA représenteront un budget de 5,4 % pour une év-

lution de l'inflation de 0,5 % sur la même période. Et ce n'est pas tout !

Au-delà de la politique salariale et malgré la crise Covid, s'appuyant sur les accords négociés et signés par FO, les résultats de l'entreprise conduiront à verser 43,3 M€ au titre de l'intéressement et de la participation en 2021, après 46 M€ en 2020. Sur les deux dernières années donc, chaque salarié aura perçu l'équivalent de 3 à 6 mois de salaire. Et FO a mis un point d'honneur à ce qu'il en soit de même pour ceux qui ont été en inactivité contrainte. « Nous considérons que cet ensemble de mesures que nous avons obtenu est de bon niveau, se réjouit **Xavier Pesson**, surtout dans le contexte actuel, et s'inscrit vers une tendance que nous portons depuis toujours, d'équité et d'une justice sociale plus forte. »



Eramet : l'année de tous les dangers

Alors que la bataille entre actionnaires fait rage au sommet d'Eramet, c'est davantage à la situation économique, industrielle et sociale du groupe que les métallos FO se sont intéressés lors de leur séminaire de coordination du 4 mars. Au centre des discussions : la situation de son activité alliage, assurée par Aubert&Duval. Aux coûteux retards de livraisons qui ont suivi la révélation, fin 2018, de défauts du contrôle qualité, est venue s'ajouter la crise brutale touchant l'aéronautique (qui représente 70 % de son chiffre d'affaires, devant la défense et l'énergie), aboutissant à sa mise en vente, fin 2020. Déjà à ce moment, notre organisation avait fait connaître sa crainte, qui est aussi celle des salariés, d'une mainmise étrangère sur ce fleuron français.

Depuis, la situation ne s'est pas améliorée. En attendant un repreneur prêt à payer des coûts de restructuration estimés à 130 millions d'euros, Eramet joue la montre et applique partout des rustines qui, selon notre organisation, n'éviteront malheureusement pas le PSE. Dans tous les bassins d'emplois concernés, les métallos FO sont mobilisés pour éviter le pire. « mais sans les investissements nécessaires pour remettre les sites au meilleur niveau et une stratégie propre à assurer la pérennité industrielle, analyse le secrétaire fédéral Paul Ribeiro, il sera compliqué de s'en sortir. » C'est pourquoi FO Métaux en appelle dans ce dossier à l'Etat, qui doit prendre ses responsabilités pour éviter le naufrage d'une entreprise stratégique, qui produit notamment les matériaux utilisés pour l'assemblage des sous-marins nucléaires français ou des avions Rafale. Malgré ce climat tendu, les métallos FO ont également évoqué les NAO, forcément compliquées en cette période difficile, ainsi que l'intéressement. Ils ont conclu par la nécessité de maintenir des liens solides au sein de la coordination afin de pouvoir réagir rapidement et efficacement aux décisions qui ne manqueront pas d'affecter prochainement le groupe.

Le 4 mars, notre Fédération accueillait le séminaire de coordination du groupe Eramet. Autour du coordinateur adjoint Bertrand Fréart et en présence du secrétaire fédéral Paul Ribeiro, les métallos FO du groupe sidérurgique sont revenus sur les difficultés que rencontre actuellement Eramet et ont débattu de leurs revendications avec un objectif : préserver les emplois et les sites.

Koné : FO, toujours syndicat de la fiche de paie

Comme toujours chez l'ascensoriste, FO Métaux s'est battue pour tirer les rémunérations vers le haut lors des NAO 2021. Malgré la crise, les métallos FO ont réussi à obtenir un accord à plus de 2 % pour les salariés.

