

N° 553 juin 2016

N°CPPAP 0220s07170

# le journal

Fédération FO de la métallurgie



[www.fo-metaux.org](http://www.fo-metaux.org)

## Digitalisation

# L'humain au coeur de la 4<sup>ème</sup> révolution industrielle

**La digitalisation est en marche et va changer l'industrie.  
Ses dangers, ses promesses, ses enjeux : un groupe de travail FO Métaux  
s'est penché sur ce dossier crucial pour l'avenir des métallos et de l'industrie.**

Mobilisation - p.14  
Les métallos contre la loi travail

AGCO - p. 16  
La force qui grandit

Elections professionnelles - p. 18  
Les résultats de FO

# 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

## Chiffes à connaître :

**SMIC horaire brut :** 9,67 euros

**SMIC brut mensuel :** 1466,62 euros

**Plafond de la sécurité sociale :**

3 218 euros par mois

(pour l'année 2016 : 38 616 euros)

**Coût de la vie :**

+0,7 % en mars (+0,7 % hors tabac);

-0,1 % en glissement sur les 12 derniers mois (-0,3 % hors tabac).

**Chômeurs :** 3 531 000

(catégorie A, publiés le 26 avril 2016)

**Indice de référence des loyers :**

125,26 (1<sup>er</sup> trimestre 2016).

**Taux d'intérêt (4 mai) :**

-0,33 % au jour le jour.

## 3 Editorial

## 4 Le dossier

Digitalisation :  
l'humain au coeur de la 4<sup>ème</sup> révolution industrielle 4-11

## 14 Actualité sociale

Mobilisation  
contre la loi El Khomri 14-15

## 16 Actualité syndicale

AGCO :  
une force qui grandit 16

Coordination Fiat :  
objectif développement 16

Aubert et Duval :  
ascension continue 17

Métaux de Marseille :  
un nouvel essor 17

## 18 Infos

Les résultats de FO lors des élections professionnelles 18-19

Louis Teisseire nous a quittés 20

Quand les employeurs  
veulent reprendre tous les pouvoirs 20

## 21 Vos droits

La journée de solidarité 21

## 22 Jeux

Des Métaux et des mots 22



Et toujours  
l'information  
en ligne sur...  
[www.fo-metiaux.com](http://www.fo-metiaux.com)



Ce journal paraît pendant notre XXII<sup>ème</sup> Congrès Fédéral qui se tient du 25 au 27 mai à l'Espace Encan à La Rochelle. Il contient, comme évoqué dans l'édito précédent, un sujet spécifique, celui du numérique et de la digitalisation. Nous espérons qu'il vous apportera les premières informations essentielles pour appréhender cette « quatrième révolution industrielle ».

Pendant le Congrès, nous organisons une table ronde sur le numérique et la digitalisation afin de sensibiliser encore plus fortement nos structures et les salariés sur les enjeux à venir. Nous avons sollicité nos camarades d'IG Metall pour nous faire part de leur point de vue sur l'industrie 4.0, avec les avantages et les inconvénients que cette industrie du futur produit chez eux. Car, à entendre certains de nos patrons et politiques, faisant toujours référence à l'Allemagne, ce serait pour eux la nouvelle panacée. Nous sommes donc persuadés qu'avec l'expression de nos camarades syndicalistes allemands, il en sera tout autrement.

À l'occasion de notre Congrès, nous ferons aussi le bilan de ces quatre années écoulées. C'est pour nous une étape légitime, incontournable et démocratique pour la vie de notre Fédération. Cela fait partie de notre conception du syndicalisme tel que nous le comprenons et le pratiquons. Nous évoquerons également l'actualité, notamment le projet de loi Travail qui rencontre toujours autant de mécontentement. La mobilisation de FO reste déterminée car ce projet remet profondément en cause les droits des salariés.

Lors des dernières manifestations, le gouvernement a mis en cause les services d'ordre des organisateurs en laissant penser que parfois ils organiseraient eux-mêmes la violence pour se faire entendre. De notre côté, nous pensons que le gouvernement organise des contre-feux pour casser les manifestations pacifiques qui ont comme objectif le retrait d'un texte injuste envers les salariés. Dans tous les cas, à FO Métaux, nous

# L'actualité de notre Congrès

condamnons toute forme de violence, d'où qu'elle vienne. Tout comme nous n'apprécions pas les affiches de certain syndicat jugeant trop facilement les forces de police, qui sont là pour faire régner l'ordre public et assurer la sécurité des biens et des personnes. Pour notre part, nous pensons que dans les manifestations il faut tout mettre en œuvre pour éviter les risques de débordements et ne pas empêcher les manifestants de s'exprimer librement; et surtout, que la force ne soit pas utilisée à mauvais escient.

Pour le moment, le gouvernement reste sourd et les débats parlementaires à l'Assemblée nationale ont commencé le 3 mai avec plus de 5 000 amendements. Le Premier ministre, qui n'hésite pas à donner des leçons de démocratie, a décidé de recourir à la dictature de l'article 49-3 de la constitution. Ce projet de loi, s'il va jusqu'à son terme, et sous réserve des modifications des parlementaires, demeure toujours pour nous imbuvable. Car, il convient de bien le préciser, il remet dangereusement en cause la hiérarchie des normes en voulant l'inverser, c'est-à-dire en privilégiant, au détriment des accords de branche, les accords d'entreprise, ce qui inévitablement conduirait à un dumping social et enlèverait le filet protecteur de la branche en instituant de fait une concurrence déloyale.

Si cette disposition législative aboutit, la tentation de certains employeurs sera de réduire les droits des salariés et de négocier dans les entreprises en prétextant un manque de compétitivité et le fait que dans d'autres entreprises d'un même secteur les garanties des salariés sont moindres. Alors, ensemble et pour éviter ce phénomène, continuons notre combat syndical contre ce projet de loi.



Organe officiel de la  
Fédération confédérée FO  
de la Métallurgie

Directeur de la publication :  
Frédéric Homez

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

Publicité : PMV  
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

## **Digitalisation :** *l'humain au coeur de la 4<sup>ème</sup> révolution industrielle*

**La 4<sup>ème</sup> révolution industrielle est en marche. Elle va transformer en profondeur l'entreprise, les modes de production et les conditions de travail. Afin d'anticiper ces bouleversements plutôt que de les subir, de faire en sorte que le changement ne se fasse pas au détriment des salariés et de l'industrie, notre Fédération a mis en place un groupe de travail sur la digitalisation, dont les travaux ont permis de publier un premier état des lieux ainsi que des préconisations. Explications.**

Digitalisation, usine du futur, révolution 4.0, etc. : autant d'expressions dont tous les métallos ont déjà entendu parler et qui désignent une même réalité, à savoir une nouvelle révolution industrielle, la quatrième du nom. Plus personne n' imagine aujourd'hui se passer d'internet, de son smartphone pour effectuer ses achats quotidiens, réserver son prochain voyage ou tout simplement pour effectuer un virement bancaire. Ordinateur, Internet, fibre optique, smartphone, tablette, objets connectés Wifi ou bluetooth : autant de dispositifs qui font partie du quotidien depuis une dizaine d'années et ont rendu la communication instantanée et planétaire. Dans le même temps, l'industrie a vu l'arrivée massive des robots, de plus en plus complexes, sur les chaînes de production. Tout cela n'était que le commencement. Car en parallèle de ces évolutions technologiques apparaît un nouveau mode de production découlant d'une demande de différenciation des produits de plus en plus forte (processus bien connu dans le monde de l'automobile peut personnaliser son véhicule grâce à une large gamme d'options). Pour l'industrie, cela induit de passer d'une production de masse à une production personnalisée de masse. Les technolo-

gies de la digitalisation permettent justement cette évolution, qui exige de revoir leur organisation afin d'être davantage interconnectés avec leurs fournisseurs et leurs clients. Mais au-delà des changements dans les modes de production, des enjeux que cela induit et des défis qu'il faudra relever, se pose aussi la question de la place et de la condition des salariés dans cette industrie du futur. Si le passage à l'industrie du futur ne se fera pas en un jour (Bruxelles évaluée à 50 milliards d'euros les investissements nécessaires pour digitaliser l'industrie européenne), notre organisation n'entend pas attendre d'être mis devant les nouvelles réalités pour poser clairement les questions et les problèmes soulevés par la digitalisation.

