

ÉCHO MÉTAUX

DOSSIER INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET EMPLOI : ENTRE FANTASMES ET VRAIS DANGERS

Adobe ©



INTERVIEW

LIONEL BELLOTTI

Le syndicalisme est le meilleur remède contre l'isolement

LE PORTRAIT

NELLY ANGLÉSIO

Le codage militant





Adobe ©

04 DOSSIER

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET EMPLOI : ENTRE FANTASMES ET VRAIS DANGERS

SOMMAIRE

03 ÉDITO

Sacrifier notre industrie
ne fera pas retomber
la température

15 LES BRÈVES

Plus de soutien
pour les nouvelles
technologies

21 VOS DROITS

Santé et sécurité au travail

16 INTERVIEW

LIONEL BELLOTTI
Le syndicalisme est le meilleur
remède contre l'isolement

22 LES CHIFFRES

Des chiffres et des mots

20 LE PORTRAIT

NELLY ANGLÉSIO
Le codage militant

Ce mensuel est le vôtre... Organe officiel de la Fédération confédérée FO de la Métallurgie, "ÉCHO MÉTAUX" 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

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : VALENTIN RODRIGUEZ / IMP.SPÉCIALE FO MÉTAUX N° DE CPPAP : 0220S07170
RÉDACTION : TEMPS FORTS / PUBLICITÉ : PMV 9, RUE BAUDOIN, 75 013 PARIS / CONTACT : 01 53 94 54 00 / CONTACT@FO-METAUX.FR

ÉDITO

SACRIFIER NOTRE INDUSTRIE NE FERA PAS RETOMBER LA TEMPÉRATURE

Les épisodes de fortes chaleurs que nous traversons ne relèvent plus de l'exception. Nous ne l'avons jamais nié : le changement climatique est une réalité. La question n'est pas de savoir s'il faut agir mais de quelle manière nous devons le faire. Face à cette situation, certains continuent de défendre une vision absurde : affaiblir notre industrie au nom de l'écologie, tout en important toujours davantage de productions venues de pays qui ne respectent ni nos normes environnementales ni nos exigences sociales. Un tel raisonnement est une impasse.

La France dispose pourtant d'un atout majeur : une électricité largement décarbonée pouvant devenir un levier de réindustrialisation. Mais derrière les annonces sur l'électrification demeure une question essentielle : qui produira demain les véhicules et les équipements nécessaires à cette transition ?

Fermer ou étrangler des usines européennes pour produire à l'autre bout du monde dans des conditions environnementales bien moins exigeantes n'a jamais réduit les émissions de gaz à effet de serre. Au contraire : cela les augmente puisque les pays européens importent les volumes de production qu'ils fabriquaient auparavant eux-mêmes. Cette logique ne fait que détruire une partie grandissante de nos emplois et diffuse la pollution à l'échelle mondiale, en annulant une partie des efforts environnementaux réalisés en Europe.

L'électrification peut et doit être une opportunité industrielle, mais pour cela elle doit reposer sur du contenu local, des productions européennes et une véritable stratégie industrielle.

Les évolutions de l'industrie automobile européenne illustrent malheureusement ce basculement. Les récentes annonces de Stellantis montrent à quel point certains groupes considèrent désormais l'Europe comme une variable d'ajustement industriel. Pendant que nos capacités de production s'effondrent, des partenariats avec des constructeurs chinois se multiplient. Ces choix stratégiques engagent également une responsabilité écologique : voulons-nous encore maîtriser notre industrie ou devenir totalement dépendants de groupes étrangers qui ne respectent pas les mêmes exigences sociales et environnementales ?

Derrière l'électrification se pose aussi la question de la sous-traitance automobile, aéronautique, militaire, électronique... Sans anticipation ni accompagnement des salariés, des bassins industriels entiers seront fragilisés.

La transition écologique ne pourra réussir en continuant de nuire à l'industrie européenne. Elle devra au contraire s'appuyer sur elle. Ce sont nos usines, nos savoir-faire et notre capacité d'innovation qui permettront de produire de manière plus écologique. Sacrifier notre industrie ne fera pas retomber la température : cela ne fera que saborder notre souveraineté pendant que les vagues de chaleur continueront de s'intensifier.

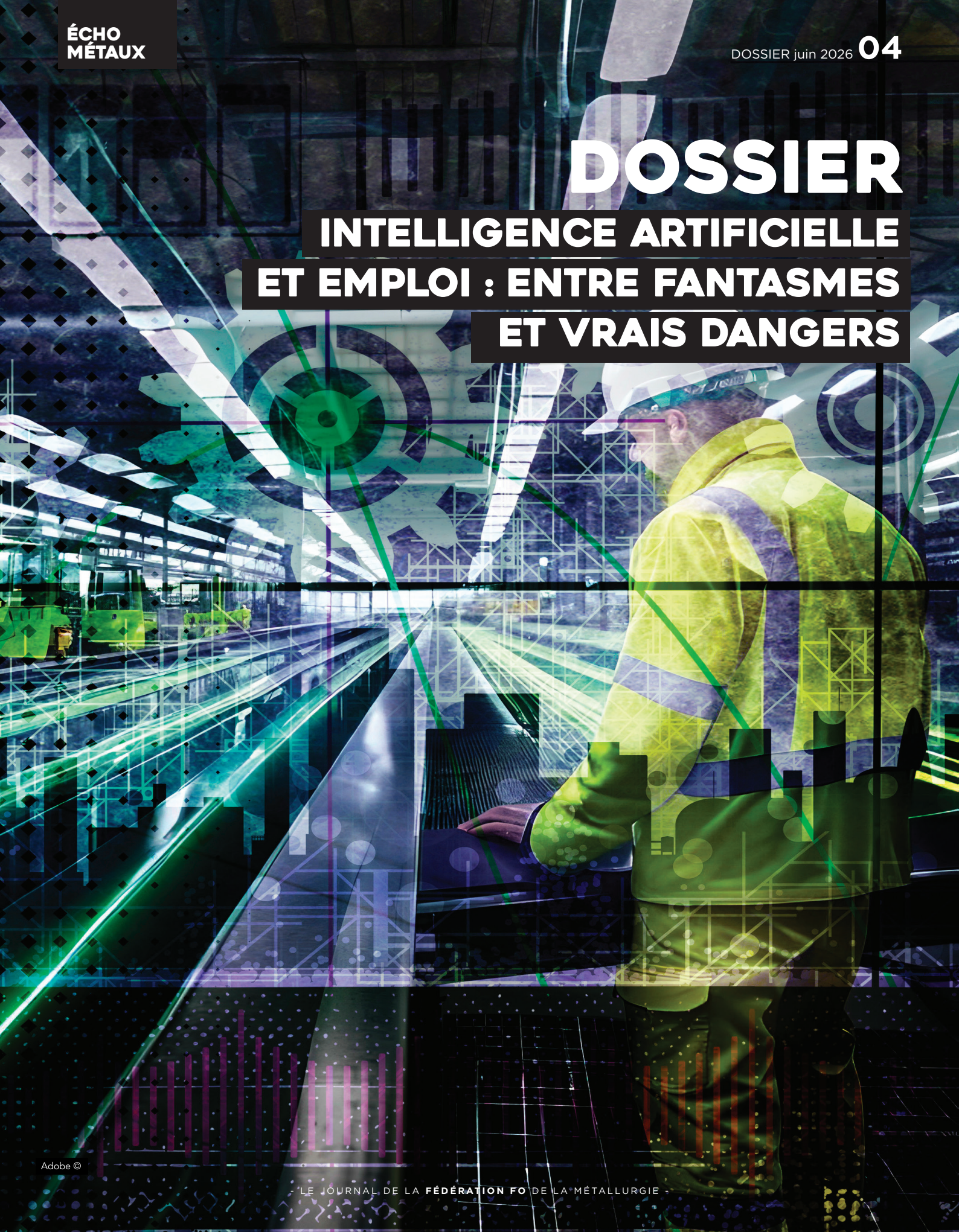
La transition écologique devra s'appuyer sur une transition juste : le maintien des sites industriels, des investissements industriels, de la formation et la sécurisation des parcours professionnels.

Valentin Rodriguez



DOSSIER

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET EMPLOI : ENTRE FANTASMES ET VRAIS DANGERS



Avec l'IA, ce n'est pas seulement une révolution industrielle de plus, mais une révolution d'un nouveau genre qui commence. Pour notre organisation, la question de l'emploi y figure naturellement en position centrale, avec toutes ses composantes. Mais pour savoir comment anticiper au mieux pour accompagner les salariés dans ce bouleversement du monde du travail, il peut s'avérer difficile de faire la part des choses, alors que chaque jour apporte son lot de commentaires. Écho Métaux propose des éléments de réponse.

Dix-huit mois. C'est l'échéance à laquelle, à en croire Mustafa Suleyman, patron de Microsoft AI, « la plupart, sinon toutes les tâches » accomplies dans les bureaux pourraient être remplacées par l'IA. Provocation ? Prophétie ? Délire techno-mystique ?

Les prédictions chiffrées se succèdent depuis plusieurs mois pour tenter de quantifier l'impact de l'IA sur l'emploi. Déjà, dans son rapport de 2023 sur l'avenir de l'emploi, le Forum économique mondial évaluait à 83 millions le nombre de postes supprimés dans le monde « au cours des cinq prochaines années ». Il est un autre chiffre, plus récent, auquel il faut tordre le cou, à la fois pour rendre sa juste mesure au problème, mais aussi montrer les causes de l'emballement. Une étude publiée le 18 mars 2026, réalisée conjointement par Coface et l'Observatoire des Emplois Menacés et Émergents, a analysé 923 professions décomposées en tâches élémentaires. Résultat : 3,8 % des emplois sont actuellement « fragiles » face à l'IA générative, et ce chiffre pourrait grimper à 16,3 % d'ici 2 à 5 ans, soit environ 5 millions de postes sur un marché de 30 millions d'actifs. Une possibilité, donc, et non une photographie de l'avenir. L'étude précise elle-même que « menacé » ne signifie pas « supprimé », mais que plus de 30 % des tâches du poste sont automatisables. Ce qui disparaît en premier, ce sont ces dernières, pas nécessairement les postes entiers. Il a suffi qu'une grande partie de la presse oublie cette nuance pour que s'agite le spectre des 5 millions d'emplois supprimés. Les pertes d'emploi actuelles demeurent faibles, et pour le moment,

l'IA est surtout un prétexte commode pour masquer le caractère avant tout financier de restructurations qui n'ont rien à voir avec les algorithmes.