« Nous savions que l'exercice serait périlleux dans ce contexte de crise sanitaire et économique et que toutes nos demandes ne seraient pas acceptées, analyse le DSC FO Koné Cédric Zielinski. Mais notre place était autour de la table, pour défendre les intérêts des salariés, et c'est exactement ce que nous avons fait. » Au cours des deux intenses journées de négociation qui ont permis d'aboutir à un accord, il a fallu tenir compte des enjeux financiers, du contexte économique général dans le secteur Ascenseurs et de la situation inédite dans notre pays comme dans l'entreprise. L'équipe FO a donc réussi un joli tour de force en parvenant à équilibrer les différents composants du cocktail.

Sur l'ensemble des points de négociations, FO a su obtenir plus que ce que proposait la direction et est ainsi parvenu à maintenir l'ensemble au même niveau que lors des négociations de l'année précédente. « Nous avons même réussi à intégrer une partie du personnel administratif et Staff à la Prime « BRAVO », se réjouit Cédric Zielinski. C'est un combat FO menait depuis de longues années ! » Pour FO, le succès de ces négociations est d'autant plus fort que notre organisation est bien souvent seule à mener la charge pour défendre les salariés et leurs intérêts pendant que d'autres OS se contentent de critiquer. « Les résultats incontestables amenés par FO Métaux sont la meilleure réponse aux polémiques stériles,



sourit le secrétaire fédéral Eric Keller, en charge du secteur, qui reprend à son compte une des sentences favorites du DSC Koné : « Ne craignez jamais de vous faire des ennemis, si vous n'en avez pas c'est que vous n'avez rien fait ! » Pour autant, les métallos FO le savent bien, face aux nombreux sujets de désaccords subsistant avec la direction : le temps des négociations est loin d'être terminé.

Aurore Lacroix

nous a quittés

La Fédération FO de la métallurgie a appris le cœur serré la disparition d'Aurore Lacroix le 23 avril 2021, qui venait de fêter ses 38 ans, après un long combat contre la maladie.

Ce n'est pas seulement une amie que viennent de perdre les métallos FO, et plus particulièrement ceux de Stélie Rochefort, avec le décès d'Aurore, mais aussi une combattante. De son arrivée à la Sogerma en apprentissage Bac+2 au poste de secrétaire du syndicat FO et à son élection à la CA Fédérale lors du congrès de Nice, en octobre dernier, sans oublier une vie privée parfois difficile, elle n'a jamais baissé les bras, s'imposant toujours pas sa ténacité et son implication.

Aurore et FO, c'était avant tout une histoire de famille, qui avait commencé avec un père lui-même militant FO de longue date. Peu après son entrée à la Sogerma (future Stélie), la curiosité l'avait amenée à assister à une assemblée générale du syndicat de Rochefort. Dès lors, ses pas s'étaient attachés à ceux de notre organisation. D'abord déléguée du personnel, elle avait suivi un parcours complet de formation syndical, sur les conseils du secrétaire de syndicat de l'époque, Frédéric Charnard-Bois, qui se souvient : « C'était une perle, intelligente, entière, qui assumait pleinement ses engagements sans jamais se laisser démonter. Elle piégeait rapidement et savait gueuler fort quand il le fallait.

Dans un milieu d'hommes, elle en remontrait souvent à la plupart d'entre eux. »

Elle avait rapidement trouvé sa place au sein de FO et ses évidentes capacités avaient amené Frédéric Charnard-Bois à voir en elle une successeuse à la tête du syndicat. « C'était un sacré calibre, résume-t-il, et je savais qu'avec elle, FO serait bien montée. » La coordination Airbus et notre Fédération y avaient vu plus encore, et son arrivée à la CA Fédérale n'avait ainsi été une surprise pour personne, mais une confirmation de son potentiel, elle qui était reconnue de tous comme « Aurore, de Rochefort ».

La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez adressent leurs pensées sincères à celles et ceux qui l'ont connue et aimée, et plus particulièrement à ses deux enfants, Jules et Kléa, pour lesquels la sœur d'Aurore a d'ailleurs mis en place une cagnotte (<https://cagnotte.me/29575-martinique-pour-jules-et-klea/fr>).