### **Opportunités**

Cette 4<sup>ème</sup> révolution industrielle tombe d'ailleurs à point nommé au regard de nombreuses problématiques que connaissent les pays développés, et ce n'est pas un hasard si, en France, le gouvernement s'en est emparé via son programme « industrie du futur » inscrit dans le cadre plus large de la « nouvelle France industrielle ». Depuis une dizaine d'années, l'industrie hexagonale est à la peine : vieillissement de l'outil industriel, déficit d'innovation, faiblesse des investissements, perte de la part du « manufacturing » dans le PIB et surtout véritable hémorragie en termes d'emploi. L'usine du futur apparaît comme un enjeu majeur pour l'avenir industriel de notre pays. Il s'agirait de transformer notre manière de produire en s'appuyant sur l'éventail des technologies existantes, afin non seulement de rester compétitif et d'être force d'innovation sur le marché mondial, mais aussi de ré-industrialiser notre pays pour favoriser son développement économique et le maintien du niveau de vie de sa population.



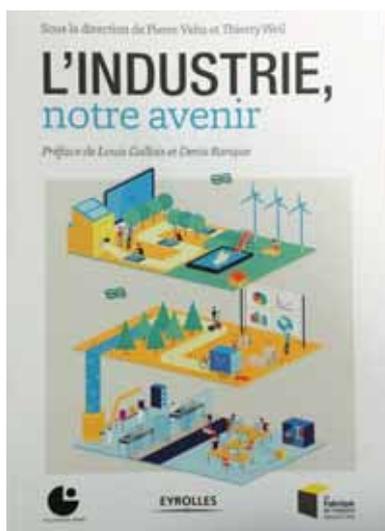
*Une partie du groupe Digitalisation de la Fédération.*

Si l'objectif est louable, sa réalisation ne doit pas se faire à n'importe quel prix. La volonté patronale et politique d'avancer à marche forcée vers l'usine du futur se fait chaque jour plus pressante et insistante. Parmi les nombreux projets en cours, trop évacuent les hommes et les femmes pour ne laisser de place qu'aux seuls robots. Dans l'utopie patronale d'usines sans salariés et sans charges pour toujours plus de profitabilité, une réalité ne doit pas être oubliée. Henry Ford expliquait au siècle dernier : « Je paie mes salariés pour qu'ils achètent mes voitures ». Qui pourra consommer les produits sortant des usines si personne ne les fabrique ? Pour notre organisation, le constat est sans appel : construire une industrie sans salariés, c'est préparer un futur qui n'a pas d'avenir. Il n'y a aucun doute pour notre organisation syndicale : l'usine du futur peut et doit intégrer le facteur humain afin d'offrir des conditions de vie et de travail acceptables dans l'entreprise. Elle doit être au service de l'amélioration de la condition de la femme et de l'homme au travail.

## Les métiers de demain

La place des salariés dans cette 4<sup>ème</sup> révolution industrielle pose aussi la question des métiers de demain. Quels seront-ils ? Quelles compétences nécessiteront-ils ? Quelles formations faut-il prévoir ? Autant de questions incontournables, mais pour lesquelles il reste difficile d'apporter des réponses précises. Car les nouveaux métiers ne vont pas apparaître du jour au lendemain ; il faut s'attendre à des évolutions de compétences. Pour les comprendre, il faudra étudier des cas concrets d'usines qui se modernisent en observant les impacts sur le travail. Certes, il semble clair que les outils informatiques seront utilisés au quotidien et que leur maniement sera intégré dès la formation initiale. Mais cela ne veut pas dire que les connaissances de base en mécanique ne seront pas utiles. Les nombreuses enquêtes et études prospectives sur le sujet s'accordent cependant pour considérer que le rôle d'un opérateur, par exemple, évoluera d'exécutant à celui de superviseur lorsque les équipements de la ligne de production et le produit seront connectés. Il devra comprendre les défauts et en disséquer les causes pour rectifier le fonctionnement de

la ligne. La maintenance devra interpréter les informations issues des capteurs installés sur les équipements pour déclencher les interventions, ce qui ne l'empêchera pas de continuer à démonter ces équipements le cas échéant. C'est donc à un élargissement des compétences qu'il faudrait s'attendre. De leur côté, les managers –responsables de production et d'atelier– ne seront plus seulement confrontés à leurs hiérarchies, mais bien au client, qui aura directement configuré son produit. Plus généralement, l'industrie du futur devrait favoriser le travail collaboratif et un allègement de la hiérarchie au profit d'une organisation basée sur la responsabilisation de chacun. Ces prévisions se retrouvent dans l'enquête menée en 2015 par l'Observatoire de la métallurgie auprès des industriels de la métallurgie pour anticiper les besoins en emplois et en compétences dans les secteurs de la mécanique, des machines et des équipements, et qui traduisent bien une montée des compétences et une plus grande transversalité. Rien d'étonnant donc à voir le CETIM (Centre Technique des Industries Mécaniques) proposer d'ores et déjà des stages sur la fabrication additive dans son catalogue de formation ainsi qu'un module complet consacré à la robotique. Mais l'industrie telle que la connaissent les métallos n'est pas près de disparaître. Les métiers de l'usinage et du traitement de surfaces ont ainsi encore de beaux jours devant eux : de plus en plus complexes, les pièces nécessiteront des traitements en sortie de fabrication additive...



## La digitalisation à l'œuvre : des exemples concrets

*Si la digitalisation est déjà bien avancée sur certains sites, la marche vers l'industrie du futur concerne pour le moment essentiellement des grands groupes. Les PME sont elles aussi concernées, en particulier les sous-traitants des géants de l'industrie, mais la transition prendra du temps, d'autant que cette nouvelle approche renvoie à des champs complexes qu'il faudra maîtriser : réseaux de production permettant une communication continue et instantanée entre les différents outils industriels, réduction du temps de conception des nouveaux produits par l'intégration des cycles de design du produit et des process, ou encore flexibilité de la production grâce aux systèmes cyberphysiques (CPS pour cyber-physical systems). Voici déjà quelques exemples de l'industrie du futur.*

### **Safran Commercy**

À quoi ressemblera l'usine aéronautique du futur? Pour en avoir une idée, il suffit de visiter la nouvelle usine de Safran à Commercy, dans la Meuse, ou sa jumelle située à Rochester aux Etats-Unis. Ces sites marquent une étape vers l'usine du futur totalement connectée. Dans l'aéronautique, la révolution numérique permet par exemple de suivre une pièce, un moteur ou un avion individuellement, tout au long de son cycle de vie. Ce qui génère des masses gigantesques de données entraînant d'immenses besoins en stockage, d'où l'apparition du cloud et de la notion de big data. Dans un même temps, l'aéronautique a vécu le passage du métallique au composite avec la mise en service de machines automatisées, capables de fabriquer des pièces en tissant ou en déposant des couches de matière. La numérisation passe des bureaux d'études (maquette 3D) aux ateliers de fabrication. L'aéronautique intègre aussi des robots collaboratifs (cobots) - Airbus en a installé sur la chaîne d'assemblage de l'A350 par exemple, et commence à fabriquer ses premières pièces avec des machines à impression 3D. D'où la nécessité de concevoir une usine modulaire, permettant l'ajout ou le retrait d'espaces collaboratifs, capable de s'adapter à l'évolution à venir des besoins de l'industrie. Un risque cependant pour les salariés : à terme, rien ne permet d'exclure que les usines, totalement connectées et autonomes, se soient dépourvues de présence humaine, à l'exception de quelques salariés installés dans des tours de contrôle, pilotant l'ensemble des programmes de ses sites robotisés. À Commercy, le tissage 3D de composite est ainsi intégralement réalisé par une machine qui a une précision absolue et garantit la solidité et l'exactitude de la pièce. Le numérique pose également la question de la place des sous-traitants qui devront être intégrés à l'usine, au lieu d'être installés à proximité car leur intégration fera gagner du temps sur le cycle de fabrication et les délais de livraison. De quoi

inquiéter aussi au niveau des relations donneurs d'ordre/sous-traitants...

### **Airbus Group**

Dans le groupe Airbus, les dirigeants viennent d'engager la révolution digitale par le biais de deux grands axes : projets d'innovations technologiques (305 projets) et d'un projet RH. En termes d'engineering, il faut aller chercher sur la toile les développements de demain quitte à échanger des données confidentielles ou brevets. Les personnels ou les connaissances doivent pouvoir bouger ou être échangés sur un simple clic. Les prototypes seront développés via les imprimantes 3D. Le but est de savoir développer plus vite et moins cher. Le groupe doit s'affranchir des tracas administratifs, des cahiers des charges ou des processus trop lourds, il faut aller à l'essentiel au plus vite. Il faut se servir des outils high-tech pour coller au mieux aux besoins des clients et s'affranchir des contrôles. L'outil RH doit augmenter la connectivité des salariés et des outils via les tablettes ou smartphones. La gestion des compétences et la formation professionnelle (e-learning) doivent être mutualisés afin d'augmenter l'employabilité des salariés. Les objectifs et l'évaluation de la performance seront collectifs pour une meilleure efficacité des individus.