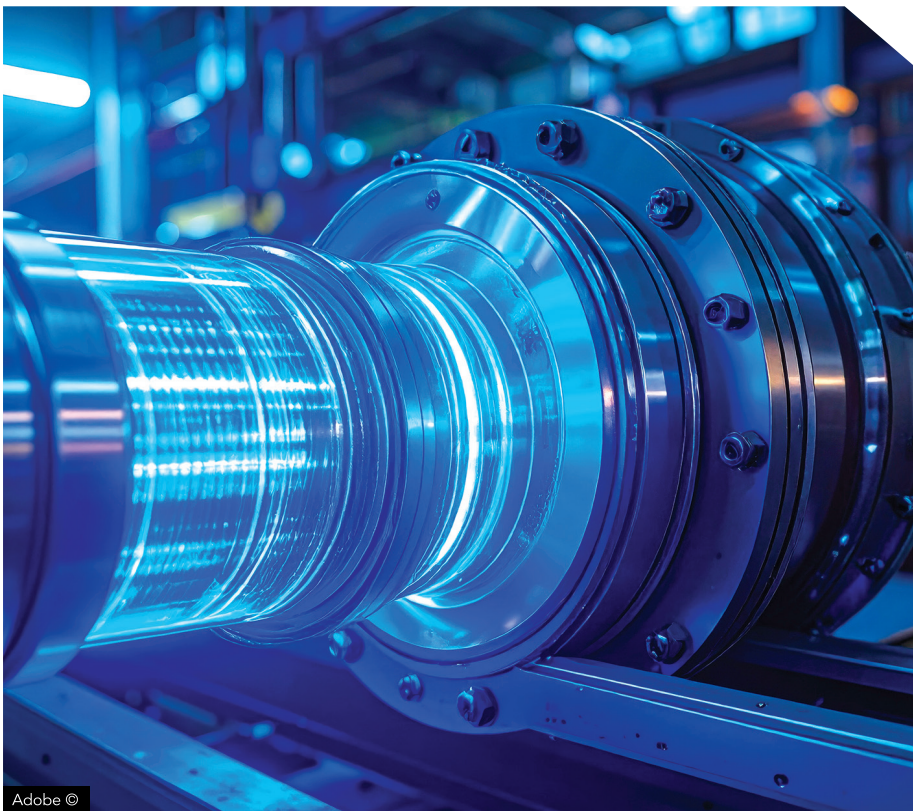
Derrière le sensationnalisme, ces prédictions servent aussi des intérêts bien identifiés. Selon McKinsey, 6 700 milliards de dollars seront investis d'ici à 2030 dans les datacenters, dont 5 200 milliards dédiés à l'IA. Annoncer des impacts massifs sur l'emploi revient à promettre aux investisseurs que les entreprises paieront volontiers des services d'IA jugés indispensables. Les discours alarmistes sont tenus en premier lieu par les promoteurs de ces technologies qui, vu le niveau des investissements engagés, ont besoin de faire perdurer l'idée d'une rentabilité à court terme, qui n'existe pas encore. Avec, en toile de fond, un risque de bulle spéculative : une étude du MIT parue en juillet 2025 indiquait que 95 % des projets d'IA générative en entreprise ne génèrent pas de retour sur investissement. En France, l'Insee évalue à 0,1 point seulement la contribution de l'IA à la croissance en 2025, très loin des 0,7 % américains. Elle est donc, pour le moment, inversement proportionnelle à la taille de son espace médiatique.

UN DÉPLOIEMENT ENCORE EMBRYONNAIRE

Derrière le bruit de l'audimat, la réalité des entreprises est plus tempérée. En 2025, seulement 7 % des salariés français utilisaient quotidiennement l'IA générative au travail, et la moitié n'y avaient pas encore touché, selon une étude du cabinet PwC. Et dans l'industrie ? L'étude publiée par l'observatoire



paritaire de la métallurgie en février relève que l'usage de l'IA concerne près de la moitié des salariés de la branche, surtout les cadres, qui représentent... la moitié de ses effectifs. Pour autant, le déploiement de l'IA industrielle nécessite plusieurs prérequis, à commencer par la collecte de jeux de données pertinentes, propres, organisées et actualisées, qui nécessite un certain avancement des entreprises dans leur transformation numérique. Il induit aussi des coûts notables, qui viennent grever sa rentabilité, par ailleurs faible. Ce qui explique que beaucoup, en particulier les PME/PMI, sont encore loin de la « zone IA » : plus des deux tiers de leurs dirigeants n'utilisent pas l'IA et ne prévoient pas de le faire prochainement. Aucune adoption de l'IA à grande échelle n'est en cours. Nous n'en sommes qu'aux prémices, et les obstacles techniques et organisationnels restent nombreux : un bureau d'études qui veut déployer l'IA agentique doit d'abord réorganiser son activité, redéfinir la place des interventions humaines, concevoir des procédures de vérification. Rien de mécanique ni d'instantané.



Adobe ©

UN MOUVEMENT DE FOND

Les prédictions catastrophistes ont, de plus, une fâcheuse tendance à sous-estimer la diversité des tâches au sein de chaque métier. Un récent rapport du Boston Consulting Group cartographie quatre destins possibles pour les emplois exposés à l'IA : substitution, amplification, reconfiguration, ou faible exposition. Cette grille décrit le mouvement déjà à l'œuvre : le travail se polarise, les tâches répétitives et codifiables sont progressivement absorbées, tandis que celles qui exigent jugement, coordination et responsabilité deviennent plus centrales. L'IA ne se substitue pas au travail humain en général ; elle remplace certaines formes et en valorise d'autres. Les prédictions ont toujours accompagné les révolutions technologiques : à la fin des années 1980, elles annonçaient des destructions massives d'emploi avec l'ordinateur personnel. Pourtant, l'informatique n'a pas fait disparaître le marché du travail. Une étude du MIT Future Tech rappelait en 2024 que, pour l'instant, l'IA reste le plus souvent

moins rentable que les travailleurs. En effet, les coûts d'investissement élevés (infrastructures, maintenance, entraînement des systèmes, facture énergétique) et les limites de l'autonomie de l'IA dans des scénarios imprévus font que les humains restent essentiels dans de nombreux secteurs. Le constat est implacable : les entreprises expriment un besoin de compétences liées à l'IA, mais qui ne se traduisent actuellement que très peu en créations de postes.

LA FAUSSE ÉVIDENCE DES ÉQUILIBRES SPONTANÉS

L'argument optimiste repose sur une logique simple : si l'IA augmente les profits des entreprises, celles-ci auront les moyens et la volonté de recruter davantage. Mais cela n'a absolument rien d'automatique. Les gains de productivité vont plus souvent à la réduction des coûts et l'augmentation des marges. L'argument du « résultat à l'équilibre » occulte que cet équilibre a reposé, par le passé, sur des déplacements brutaux du travail : les pay-

sans contraintes de rejoindre les villes, les industries textiles délocalisées vers l'Asie. Les ouvriers qui ont perdu leur emploi à Roubaix ne se sont pas convertis par magie en data scientists à La Défense. Il a fallu soixante-dix ans pour que les apports de la révolution industrielle anglaise profitent à la société. En attendant, la plupart des Britanniques ont été appauvris. Ces périodes de transition, humainement coûteuses, sont loin d'être politiquement neutres : la montée de l'extrême droite, aux États-Unis comme en Europe, a été nourrie par la désindustrialisation.

UNE NOUVEAUTÉ HISTORIQUE : LES CADRES DANS LE COLLIMATEUR

Ce qui distingue fondamentalement la révolution IA des précédentes, c'est qu'elle s'attaque à un territoire jusqu'ici préservé. L'ordinateur et la robotisation ont remplacé des tâches routinières dans les bureaux et dans les usines. L'IA générative, elle, peut prendre en charge des tâches non répétitives, comme celles des comptables, juristes, chefs de projet, etc. Pour la première fois, les cols blancs, et parmi eux les plus hauts revenus, sont en première ligne. L'étude Coface-OEM le confirme : les 10 % des plus hauts revenus sont menacés à hauteur de 22,1 %. Ce mouvement remet en cause le narratif sur les hautes qualifications censées justifier des rémunérations parfois indécentes au sommet de la pyramide. Et pose la question du partage de la valeur avec une acuité nouvelle.

À cette nouveauté de fond s'en ajoute une de rythme. Les cochers ont eu vingt ans pour devenir chauffeurs. Les professions menacées par l'IA ne disposent pas de ce temps. Les solutions classiques – formation, reconversion, apprentissage – sous-estiment la vitesse du phénomène et surestiment la capacité d'adaptation des populations. Apprendre à « collaborer avec l'IA » ne se réduit pas à maîtriser un outil : cela suppose de reconstruire un rapport au travail fondé sur l'initiative et le jugement critique, ce que deux jours de formation ne transmettent pas. De toute

façon, trop peu de formations sont pour le moment disponibles. Moins du quart des clusters IA et programmes portés dans le cadre du PIA ou du plan France Relance, et qui visent à structurer l'offre de formation IA à l'échelle nationale et européenne, révèle l'observatoire paritaire de la métallurgie, développent des projets explicitement orientés vers l'industrie...

DES COMBATS À MENER, DES REVENDECTIONS À PORTER

Lorsque des emplois sont détruits, ce n'est pas parce que la technologie l'impose seule, mais parce que quelqu'un le décide, de la même manière qu'on ferme un site et délocalise sa production. Ce qui signifie des combats à mener et des revendications à porter, renvoyant à l'indispensable rôle de notre organisation. D'autant que l'IA modifie aussi, dès maintenant, la nature même du travail. Le sociologue Juan Sebastián Carbonell parle de « taylorisme augmenté » : l'IA prolonge et renforce les logiques du taylorisme classique, décomposant le travail en tâches standardisées et contrôlées, captant les gestes et les savoirs des travailleurs pour les intégrer dans des systèmes automatisés. Les salariés risquent d'être réduits à suivre des instructions produites par des algorithmes, appendices des machines plutôt que leurs opérateurs, avec pour corollaire la dégradation de la qualité des emplois. Selon lui, l'avènement de l'IA est à inscrire dans une histoire longue de l'organisation du travail qui montre combien le changement technologique a toujours été le produit de choix qui peuvent être combattus.