Disparition de Géry Blondel

C'est avec émotion et tristesse que les métallos FO de Toyota Onnaing et la Fédération FO de la métallurgie ont appris le décès de Géry Blondel le 15 avril 2021, à l'âge de 48 ans, après un long combat contre la maladie.

Le site Toyota d'Onnaing est en deuil. Les salariés n'y croiseront plus l'impressionnante carrure de Géry Blondel, toujours vêtu de son maillot FO, avec qui c'est une figure marquante et attachante qui s'en est allée après plus de 17 années de militantisme. Entré chez Toyota en 2000 comme ouvrier de production, il était ensuite devenu chef d'équipe à l'assemblage, et avait rejoint la qualité peu avant de devoir arrêter une activité professionnelle dont il était fier. Son autre fierté, c'était sa pratique d'un syndicalisme militant, exigeant, engagé au service des salariés, et pour lequel il ne comptait pas son temps.

Le syndicalisme était pour Géry une affaire de famille. D'abord parce que l'expérience de son beau-père, métallos FO pendant 28 ans chez Renault, à Douai, l'avait marquée, et que ce dernier avait su lui transmettre l'ADN de notre organisation. Ensuite, parce que Géry avait trouvé avec les métallos d'Onnaing une deuxième famille et dans FO une organisation dont il partageait les valeurs de solidarité et de dialogue. « Il incarnait

une force tranquille dotée d'un grand charisme, se souvient son ami Fabrice Cambier, secrétaire du syndicat FO Toyota Onnaing. Mais il était tenace et quand il s'agissait de défendre les autres, il ne fallait pas le chercher. »

Volontiers taquin, toujours mesuré, sans cesse présent dans la vie syndicale au travers de son mandat de délégué syndical, il était aussi un grand passionné de pêche présentant une particularité que ses amis moquaient avec tendresse : il ne mangeait pas de poisson. « Lors d'un séminaire au Japon, s'amuse Fabrice Cambier, il avait perdu plusieurs kilos faute de s'adapter au régime local. C'était tout Géry : la passion et le sérieux, avec un petit grain de folie qui n'appartenait qu'à lui... »

La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez adressent leurs plus sincères condoléances à ses proches en ces moments difficiles, avec une pensée particulière pour son épouse et sa fille.

La période d'essai : les pièges à repérer

La période d'essai est synonyme de changement de contrat, mais également synonyme de période précaire pour les salariés, particulièrement en cette période de crise. Nous verrons dans ce numéro, les droits des salariés durant cette période et que cette période, certes précaire, n'est pas une période de « tout permis » pour l'employeur.

Quelle est la durée de la période d'essai ?

La durée de la période d'essai dépend de la nature de l'emploi. Il convient, une fois l'emploi déterminé et sa classification fixée, de regarder dans la convention collective applicable à votre entreprise la durée de la période d'essai correspondante.

La loi prévoit désormais des durées maximales de la période d'essai (hors renouvellement) qui varient selon le poste occupé par le salarié :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- 4 mois pour les cadres.

La fin de la période d'essai est donc conditionnée par le respect d'obligations légales.

La durée de la période d'essai se calcule en jours calendaires, donc y compris samedi et dimanche. Les parties peuvent toujours convenir d'une durée inférieure si elles le souhaitent.

La période d'essai reste identique que l'emploi soit à plein temps ou non.

La période d'essai débute à la date d'entrée en fonction, le premier jour de l'exécution du contrat, même si le salarié a commencé par une formation.

Quelles sont les règles applicables pour permettre un renouvellement ?

Le renouvellement doit être prévu au sein d'un accord de branche applicable et cette possibilité doit être prévue au sein du contrat de travail.

A défaut d'existence d'accord de branche prévoyant cette possibilité, alors il est impossible pour un employeur de permettre le renouvellement d'une période d'essai (même après recueil de l'accord du salarié).

Quelles sont les modalités applicables en matière de période d'essai selon le type de contrat de travail ?