### **Gemalto**

Chez Gemalto, les enjeux sont : d'être une vitrine des produits vendus, de garder les salariés motivés, de contrôler leur travail, de sécuriser toutes les données et de réduire les coûts. En termes d'action, deux personnes ont été nommées officiellement pour bâtir une stratégie pour le déploiement de la digitalisation. Elles font un état des lieux de ce qui se fait dans les autres grandes entreprises et dans les entreprises High tech. L'objectif est de faire une présentation des recommandations et de bâtir une stratégie de transformation à

mettre en place lors du prochain plan à 3 ans (2017-2020).

## **Spie Communications**

Chez Spie communication, le déploiement de la digitalisation a déstabilisé tous les services de la société. A l'appel de FO, les salariés se sont mobilisés contre leurs conditions de travail désastreuses. Une nouvelle épidémie est apparue : celle de la souffrance au travail. FO dénonce le manque d'accompagnement dans la conduite du changement et le décalage entre le discours de la direction et la vraie situation du salarié dans l'entreprise.

## **Seb**

Chez SEB, le PDG du groupe annonce que l'impression 3D sera un facteur de réduction des coûts et un remède à l'obsolescence contrôlée. Conserver des pièces détachées en stock coûte cher, l'impression 3D permettra de fabriquer des pièces détachées à la demande sans devoir conserver un stock coûteux. « Demain, plus de la moitié, si ce n'est les trois-quarts des composants, pourront être faits par des imprimantes 3D. Du coup, « on stockera des logiciels et pas des pièces » annonce le PDG. Il a pris la parole à l'occasion du O1 Business Forum qui s'est tenu le 2 février 2016 à Paris.

# Glossaire

## **Big data et analytics :**

La présence de capteurs sur les machines et les produits permet de collecter d'importantes sommes de données. Avec les bons outils de traitement et d'analyse, ces données permettent d'optimiser la chaîne de production en identifiant de manière très fine les problèmes qui surviennent et également d'accroître la connaissance sur les habitudes et préférences des consommateurs. La masse d'informations à traiter (20 000 milliards de Go en 2020) exige une puissance de calcul et de stockage constituant un des défis de la digitalisation.

## **Cloud :**

Le cloud est déjà très répandu pour la gestion de logiciels et de données. Il désigne l'exploitation de la puissance de calcul ou de stockage de serveurs informatiques distants par l'intermédiaire d'un réseau, généralement internet. La plus grande interconnexion des sites de production et des départements au sein de l'entreprise requiert un partage de grandes quantités de données, rendu plus facile grâce au cloud.

## **Robotisation :**

la robotique avancée permet aujourd'hui de créer des robots travaillant de façon autonome, flexible, et en plus grande coopération avec les opérateurs. On parle également de cobotique ou robotique collaborative pour désigner cette association homme/machine en bonne intelligence. La cobotique décharge l'opérateur des tâches les plus complexes ou laborieuses au profit de tâches à plus forte valeur ajoutée. La production y gagne aussi car la technologie permet d'accéder à des pièces très petites, très grandes, trop lourdes ou dont les températures sont trop hautes ou trop basses. En interagissant avec le robot capable d'amplifier ou d'ajuster le geste humain, l'opérateur développe un système de production plus agile, plus précis et plus sûr, quelles que soient les conditions.

## **Fabrication additive :**

Également appelée « impression 3D », elle permet de créer des objets par addition de matière, contrairement aux procédés habituels

*La révolution de l'industrie est aussi celle de son vocabulaire. Petit tour d'horizon des concepts et outils que recouvre la nouvelle terminologie.*

qui consistent à en soustraire. Cantonnée jusqu'à présent aux matières plastiques, la fabrication additive concerne aussi les matières métalliques plus résistantes, élargissant considérablement les champs d'application. Elle permet la production de pièces complexes en modèle unique sur une grande variété de déclinaisons. Essentielle en matière de flexibilité de production, elle l'est aussi en matière d'efficacité énergétique, révolutionnant par exemple la conception des échangeurs de chaleur en optimisant les circuits sans perte de pression. Autre avantage, en limitant la matière là où elle est strictement nécessaire, elle permet un usage maîtrisé des ressources et un allègement du poids des pièces, ce qui est notamment essentiel dans le secteur des transports pour limiter les consommations de carburant. Enfin, elle relocalise la production près des centres de consommation. Au-delà de la production de prototypes, la fabrication additive permet déjà la production de petites séries de pièces complexes, de pièces de rechange et même d'outils personnalisés. Avec la maturation des technologies, la vitesse et la précision de l'impression devraient augmenter et permettre, dans certains cas, une production à grande échelle.

## **Simulation :**

La simulation 3D de produits, matériaux ou procédés s'étend à l'ensemble de la chaîne de production ; l'acquisition de données réelles permet d'affiner les modèles.

## **Systèmes d'intégration horizontaux et verticaux :**

Les systèmes d'information doivent faciliter l'intégration et la communication intra- et inter-entreprises. Ils aident à l'automatisation de la chaîne d'approvisionnement, de production et de distribution, mais également à la création de liens plus étroits entre les différents départements d'entreprises afin de répondre au mieux à la demande.

## **L'internet industriel des objets :**

aussi appelé « numérisation de la chaîne de valeur », cette notion globale couvre l'ensemble des moyens de production dits 4.0 et assure une interconnexion entre les outils, les postes de travail et les objets en cours de fabrication. Avec la présence de capteurs sur les machines et les objets en cours de fabrication, les machines peuvent connaître l'historique de production de l'objet, la demande finale correspondante afin d'y répondre de manière automatisée ou via un poste de contrôle central. Déterminante pour réduire les



coûts et augmenter la productivité, la digitalisation de la chaîne de production est un des critères de l'industrie du futur. Son principe : rendre la production la plus adaptable possible et cantonner l'allocation des

« Industry 4.0 » réalisée par PwC & Strategy auprès de 235 entreprises allemandes, quatre sur cinq auront numérisé leur chaîne de valeur d'ici 2020. L'Alliance pour l'Industrie du Futur a justement établi des passerelles avec le projet allemand, « Industrie 4.0 », pour créer des synergies à travers la mise en place de lignes de production franco-allemandes.

## **Cybersécurité :**

la diffusion du numérique et l'augmentation des communications qui l'accompagne (présence de capteurs générant des données, communication au sein et en dehors de l'entreprise, etc.) font de la cybersécurité un enjeu majeur pour les entreprises industrielles. De nombreux fournisseurs de matériels industriels « 4.0 ready » se sont ainsi rapprochés de spécialistes de la cybersécurité afin de proposer des offres intégrant cet aspect.

## **Réalité augmentée :**

Une utilisation directe vise à fournir immédiatement à la maintenance des informations sur les techniques de réparation d'une pièce, par exemple via le port de lunettes de réalité augmentée. Cette technologie peut également être utilisée pour faire de la formation, ou, rendre des étapes de conception moins abstraites afin d'y associer plus de parties prenantes.

## **Le jumeau numérique :**

Une usine virtuelle au service de l'usine réelle. Avant même la conception d'une usine, des logiciels vont pouvoir simuler son ergonomie, sa productivité et même sa consommation d'énergie. Cette usine virtuelle s'avère ensuite tout aussi stratégique pour piloter l'usine réelle. Plus qu'une simple maquette, elle fournit une base de données dynamique qui, grâce à des capteurs, permet de simuler différentes hypothèses, d'anticiper les incidents, de moduler la production pour changer par exemple la qualité ou l'épaisseur d'une tôle ou de mieux anticiper la maintenance. Essentiel pour optimiser la consommation énergétique, le numérique se met au service, plus globalement, de l'efficacité énergétique : dans un four digital composé de plusieurs centaines de brûleurs, la numérisation favorise un pilotage individuel de chaque brûleur pour trouver la séquence permettant le maximum d'économie d'énergie, tout en assurant une uniformité de température.