FO a pris la mesure de ces enjeux de longue date. Dès 2023, FO-Cadres publiait son plaidoyer sur l'IA et le travail. En février 2025, à l'occasion du Sommet international sur l'IA à Paris, la Confédération organisait sa propre journée sur l'IA et le monde du travail. « Elle s'impose, de gré ou de force, dans le quotidien de plus en plus de salariés, déclarait Frédéric Souillot, secrétaire général FO. Nous ne lutterons pas contre, mais nous devons lutter contre une IA dérégulée, une IA hors

de contrôle. » Le congrès confédéral de Dijon a inscrit cette vigilance dans sa résolution générale : consultation obligatoire des instances représentatives, intégration de l'IA dans les négociations annuelles obligatoires, accord national interprofessionnel. Sur le terrain fiscal, une revendication mérite d'être portée : veiller à ce que la fiscalité ne favorise pas l'IA au détriment de l'humain. Aujourd'hui, l'investissement dans un robot est amortissable, tandis que le travail est soumis à des cotisations. Une neutralité fiscale entre capital technologique et travail humain est une exigence de justice.

SEULEMENT LE COMMENCEMENT...

Plusieurs scénarios restent ouverts. Dans le meilleur, l'IA augmente la productivité, crée de nouveaux métiers et améliore les conditions de travail, à condition que les gains soient mieux partagés. Dans un scénario intermédiaire, elle polarise davantage le marché du travail, creuse les inégalités et fragilise les classes moyennes. Dans le pire, elle alimente un chômage structurel que ni la formation ni le marché ne parviennent à absorber. Seule certitude : les changements induits par l'IA débutent à peine. Et contrairement à ce qu'on entend souvent, les ouvriers ne sont pas à l'abri : le rapprochement entre les modèles d'IA et les progrès rapides de la robotique ouvre la voie à l'automatisation de métiers manuels cognitivement complexes. La robotisation accélérée que connaît la Chine offre à cet égard un exemple qu'il ne faut pas ignorer.

Il a fallu combattre - avec succès - l'idée d'une France sans usines. Il faut à présent démonter le fantasme d'entreprises sans salariés. Car comme le souligne Mustafa Suleyman lui-même, si les employés représentent 75 % de la consommation aux États-Unis, les mettre au chômage conduirait à un effondrement des achats et un krach boursier. L'IA ne tuera pas l'emploi, mais elle peut tuer l'emploi tel que nous le connaissons, si nous laissons d'autres décider à notre place de ce qu'il doit devenir.



L'IA PREND LES ARMES

Avant de révolutionner le travail, l'IA a fait les beaux jours de la science-fiction avec des dystopies où la machine a pris le pouvoir sur l'homme. Avec la récente annonce de l'Ukraine quant à une intégration totale de l'IA dans les systèmes d'armes, le réel rejoint la fiction. Les prochaines générations de drones et de robots de combat auront pour objectifs d'être capables d'identifier des cibles, de manœuvrer et d'ajuster leur trajectoire de manière autonome, sans supervision permanente d'un opérateur humain. En 2022 déjà, Israël avait déployé près de Hébron une tourelle de tir automatique contrôlée par IA avant de recourir, en 2024, à des logiciels IA pour détecter des cibles potentielles lors d'une offensive au Liban. Plus récemment, contre l'Iran, l'IA a encore été appelée à la rescousse, cette fois pour déterminer la meilleure fenêtre de frappe. Derrière l'apparente efficacité, les analyses montrent un taux d'erreur avoisinant les 30 %, qui se paie en vies humaines. Avec cette militarisation de l'IA, se posent donc un ensemble de questions autour du droit, de la responsabilité, et tout simplement de l'éthique et de l'encadrement. Vu la rapidité de diffusion de la technologie, concevoir des réponses relève de l'urgence.

DERRIÈRE L'IA, DE L'ACIER ET DES HOMMES

En apparence dématérialisée, l'IA n'en repose pas moins sur des réalités très concrètes, et surtout très industrielles, pour poursuivre sa conquête du monde.

Dans ce domaine, la France dispose de solides atouts mais risque pourtant de se faire distancer, au grand dam des salariés de l'industrie, qui ont pourtant beaucoup à gagner dans cette révolution-là.



A parler de l'intelligence artificielle comme d'une révolution immatérielle, d'une technologie du futur, les médias finissent par créer l'image d'un déploiement, hors sol, hors usine, hors atelier. La présentation est commode, mais surtout trompeuse. Car derrière les chatbots, les algorithmes et les modèles de langage, il y a quelque chose de très concret : des bâtiments de plusieurs dizaines de milliers de mètres carrés, des milliers de kilomètres de câbles, des transformateurs haute tension, de l'acier, du béton, des interrupteurs, des connecteurs, des groupes électrogènes, des systèmes de

refroidissement. L'IA, c'est d'abord une infrastructure industrielle massive, et ce qu'elle représente en termes d'activité pour l'industrie et ses salariés (avec des perspectives plus solides que les très discutables projections sur l'emploi) mérite qu'on s'y arrête sérieusement.

Au sein de la galaxie IA, les puces électroniques occupent une place à part. Ce sont elles qui font tourner les modèles d'IA, dans des serveurs entassés par milliers au sein de datacenters toujours plus nombreux. Et le marché explose : les ventes mondiales de semi-conducteurs ont progressé de 25,6 % en 2025

pour atteindre 791,7 milliards de dollars, et devraient franchir le cap symbolique des 1 000 milliards de dollars cette année, selon l'Association de l'industrie des semi-conducteurs. Le segment des puces informatiques avancées, pour l'essentiel conçues aux États-Unis et fabriquées à Taïwan, a bondi de près de 40 % en un an. L'Europe ne représente que 6,3 % de cette croissance. Un décrochage qui donne le vertige, et sur lequel notre Fédération a pourtant alerté il y a plus de 10 ans ! À l'échelle mondiale, les chiffres sont à la mesure de l'ambition. Les investissements dans les infrastructures de datacenters ont

atteint près de 500 milliards de dollars en 2025, en hausse de 86 % par rapport à l'année précédente selon le cabinet IDC. Les géants du cloud (AWS, Microsoft, Google) investissent chacun entre 60 et 80 milliards de dollars par an. Le projet américain Stargate, lui, vise les 500 milliards de dollars dans les seules infrastructures IA aux États-Unis. C'est une course industrielle d'une ampleur comparable à celle des chemins de fer au XIX^{ème} siècle, ou à l'électrification au XX^{ème}.

UN MARCHÉ DE PLUSIEURS CENTAINES DE MILLIARDS

La France n'est pas absente de cette dynamique, loin de là. En 2025, elle a attiré 69 milliards de dollars d'investissements étrangers pour la construction de centres de données, soit plus du double des États-Unis, selon les chiffres de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement. En février 2025, Emmanuel Macron annonçait 109 milliards d'euros d'investissements dans l'IA, dont une part substantielle consacrée aux infrastructures physiques. Le canadien Brookfield (groupe Data4) a engagé 20 milliards d'euros d'ici 2030, avec un méga-projet d'un gigawatt à Cambrai. Un autre campus, en Île-de-France, est prévu pour plusieurs milliards supplémentaires.

Concrètement, sur un projet type de datacenter, 40 % des dépenses vont à l'infrastructure physique : foncier, construction, bâtiment, énergie, refroidissement, réseau. Ce sont des chantiers, des ouvriers, des matériaux. Pas des algorithmes. L'équipement électrique, en particulier, représente un débouché industriel majeur. Un datacenter n'est pas simplement branché sur une prise. Il nécessite un raccordement direct sur le réseau haute tension. Les nouvelles demandes atteignent couramment 100 à 200 mégawatts, soit la consommation d'une ville comme Rouen, ce qui requiert des équipements à la hauteur. Il faut donc des transformateurs de puissance, des cellules HTA (Haute Tension Alternatif), des tableaux généraux basse tension (TGBT), des onduleurs, des groupes

électrogènes en redondance, des unités de distribution et des systèmes de supervision. RTE anticipe un triplement de la consommation électrique des datacenters en France d'ici 2035, qui pourrait représenter jusqu'à 4 % de la consommation nationale. Des acteurs comme Schneider Electric ou des installateurs tels que VINCI Energies, SPIE, EQUANS ou Fauché ont d'ores et déjà intégré les datacenters comme l'un de leurs marchés majeurs. Les offres d'emplois de techniciens HTA, d'électriciens industriels et d'ingénieurs en distribution électrique se multiplient dans tout le pays.

UN FORT GISEMENT D'EMPLOIS

À cet ensemble très terre à terre s'ajoute une dimension souvent oubliée : le sous-marin. L'IA a besoin de connexions ultra-rapides entre les continents, et ces connexions passent par des câbles de fibre optique posés au fond des océans. En 2024, ce réseau représentait environ 1,4 million de kilomètres de câbles, assurant entre 95 et 99 % du trafic internet mondial. Une cinquantaine de projets de nouveaux câbles étaient en développement cette même année. Sur ce segment, la France a des champions industriels de rang mondial : Alcatel Submarine Networks (ASN), qui fabrique jour et nuit à Calais des fibres de silice pour les géants du numérique, Orange Marine avec ses six navires câbliers, et Nexans qui monte en puissance sur les câbles d'énergie. Ce savoir-faire est un atout considérable. A condition de le préserver et de l'amplifier.

Ce sont donc de nombreux métiers industriels qui sont directement concernés par cette vague d'investissements. Dans la métallurgie d'abord, avec la fabrication de structures acier pour les bâtiments, de chemins de câbles, de charpentes, d'armoires et d'enveloppes de tableaux électriques. Dans la construction ensuite, avec des planchers techniques capables de supporter 4 tonnes par mètre carré, des structures béton précontraint, des fondations pour transformateurs. Dans l'électrotechnique, avec des milliers de

techniciens HTA et d'électriciens de chantier. Dans la production de câbles, de connecteurs, de prises industrielles. La filière des infrastructures numériques devrait créer 33 000 emplois nets d'ici 2030 en France, selon le cabinet Katalyse. De quoi se réjouir pour notre organisation, car on parle ici d'emplois ancrés sur le territoire, qui ne se délocalisent pas.

LES ATOUTS FRANÇAIS

Mais il faut rester lucide sur ce qui nous échappe encore. Les puces, cerveau de tout ce système, sont quasi exclusivement américaines ou taiwanaises. Les hyperscalers qui construisent les plus grands datacenters sont américains. Les logiciels qui font tourner l'IA aussi. Une partie décisive de la chaîne de valeur se situe hors de nos frontières, et les profits colossaux générés par cette révolution technologique y restent également. La France tire profit de ses atouts -électricité décarbonée et abondante, position géographique, réseau haute tension, savoir-faire industriel- pour appâter des investissements. Mais attirer des capitaux ne signifie pas maîtriser une filière. Autant d'éléments qui ramènent à ce constat, que FO porte depuis des années : la réindustrialisation n'est pas une option, c'est une nécessité vitale. La révolution de l'IA nous en apporte une démonstration éclatante et pressante. Le coche est là, encore faut-il se donner les moyens de ne pas le rater.





QUAND L'IA FORCE LA MAIN DU DIALOGUE SOCIAL

Le nombre d'accords d'entreprise intégrant l'intelligence artificielle a quasiment doublé en un an. Derrière cette accélération : des suppressions d'emplois assumées, des contentieux qui s'accumulent, et une procédure de consultation des salariés déjà jugée dépassée.

Il faut battre le fer tant qu'il est chaud. Si le proverbe va comme un gant aux métallos, il est aussi de circonstance concernant l'IA. Son déploiement n'en est encore qu'à ses balbutiements, mais les organisations syndicales s'en sont d'ores et déjà saisies, bien décidées à ne pas laisser l'outil imposer ses conditions à l'utilisateur : le salarié. Alors que les économistes et l'État, avec le plan Osez l'IA, ne raisonnent qu'en termes de gains de productivité, FO s'inquiète avant tout des effets sur l'emploi. De nouveaux métiers vont émerger, certes, mais la question est de savoir s'il y en aura assez pour remplacer ceux qui disparaissent et, surtout, comment préserver et adapter ceux qui ne disparaîtront pas. Le dialogue social est ici incontournable pour penser la période d'ajustement qui va découler de cette nouvelle révolution industrielle. D'autant que dans 70 % des cas, le déploiement d'outils d'IA n'est pas

porté à la connaissance du personnel. Les chiffres donnent la mesure de l'accélération. Recensés sur Légifrance, les accords d'entreprise mentionnant l'IA sont passés de 242 en avril 2024 à près de 500 en 2025, soit un quasi-doublement en un an. Une étude du CNAM réalisée en 2024 montrait qu'un tiers de ces textes traitait de l'emploi ; une part qui atteint désormais 41 %. Trois secteurs concentrent l'essentiel : l'information et la communication, la finance, et l'industrie. En 2025, tout s'est accéléré avec l'arrivée de l'IA générative, un outil plus transverse, qui touche des professions de cols blancs jusque-là épargnés. « Les entreprises ont compris qu'il y avait un besoin de régulation », note l'étude du CNAM. Cette prise de conscience ne s'est pas faite dans la sérénité. Société générale, Microsoft France, Capgemini ont tous, entre 2025 et début 2026, annoncé des suppressions de postes en invoquant explici-

tement l'IA. Dans l'industrie, l'exemple du groupe SEB est parlant : son plan stratégique « Rebond », présenté en février, prévoit 500 postes en moins, en raison de l'automatisation des activités de marketing et de commerce via l'IA générative. Ces annonces ont au moins eu le mérite de rendre visible ce qui se tramait en coulisses et de redonner à notre organisation un argument d'urgence dans les négociations.

QUATRE FAMILLES D'ACCORDS

L'analyse des quelque 500 accords par les chercheurs du CNAM permet d'identifier quatre groupes de textes. Le premier (un tiers des accords), rassemble des entreprises qui évaluent l'impact de l'IA sur les métiers dans une optique prospective, avec de longues listes de postes dits « sensibles », surtout dans la finance. Le deuxième groupe (28 %) se concentre sur la formation et la gestion

des compétences, avec pour priorité de rester compétitif dans l'attraction des salariés de demain. Le troisième (29 %) s'intéresse au travail plus qu'à l'emploi, se concentrant notamment sur les risques professionnels liés à l'usage de l'IA. Le dernier groupe (9 %) est constitué des entreprises qui fabriquent l'IA : l'enjeu y est l'innovation, et l'IA y est davantage décrite qu'encadrée. L'emploi est la préoccupation première de ces accords, résume le CNAM, mais les questions de conditions de travail et de santé restent encore largement en retrait.

CONTENTIEUX : LA PRESSION MONTE

La jurisprudence est désormais claire : dès lors qu'une entreprise déploie un outil d'IA susceptible d'affecter les conditions de travail, y compris à titre expérimental, elle doit informer et consulter le CSE. Les directions qui s'y soustraient, souvent en arguant d'une simple mise à jour ou d'un pilote purement technique, s'exposent à des décisions de suspension. En janvier 2025, le tribunal de Nanterre a ainsi contraint Metlife à stopper l'expérimentation de

plusieurs outils d'IA faute de consultation préalable. France Télévisions a subi le même sort avec sa plateforme MediaGen. Ces décisions restent des jugements de première instance, mais elles tracent une ligne que les entreprises ne peuvent plus ignorer.

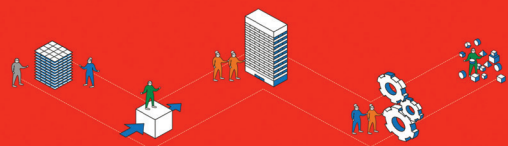
UN OUTIL QUI ÉCHAPPE AUX CADRES HABITUELS

La difficulté tient à la nature même de la technologie. Un système d'IA déployé aujourd'hui continue d'être entraîné par les données qu'il traite, mais ses effets sur les règles métier et les biais qu'il produit ne sont pas figés au moment de son installation. Or la procédure d'information-consultation du CSE, conçue pour évaluer un changement à un instant donné, peine à saisir ce caractère évolutif. « Le modèle atteint ses limites, et FO souligne la nécessité de concevoir un accord de méthode adapté, sans renier les prérogatives du CSE, insiste le secrétaire général FO Métaux Valentin Rodriguez. Idéalement, il pourrait même être adapté de passer par une révision du code du travail. » Dans plusieurs branches professionnelles, des travaux sont d'ores et déjà en cours

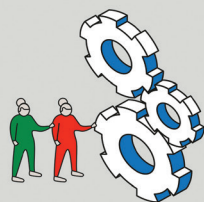
pour imaginer un accord-type commun pour éviter une trop grande disparité entre entreprises.

Plusieurs pistes se dessinent. La mise en place de registres des systèmes d'IA et de clauses de revoyure, qui permettraient de rediscuter régulièrement des outils déployés, figurent parmi les leviers identifiés dans le projet Dial-IA. Un accord national interprofessionnel, jusqu'ici jugé superflu par le Medef, commence à pointer dans les discussions entre partenaires sociaux. Certains regardent aussi vers l'étranger : en Italie, la convention collective des employés de banque prévoit, par exemple, déjà une réduction du temps de travail et une hausse des rémunérations liées à l'innovation technologique. Des précédents qui pourraient nourrir les prochains cycles de négociation, à condition de ne pas attendre que les incidents s'accumulent pour agir. Enfin, l'IA peut aussi devenir un outil au service du syndicalisme, notamment pour la rédaction d'accords dans les entreprises, un sujet qu'Echo Métaux avait évoqué en avril 2025 avec Bernard Vivien, Maître de conférences à l'université Paris-Panthéon-Assas.

QU'EST-CE QUE DIAL IA ?



POUR UN DIALOGUE SOCIAL AU SERVICE DES BONS USAGES DE L'IA
ET D'UNE NOUVELLE ÉTAPE DE PROGRÈS SOCIAL DANS LES
ENTREPRISES ET LES ADMINISTRATIONS



— IA SIGNIFIE INFORMATIQUE
AVANCÉE PLUTÔT QU'INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE —

DIAL-IA : UN ENCADREMENT SYNDICAL DE L'IA

Mené entre 2023 et 2025 sous la coordination de l'IRES et cofinancé par l'ANACT, le projet Dial-IA est né d'une volonté de transposer concrètement l'accord-cadre européen de 2020 sur la régulation de la transformation numérique. Pendant dix-huit mois, une cinquantaine de participants issus du monde syndical, patronal, des entreprises et des administrations ont travaillé à élaborer un cadre méthodologique. Son objectif ? Faire du dialogue social un levier opérationnel pour maîtriser le déploiement de l'IA et ses effets sur l'organisation du travail et les salariés. Les travaux ont abouti à un manifeste intitulé Pour un dialogue social au service des bons usages de l'IA, et une boîte à outils. Glossaire, cartographie des enjeux, leviers d'action légaux, registre des systèmes d'IA, clause de revoyure : autant d'instruments principalement destinée aux représentants du personnel. Le projet a été distingué comme bonne pratique lors du Sommet mondial pour l'action sur l'IA, à Paris en février 2025 (FO a organisé à cette occasion sa propre journée sur l'IA). Parmi les quatre organisations syndicales pilotes, FO a notamment porté la question de l'asymétrie d'information entre employeurs et salariés face aux outils d'IA, et défendu une approche qui dépasse le seul usage : former et impliquer les salariés, y compris les cadres et ingénieurs, dès la conception des systèmes, pour préserver leur autonomie professionnelle.

L'IA, UN CONTREMAÎTRE INVISIBLE ?

En entrant dans les bureaux et les ateliers, l'IA réactive souvent de vieux réflexes de contrôle. C'est ce que Juan Sebastián Carbonell nomme le « taylorisme numérique » : une modernisation qui promet la performance, mais qui peut surtout resserrer l'étau sur ceux qui travaillent, du bas de la pyramide à son sommet.

Souvent vendue comme une promesse d'efficacité, de fluidité, d'innovation, l'IA présente une réalité plus rugueuse derrière ce vernis technologique, sur laquelle le sociologue du travail Juan Sebastián Carbonell met un nom : le « taylorisme numérique ». L'expression dit beaucoup. Elle rappelle que la nouveauté n'efface pas les logiques anciennes ; elle peut, au contraire, les perfectionner. Ce que l'IA apporte d'abord au monde du travail, dans bien des cas, ce n'est pas l'émancipation, mais un surcroît de découpage des tâches, de surveillance et de mise sous pression. Autrement dit, une vieille mécanique de contrôle, rhabillée en algorithmes. Chez Carbonell, l'idée est claire : l'IA prolonge et intensifie le taylorisme né dans les grandes usines, où la conception du travail était séparée de son exécution. L'ouvrier, puis le salarié de bureau, puis le professionnel qualifié, se voient peu à peu dépossédés d'une partie de leurs savoir-faire, de leur marge d'initiative, parfois même de leur jugement. L'outil numérique ne se contente plus d'assister ; il prescrit, standardise, chronomètre, compare, corrige. Il ne libère pas le temps de travail, il le morcelle. Le geste humain ne disparaît pas forcément, mais il est souvent réduit à un simple maillon d'une chaîne pilotée ailleurs.

UNE VIGILANCE NÉCESSAIRE

C'est là que le concept de taylorisme numérique prend toute sa force. Il offre une lecture alternative au récit enchanté présentant l'IA comme une simple aide à la décision. Dans les faits, le management algorithmique sert trop souvent à intensifier l'activité, à accroître la rentabilité et à faire du salarié une souris de laboratoire, mesurée et comparée à



l'infini. Dans certains secteurs, les plateformes numériques de travail imposent déjà cette logique : tâches fragmentées, objectifs individualisés, rythme fixé par la machine, évaluation permanente. L'IA devient alors moins un compagnon qu'un contremaître invisible.

C'est précisément sur ce terrain que la réflexion syndicale est indispensable. FO le souligne avec raison : l'enjeu n'est pas de refuser la technologie par principe, mais de refuser qu'elle serve à dégrader le travail, à fragiliser les collectifs, à intensifier les cadences ou à contourner le dialogue social. Notre organisation insiste, dans ses différentes interventions, sur un point simple : l'IA doit rester un outil au service du collectif, et non l'inverse. Elle doit être discutée, encadrée, négociée, pas imposée comme un fait accompli. Cette vigilance est d'autant plus

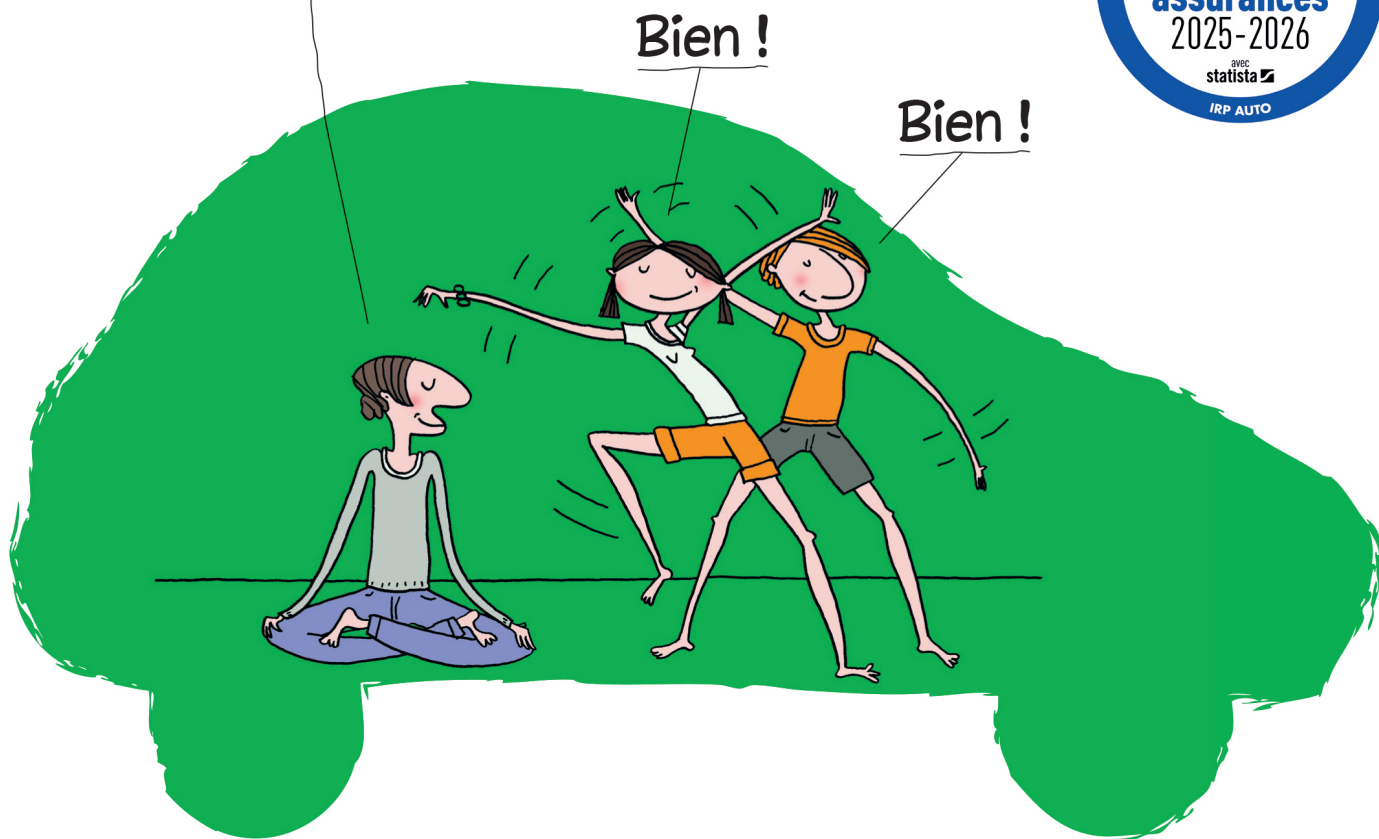
nécessaire que l'IA touche désormais au cœur de l'organisation du travail. Elle intervient dans le recrutement, la gestion des plannings, l'évaluation des performances, la relation client, la rédaction, l'assistance, la maintenance... À chaque fois, la même question revient : l'outil aide-t-il réellement à mieux travailler, ou sert-il surtout à intensifier l'activité et à réduire les coûts humains ? Tant qu'elle ne reçoit pas de réponse claire, la modernisation risque de ressembler à un habillage technologique d'anciennes contraintes.

PRIORITÉ À L'HUMAIN

Il faut aussi replacer ce débat dans le temps long des révolutions industrielles. Chaque bascule technique a bouleversé les équilibres, suscité des peurs et, ce faisant, déclenché des résistances. Ces dernières ne signifient pas forcément un refus du progrès. Elles disent souvent une méfiance très rationnelle face à l'usage social de la technique. La machine n'est jamais contestée pour ce qu'elle est, mais pour ce qu'on en fait : la cadence, la suppression des postes, la casse des métiers, l'affaiblissement des protections. C'est là que se loge le vrai conflit. Le débat sur l'IA devrait donc partir d'une exigence fondamentale : garder l'humain au centre. Former, consulter, réguler, protéger. Donner aux salariés et à leurs représentants les moyens de comprendre les systèmes mis en place, de peser sur leur déploiement, de contester ce qui dégrade les conditions de travail. C'est tout le sens de la démarche que FO conduit sur ce dossier. Refuser la technophobie de principe ne signifie pas applaudir les yeux fermés. C'est d'abord défendre une modernisation qui élève le travail au lieu de le torde.

La garantie d'une **couverture santé au juste prix !**

Une famille bien protégée,
c'est une famille en bonne santé.



IRP AUTO propose à ses clients des services pour maîtriser leurs dépenses de santé et être informés à tout moment : carte de tiers payant dématérialisée, application mobile, téléconsultation médicale, suivi des remboursements, analyse de devis... Il est le seul organisme référencé par la branche des services de l'automobile en matière de mutuelle santé. IRP AUTO propose aussi des solutions santé adaptées aux entreprises dont l'activité est proche de celle des services de l'automobile.

Pour en savoir plus, rendez-vous
sur notre site Internet : www.irkp-auto.com

Suivez-nous sur **LinkedIn**





GRUPE LEGRAND

**Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent,
depuis plus de 35 ans !**



Connaître pour savoir, savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, **sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT**, et vous permettre de bien comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle, auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand, c'est 4 pôles de compétences...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



www.groupe-legrand.com

PARIS - LYON

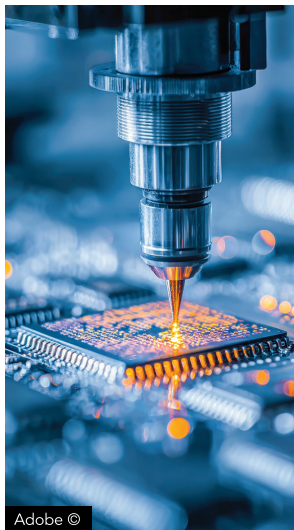
01 42 25 30 30

info@groupe-legrand.com

f in

LES BRÈVES

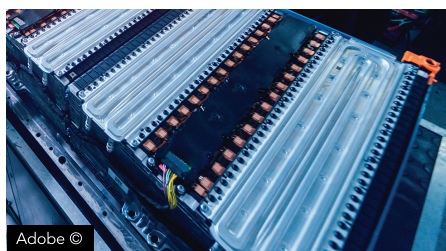
L'ACTU EN BREF



Adobe ©

PLUS DE SOUTIEN POUR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Près d'un milliard pour le quantique et 550 millions pour les semi-conducteurs : la France renforce son engagement dans les technologies de pointe avec les investissements dévoilés le 22 mai dans le cadre de la Stratégie nationale quantique. Au-delà des montants, l'Etat confirme une priorité stratégique de long terme pour des filières industrielles clés. Les semi-conducteurs, indispensables à l'ensemble de l'économie numérique et à l'IA, bénéficient d'un soutien attendu, que FO Métaux appelle de longue date pour consolider un secteur sur lequel notre pays a accumulé beaucoup de retard, notamment face aux Etats-Unis et à la Chine. Dans le même temps, l'investissement massif dans le quantique positionne la France sur une technologie de rupture appelée à transformer durablement l'industrie, la défense et la recherche. Formation, recherche publique et start-up seront mobilisées pour structurer un écosystème complet. Ces annonces s'inscrivent dans une logique de souveraineté industrielle européenne, avec une volonté affirmée de privilégier des capacités conçues et produites en Europe. Une bonne nouvelle, en somme, pour l'avenir de la filière et de l'emploi industriel qualifié.



Adobe ©

AUTO : DES BATTERIES GONFLÉES À BLOC

La filière batterie poursuit sa montée en puissance en France. À Douai, l'usine de batteries AESC Envision a franchi le cap du gigawattheure de production et s'impose comme la première véritable gigafactory nationale, portée par le succès des Renault R4 et R5. La montée en cadence se confirme, avec plusieurs lignes déjà opérationnelles et des milliers de véhicules équipés. Prochaine étape clé : produire localement les électrodes, un saut industriel majeur. Un signal positif pour l'ancrage industriel et l'emploi, au cœur de la transition électrique.

INDUSTRIE : LES CADRES CHAM- PIONS DE LA DURÉE DE TRAVAIL

On reproche souvent aux Français de ne pas assez travailler. Les cadres de l'industrie démentent clairement cette idée. Selon l'étude de la Dares publiée le 11 mai, les salariés au forfait-jour travaillent en moyenne 1 821 heures par an, contre 1 613 heures pour ceux dont le temps est compté en heures. C'est dans l'industrie que ces durées sont les plus élevées : 1 861 heures annuelles pour les salariés au forfait-jour, soit 40 heures de plus que dans les autres secteurs et près de 250 heures de plus que leurs collègues au décompte horaire. Cette intensité repose à la fois sur des journées plus longues et un nombre de jours travaillés supérieur. Très répandu dans l'industrie, ce dispositif accompagne la montée en responsabilité des cadres, mais pose aussi la question de la charge de travail. Une compensation cependant : ils figurent parmi les mieux payés...



Adobe ©

LE NUCLÉAIRE FAIT PEAU NEUVE

Avec la relance du nucléaire, la filière accélère sa modernisation. À Jeumont (Nord), Framatome investit plus de 100 millions d'euros pour transformer son site et adapter des méthodes issues de l'automobile à la production d'équipements critiques des EPR2. Objectif : produire plus vite et en série, en réorganisant les flux et les postes de travail. Cette évolution marque un tournant pour une industrie longtemps restée sur des schémas traditionnels et prépare l'avenir en renforçant les capacités et les compétences. Mais attention : cette « révolution culturelle » exigera un accompagnement des salariés à la hauteur pour garantir des conditions de travail et reconnaissance.



INTERVIEW

« Le syndicalisme est le meilleur remède contre l'isolement »

LIONEL BELLOTTI

Coopté à la Commission Administrative Fédérale pour la représentation des retraités et des pré-retraités de la métallurgie

DR



La fin de la vie active ne constitue pas obligatoirement celle de l'engagement syndical. Les liens qui unissent les métallos FO d'aujourd'hui et d'hier en sont la vivante démonstration. Pour autant, la réalité de leur place, de leur action et de leur expérience au sein de notre organisation demande une attention croissante à mesure que la bascule démographique leur donne une nouvelle force sur la scène publique. Autant de questions dont Echo Métaux s'entretient avec Lionel Bellotti, qui porte leur voix au sein de notre Fédération.

A l'approche de l'élection présidentielle, le microcosme politique bruisse à nouveau de projets de réforme des retraites, avec toujours les mêmes idées d'allongement de la durée de cotisation, de recul de l'âge de départ et d'introduction d'une proportion plus ou moins importante de capitalisation. Ces mesures sont-elles bien nécessaires et pertinentes ?

Avant de faire une énième réforme sans même attendre d'analyser les effets de la précédente, il serait plus inspiré de se pencher sur la manière dont fonctionne l'existant et de voir comment l'améliorer. L'objectif de la retraite est notamment de pouvoir conserver un niveau de vie décent. On peut déplorer que, par l'intervention de certains acteurs, ce ne soit pas toujours le cas. Ainsi, il n'y a pas eu d'accord concernant l'AGIRC-ARRCO à cause du Medef, ce qui s'est traduit par un gel des pensions complémentaires en 2026, la valeur du point restant fixée à 1,4386€, ce qui correspond à une perte de pouvoir d'achat face à l'inflation. Et les prévisions éco-

nomiques pour le reste de l'année ne sont pas rassurantes à cet égard. On dit souvent que les actifs paient le prix des réformes des retraites, mais on oublie que les retraités sont en première ligne face aux effets qui concernent le pouvoir d'achat, qui ne cesse de s'éroder.

Une partie des pistes de réforme qui sont avancées ne tiennent pas compte de ce qui existe déjà. Ni des risques qui vont avec. Par exemple, en ce qui concerne l'AGIRC-ARRCO, il s'agit bien d'une retraite par répartition, même si c'est une retraite à points. C'est un régime robuste, piloté paritairement par les partenaires sociaux, et fondé sur le principe de la solidarité. Ses réserves financières, qu'elle n'a jamais caché, sont de l'ordre de 90 milliards d'euros et sont reversées à 14 millions de personnes. En 2022, les pouvoirs publics avaient échoué à placer, sous couvert d'une mesure technique, ce régime sous gestion de l'URSSAF, et à mettre ainsi la main sur lesdites réserves et 80 milliards d'euros de ressources annuelles. Pourtant, le gouvernement n'a pas renoncé et les fonds du régime risquent toujours d'être ponctionnés par l'État, comme cela s'est passé pour Action logement. Que l'on s'oppose à ce genre de manœuvres ou de « réformes » dans la rue ou autour d'une table, le syndicalisme fait face au même impératif : pour avoir un poids dans la négociation, il ne suffit pas d'avoir un bon dossier et de bons arguments, encore faut-il une mobilisation massive et concentrée pour appuyer nos négociateurs.

La question des réformes des retraites ne tend-elle pas à occulter les problématiques auxquelles sont confrontés les retraités ?



Nous menons une action qui profite à toutes et tous

Les problèmes des retraités sont conséquents, mais souvent traités avec un prisme déformant. Au-delà de la faiblesse des pensions (la moyenne étant de 1 545€ net/mois) et des conséquences sur un pouvoir d'achat en baisse, ils font face à des difficultés majeures dans le domaine de la santé : accès aux soins de plus en plus difficile, manque de médecins, déserts médicaux, délais très longs pour obtenir un RDV, dépassements d'honoraires fréquents, complémentaires santé coûteuses... Plus de 24 % des retraités ont du mal à payer certains soins, ce qui les amène à renoncer à se soigner sur des postes comme le dentaire, l'optique, l'audition, la kinésithérapie... Les complexités administratives et l'orientation vers le tout numérique (avec la fracture générationnelle qu'elle génère) sont devenues un véritable problème et rendent une partie de nos anciens de plus en plus dépendants. Le coût important des « EHPAD » -aujourd'hui environ 2 500 à 2 600€ par mois (soit près de 30 000€ par an)-, les difficultés à monter les dossiers (RQTH...), le manque d'informations (recours aux aides APA, APL, aides sociales...), la rareté des solutions intermédiaires ou encore le manque d'aides à domicile sont autant de réalités qui mettent de nombreux retraités, ainsi que leurs proches, face à des situations parfois insolubles...

N'oublions pas que la santé des retraités n'est pas une problématique isolée, une question autonome. Elle s'inscrit dans le cadre plus général des politiques de santé publique, qui concernent l'ensemble de la population. Depuis longtemps, FO a fait la démonstration d'une continuité et d'étroits liens de causalité entre la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail pour les salariés qui, aujourd'hui, sont les retraités de demain. De la même façon, quand nous revendiquons et que nous nous battons sur le domaine des soins à la personne, nous menons une action qui profite à toutes et tous. L'application de nos préconisations serait bénéfique pour les comptes publics ! Une population en bonne santé coûte moins cher en termes de soins, mais cela suppose qu'on ne rogne pas en permanence le système qui en a la charge.

Autre problème, évoqué en début d'entretien : le pouvoir d'achat. Celui des retraités est de plus en plus souvent attaqué. Ils sont même, et c'est un comble, traités de privilégiés et nous avons toutes les peines du monde à repousser les tentatives visant à les mettre à contribution via de nouvelles taxes ou formules d'imposition, alors que leurs pensions ne sont que du salaire différé provenant de cotisations et contributions fiscales dont ils se sont acquittés tout au long de leur

vie active. Les pouvoirs publics tentent de leur présenter une deuxième fois la facture, et si nous ne sommes pas fermes et, surtout, en capacité de mobiliser pour s'y opposer, le pire risque de survenir !

Si tous les actifs sont de futurs retraités, il n'en va pas forcément de même pour les militants syndicaux, pour lesquels la retraite n'est pas toujours synonyme de fin de leur engagement. Quelle est leur place au sein de notre organisation ?

Les retraités ont une place bien établie au sein de FO, que ce soit au plan confédéral ou fédéral. Lors du congrès fédéral d'Amiens, en 2024, j'ai été coopté pour la seconde fois, à la demande de notre Fédération, à la Commission Administrative Fédérale pour représenter les retraités et les pré-retraités de la métallurgie. Mon objectif est avant tout d'être utile en tenant le rôle d'une véritable courroie de transmission et d'un porte-parole éclairé des retraités au niveau de nos instances. C'est également à la demande de la Fédération, et pour la seconde fois consécutive, que je suis membre du Bureau national et de la Commission exécutive de l'Union Confédérale des Retraités (UCR), qui a tenu son congrès en octobre dernier à Ronces-les-Bains, en Charente-Maritime. Cela se traduit par une forte présence de terrain -comme l'a toujours prôné FO Métaux, qui en a fait la base de son développement- afin de pouvoir rencontrer et écouter tout le monde et agir efficacement au nom de celles et ceux dont j'ai la charge de porter la voix.

Au niveau de nos instances, le pourcentage officiel des adhérents FO « actifs » qui deviennent retraités et qui continuent d'être adhérents FO se situerait aux alentours des 20 %. Cela étant, le chiffre de 12 % semble plus proche de la réalité. Sur ces 12 %, une partie des adhérents retraités continuent de militer et d'apporter leur aide, que ce soit dans leur UDR, dans leur association ou leur Fédération. Je crois que ce taux de syndicalisation demeure trop faible et que c'est un véritable défi à relever pour notre organisation. Le taux d'adhérents FO, que ce soit des « actifs » ou des retraités, est essentiel, vital même, afin de garantir notre indépendance. Il apparaît certain que les retraités demeurent une force vive de notre syndicat, et que dans le cadre du développement syndical, ils ont toujours leur place dans notre organisation.

Que peuvent apporter les retraités au syndicalisme de demain ?

Leur apport ne se limite pas au syndicalisme ! Ils sont la mémoire et l'expérience de notre société, les détenteurs de savoir-faire souvent irremplaçables, ainsi que d'une capacité de recul dont ne fait pas assez preuve la société active. Mais ils sont trop souvent mis de côté, au nom d'une logique comptable que ne connaît que trop bien notre organisation pour la dénoncer régulièrement, qui veut faire d'eux une charge au lieu d'un atout. Au plan syndical, il faudrait formaliser



“Ma mutuelle soude la confiance de mes salariés.”



AÉSIO mutuelle, votre partenaire pour conjuguer santé et efficacité.

- ▶ **La confiance : une couverture labellisée** par vos partenaires sociaux santé/prévoyance sous la marque « Cœur Industrie ».
- ▶ **La solidarité : un dispositif unique avec le Degré Élevé de Solidarité (D.E.S)** incluant des aides financières, avec un catalogue accessible via le site dédié.
- ▶ **La proximité : un conseiller dédié** pour vous accompagner au quotidien.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.



davantage la transmission de l'expérience et des savoir-faire d'une génération de militants à l'autre. Pour le moment, la préparation de la « succession » syndicale dans les différentes structures repose trop souvent sur le bon vouloir et la capacité d'anticipation des responsables en place. Résultat : il peut arriver qu'un syndicat, une section ou une USM périclite après le départ de son leader historique, homme fort ou femme forte, qui n'a pas su, voulu ou pu organiser l'après, laissant son ou ses équipes, et plus largement, les salariés, dans une situation difficile. Imaginer et instaurer des mécanismes pour prévenir cela serait un bon début. On peut aussi organiser le recueil de la mémoire, sans laquelle nous ne sommes rien. Les combats passés sont des sources d'enseignement et de réflexion précieuses pour ceux de demain. Sans avoir l'œil en permanence sur le rétroviseur, il faut avoir toujours à l'esprit le chemin parcouru pour mieux concevoir celui qu'on empruntera à l'avenir.

Comment faire entendre davantage leur voix ?

A mon avis, lors de nos assemblées générales des UCR, les résolutions évoquent un peu trop les revendications des « actifs ». Bien que ces derniers soient des retraités en puissance, elles n'abordent pas suffisamment les problématiques des retraités et les contre-propositions pour améliorer les conditions de vie de ces derniers. Sans nous désolidariser de notre Confédération et de l'UCR, nous ne devons pas être simplement le relais d'une pensée idéologique et sociale, mais marteler nos légitimes revendications dans l'intérêt de toutes et de tous ceux que nous représentons. Le fait de ne pouvoir nous compter est un frein pour ouvrir une réflexion puis une négociation concernant, par exemple, une « complémentaire santé » adaptée en coût et aux besoins des retraités.

Attention cependant, nous ne prétendons à aucune ingérence dans les structures des actifs. Il s'agit davantage d'un rôle de conseil, d'éclaireur, d'accompagnateur, notamment sur la formation et le transfert d'expérience. Notre disponibilité nous qualifie aussi pour une veille stratégique sur certains sujets clés ou pour un travail d'analyse en profondeur qui demande à la fois du temps et « de la bouteille ». Pas question de nourrir un conflit de générations avec les plus jeunes, comme tentent trop souvent de le faire les pouvoirs publics en opposant des « boomers » nantis avec de nouvelles générations qui seraient à la peine par la faute de leurs anciens.

Vous avez des initiatives concrètes en vue ?

Pour faire avancer nos revendications, et dans l'intention de nous rendre plus visibles au niveau interprofessionnel, nous envisageons de réaliser une enquête FO, au niveau national, auprès de l'ensemble des retraités français à travers un questionnaire précis par rapport à leurs besoins (accès aux soins, médecins, coût d'une complémentaire santé, niveau de vie, EHPAD...). Je pense qu'il faudrait aussi aborder la place laissée par nos instances aux retraités ainsi qu'aux moyens d'ac-



Pas question de nourrir un conflit de générations



tions. Le dernier Congrès confédéral a démontré que cette place est quasi nulle. De plus, pour les remercier, par rapport à leurs actions dans les différentes Unions Départementales (UD), certains ont eu la maladresse de les appeler « bénévoles ». Nous savons bien qu'il ne fallait pas y voir malice, mais l'expression reste révélatrice... Non, ce sont tous et toutes des militants à jour de cotisations. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si nous nous sommes choisis pour slogan « Retraité un jour, militant toujours ! ». Certains sont parfois plus actifs, sans mauvais jeu de mots, que d'autres collectionneurs de mandats... Mais leur engagement n'est pas un acquis, une donnée immuable qui irait de soi. Cette continuité du militantisme dont ils font le choix doit être saluée et valorisée, ce qui passe par une reconnaissance claire de leur place, de leur rôle et de leur apport. Enfin, l'enjeu est de faire perdurer la solidarité et le lien social, qui sont à la base de notre syndicalisme. Pour les camarades devenus retraités, à l'instar des salariés, demeurer actifs au sein de l'organisation ne fait pas que conserver vivante la camaraderie et la convivialité qu'ils ont connues dans leur vie active mais préserve d'un isolement contre lequel le syndicalisme est le meilleur remède. Cela étant, cette question dépasse largement la sphère syndicale car elle se pose plus largement dans l'ensemble de la société. A l'intérieur comme à l'extérieur de notre organisation, les retraités FO ont une immense mission à mener, mais ils ne pourront pas la mener seuls. La suite est une question de prise de conscience ; la nôtre est déjà faite !

LE POR- TRAIT

NELLY ANGLÉSIO LE CODAGE MILITANT

Gestionnaire de données informatiques chez Bull, Nelly Anglésio, 36 ans, n'a jamais fait les choses à moitié. Dans sa vie professionnelle comme dans son engagement syndical, elle collectionne les responsabilités avec une conviction chevillée au corps : servir les autres, ça passe d'abord par une FO plus forte.



Il y a des engagements si profonds qu'ils semblent être une seconde peau.

Comme celui de Nelly Anglésio, qui n'a pas attendu d'entrer dans le monde du travail pour développer sa fibre sociale : déléguée de classe, représentante des élèves, elle avait déjà, au collège, arraché la création du fameux foyer tant réclamé par ses camarades. Le décor était planté. La suite n'allait être qu'une question de temps et de rencontres. À 36 ans, Nelly est gestionnaire de données informatiques chez Bull, où elle génère des états techniques pour faire fonctionner les supercalculateurs. Un poste technique, au cœur d'une technologie sur laquelle elle a misé tôt, bien avant que l'IA ou l'informatique quantique, friands de ces gigantesques machines, ne s'imposent dans le débat public. Son double diplôme, un DUT techniques de commercialisation couplé à une licence pro communication, logiciels libres et gestion de projet informatiques, lui a permis d'envisager sa vie professionnelle avec un regard large. Elle commence en 2010 par de la création de datacenters à Lyon, voit l'activité sous tous ses angles, puis rejoint Serviware, une filiale de Bull (qui intègre des éléments de datacenters) en 2012 comme commerciale sédentaire. C'est là que tout bascule, sur le plan syndical du moins.

LA RENCONTRE QUI CHANGE TOUT

Chez Bull, FO est là, et bien là. Et avec elle, Christian Mérot, délégué syndical central, avec qui le courant passe d'emblée. Nelly prend la carte, rencontre l'équipe militante, noue des liens. Ses convictions s'affermissent, et lorsqu'on lui propose un mandat de représentante du personnel en 2019, elle dit oui sans hésiter. L'expérience est plus que positive : elle lui donne envie d'aller plus loin. Entre-temps, Atos rachète Bull en 2015. Nelly bascule vers l'équipe commerciale lyonnaise, puis prend un tournant décisif : elle devient maman, et choisit de revenir à la technique. Le commercial version Atos ne la satisfait qu'à moitié ; elle veut du concret, ainsi qu'une vie professionnelle mieux articulée avec sa vie personnelle. Ce sera la gestion de données pour supercalculateurs. Un choix cohérent, visionnaire même.

« J'avais envie de quelque chose de plus tangible, de m'investir dans une technologie d'avenir, résume-t-elle. J'avais conscience de faire un pari, mais ça ne m'a jamais fait peur. »

TOUT RECONSTRUIRE, ENSEMBLE

En 2023, alors qu'elle devient mère pour la deuxième fois, Nelly franchit un nouveau cap syndical en prenant un mandat CSE national chez Eviden, la filiale d'Atos où elle officie. Elle s'investit dans les Actions Sociales et Culturelles, participe aux négociations sur les frais de santé, l'égalité professionnelle, le télétravail... Des dossiers consistants, promesses d'avancées réelles, face à une direction « pas toujours encline au progrès social », concède-t-elle. Celle qui ne se repose jamais sait que les prochaines NAO sont dans tous les esprits, et qu'il faudra des résultats. « Les salariés attendent des avancées concrètes. Pour être efficaces à la table des négociations, il faudra être affûtés, lâche-t-elle en syndicaliste avisée, ce qui passe par de la formation. »

Le récent rachat de Bull par l'Etat français a ouvert une nouvelle page. Blanche. Depuis le 1er avril, tous les mandats sont tombés. Une commission de transition - espace de dialogue précieux mais sans existence officielle - a été mise en place. Nelly y siège avec deux camarades. Tout est à reconstruire. « C'est un défi, dit-elle. Mais les défis, c'est exactement ce qui me fait avancer. » Les prochaines élections professionnelles sont dans le viseur. Elle entend bien y contribuer en musclant la communication FO, en diversifiant les formats, en allant chercher de nouveaux adhérents. Elle est aussi référente handicap et compte peser sur le futur accord en la matière. Ce qui l'anime, au fond, c'est la même chose qu'au collège : faire avancer les choses, collectivement, par le dialogue. « Faire grandir FO, c'est le meilleur moyen de peser dans les négociations et d'obtenir plus pour les salariés. C'est aussi simple que ça », conclut la jeune femme. Une conviction chevillée au corps, portée avec la même énergie que celle qui, jadis, avait décroché ce fameux foyer. Certaines batailles changent d'échelle. Pas de nature.

VOS DROITS

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : L'EMPLOYEUR EST-IL VRAIMENT À LA HAUTEUR DE SES OBLIGATIONS ?

La santé au travail n'est pas une simple recommandation : c'est un impératif légal qui pèse sur tout employeur. Entre obligation de résultat et obligation de moyens renforcée, la jurisprudence a affiné les contours de cette responsabilité, y compris en matière de risques psychosociaux. Tour d'horizon des règles en vigueur et de ce qu'elles impliquent concrètement

En droit la santé au travail relève d'une obligation fondamentale de l'employeur. L'article L. 4121-1 du Code du travail impose à ce dernier de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'article L. 4121-2 précise que cette prévention doit s'appuyer sur les principes généraux de prévention, parmi lesquels l'évaluation des risques, leur suppression à la source, l'adaptation du travail à l'homme et la priorité donnée à la protection collective.

Pendant longtemps, la jurisprudence a analysé cette obligation comme une obligation de sécurité de résultat. La chambre sociale de la Cour de cassation a cependant infléchi sa position dans un arrêt du 25 novembre 2015, n° 14-24.444, souvent désigné comme l'arrêt *Air France*. Dans cette décision, elle a jugé que ne méconnaît pas son obligation légale l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail. Depuis cet arrêt, l'obligation est généralement présentée comme une obligation de moyens renforcée.

UNE OBLIGATION DE SÉCURITÉ QUI REPOSE SUR L'EMPLOYEUR

Il ne signifie pas que l'employeur serait moins responsable, cela signifie qu'il peut échapper à une condamnation seulement s'il démontre, concrètement, avoir déployé toutes les mesures nécessaires de prévention pour prévenir les risques (Cass. soc., 27 juin 2018, n° 16-22.622).

En pratique, la charge de la preuve reste donc sur l'employeur. Les juges vérifient si la prévention a été réelle, sérieuse, cohérente et adaptée à la situation de travail.

Cette exigence vaut pleinement en matière de risques psychosociaux (RPS). L'employeur ne peut pas se désintéresser des effets d'une surcharge chronique, d'objectifs inatteignables, d'un sous-effectif durable, d'une désorganisation des équipes ou d'un management pathogène. La santé mentale est expressément incluse dans le champ de protection de l'article L. 4121-1 du Code du travail.

LES RPS PLEINEMENT DANS LE CHAMP DE LA PRÉVENTION

La Cour de cassation avait d'ailleurs rappelé, dans un arrêt du 17 janvier 2024, que l'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la seule prohibition du harcèlement moral. En d'autres termes, l'employeur peut manquer à son obligation de prévention même si les faits en cause ne sont pas juridiquement qualifiés de harcèlement moral.

La jurisprudence prétorienne confirme également que l'employeur doit réagir sans délai lorsqu'il est alerté sur une situation de souffrance au travail. Lorsqu'un salarié dénonce des faits laissant apparaître un mal-être, des tensions graves ou des agissements pouvant relever du harcèlement, l'employeur doit instruire la situation, prendre des mesures conservatoires si nécessaire, faire cesser le risque et protéger les salariés concernés. À défaut, il s'exposait nécessairement à voir sa responsabilité engagée pour manquement à son obligation de sécurité.

RÉAGIR SANS DÉLAI

A contrario, aux termes de la jurisprudence très récente de la Cour de Cassation du 1er avril 2026 n°24-19.994, il a été retenu l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité pour une société qui avait réagi à la suite de l'alerte donnée en diligentant une enquête interne, l'existence d'un harcèlement moral ayant été écarté, un salarié n'invoquant comme circonstance au soutien de sa demande au titre d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité que l'insuffisance de l'enquête diligentée à la suite de ses plaintes pour harcèlement.

En tout cas, lorsque les salariés s'épuisent, se blessent ou voient leur état de santé se dégrader du fait de l'organisation du travail, il ne s'agit pas d'un simple dysfonctionnement : il peut s'agir d'un manquement légal. La vigilance syndicale est donc indispensable, qu'il s'agisse de faire remonter les alertes, de documenter les situations, de demander des mesures correctrices ou de rappeler à l'employeur qu'en matière de santé au travail, l'obligation de prévention ne se délègue pas et ne se simule pas.

**TÉLÉCHARGEZ
L'APPLI FO MÉTAUX
ET RETROUVEZ TOUTES
NOS FICHES JURIDIQUES**



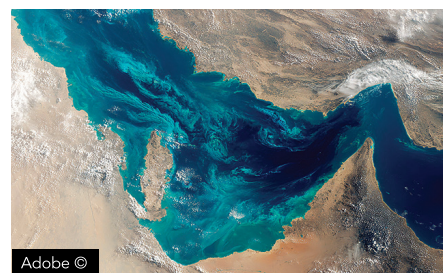
CHIFFRES...

Tous les mois, FO Métaux vous propose les chiffres clés, ainsi qu'un peu de culture, syndicale bien sûr, autour d'un mot chargé d'histoire et que les métallos connaissent bien.

36
MILLIARDS
D'EUROS



C'est le montant de la rallonge budgétaire votée par les députés le 19 mai pour la loi de programmation militaire (LPM) 2024-2030, portant à 436 milliards d'euros les dépenses militaires prévues d'ici à la fin de la décennie. La finalité première de cette enveloppe était de donner aux investissements en matière de défense une visibilité sur plusieurs années qui faisait défaut, et dont même la DGA se plaignait. C'est chose faite, et c'est une bonne nouvelle pour les industries du secteur. Autre avancée notable : dans les différentes dispositions votées par l'Assemblée nationale, on retrouve un plan « industrie duale », doté de 300 millions d'euros, qui sera mis en place pour inciter et accompagner la transformation de l'industrie civile vers les activités de défense. Des mesures seront également instaurées pour relocaliser des chaînes de production de composants critiques utiles à la défense nationale et en moderniser d'autres.



LE MOT DU MOIS DÉTROIT

« Ormuz est un détroit, mais quels sont les deux autres ? », questionne finement une blague en vogue sur Internet. Le mot, qui désigne un bras de mer ou d'eau douce resserré entre ses deux rives et mettant en relation deux étendues d'eau, n'a jamais connu autant de succès que depuis le blocage du fameux goulet d'étranglement situé entre l'Iran et le sultanat d'Oman. Il vient du verbe latin *distringere*, à la fois « lier de part et d'autre » et son contraire « maintenir écarté ». En somme, il permet le passage, mais ric-rac.

Il en est bien d'autres que celui d'Ormuz et certains doivent leur nom à l'illustre navigateur ayant inauguré le passage, comme celui de Magellan (-1480-1521), au sud du Chili, ou celui de La Pérouse (1741-1788) entre l'île de Sakhaline et le Japon. Comme tant d'autres, ces deux-là payèrent de leur vie la soif d'aventures qui les animait : le premier mourut aux actuelles Philippines et du second Louis XVI demandait encore des nouvelles au moment de monter sur l'échafaud ; Dumont d'Urville détermina le lieu de sa mort en 1828. Quant à Vitus Béring, qui a donné son nom au détroit situé entre la Russie et l'Alaska, on n'a retrouvé son corps qu'en 1991, deux siècles et demi après sa mort.

La ville de Detroit, aux États-Unis, doit son nom au mince passage d'eau reliant le lac Huron au lac Érié. Elle fut fondée en 1701 par un autre explorateur, le Français Lamothe-Cadillac, qui, lui, termina sa vie paisiblement à Castelsarrasin.

CHIFFRES CLÉS

SMIC HORAIRE BRUT
12,31 EUROS

SMIC MENSUEL BRUT
1 867,02 EUROS

CHÔMEURS

3 295 100 (CATÉGORIE A, PUBLIÉS LE 28 AVRIL)

INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS

146,6 (AU 1^{ER} TRIMESTRE 2026)

TAUX D'INTÉRÊT (27 MAI)

- 1,93 % AU JOUR LE JOUR

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 005 EUROS PAR MOIS (POUR L'ANNÉE 2026 : 48 060 EUROS)

COÛT DE LA VIE

+1 % EN AVRIL (+1 % HORS TABAC)

+2,2 % EN GLISSEMENT SUR LES 12 DERNIERS MOIS
(+2,1 % HORS TABAC).

La force de notre modèle

Grâce à notre **modèle non lucratif**, sans actionnaire à rémunérer, nous développons des services pour nos clients et **nous nous engageons** auprès des personnes en difficulté **au travers d'actions sociétales**.

Pour mieux
nous connaître

malakoffhumanis.com



 malakoff
humanis

Mieux vous accompagner avec des garanties santé et prévoyance, conçues pour vous

Spécialiste de la protection sociale et patrimoniale en France, nous accompagnons 110 branches professionnelles, couvrant plus de 350 000 entreprises et près de 5 millions de salariés.

Adaptées à chaque Convention Collective Nationale (CCN), nos offres santé et prévoyance, coconstruites avec les partenaires sociaux, s'adaptent aux besoins spécifiques de chaque secteur d'activité, pour vous protéger, ainsi que votre famille, face aux aléas de la vie.

- **La prévoyance** complète les indemnités de la Sécurité sociale et compense la perte de vos revenus lors d'accident, de maladie ou de décès.
- **La complémentaire santé** prend en charge vos dépenses de santé au quotidien.

Pour mieux connaître vos garanties, consultez la CCN dont vous dépendez :



Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance



**AG2R
LA MONDIALE**
AGIR POUR SOI
AGIR POUR LES AUTRES