■ Quand un CDI suit immédiatement une période de CDD ou d'intérim, pendant laquelle le salarié occupait un poste identique, la période d'essai du CDI se voit réduite d'une durée équivalente à celle du CDD ou du contrat d'intérim (dans la limite de 3 mois concernant

les contrats d'intérim). En pratique, la période d'essai est donc souvent tout simplement supprimée.

■ Pour l'embauche d'un salarié mis à disposition : bien qu'il s'agisse d'un nouveau contrat, l'employeur ne peut pas imposer une période d'essai à un salarié précédemment mis à disposition dans l'entreprise pour les mêmes fonctions, dont il a pu apprécier les compétences puisqu'il procède à son embauche.

■ Pour l'embauche d'un stagiaire : si le stagiaire est engagé dans les 3 mois qui suivent la fin de son stage, la durée de ce stage doit être déduite de la période d'essai. Sauf stipulation plus favorable pour le stagiaire embauché dans la convention collective, la période d'essai ne peut être réduite de plus de la moitié. Il faut pour cela que l'embauche ait lieu à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études. Lorsque l'emploi est en lien avec les activités du stage, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

■ Pour l'embauche d'un chômeur : le chômage n'a aucune incidence sur la fixation de la période d'essai dans le cadre d'un CDI.

La période d'essai doit-elle être nécessairement mentionnée au sein du contrat ?

Il est impératif de prévoir une clause spécifique à la période d'essai lors de la rédaction du CDI, cette clause doit être claire quant à son contenu et à sa durée. En effet, la période d'essai ne se présume pas et vous devez pouvoir prouver son existence si cette dernière est contestée.

Si la période d'essai n'est pas mentionnée dans le contrat de travail, le salarié sera considéré comme engagé définitivement dès le premier jour. Des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pourront être perçus si une période d'essai non-précisée dans le contrat de travail est interrompue par l'employeur.

Le travail à l'essai ne peut se faire que dans le cadre d'une période d'essai dont les modalités ont été fixées dans le contrat de travail. Vous ne pourrez pas tester le travail d'un candidat en une journée pour décider s'il mérite ou non d'être embauché. Ainsi, les juges ont condamné un gérant d'une société de transport qui avait demandé à un candidat de l'accompagner dans

sa journée de travail afin de l'évaluer.

Quelles sont les règles à respecter dans le cadre d'une rupture de période d'essai ?

Pendant toute la durée initialement fixée, la rupture de la période d'essai est possible à tout moment, sans que l'employeur soit obligé de se justifier. Il est seulement nécessaire de respecter un délai de prévenance de fin de période d'essai dont la durée varie en fonction du nombre de jours de présence du salarié.

Pour l'employeur, la période d'essai est destinée à apprécier les aptitudes du salarié à occuper le poste proposé. Ainsi, si la rupture de la période d'essai est libre, elle doit néanmoins être causée par le manque ou le défaut des qualités professionnelles requises pour occuper le poste proposé.

Tel ne sera pas le cas si la rupture est liée, en réalité, à la situation économique de l'entreprise : il sera alors demandé à l'employeur de mettre fin au contrat de travail des salariés en période d'essai en respectant les règles du licenciement pour motif économique (notamment les cas de rupture pour crise COVID).

Pour l'heure, les ordonnances du 25 mars 2020 prises par le Gouvernement n'ont pas remis en cause cette solution de principe.

Par conséquent, l'employeur qui rompt le contrat de travail d'un salarié en période d'essai alors que cette rupture n'est pas liée à l'aptitude du salarié à occuper le poste proposé s'expose à des sanctions financières pour rupture abusive.

Quelles est la différence entre une période d'essai et une période probatoire ?

La période probatoire est définie dans le CDI entre le salarié et l'employeur en cours de collaboration et permet aux deux parties de tester les capacités du salarié sur un nouveau poste lors d'une promotion ou lors d'une évolution de carrière. A la différence de la période d'essai, l'échec du salarié ne conduira pas à la rupture du CDI, mais à un retour aux conditions antérieures de collaboration.