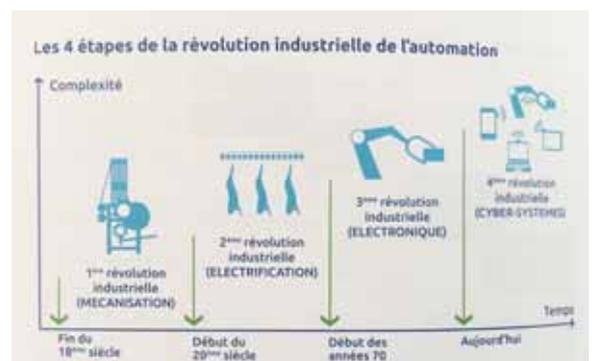
## La dimension RH

Les DRH ont entamé le chantier du Digital il y a plusieurs années en s'intéressant à la mise en œuvre de portails dédiés aux salariés et managers. Poser ses congés depuis un smartphone, déclarer ses notes de frais depuis une tablette tactile, archiver ses bulletins de paie dématérialisés dans un coffre-fort virtuel : la digitalisation RH pourrait faciliter le quotidien des salariés et des responsables RH. Libérés de ces tâches administratives chronophages, ceux-ci devraient donc consacrer plus de temps à la partie noble de leur métier : le développement des talents. Cependant, la question n'est pas de savoir s'il faut un smartphone par personne, mais plutôt de savoir ce qui est le plus efficace en termes de gestion des ressources humaines : le contact dématérialisé ou le contact direct. Par exemple, en matière de règles RH et Paie, peut-on s'affranchir d'un service dédié qui pourra répondre aux questions des salariés afin d'éviter des interprétations erronées ? Est-il raisonnable de conduire une GPEC uniquement sur la base de tableaux de bord et de communications électroniques ? Les questions sont nombreuses. Il semble qu'il y ait toujours une nécessité pour les entreprises de moderniser en permanence et de repenser la façon dont ils embauchent, forment, gèrent et mobilisent le personnel. Avec la digitalisation, de nouveaux outils et de nouveaux modes de fonctionnement vont voir le jour. Pour notre organisation, il est impératif que ce processus n'aboutisse pas à une gestion déshumanisée des RH, dont le rôle dans la mise en place des outils et de la nouvelle toile relationnelle sera central.

**La digitalisation ne va pas seulement modifier les modes de production et les rapports hiérarchiques, elle aura un impact considérable sur la gestion du personnel et les fonctions RH, qui auront un rôle à jouer dans la mise en place de l'industrie du futur et son appropriation par les salariés.**

## A chaque époque sa révolution

La saga des révolutions industrielles commence à la fin du 18<sup>ème</sup> siècle avec la première du nom. C'est l'économiste Adolphe Blanqui qui donne ce nom au mouvement qui voit naître l'industrie en Grande-Bretagne à l'époque, conjonction de profondes évolutions agricoles, démographiques, et surtout technologiques avec les machines à vapeur, qui bouleverseront la métallurgie (le terme sidérurgie apparaît en 1761) par la mécanisation. Les premières usines sortent de terre, tandis que Ford et Taylor se font un nom qui passera à la postérité. La deuxième révolution industrielle intervient entre la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle et le début du XX<sup>ème</sup>. C'est celle de l'électrification, tant dans les ateliers et les usines que dans les villes. Dans les années 1970, avec les prémices d'Internet, le lancement du microprocesseur et de l'ordinateur de bureau, la 3<sup>ème</sup> révolution industrielle est celle de l'informatique, de l'électronique et des télécommunications, sur un cycle plus court qui amène au début des années 2000. Elle prépare une autre révolution industrielle, la quatrième, qui se déroule actuellement. Elle est fondée sur l'usine intelligente, caractérisée par une interconnexion des machines et des systèmes au sein des sites de production mais aussi entre eux et l'extérieur (clients, partenaires, autres sites de productions). Elle repose sur l'accroissement de la vitesse de traitement de l'information et des capacités de mémoire, ainsi que sur le développement massif des réseaux de communication. Le concept d'industrie 4.0 a été mis en évidence pour la première fois lors la foire de Hanovre (salon de la technologie industrielle) de 2011. Chaque révolution industrielle a apporté une promesse de progrès pour l'être humain et force est de constater que ces évolutions n'ont été bénéfiques pour les salariés seulement après avoir engagé un combat syndical. Pour notre organisation, il est donc nécessaire d'anticiper et d'être force de proposition pour que cette révolution ne se fasse pas au détriment des salariés.



## Les préconisations de la Fédération

*Pour notre organisation, le numérique doit être une opportunité permettant d'améliorer les conditions de travail, de réduire la pénibilité, de créer des emplois, de sécuriser les parcours professionnels et de renforcer les droits collectifs des salariés. Le gouvernement et le patronat tentent de profiter de cette révolution industrielle pour modifier totalement les rapports salariés/employeurs. Bien sûr, il ne s'agit pas de s'opposer aux progrès techniques ou technologiques, mais de maîtriser leurs conséquences en les encadrant.*

### Trois grandes tendances dangereuses apparaissent :

- ⇒ La destruction des droits sociaux collectifs au profit de droits sociaux individuels, situation sans précédent ;
- ⇒ La mise en place d'une logique d'inversion de la hiérarchie des normes au profit d'une régulation au niveau de l'entreprise ;
- ⇒ Le transfert de la responsabilité des employeurs vers celle des salariés qui devraient devenir des travailleurs indépendants.

	Opportunités	Risques
Contenu du travail	Revalorisation : redécoupage intéressant des tâches avec des possibilités sur la conception et les objectifs.	Déqualification, découpage rigide des tâches avec un haut niveau de standardisation.
Organisation du travail	Opportunités de coopération étendue avec ces objectifs définis et participation.	Haut niveau de responsabilité avec des marges de décisions réduites.
Automatisation	Allègement des activités pénibles et aux contenus peu attractifs, les hommes utilisent les systèmes.	Objectif d'automatisation : des usines sans ouvriers ; les systèmes dirigent les hommes.
Qualification/compétences	Nouvelles possibilités de développement professionnel et de qualification.	Exclusivement qualification « sur le tas ».
Données	Accès à l'information et au savoir pour résoudre les problèmes ; séparation entre données de personnel et données de technologie.	Utilisation des données pour le contrôle des comportements et des performances.
Temps de travail/ lieu de travail	On peut faire correspondre davantage le travail à la situation de vie.	Travailler à tout moment depuis (presque) n'importe où.

**Dans le cadre de l'agenda social, la Fédération a revendiqué et obtenu de l'UIMM une réflexion sur les conséquences de la digitalisation. La digitalisation va, certes, créer, mais aussi déplacer, transformer et hélas détruire des emplois.**

Les éléments ci-dessous, réalisés dans le cadre d'une étude européenne (ETUI), font la synthèse des principaux enjeux, classés selon les catégories forces/faiblesses et opportunités/menaces.

## Forces

- Monde connecté, systèmes ouverts, économie de la connaissance;
- Réseaux, échanges, partage et collaboration; accès rendu possible aux fonctionnalités plutôt qu'à la propriété;
- Intégration des industries et des services: usines intelligentes, systèmes énergétiques intelligents, mobilité et transports intelligents, villes intelligentes, gouvernance «optimisée»;
- Automatisation, robotisation, learning machines;
- Gains de productivité, d'efficacité, de rentabilité;
- Économie du coût marginal zéro;
- produits innovants, services innovants, foisonnement d'applications mobiles qui «simplifient la vie»;
- nouvelles capacités d'autoproduction, micro-usines.

## Faiblesses

- Croissance sans emploi, avenir sans emploi;
- Émergence d'oligopoles superpuissants, nouveaux maîtres mondiaux grâce aux données;
- Concentration du pouvoir et des richesses dans les chaînes de valeur (pertes équivalentes pour d'autres entreprises, secteurs et pays);
- Nombreux problèmes de (non) conformité avec les normes réglementaires, administratives, sociales et fiscales;
- Risques intrinsèques concernant la protection des données personnelles;
- « Algorithmisation » des comportements individuels, des habitudes de travail et de consommation, des préférences culturelles et sociales; normalisation et standardisation de l'individu;
- Déclassement accru de la classe moyenne et polarisation de la société entre un nombre réduit de travailleurs haut de gamme et une masse de travailleurs bas de gamme;
- Sous-investissement et sous-utilisation des outils digitaux pour l'émancipation sociale des milieux à bas revenus.

## Opportunités

- Nouveaux emplois (informaticiens, ingénieurs, experts en réseaux, etc.);
- Organisation du travail plus « agile »; nouvelles formes d'emploi plus flexibles, plus autonomes;
- Suppression des tâches répétitives et routinières;
- Meilleure ergonomie, aide à l'exécution des tâches lourdes ou complexes;
- Nouveaux modes de collaboration et de coopération entre les salariés;

- Reshoring ou onshoring (retour des industries et des usines désormais intelligentes – ainsi que des emplois – dans leur pays d'origine);
- Possibilités de nouveaux partages des gains de productivité (réduction du temps de travail);
- Possibilités d'émancipation sociale, de changement de modèle économique.

## Menaces

- Destruction massive d'emplois moyennement qualifiés (computérisation);
- Intensification du travail « anytime anywhere », (n'importe quand, n'importe où) estompement de la frontière entre vie privée et vie professionnelle entraînant stress et burn-out;
- Perte de contrôle de l'expertise et du savoir-faire propre des salariés et de leur libre arbitre (rôle d'exécutants);
- Management numérique, flicage des travailleurs, risque de rupture de confiance réciproque entre employés et directions;
- Précarisation des emplois et des statuts, dépendance totale aux « maître de données », « servification »;
- Affaiblissement de l'action collective et des relations industrielles;
- Inadéquation des formations et des qualifications;
- Renforcement des inégalités, stagnation salariale;
- « taylorisme digital » et émergence d'une classe de galériens du numérique « crowdsourcing »; mise en concurrence mondiale des travailleurs pour tous les services ne nécessitant pas d'être présent sur le site;
- Érosion de la barre fiscale et du financement de la sécurité sociale.

**Dans ces 4 catégories, sont identifiés des points importants à surveiller et des actions à engager. Ce n'est pas limitatif car les problèmes arriveront au fur et à mesure de la mise en place de la digitalisation, et il nous faudra déterminer nos positions et actions au cours de cette évolution**



**Non à la Casse du Code du Travail**  
**FO Retrait du Projet de Loi ! FO**





**[ Notre nombre est notre force.  
Agissez pour la syndicalisation! ]**

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



## Mobilisation contre la loi El Khomri

Le 28 avril, plus de 500 000 salariés ont défilé dans les rues de France pour manifester leur volonté de voir le gouvernement retirer le projet de loi El Khomri. Dans les cortèges, les métallos FO ont tenu toute leur place et ont fait flotter les couleurs de notre organisation. Malgré les heurts qui ont émaillé le parcours des manifestants, la journée a montré, une nouvelle fois, la justesse des positions de FO dans ce dossier, reflets des aspirations des Françaises et des Français.



Une partie de l'équipe fédérale à Paris.



À Paris, Jean-Claude Mailly en tête de cortège.



Sous les remparts d'Avignon.



À Paris.



À Montpellier.



A Paris



Dans les rues de Marseille.



A Nantes



A Valenciennes



A Paris



A Lille.

## AGCO : une force qui grandit



**L'équipe syndicale FO d'AGCO, fabricant de tracteurs situé à Beauvais, a reçu la visite du secrétaire fédéral Paul Ribeiro le 14 avril. La rencontre a permis de riches échanges, notamment autour de la préparation des futures élections professionnelles.**

Malgré la crise qui a eu un impact considérable sur de nombreux secteurs, certaines entreprises ont su tirer leur épingle du jeu. C'est le cas d'AGCO, à Beauvais. Fin 2013, le groupe américain y inaugurerait sa deuxième usine, dans laquelle 15,5 millions d'euros ont été investis, à quelques centaines de mètres de son site historique, sur lequel aucune extension n'était possible. "Beauvais 2" abrite aussi un centre de formation commerciale pour l'ensemble du groupe tandis que le premier site, désormais dédié à l'assemblage des tracteurs et à la peinture, abrite aussi le bureau d'études mondial de sa marque phare, Massey Ferguson. Près de 1 200 salariés sont à l'œuvre sur les deux installations pour produire chaque année 17 000 tracteurs et l'avenir s'annonce sous les meilleurs auspices.

Pour l'équipe syndicale rassemblée autour de Pascal Bertrand et Christian Béranger, qui ont rejoint notre organisation syndicale il y a quelques mois, il s'agit d'avoir sa place et de faire entendre sa voix

dans la construction de cet avenir. C'était tout l'objet des discussions qu'ils ont mené avec le secrétaire fédéral Paul Ribeiro, venu à leur rencontre le 14 avril. Après une visite du site, il est notamment revenu sur l'esprit qui anime l'action de FO Métaux ainsi que sur la liberté et l'indépendance qui sont ses mots d'ordre. Comment est organisée la Fédération, de quelle façon faire fonctionner son bureau syndical, la nécessité de mener une syndicalisation active et efficace, la mise en place du suivi des adhérents, sans oublier un rigoureux quadrillage du terrain, etc. Autant de notions essentielles sur lesquelles de riches échanges ont été menés. Car l'équipe prépare d'ores et déjà les élections professionnelles d'octobre prochain avec une ambition : devenir n°1 chez AGCO. Paul Ribeiro les a assurés du soutien de la Fédération et a rappelé la présence toute proche de GIMA, qui fournit à AGCO les boîtes de vitesse et les ponts arrière de ses tracteurs, entreprise au sein de laquelle FO dispose d'une solide équipe syndicale...

## Coordination Fiat : objectif développement

Réunis autour de leur coordinateur Patrick Martin, les DSC FO d'Iveco IRISBUS, d'Heuliez Bus, de FPT (moteurs), et de CNH (machinisme agricole), regroupés au sein de CNH Industrial (l'entité française de Fiat qui regroupe poids lourd, moteur et machine agricole), se sont retrouvés le 20 avril à Rorthais (Deux-Sèvres), sur le site d'Heuliez Bus pour leur coordination, essentiellement tournée vers les NAO.

La matinée a commencé par une visite du site Heuliez Bus de Rorthais pour les délégués de la coordination FO Fiat. Après un tour des installations aussi intéressantes qu'instructif sur la conception et la construction des bus urbains, les métallos ont échangé sur les NAO dans les différents sites constituant le groupe. « Les résultats ont été mitigées, explique Patrick Martin, et nous constatons que la volonté de la direction du groupe était de mettre une enveloppe identique sur tous les sites, soit 1,2 % sur signature et 1 % sans signature. Ainsi, notre organisation a refusé de signer l'accord chez Heuliez Bus, a signé un PV de désaccord chez FPT, n'a pas participé aux négociations chez Fiat, et est parvenu -non sans mal puisque les salariés ont fait une grève de 4 jours- à obtenir un bon accord chez Iveco (IrisBus). »

Le coordinateur Patrick Martin est ensuite revenu sur le développement syndical dans le groupe, insistant sur l'importance d'amplifier le travail en cours et de s'implanter dans tous les sites où FO n'est pas encore présent. Il a rappelé qu'il fallait également se pencher sur les succursales appartenant encore au groupe, entre



autres IVECO Nantes « Notre représentativité et donc notre capacité à revendiquer, à négocier et à signer pour défendre l'intérêt des salariés et de l'industrie est à ce prix ! » Les participants ont conclu en se donnant rendez-vous en octobre pour faire un nouveau point sur le développement syndical.

## Aubert et Duval : ascension continue



Depuis fin 2015, la situation syndicale a changé sur le site Aubert et Duval des Ancizes. Lors des élections professionnelles, l'équipe FO a progressé de plus de 9 % pour s'établir à 32 % des voix et a pris au passage le CE, devenant incontournable. Pour les métallos FO, qui comptent de nombreuses femmes dans leurs rangs, si cette victoire vient couronner un travail de terrain efficace et opiniâtre, elle amène également de nouvelles responsabilités et de nouveaux défis. Ces questions étaient au cœur de l'assemblée générale du 17 avril. C'est pourquoi ils ont décidé de muscler leur dispositif, dont la pierre de touche est le plan d'action et de développement qui a permis leur bon score et sur lequel ils font régulièrement le point afin d'identifier les points à améliorer. L'action entamée avec l'inspection du travail sur le système de paie, qui connaît des dysfonctionnements récurrents depuis sa mise à jour, restera d'ailleurs une priorité.

Outre les permanences syndicales et les campagnes mensuelles d'affichage ou de tractage déjà en place, des nouveautés vont voir le jour. Les

échanges ont en effet débouché sur la nécessité de réunions régulières du conseil syndical, la nécessité d'un quadrillage toujours plus rigoureux et fréquent des ateliers, ainsi que sur le lancement du scan et de l'archivage de l'ensemble des accords signés depuis les années 1980 pour offrir une plus grande accessibilité de ces informations à tous. « Cette démarche va non seulement préserver ce qui est aussi la mémoire du syndicat, s'est réjoui Lionel Bellotti, mais souligne également la fertilité et l'importance de la pratique contractuelle pour notre organisation. » Au-delà, le secrétaire fédéral a souligné l'utilité de la formation syndicale et la nécessité de syndicaliser les jeunes salariés. En matière de développement, les métallos FO d'Aubert et Duval sont déjà à l'œuvre depuis longtemps : ils ont déjà fait augmenter leur nombre d'adhérents et ont notamment réussi à créer une section syndicale chez UKAD, une filiale d'Eramet dans la commune voisine) au service de laquelle ils comptent bien mettre leur expérience.

**Les métallos FO d'Aubert et Duval Les Ancizes se sont réunis pour l'assemblée générale de leur syndicat le 17 avril. Rassemblés autour de leur secrétaire Denis Bontemps, du secrétaire fédéral Lionel Bellotti, du délégué syndical central Jean-François Courtadon, de la secrétaire de l'UL des Ancizes Hélène Courtadon, de Floriane Colombet, de l'USM63, et du secrétaire adjoint de l'UD63 Nicolas Monteil, ils sont revenus sur les résultats des élections professionnelles et sur les nouvelles responsabilités qui en découlent pour FO.**

## Métaux de Marseille : un nouvel essor

Le 5 avril s'est déroulée l'assemblée générale du syndicat des métaux de Marseille autour de sa secrétaire Nathalie Caille (qui succède à Cyril Sargiano), et sous la présidence de Gérard Ciannarella, également secrétaire de l'USM 13. La réunion a été l'occasion de faire le bilan de l'année passée et de revenir sur le dossier du développement syndical.

Au cours de l'année 2015, le syndicat des métaux de Marseille a été sur tous les fronts, et plus particulièrement sur celui du développement syndical, comme l'a montré le rapport d'activité présenté lors de l'assemblée générale du 5 avril. En effet, le bureau du syndicat des métaux de Marseille avait décidé d'être systématiquement présent à la négociation de tous les protocoles préélectorales dans son secteur (Sud robinetterie ; Renault Aubagne ; Territoire ; Allo pneu et FTTS). Cet important travail a notamment permis à notre organisation de s'implanter chez Allo Pneu et de rester en contact avec les salariés des autres entreprises.

Dans le cadre des permanences du syndicat qui se tiennent tous les mardis, de nombreux salariés isolés sont venus pour obtenir informations et renseignements, et nombre d'entre eux sont repartis en ayant adhéré à FO. Au total, près de 40 sections sont rattachées au syndicat des métaux de Marseille, soit une augmentation des implantations de près de 20 % par rapport à l'année précédente. Une performance qui doit, entre autres, au travail accompli sous la houlette du secrétaire Cyril Sargiano, qui passait par ailleurs lors de cette assemblée générale la main à



Nathalie Caille. Il a été chaudement félicité par les métallos, qui ont élu leur nouveau bureau à l'unanimité.

### Le nouveau bureau

Le nouveau bureau élu est composé de Nathalie Caille (secrétaire), Jérôme Dubourg et Sylvain Ferrara (secrétaires adjoints), Henry Pansier (trésorier), Alex Eckern (trésorier adjoint), Bruno Camus et Marielle Roche (archivistes).

# Les résultats de FO lors des Comité d'entreprise

dpt	Entreprise	Insc	Exp	FO	CGT	CFDT	CFTC	CGC	Unsa	SUD	DIV
17	MALICHAUD ATLANTIQUE / ROCHEFORT	207	144	43	101	0	0	0	0	0	0
19	DESHORS AD MOULAGE / BRIVE LA GAILLARDE	360	290	61	170	59	0	0	0	0	0
21	ESSILOR / DIJON	277	214	67	46	101	0	0	0	0	0
27	PARKER HANNIFIN MANUFACTURING / EVREUX	138	93	42	0	0	0	0	0	0	51
31	SCC CITROEN / TOULOUSE	84	71	71	0	0	0	0	0	0	0
33	TISSOT / PODENSAC	113	8	8	0	0	0	0	0	0	0
36	DELTA METAL / ISSOUDUN	51	47	21	0	26	0	0	0	0	0
41	JTEKT HPI / BLOIS	336	253	50	126	77	0	0	0	0	0
44	NGE PARKING / NANTES	163	118	42	36	40	0	0	0	0	0
45	FAURECIA FSA SIEGES/NOGENT S/VERNISSON	301	221	80	65	76	0	0	0	0	0
49	MORGAN THERMAL CERAMICS/ THOUARCE	74	29	29	0	0	0	0	0	0	0
51	TI AUTOMOTIVE /CHALONS EN CHAMPAGNE	460	394	181	125	88	0	0	0	0	0
51	TOKHEIM SERVICES FRANCE / BOURGOGNE	276	178	137	41	0	0	0	0	0	0
52	FONDERIES DE BROUSSEVAL/MONTREUIL / BROUSSEVAL	358	185	41	40	104	0	0	0	0	0
53	HOWMET CIRAL / EVRON	289	217	111	0	106	0	0	0	0	0
55	ESSILOR COMPASSERIE / LIGNY EN BARROIS	180	150	52	0	34	64	0	0	0	0
56	PARKER HANNIFIN MANUFACTURING / ST MARCEL	154	127	127	0	0	0	0	0	0	0
57	GGB FRANCE EURL / DIEUZE	100	69	69	0	0	0	0	0	0	0
59	GRISS / ARMENTIERES (EA)	264	218	52	25	141	0	0	0	0	0
67	SAREL SAS METALLURGIE / SARRE UNION	499	385	164	128	58	0	0	0	0	35
67	PENTAIR TECHNICAL SOLUTIONS/ BETSCHDORF	218	86	32	32	12	10	0	0	0	0
67	LOHR INDUSTRIE / HANGENBIETEN (EA)	712	548	203	194	151	0	0	0	0	0
68	LIEBHERR / NIEDERHERGHEIM	193	134	134	0	0	0	0	0	0	0
71	SIMIRE / MACON	140	108	54	18	18	18	0	0	0	0
73	TIVOLY / TOURS EN SAVOIE	186	89	12	57	20	0	0	0	0	0
75	SCA PEUGEOT BOTZARIS/ PARIS10	151	121	76	45	0	0	0	0	0	0
75	SCC CITROEN VO FELIX FAURE / PARIS 15	165	138	47	0	0	91	0	0	0	0
75	SCC CITROEN REPUBLIQUE / PARIS 11	42	31	31	0	0	0	0	0	0	0
75	SETE TOUR EIFFEL / PARIS 7	313	248	84	164	0	0	0	0	0	0
76	SCC CITROEN / ROUEN	135	85	85	0	0	0	0	0	0	0
77	GESTAMP NOURY / GRETZ ARMANVILLIERS	278	143	15	58	19	0	0	51	0	0
80	GRISS / HAM	140	101	20	81	0	0	0	0	0	0
85	SEPRO ROBOTIQUE / LA ROCHE SUR YON	198	133	92	41	0	0	0	0	0	0
94	SCA PEUGEOT SVICA/ CRETEIL	71	32	25	0	7	0	0	0	0	0
95	OTIS EPC / ROISSY EN FRANCE	53	19	19	0	0	0	0	0	0	0

# élections professionnelles

## Délégués du personnel

Insc	Exp	FO	CGT	CFDT	CFTC	CGC	Unsa	SUD	DIV
207	145	40	105	0	0	0	0	0	0
360	289	72	167	50	0	0	0	0	0
277	211	59	50	102	0	0	0	0	0
138	100	43	0	0	0	0	0	0	57
84	70	70	0	0	0	0	0	0	0
42	14	14	0	0	0	0	0	0	0
N.C.									
336	274	54	140	80	0	0	0	0	0
163	117	43	37	37	0	0	0	0	0
301	227	80	75	72	0	0	0	0	0
74	18	18	0	0	0	0	0	0	0
460	397	152	141	104	0	0	0	0	0
99	61	39	22	0	0	0	0	0	0
382	220	46	40	134	0	0	0	0	0
289	224	118	0	106	0	0	0	0	0
180	148	50	0	42	56	0	0	0	0
154	131	131	0	0	0	0	0	0	0
100	68	68	0	0	0	0	0	0	0
264	219	65	30	124	0	0	0	0	0
499	386	154	151	46	0	0	0	0	35
169	67	24	24	11	8	0	0	0	0
712	554	188	219	147	0	0	0	0	0
117	90	90	0	0	0	0	0	0	0
N.C.									
206	92	13	54	25	0	0	0	0	0
50	41	35	6	0	0	0	0	0	0
165	137	47	0	0	90	0	0	0	0
42	30	30	0	0	0	0	0	0	0
313	253	84	169	0	0	0	0	0	0
135	86	86	0	0	0	0	0	0	0
N.C.									
140	96	11	85	0	0	0	0	0	0
272	166	122	44	0	0	0	0	0	0
71	36	28	0	8	0	0	0	0	0
53	20	20	0	0	0	0	0	0	0

**Retrouvez les résultats des élections professionnelles de la Métallurgie dans ce numéro. FO continue de progresser dans les entreprises grâce à l'excellent travail de terrain réalisé par les équipes syndicales et les militants. N'oubliez pas de faire parvenir à la Fédération FO de la métallurgie vos PV d'élections dans les meilleurs délais !**

N.C. : Non communiqué

# Louis Teisseire

## nous a quittés



**C'est avec tristesse que la Fédération FO de la métallurgie a appris la disparition le 20 avril 2016 de Louis Teisseire, dit « Loulou », à l'âge de 94 ans.**

Pour FO, pour l'UD du Rhône et pour les métallos FO, c'est une figure historique et emblématique qui disparaît. Louis Teisseire incarnait une véritable mémoire pour les militants rhodaniens, lui qui était le dernier militant encore actif à avoir vécu la scission de la CGT qui marqua la naissance de FO en 1947. Issu des rangs de la métallurgie, Loulou avait été un pionnier dans le domaine de la prévoyance sociale, devenant notamment l'un des fondateurs de l'IGIREL, mutuelle bien connue. Louis Teisseire était d'ailleurs proche d'Antoine Faesch, ancien secrétaire confédéral disparu en janvier 2016 et qui joua un rôle essentiel dans l'histoire des régimes contractuels de protection sociale collective. Loulou fut aussi un des piliers de l'UCI (Union des Cadres et Ingénieurs FO), dont il sut faire grossir considérablement les rangs par son action déterminée et des convictions en acier trempée. Enfin, il fonda le syndicat des métaux du Rhône, qui accueillit en son temps les premiers syndicats quittant la CGT pour rejoindre

notre organisation, et assuma également les fonctions de secrétaire de l'USM du Rhône. Antoine Laval, ancien secrétaire général de notre organisation, lui rendit d'ailleurs à cet égard un hommage appuyé lors du congrès fédéral de Marseille en 2008.

Louis Teisseire a toujours su mener les combats nécessaires pour obtenir et garantir des droits aux salariés. Il a également su négocier et signer quand il y avait matière à le faire, et s'opposer lorsque le compte n'y était pas. Pour Pascal Lagrue, secrétaire de l'UD69, « nul doute qu'aujourd'hui, Loulou poursuivrait encore à nos côtés la défense du code du travail et des conventions collectives. »

La Fédération FO Métaux et son secrétaire général Frédéric Homez partagent la peine de sa famille ainsi que de celles et ceux qui l'ont connu et aimé et leur présentent toutes leurs condoléances.

## Quand les employeurs veulent reprendre tous les pouvoirs

Nous ne pouvons rester silencieux et devons stopper le détricotage du code du travail que notre génération –et les nombreuses qui nous ont précédés–, ont contribué à élaborer !

En dehors de toutes les règles et lois remises en question par le projet « El Khomri », il en est une dont on ne parle pas assez : le renforcement de « l'inversion de la hiérarchie des normes », par les négociations qui nous seront imposées dans les entreprises.

Celles-ci peuvent bouleverser dangereusement les règles et lois actuelles, dégradant ainsi les conditions de travail et de rémunération des salariés.

Doit-on laisser l'initiative aux employeurs d'édicter à nouveau leurs propres lois dans l'entreprise au détriment du code du travail ou accords de branches, et de reprendre ainsi tous les pouvoirs ?

Sommes-nous sûrs que dans les entreprises, les négociations seront « sereines » ? Que se passera-t-il dans celles qui n'ont pas d'interlocuteurs aguerris lors de négociations, quand on connaît le peu d'enthousiasme des employeurs à accueillir l'arrivée d'une organisation syndicale ?

Le législateur veut-il transférer sur les épaules des délégués syndicaux le poids des règles et des lois qu'il ne veut plus assumer ? Sachant que dans les deux tiers des établissements ils ne sont pas présents, et encore moins dans les PME de 10 à 100 sa-

lariés ! La discrimination syndicale et la peur des représailles sont, entre autres, des raisons de la faible syndicalisation en France (sondage TNS Sofres). La culture de la négociation en entreprise n'est pas forcément l'apanage de tous les patrons. N'oublions pas leurs premières réactions quand des salariés ont voulu se réunir : le couperet est tombé avec la loi « Le Chapelier » (1791), interdisant toutes réunions, et celles de 1810 avec le délit d'association ! Seraient-ils nostalgiques de cette époque ? Car à ce jour, la France est toujours reconnue par de très nombreuses enquêtes et statistiques comme ayant des mauvaises relations sociales, induisant souvent le gagnant/perdant dans les négociations. Alors oui, retraités actifs, luttons pour le retrait du projet de loi « El Khomri » !

Commission des retraités du syndicat des métaux de la Région Parisienne, Paris, avril 2016.

## La journée de solidarité

**D'abord obligatoirement positionnée sur le lundi de Pentecôte, la journée de solidarité est aujourd'hui régie par des règles plus souples... mais également plus complexes ! Faisons le point, afin de vous permettre de faire face aux problématiques concrètes liées à sa mise en œuvre.**

### Qu'est ce que c'est ?

Issue de la loi du 30 juin 2004 (C. trav, art. L. 3133-7 et s.), la journée de solidarité consiste à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, par **l'instauration d'une journée de travail, sans rémunération supplémentaire, sur une journée habituellement chômée et payée au salarié.** Elle s'accompagne, côté employeur, d'une contribution « solidarité autonomie » de 0,3 % des rémunérations.

### Comment cela fonctionne ?

La journée de solidarité a d'abord été positionnée sur le lundi de Pentecôte, avant que la loi du 16 avril 2008 permette à chaque entreprise de fixer librement les modalités de son application. Aujourd'hui, la journée de solidarité peut résulter :

- soit du travail **un jour férié** précédemment chômé (exception faite du 1<sup>er</sup> mai) ;
- soit du travail **un jour de RTT** ;
- soit de **toute autre modalité** permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation propre à l'entreprise (C. trav., art. L. 3133-8)

Il est possible de **fractionner** la journée de solidarité en 7 heures sur l'année, en prévoyant des modalités spécifiques pour les salariés placés dans une situation particulière (salariés au forfait jours ou à temps partiel, par exemple).

### Peut-elle être positionnée sur un jour de congé payé ?

**Non**, la journée de solidarité ne peut pas conduire à supprimer un jour de congé légal. Cela signifie que l'entreprise ne peut pas imposer la prise d'un jour de congé payé à la date de la journée de solidarité (Cass. soc., 1<sup>er</sup> juill. 2009, n° 08-40.047). **Mais attention** : un salarié peut a priori décider de poser un jour de congé payé sur la journée de solidarité mise en place dans l'entreprise, afin de pouvoir s'absenter ce jour là (Lettre min. 20 avr. 2005). Par ailleurs, lorsque le salarié a pris plusieurs jours de congés payés englobant la journée de solidarité, il est précisé que l'employeur ne peut exiger de l'intéressé qu'il revienne travailler ce jour-là (Circ. DRT, 20 avr. 2005 questions-réponses n° 16 et 19).

### Qui décide du positionnement de la journée de solidarité dans l'entreprise ?

C'est en priorité **par un accord d'entreprise ou d'établissement** ou, à défaut, **par un accord de branche**, que la journée de solidarité est fixée. Elle ne peut pas être définie par accord de groupe. A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies **par l'employeur**, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent (C. trav., art. L. 3133-8).

### Quelles en sont les conséquences en matière de rémunération ?

Le travail accompli durant la journée de solidarité **ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire**. On parle d'absence de rémunération « supplémentaire » et non d'absence de rémunération tout court, car le salarié est bel et bien rémunéré lors de cette journée. Mais là où la journée était par le passé rémunérée **et chômée**, elle est désormais rémunérée **et travaillée**. Alors qu'il y a bien une journée de travail supplémentaire, il n'y a pas de rémunération supplémentaire.

L'absence de rémunération supplémentaire porte sur :

- **7 heures maximum**, lorsque le salarié est mensualisé, et
- **une journée de travail maximum**, pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail (conventions de forfait).

Les heures effectuées au-delà de cette limite de 7 heures seront, en revanche, normalement rémunérées.

### Et en cas de travail à temps partiel ?

La limite de 7 heures est **réduite proportionnellement** à la durée de travail prévue par leur contrat de travail : ainsi, par exemple, pour un salarié à mi-temps, la limite sera fixée à 3,5 heures.

### Que se passe-t-il si je ne viens pas travailler la journée de solidarité ?

■ Si votre absence ce jour-là est justifiée par la prise d'un congé payé légal ou conventionnel (sous réserve de l'accord de l'employeur) ou d'un jour de RTT, elle sera **rémunérée** comme telle. Idem en cas de maladie, vous percevrez l'indemnité journalière ainsi que le complément de salaire habituel.

■ Si votre absence est injustifiée ou si vous faites grève, votre rémunération sera réduite proportionnellement à la durée de votre absence (Lettre ministérielle Questions-Réponses, 20 avr. 2005, Cass. soc., 28 oct. 2008, n° 07-43.109). Attention également au risque de sanction disciplinaire pour absence injustifiée. En revanche, cette absence ne devrait pas pouvoir être rattrapée car elle ne figure pas dans la liste limitative des absences rattrapables de l'article L. 3122-27 du Code du travail.

### La journée de solidarité est-elle prise en compte dans le contingent d'heures supplémentaires ?

**Non**, dans la limite de 7 heures, ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos, contrairement aux heures effectuées au-delà de 7 heures ce jour-là (C. trav., art. L. 3133-11).

### La journée de solidarité est-elle prise en compte dans l'appréciation du respect des durées maximales de travail ?

**Oui**. La loi n'ayant rien prévu de spécifique à ce sujet, la journée de solidarité ne doit pas conduire à un dépassement des durées maximales de travail et minimales de repos imposées par la loi.

### Que se passe-t-il si je change d'employeur en cours d'année et que l'on me demande de faire une 2<sup>ème</sup> journée de solidarité ?

Si votre nouvel employeur vous demande d'effectuer une 2<sup>ème</sup> journée de solidarité :

■ Soit vous acceptez d'effectuer cette journée, mais les heures effectuées ce jour-là donneront lieu à rémunération supplémentaire et seront soumises au régime des heures supplémentaires ou complémentaires ;

■ Soit vous refusez d'effectuer cette journée, ce qui ne pourra pas être considéré comme une faute ou un motif de licenciement (C. trav., art. L. 3133-12).

## 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° 552

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

### Sudoku

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

### Le mot du mois : Industrie

Notre congrès fédéral, qui se réunit en cette fin mai à La Rochelle, fournit une nouvelle fois l'occasion de réaffirmer avec force l'engagement de FO Métaux en faveur de l'industrie. N'est-il pas extraordinaire qu'une organisation syndicale soit obligée de défendre l'industrie, de rappeler cette évidence qu'elle constitue le pilier de toute économie puissante ?

Ceux qui, en haut lieu, paraissent en douter feraient bien de se reporter aux origines du mot qui, en entrant dans la langue française en 1356, signifiait rien moins que « activité ». Mieux, il prit presque aussitôt le sens de « moyen ingénieux ». Plus précisément, le mot latin *industria* est dérivé de *industrius*, « actif, travailleur », littéralement « qui prépare en lui-même », puisqu'il associe *indus*, « dans », et *struere*, « disposer, arranger » (que l'on retrouve dans « construire »).

On ne saurait mieux dire que l'industrie est l'essence même de toute activité laborieuse, fruit à la fois de l'intelligence et du savoir-faire humains. Au fil des siècles, le mot est devenu, surtout jusqu'au XIX<sup>ème</sup>, synonyme d'habileté inventive, de finesse. Même pour des réalisations moins essentielles, Balzac décrivant ainsi une femme qui « usait de beaucoup d'industrie pour sa toilette ». La vérité oblige à rappeler que ces talents peuvent être mis au service du mal, s'agissant par exemple d'un cambrioleur qui exerce sa « coupable industrie ». L'expression est en général utilisée sur un mode plaisant et ne lui dénie pas, à lui non plus, une certaine habileté.

Nous lui préférons bien sûr nos « capitaines d'industrie », espèce malheureusement en voie de disparition, autrement dit les industriels, terme créé en 1818 par Saint-Simon, le plus connu de ceux qu'on appelle les socialistes utopiques. On ne saurait évoquer ces industriels ambitieux sans citer le nom d'Henry Ford, auquel on laissera le mot de la fin tiré de ses mémoires : « Le véritable but de l'industrie n'est pas de faire de l'argent : l'industriel doit toujours se proposer de fabriquer des objets utiles. La négation de l'idée industrielle est la spéculation. »

### Mots croisés n° 553

#### Horizontalement

A. Professionnel des fonds d'écran. B. Si ce n'est pas une compatriote, elle n'en est pas loin. C. Fin de séjours. Il se fait arroser grâce à des tuyaux. D. Un peu de succès. Matignon en deux lettres. Termine une grève. E. Il en faut une troisième pour faire un duo. Elles exigent une commande de bières. F. Emballent et transportent. G. Au cinéma, joue avec une étoile. T-shirt troué. H. Prêtresse. Chiffre romain. I. Bonne pour le service. J. Pêches presque miraculeuses.

#### Verticalement

1. Selon les cas, dirigée par un chef ou guidée par un chien. 2. A peur de l'ours. 3. Cause de ruée. Article. Bords du lac. 4. Obtiendrait un domestique. 5. En Angleterre, c'est en haut. Bien armé. Pas devenu totalement idiot, mais à moitié. 6. A l'intérieur de l'enceinte. Compagnie d'éclaireurs. Note retournée. 7. En carte il y a longtemps. Débute par un arrêt de travail. 8. Fin anglaise. Pour un bac+2. Désigne un inconnu. 9. Elle a des facultés. 10. De telles circonstances bloquent la croissance.

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

Solution du n° 552

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	A	U	B	E	R	G	I	N	E	S
B	E	L	E	C	T	O	R	A	L	E
C	R	U	E	T	A	V	E	C		
D	O	L	H	R	I	C	R			
E	P	E	D	A	L	E	S	T	E	
F	O	M	E	R	T	A	A	R	T	
G	R	E	C	O	N	C	I	L	I	A
H	T	N	O				C	Q	I	
I	E	T	R	A	N	G	L	E	U	R
J	E	S	S	O	U	F	F	L	E	E



La dépendance ?  
En cotisant, j'ai des services pour moi et mes parents dépendants.

Et demain, une rente pour moi.



Parfois je me dis :  
et si je disparaissais ? Qui s'occupera des enfants ?  
De leurs études ?

... cotiser pour protéger mes enfants, c'est vital !

Unis par des garanties qui assurent l'avenir

Credit photo : ©Olivier Rabier

**Décès, dépendance, lorsque vous cotisez à l'OCIRP, vous protégez votre famille.**

L'OCIRP, assureur à dimension sociale géré par les représentants des salariés et des employeurs, unit des organismes de prévoyance afin d'offrir des garanties complémentaires aux salariés dans le cadre d'un contrat collectif. Plus de 6 000 000 de garanties protègent ainsi les salariés cotisants par l'intermédiaire de plus de 1 300 000 contrats d'entreprises.



[www.ocirp.fr](http://www.ocirp.fr)



**OCIRP**

unis par excellence

**Les garanties OCIRP sont diffusées par les organismes de prévoyance membres des groupes de protection sociale** AG2R LA MONDIALE - AGRICA - APICIL - AUDIENS - HUMANIS - IRCEM - KLESIA - LOURMEL - MALAKOFF MÉDÉRIC, **les organismes de prévoyance** AG2R-MACIF PRÉVOYANCE - ANIPS - APGIS - CAPSSA - CIPREV - CREPA - IPBP - IPECA Prévoyance - IPSEC (Groupe HUMANIS) - UNIPRÉVOYANCE, **et les partenaires** IDENTITÉS MUTUELLE - MUTEX - PREVAAL - UNMI. (Liste janvier 2015)



# RELEVONS ENSEMBLE

## le défi de l'innovation sociale

**ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,**  
KLESIA est un organisme paritaire à but non lucratif qui se concentre sur la protection des personnes : en complémentaire santé, prévoyance, épargne retraite et action sociale. Son action s'inscrit dans une démarche responsable, tant à l'égard de ses clients que de ses partenaires.