Une période probatoire peut intervenir alors que le salarié est en période d'essai, dans l'hypothèse d'un changement de fonctions. Dans ce cas, la période probatoire met nécessairement fin à l'essai ; ces deux périodes ne peuvent donc pas coexister.

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° 606

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

Sudoku

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

Le mot du mois : Bulle



Éclatera ? Éclatera pas ? De plus en plus d'experts patentés pronostiquent l'explosion prochaine d'une bulle financière. La bourse serait montée plus haut que ne l'autorise une

crise sanitaire toujours pas finie, les banques centrales déversent trop de liquidités, les taux d'intérêt très bas ne dureront pas éternellement, sans parler de l'ascension vertigineuse du bitcoin... Il est devenu courant de désigner sous ce nom le coup d'arrêt brutal donné (ou susceptible de l'être un de ces jours) à un développement exagéré de certains actifs. L'histoire économique est pleine de ces bulles spéculatives, et la bulle internet de la fin des années 90 est encore dans toutes les mémoires.

Si la comparaison est claire avec la bulle de savon qui enfle et finit toujours par exploser, le mot a d'abord été employé dans le domaine médical. C'est même sous la plume d'Ambroise Paré (v. 1510-1590) qu'on le trouve pour la première fois en français, désignant alors un organe ou tissu enflé. Il l'avait emprunté au latin *bullio*, « bouillonner », « bouillir », qui donnera aussi « bouillant », au propre comme au figuré. De fait, un eau qui bout à gros bouillons laisse éclater des bulles dans la casserole. Mais peut-être s'inspirait-il aussi de la bulle du pape, en vigueur dès 1360. Avec la même origine, puisque la lettre en question du pontife s'ornait d'un sceau de plomb en boule.

Cette même analogie de forme a conféré beaucoup plus tard (vers 1960) le nom de « bulle » à l'espace qui contient les paroles ou pensées d'un personnage dans une bande dessinée, ce qui en bon français s'appelle d'abord un phylactère.

On ne saurait oublier enfin qu'un niveau à bulle posé sur une surface horizontale laisse voir celle-ci parfaitement immobile, au repos. D'où l'expression préférée des paresseux, ou simplement des travailleurs fatigués qui aspirent à récupérer un peu, autrement dit à *coincer la bulle*, ou encore à *buller*. En dégustant, pourquoi pas, une flûte de champagne qui laissera échapper ses fines bulles, les meilleures de toutes.

Mots croisés n° 607

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

Solution du n° 606

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

Horizontalement

A. Visite donnant lieu à rapport. B. Horreur absolue. C. Leur niveau est faible en début de cours. Placé dedans avec art. D. Personnes de compagnie. Opéra. Bas de gamme. E. Restent en rade. Volcan argentin. Moins plaisant au pied qu'à l'oreille. F. Ses lions sont restés sur leur faim. Sur le Rhin en VO. G. Affection de l'œsophage. Couche dans un tonneau. H. Ne fait visiblement pas dans la nuance. I. Ils couvrent toutes les polices.

Verticalement

1. Double en voiture. 2. Absorbe donc peu de liquide. 3. Faciles à entamer. Consigna au bloc. 4. Résistent aux antibiotiques. Coupe de bois. Dans la course. 5. Riras sans joie. 6. Pas du côté pair. Distingué. 7. Zone d'ombre. Marque l'adresse sur un carton. 8. Bords du lit. Deux de cœur. 9. La preuve que le mal existe. Couloir de montagne. 10. Canal en a fait une vedette. 11. Ils Possèdent une plume et de l'encre.

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



VIVEZ LE HANDICAP AUTREMENT, avec des dispositifs sur mesure

Le handicap vous concerne, vous ou l'un de vos proches ? Vous souhaitez améliorer votre qualité de vie ou accéder à des loisirs ?

Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, des solutions concrètes et personnalisées vous sont proposées.

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com

 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE