

ÉCHO MÉTAUX



DOSSIER

L'EMPLOI INDUSTRIEL RÉSISTE, MAIS POUR COMBIEN DE TEMPS ?



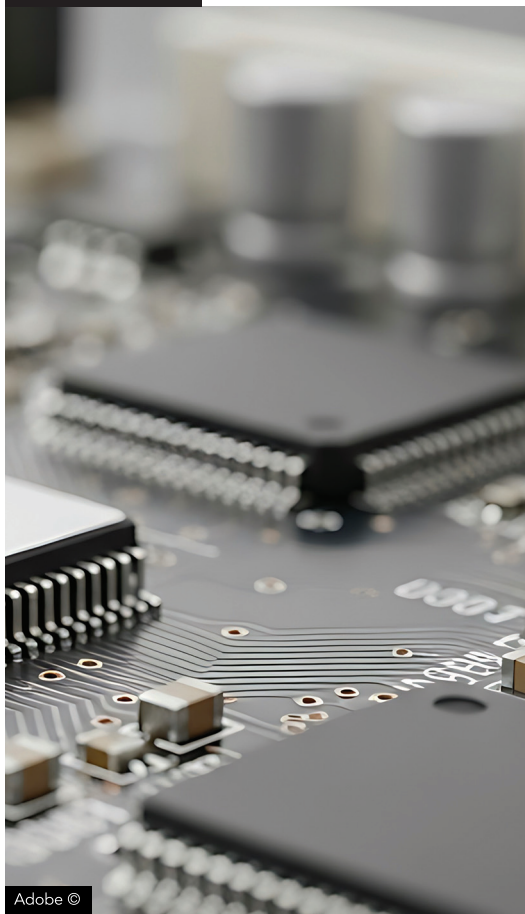
INTERVIEW

GUY GROUX
Le syndicalisme doit entrer
dans l'âge adulte

LE PORTRAIT

FRÉDÉRIC DUGLEUX
Sans contact humain, il n'y
a pas de syndicalisme





Adobe ©



04 DOSSIER

L'EMPLOI INDUSTRIEL RÉSISTE, MAIS POUR COMBIEN DE TEMPS ?

SOMMAIRE

03 ÉDITO

Un été pour souffler,
une rentrée pour agir

12 ACTUALITÉS

AMIPI : la Fédération
diversifie ses interventions
...

19 LE PORTRAIT

FRÉDÉRIC DUGLEUX
Sans contact humain, il n'y
a pas de syndicalisme

16 RÉOLUTION

Résolution de la Commission
Administrative Fédérale
du mois de juin 2026

20 INTERVIEW

GUY GROUX
Le syndicalisme doit entrer
dans l'âge adulte

18 LES BRÈVES

Renault en ordre de bataille
Fos-sur-Mer : un souffle d'acier
...

25 VOS DROITS

La loi Rebsamen

26 LES CHIFFRES

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

ÉDITO

UN ÉTÉ POUR SOUFFLER, UNE RENTRÉE POUR AGIR

Alors que l'été s'installe et que chacun aspire à un repos bien mérité, je souhaite à l'ensemble des métallos de très bonnes vacances. Ces moments de pause sont essentiels, non seulement pour se ressourcer, mais aussi pour prendre du recul sur une année encore marquée par de fortes tensions économiques et sociales.

Si la période estivale invite à la déconnexion, les préoccupations industrielles, sociales et économiques, elles, ne disparaissent pas pour autant. Le pouvoir d'achat reste au cœur des attentes des salariés de nos branches. Dans un contexte d'inflation persistante, de hausse du coût de la vie, la récente revalorisation du SMIC impose une responsabilité claire aux partenaires sociaux : celle d'ouvrir sans tarder des négociations de branche à la hauteur des enjeux.

Il ne s'agit pas simplement d'ajuster des grilles, mais bien de garantir une reconnaissance réelle des qualifications, des compétences et de l'attractivité de nos branches.

FO Métaux continuera de porter avec détermination cette exigence d'équité salariale et de justice sociale. Les métallos ne peuvent être les variables d'ajustement d'une économie en mutation. Ils en sont, au contraire, les acteurs essentiels et le ferment de sa prospérité future.

À l'horizon de la rentrée, les défis restent nombreux.

La question de la réindustrialisation, souvent affichée comme une priorité nationale, devra se traduire concrètement sur le terrain : investissements durables, maintien et développement des emplois, conditions de travail attractives et sécurisées. Derrière les annonces, ce sont des engagements tangibles que nous attendons, dans les entreprises comme au niveau des politiques publiques.

Plus que jamais, le dialogue social devra être exigeant, structuré et orienté vers des résultats concrets pour les salariés. FO Métaux y prendra toute sa place, fidèle à ses valeurs et à son rôle de défense des intérêts collectifs.

Être à la hauteur de la situation requerra toute notre force. Pour continuer de faire grandir cette dernière au service de l'industrie et des salariés, nous aurons aussi à poursuivre notre travail de développement syndical, notamment sous l'égide du plan AGIR, sur lequel nous reviendrons bientôt.

En attendant ces échéances, nous souhaitons à chacune et chacun de profiter pleinement de cette période estivale, de se retrouver, de se reposer et de revenir avec l'énergie nécessaire pour aborder les combats de demain.

Valentin Rodriguez



DOSSIER

L'EMPLOI INDUSTRIEL RÉSISTE, MAIS POUR COMBIEN DE TEMPS ?



Le secteur industriel traverse une zone de turbulences économiques sévères. Pourtant, les besoins en main-d'œuvre restent élevés. Une apparente contradiction qui masque une réalité plus préoccupante : la France s'achemine vers une pénurie structurelle de compétences, sur fond de choc démographique silencieux.



Il y a quelque chose d'étrange à observer l'industrie française en ce moment. D'un côté, l'automobile patine, la sidérurgie encaisse les à-coups d'un marché mondial chahuté. De l'autre, les entreprises recrutent, les offres d'emploi se multiplient, et les DRH tirent la langue. Le paradoxe n'est qu'apparent. Car le vrai sujet n'est pas conjoncturel. Il est démographique. Entre 2020 et 2030, 7 millions de travailleurs auront quitté le marché du travail, soit un actif sur quatre. Dans la métallurgie, dont la pyramide des âges est souvent déséquilibrée et les savoir-faire longs à transmettre, l'effet est d'autant plus brutal. Jusqu'ici, le trou a été comblé en mobilisant des réservoirs de main-d'œuvre sous-utilisés. Mais ce biais s'épuise, sans répondre à la question de fond : d'où viendront les travailleurs de demain ?

En 2025, pour la première fois depuis la Seconde Guerre mondiale, la France a enregistré un solde naturel négatif, perdant 6 000 habitants par rapport à 2024. Un signal qui s'inscrit dans une tendance lourde : la chute de la natalité, engagée depuis une décennie, com-

mence à tarir les cohortes entrant sur le marché du travail. Et la géographie aggrave le tableau, la dénatalité frappant plus durement les zones rurales et semi-industrielles, là précisément où sont implantées usines, fonderies et sites de transformation.

DES RÉPONSES ENCORE TROP FRAGMENTÉES

Les initiatives ne manquent pas, mais elles restent dispersées. Certaines entreprises aménagent les fins de carrière pour conserver leurs seniors expérimentés. D'autres maintiennent leurs recrutements en alternance, seul vivier vraiment maîtrisable à court terme, et quelques-unes ont franchi un pas supplémentaire en créant leur propre centre de formation, faute de trouver ailleurs les profils dont elles ont besoin. Dans la filière des réseaux pour la transition énergétique, qui table sur 43 000 embauches avant 2030, on communique désormais auprès des collégiens pour orienter les vocations au plus tôt. C'est précisément à cette échelle que les Comités Stratégiques de Filière

(CSF) ont un rôle à jouer. Réunissant industriels, pouvoirs publics et syndicats, dont FO, ils sont devenus un cadre utile pour coordonner les politiques d'attractivité : identification des métiers en tension, actions vers les jeunes, articulation avec la formation initiale. Difficulté supplémentaire : il faut donner dans la futurologie pour préciser les contours des métiers de demain...

Une autre idée monte, inspirée du modèle suisse : pousser vers des études plus courtes, favoriser une entrée rapide dans la vie professionnelle, puis organiser des passerelles pour des reprises de formation en cours de carrière. Mieux vaut former un candidat disponible qu'attendre indéfiniment le profil idéal. Le nucléaire, dont la relance a exigé un travail prospectif sérieux sur les besoins par métiers et par périodes, est regardé avec attention par d'autres filières qui cherchent à s'en inspirer.

1,5 MILLION DE JEUNES HORS CIRCUIT

Reste une contradiction criante. Pendant que les industriels cherchent des bras, 1,5 million de jeunes entre 15 et 29 ans sont en France ni en emploi, ni en études, ni en formation, un chiffre en augmentation. Le taux de chômage des 15-24 ans atteignait 21,5 % au dernier trimestre 2025, contre 7,9 % pour l'ensemble des actifs. Le diplôme reste le premier facteur discriminant : 85 % des diplômés du supérieur sont en emploi, contre seulement 33 % des jeunes sans le baccalauréat, selon les chiffres de France Travail. L'industrie a longtemps su absorber des profils peu qualifiés et les faire monter en compétences. Cette capacité reste un atout. Encore faut-il se donner collectivement les moyens de la mobiliser, avant que la tension ne devienne rupture.



AUTANT DE SITUATIONS QUE DE SECTEURS

L'industrie est tout sauf un monolithe. La richesse de ses activités et filières fait sa force et son dynamisme, mais rend difficile de broser un tableau unique de l'emploi et de ses problématiques, les particularités étant aussi nombreuses que les secteurs. Echo Métaux propose un petit tour d'horizon de l'industrie, telle que couverte par notre Fédération.

UNE INDUSTRIE QUI SE DÉVELOPPE

Parmi les nombreuses filières qui composent l'industrie tricolore, la plupart affichent de belles perspectives sur le front de l'emploi, et si les difficultés existent, elles tiennent surtout à des problématiques de recrutement.

> AÉRONAUTIQUE

La filière aéronautique, spatiale et de défense française, avec environ 222 000 salariés, affiche une visibilité sur plusieurs années. Airbus termine 2025 avec un carnet de commandes historique de 8 754 avions, et Dassault Aviation confirme une forte demande sur le Rafale et la gamme Falcon. Le spatial et la défense ajoutent une couche de croissance supplémentaire : beaucoup d'entreprises du secteur sont duales, opérant à la fois sur le civil et le militaire, et le réarmement européen et mondial tire l'activité depuis plusieurs années. Portée par ces carnets pleins, le secteur prévoit plus de 25 000 recrutements en 2026, ciblant des métiers techniques rares : câbleurs, ajusteurs, mécaniciens, soudeurs, ingénieurs process, d'essais, de production, de systèmes embarqués et de défense. Les besoins ne sont cependant pas pleinement satisfaits : la filière peine à former

assez vite face à la surchauffe productive, et les pénuries de compétences bloquent parfois les lignes de montage et les programmes de livraison. Le défi est stratégique : l'aéronautique, le spatial et la défense sont des piliers de l'industrie française, de l'innovation technologique, de la souveraineté nationale et européenne. Former, retenir et valoriser ces savoir-faire, c'est garantir la capacité à produire dans les délais et donc garder son rang commercial dans un contexte géopolitique tendu où les carnets de commandes du militaire ne cessent de croître.

> ÉLECTRIQUE

Colonne vertébrale de l'électrification des usages, des usines et des réseaux, le secteur est appelé à connaître un véritable boom. D'où des besoins massifs en électriciens, automaticiens, mainteneurs, ingénieurs réseaux et techniciens d'exploitation. Aujourd'hui,

la filière électrique compte 100 000 emplois dans 1 600 entreprises. L'arrivée de l'IA renforce encore la demande avec la construction de data centers, de systèmes intelligents, d'outils de pilotage des réseaux et de raccordement, d'automatisation industrielle, avec des géants comme Schneider Electric. D'ici 2030, France Travail prévoit que 43 000 recrutements seront nécessaires, soit 7 000 par an, avec 15 000 monteurs réseau (1/3 des besoins), 5 000 chefs de chantier et 3 500 techniciens de maintenance. Le véhicule électrique s'ajoute à cet ensemble qui tire les besoins en compétences. Les offres sont nombreuses, mais les recrutements ne sont pas totalement couverts, car les profils doivent être polyvalents, certifiés et immédiatement productifs. Les entreprises cherchent des techniciens capables de gérer des installations complexes, numériques et interconnectées. 200 milliards d'euros d'investissements sont annoncés d'ici 2040.

> ÉLECTRONIQUE

L'électronique est une infrastructure cachée de l'industrie moderne, avec plus de 7 600 offres d'emploi recensées en 2026 sur les seuls grands portails. Les métiers recherchés : électroniciens, roboticiens, automaticiens, ingénieurs systèmes embarqués, spécialistes de validation et de test. L'arrivée de l'IA renforce là aussi la demande : puces dédiées, systèmes embarqués intelligents, capteurs, robots autonomes, et automatisation industrielle reposent sur des composants électroniques de plus en plus sophistiqués. Les entreprises, comme Bull, qui cherchent des profils opérationnels, dans un contexte de concurrence forte entre industrie, numérique et défense, peinent à couvrir leurs besoins. Le secteur est stratégique pour l'innovation, l'automobile, l'aéronautique, l'énergie et la souveraineté technologique. Sans main-d'œuvre qualifiée, l'innovation électronique ralentit, et avec elle toute la chaîne de valeur industrielle. A noter qu'Écho Métaux avait abordé ces questions avec la présidente du CSF électronique Frédérique Le Grèves dans son numéro de décembre 2025.

> NUCLÉAIRE

La filière nucléaire française comptait environ 250 000 emplois fin 2024, contre 220 000 un an plus tôt, et vise 100 000 recrutements sur dix ans, soit environ 10 000 par an, conséquence de sa relance par les pouvoirs publics. Les besoins portent surtout sur les techniciens de maintenance, chefs de projet, conducteurs de travaux, métiers de la qualité, de la sûreté et de la logistique spécialisée. La filière accuse un retard de formation après des années de moindre visibilité, ce qui explique que les besoins ne soient pas instantanément satisfaits. Prolongation du parc existant, construction de nouveaux EPR2 et innovations technologiques tirent la demande. Le nucléaire est stratégique pour la souveraineté électrique, la stabilité du système et la décarbonation, à condition de transmettre les savoir-faire et de sécuriser l'emploi sur la durée. Sans formation massive, re-

loration des métiers et de l'image de la filière, la relance nucléaire risque de buter sur le facteur humain.

> NAVALE

L'emploi est en tension dans la filière navale, en raison de des carnets de commandes pleins. 72 000 recrutements sont nécessaires d'ici 2030, soit 2 000 par an, pour faire face aux commandes et au vieillissement de la main-d'œuvre. Des bassins de construction aux bureaux d'études, tous les métiers sont concernés : techniciens, ingénieurs et ouvriers spécialisés en ingénierie, industrialisation, structures métalliques, électricité de bord et systèmes de combat, mais aussi chaudronniers, soudeurs, tuyauteurs, ajusteurs et mécaniciens navals sont particulièrement recherchés. Le secteur suscite cependant peu de vocations, malgré des salaires souvent supérieurs à la moyenne industrielle. Les besoins s'étendent également aux ingénieurs en cybersécurité, data scientists et architectes (Bac+5). La construction navale impose des contraintes hors normes : résistance à la corrosion saline, discrétion acoustique, tenue balistique. L'industrie 4.0 (jumeaux numériques, impression 3D, réalité augmentée) nécessite donc de nouvelles compétences. Le Campus national des industries de la mer (CINav) organise 10 000 rencontres annuelles pour susciter des vocations, avec un objectif de 5 % de féminisation d'ici 2030. Sans transmission des savoir-faire, les chantiers risquent de perdre leur capacité stratégique pour la souveraineté maritime et la défense.

> CONSTRUCTION MÉTALLIQUE

La construction métallique est un maillon central du bâtiment industriel, des infrastructures et de la transition énergétique. Le secteur rassemble près de 800 entreprises employant pas moins de 25 000 salariés et réalisant un chiffre d'affaires annuel de 4,3 milliards d'euros en consommant plus de 800 000 tonnes d'acier chaque année. Les entreprises recherchent des métalliers, soudeurs, tuyauteurs, chefs de chantier capables de lire des plans,

assembler et contrôler la qualité. Les candidats manquent néanmoins à l'appel, car les métiers souffrent d'un déficit d'image et d'un besoin élevé de qualification. La demande est tirée par les bâtiments industriels, les réseaux, les ouvrages d'art et les équipements. Les chantiers à venir pour électrifier l'industrie et, plus largement, les usages, ainsi que la montée en puissance des infrastructures liées à l'IA promettent des charges importantes, qu'il va falloir arriver à absorber. Ici, compétence et savoir-faire, à développer autant qu'à préserver, sont le gage d'une capacité nationale essentielle à construire vite, solide et localement, dans un contexte de réindustrialisation et de transition énergétique. La construction métallique est aussi un levier pour les chantiers liés aux énergies renouvelables, aux réseaux et aux infrastructures de transport.

> EXPERTS AUTOMOBILES

L'expertise automobile est un métier-charnière entre réparation, assurance, contentieux technique et sécurité des véhicules. La filière fait face à des besoins constants de recrutement, liés à la montée en puissance des véhicules toujours plus complexes mais aussi à un turn over se traduisant par des départs vers d'autres emplois. Selon le récent rapport de l'Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales (OMPL), près d'un quart des 5 000 salariés de la branche avaient plus de 50 ans en 2022, ce qui accentue l'enjeu de renouvellement des effectifs. Les recrutements se concentrent surtout sur deux métiers en tension : l'expert automobile, difficile à pourvoir faute de vivier et de formations suffisantes, et le préparateur technique d'actes d'expertise automobile, en forte montée mais encore peu lisible. Les entreprises privilégient des embauches opportunistes, au fil des candidatures et des départs, tandis que les fonctions RH cherchent à structurer davantage les parcours. Le secteur doit aussi intégrer une réforme du diplôme d'expert automobile, perçue comme une opportunité mais aussi comme un risque sur la qualité des profils. Il faudra aussi

mesurer les effets du regroupement de la multitude de petits cabinets au sein de structures plus larges sur l'attractivité du secteur.

> BJOC (BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE, HORLOGERIE)

La filière BJOC affiche une santé économique exceptionnelle avec une production française multipliée par plus de trois depuis dix ans, portée par le déploiement planétaire des grandes maisons du luxe françaises, dont 90 % du chiffre d'affaires se réalise à l'exportation. Mais cette croissance accentue une tension structurelle sur des métiers d'excellence où la main-d'œuvre qualifiée est aussi importante que la création. La filière emploie 15 000 personnes en production (12 000 en bijouterie-joaillerie, 3 000 en horlogerie), un effectif en hausse de 27 % depuis 2019. Les 1 200 apprentis qui sortent chaque année d'une dizaine de centres de formation ne suffisent pas à couvrir les besoins sur des savoir-faire rares où la formation est longue et la transmission des gestes déterminante pour ces métiers essentiellement manuels : sertissage, polissage, conception, fabrication, contrôle qualité et maintenance d'ateliers. Dans un contexte de plein emploi et de forte croissance, l'UFBJOP a créé en 2023 un pôle dédié à l'attractivité des métiers, en partenariat avec France Travail, pour faciliter le recrutement et l'insertion, et sensibiliser les jeunes publics. Sans revalorisation des métiers manuels d'art et effort soutenu d'apprentissage, la filière risque de perdre son avantage concurrentiel fondamental : l'excellence artisanale française

> FROID

Le froid industriel et commercial est un secteur discret mais indispensable, qui emploie 34 500 salariés en France, avec une hausse de 6 % en quelques années, et un marché où les embauches restent supérieures aux départs. Les métiers sont tirés par la logistique alimentaire, la santé, le tertiaire, les entrepôts et les nouveaux usages liés aux surgelés et à la chaîne du froid. Avec le réchauffement climatique, la demande



s'accroît encore : les pics de chaleur augmentent les besoins en climatisation et en procédés de refroidissement, tandis que la montée en puissance des usages numériques, en particulier celle des futurs data centers, très gourmands en la matière, vont encore renforcer la pression sur les compétences. Les recrutements restent difficiles, car les métiers exigent habilitations, polyvalence et forte disponibilité. Sans formation adaptée et attractivité renouvelée, le secteur risque de voir ses capacités de maintenance se réduire, menaçant la sécurité sanitaire, la continuité d'activité et la souveraineté énergétique.

> RÉCUPÉRATION ET RECYCLAGE

La filière du recyclage est en forte montée en puissance : 16 000 recrutements sont attendus d'ici 2030, répartis entre 1 200 entreprises de la branche. Elle compte déjà un peu plus de 35 000 emplois directs non délocalisables. Les besoins portent sur les opérateurs de tri, techniciens de traitement, responsables de site, ingénierie

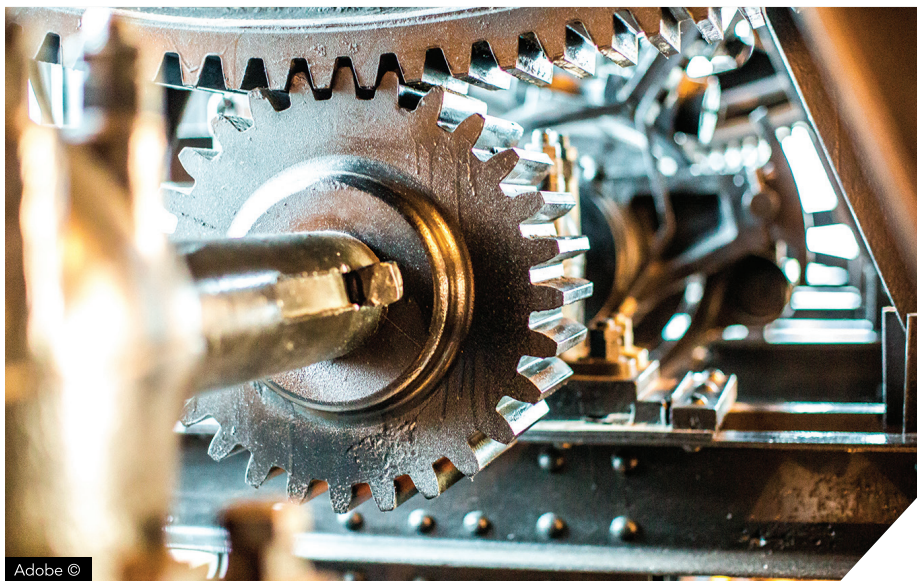
des procédés, logistique et dépollution, avec aussi des profils HSE et conduite d'installations. Le recyclage n'est plus un simple prolongement de la gestion des déchets : c'est une industrie de souveraineté matière, au service de la sidérurgie, de la chimie et de l'ensemble de l'économie productive. La hausse du geste de tri, la raréfaction des matières premières et les tensions d'approvisionnement accélèrent encore ces besoins. La montée en compétences va être rendue nécessaire par la mise au point de nouveaux procédés toujours plus techniques et complexe, mais sans un renforcement de son attractivité, la filière pourrait manquer sa montée en charge au moment même où elle devient stratégique pour l'économie circulaire.

> MACHINISME AGRICOLE

Le machinisme agricole concentre des emplois de mécaniciens, techniciens SAV, monteurs, spécialistes hydraulique, électroniciens embarqués, mais aussi de mécaniciens monteurs, chaudronniers, soudeurs, usineurs, automatismes et intégrateurs dans la fabrication des matériels. La fabrication et la maintenance représentent plus de 35 000 emplois en France, avec environ 1 500 postes techniques à pourvoir chaque année. Les besoins de recrutement sont réels, car les exploitations réclament des machines plus performantes, plus sobres et compatibles avec l'agroécologie, la robotisation et la baisse des intrants. Le manque de candidats tient d'abord à un déficit d'image : la mécanique agricole reste mal connue, parfois perçue comme une voie de relégation, alors qu'elle exige aujourd'hui de l'hydraulique, de l'électronique, du diagnostic embarqué, des compétences numériques et de la polyvalence. L'offre de formation est aussi jugée insuffisante : les sorties en bac pro et BTS restent inférieures aux besoins, et les entreprises pointent un manque d'enseignants spécialisés capables de suivre l'évolution technologique des machines. Face au changement climatique, la modernisation de l'agriculture via ses matériels et équipements pose, comme d'autres secteurs, une question de souveraineté, alimentaire cette fois.

DES INDUSTRIES ENTRE STABILITÉ ET STAGNATION

Entre un ferroviaire gravitant autour d'un seul géant, une mécanique trop protéiforme pour présenter une tendance unique sur l'emploi et l'optique qui reste un domaine concentrant peu de besoin de main-d'œuvre malgré de gros volumes, certains pans de l'industrie ne bougent que faiblement.



> OPTIQUE

L'optique industrielle est une filière de précision et de santé, avec 30 000 emplois dans la fabrication optique en France, répartis dans 150 entreprises produisant verres, lentilles, systèmes de vision et équipements de précision.

Les besoins en ingénieurs en optique, concepteurs de systèmes optiques, opticiens-industriels, techniciens de contrôle qualité, métrologues et spécialistes en micro-optique sont structurels. L'allongement de l'espérance de vie, les besoins visuels croissants et l'innovation sur les verres progressifs et équipements médicaux rendent ce secteur crucial pour la santé publique. L'optique industrielle est un maillon stratégique de l'imagerie médicale (5 000 emplois), des capteurs, de la photonique (15 000 emplois) et des systèmes de vision industrielle. Plus de 2 000 recrutements sont nécessaires par an dans l'industrie optique, mais les embauches sont souvent difficiles à stabiliser. Le métier exige formation

technique poussée, précision au micron près et maîtrise des procédés de polissage, de traçage et de couches minces. Autant de compétences qu'il faut préserver et développer pour garantir la capacité nationale à produire des équipements de précision et à maintenir des emplois qualifiés dans l'industrie.

> MÉCANIQUE

Les industries mécaniques, premier employeur industriel de France, rassemblent près de 600 000 salariés et 155,4 milliards d'euros de chiffre d'affaires, selon la FIM. La filière irrigue toute l'industrie : usinage, machines, équipements, process, maintenance, outillage et intégration. Les besoins en recrutement sont permanents, mais la demande varie selon les branches, avec des tensions fortes sur les profils très techniques. Les demandes de recrutements ne sont pas toujours pourvues, car les entreprises cherchent des profils autonomes dès la prise de poste sur des équipements automatisés et

connectés. L'autre sujet incontournable est celui de la capacité à maintenir le tissu d'ateliers, de PME et de sous-traitants dans une économie de plus en plus électrique et automatisée. Sans politique de formation et de revalorisation des métiers mécaniques, la filière risque de voir son tissu industriel se fragiliser face à la concurrence internationale.

> FERROVIAIRE

La fabrication ferroviaire bénéficie d'une demande structurelle liée au report modal, à la rénovation du parc de trains et aux nouveaux projets d'infrastructures. La filière compte 120 000 emplois directs, et ses besoins sont évalués à 8 000 à 10 000 recrutements par an. Le secteur recrute des techniciens, soudeurs, monteurs, automatiseurs, intégrateurs et ingénieurs de production pour les matériels roulants, bogies, systèmes embarqués et équipements de voie. Autant de métiers qui exigent précision, formation longue et expérience sur des installations complexes et fortement automatisées qui font pour le moment trop souvent défaut. A cela s'ajoute les incertitudes liées à la politique sociale d'Alstom, dont la réussite économique et commerciale, notamment à l'international avec une belle série de gros contrats, ne se traduit pas forcément par des recrutements en France, mais plutôt ces dernières années par des restructurations. Dans ce secteur pilier de la transition climatique et des nouvelles mobilités, préserver les savoir-faire revient à assurer la capacité à produire des trains et des équipements en volume et dans les délais. Sans main-d'œuvre qualifiée, les commandes publiques et européennes risquent de buter sur des goulets d'étranglement industriels, au risque de voir la fabrication désertir l'Hexagone.

DES SECTEURS EN SOUFFRANCE

C'est sur elles que se concentre l'essentiel des feux médiatiques car ces industries historiques sont touchées de plein fouet par les grands bouleversements géopolitiques, économiques et environnementaux. Elles n'en demeurent pas moins des bastions de l'emploi dans la métallurgie.

> AUTOMOBILE

La filière automobile française traverse une recomposition brutale. Selon l'Insee, l'emploi des constructeurs et équipementiers a reculé de 33 % entre 2010 et 2023, passant de 425 500 à 286 800 équivalents temps plein, soit près de 139 000 postes perdus. Les constructeurs ont supprimé 46 000 emplois sur la période, les fournisseurs et équipementiers 92 700. En arrière-plan, la baisse durable des ventes, les fermetures d'usines, les délocalisations et le choc du dieselgate ont fragilisé un secteur déjà sous pression. La transition vers l'électrique, sous l'aiguillon de la concurrence chinoise, accélère la mutation : un moteur électrique exige moins de pièces et d'opérations qu'un thermique, et nécessite donc moins de monde, mettant en danger les métiers liés à l'usinage, aux boîtes de vitesses, au décolletage, aux tôleries, aux réglages et au contrôle qualité. Pour préserver l'emploi, il faut gagner en productivité, relocaliser les chaînes stratégiques, soutenir l'innovation batterie et électronique de puissance, et surtout massifier la reconversion des compétences.

> SIDÉRURGIE

La sidérurgie française traverse sa plus grave crise depuis près de 20 ans ; elle a perdu plus de 10 000 emplois sur la période et les 38 000 qui restent sont menacés. Surcapacité mondiale, prix de l'énergie, concurrence internationale viciée par le dumping social et environnemental, manque d'investissement dans la décarbonation, et installations vieillissantes, sans oublier une baisse de demande dans certains débouchés pèsent lourdement sur le secteur et ses emplois. Les métiers de la fusion,



de la coulée et du laminage sont les plus touchés en raison de l'automatisation, mais des besoins en recrutement demeurent, certes ciblés, mais vitaux : conduite d'installations, maintenance lourde, qualité, procédés et automatisation. Ils ne sont pas pleinement satisfaits, car les conditions de travail et la technicité des postes freinent l'attractivité. Le recyclage d'acier et la récupération de matière deviennent des réponses industrielles, pas seulement écologiques, pour sécuriser les approvisionnements et réduire la dépendance aux matières premières. La sidérurgie reste stratégique pour l'automobile, la construction, l'énergie et la souveraineté industrielle.

> SERVICES AUTOMOBILES

Avec 400 000 salariés et près de 70 000 recrutements en 2024 (un record), la branche des services automobiles affiche une vitalité trompeuse : 73 000 postes restaient ouverts, faute de candidats suffisants. La pression vient de deux directions.

D'un côté, l'après-vente, qui couvre en moyenne 70 % des frais fixes des concessions, voit son activité divisée par deux sur les véhicules électriques, qui nécessitent moins d'entretien. De l'autre, la transition frappe de plein fouet les mécaniciens formés sur moteurs thermiques, surtout diesel : cette motorisation ne représentait plus que 7 % des ventes de véhicules neufs en 2024, contre plus de 70 % avant le dieselgate. Or les compétences diesel ne se transfèrent pas sur les motorisations électriques, dont l'entretien repose sur l'électronique embarquée et la gestion des batteries. En réponse à la situation, l'ANFA a créé trois nouveaux CQP dédiés à la maintenance et au démontage des batteries, et 44 % des stages de formation de formateurs concernaient déjà les véhicules électriques et hybrides en 2024. La reconversion est engagée, mais la course contre la montre reste ouverte. En outre, la question des réseaux de bornes de recharge, de leur exploitation et de leur entretien s'invite dans les problématiques de la branche.

MSAÉ : PARTENAIRE PRÉVENTION SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS DE L'AÉRONAUTIQUE, ESPACE ET DÉFENSE



Mutuelle Solidarité Aéronautique
Tout commence par la prévention

msae.fr

MSAé / Mutuelle Solidarité Aéronautique, 5 rue Paul Barruel 75740 Paris cedex 15.
Mutuelle régie par le code de la Mutualité livre III.

MSAé

ACTUALITÉ SYNDICALE

AMIPI : LA FÉDÉRATION DIVERSIFIE SES INTERVENTIONS.

Après plusieurs mois de soutien à la fondation AMIPI et ses salariés, qui risquent la fermeture, notre organisation a pris le parti d'apporter une contribution au travail législatif en rencontrant le 1^{er} juin la représentation nationale pour enrichir une proposition de loi. Cette intervention auprès des pouvoirs publics s'est doublée d'un rendez-vous le lendemain à Bercy pour plaider la cause du fabricant de faisceaux électriques pour le secteur automobile. Explications.



l'automobile en France, AMIPI y compte six sites de production employant 800 salariés, dont 650 en situation de handicap cognitif. Sous l'effet de la concurrence internationale et de la pression sur les prix, imposée par ses donneurs d'ordre Stellantis et Renault, elle voit ses résultats se dégrader, au point de menacer son existence même. La démarche de diversification en cours ne suffira pas à renverser la vapeur à temps : AMIPI a besoin de soutien pour pouvoir inscrire l'opération dans le temps long et passer ce mauvais cap ! Comme notre organisation n'a eu de cesse de l'expliquer, et l'on retrouve la même analyse dans la proposition de loi du député, l'activité des entreprises adaptées génère des effets économiques positifs significatifs pour les finances publiques.

Quand la porte est fermée, il faut trouver un autre moyen d'entrer. Pour venir au secours des salariés de la fondation AMIPI, en difficulté depuis de longs mois, c'est ce que notre organisation a fait. Face au silence observé depuis plus d'un an par les ministres successifs, interpellés par la Confédération et l'intersyndicale, ainsi que par notre Fédération, c'est à la rencontre du député de Loire-Atlantique Fabrice Roussel que s'est rendue le 1^{er} juin la secrétaire fédérale Géraldine Gomiz.

Ce bon connaisseur de la fondation, de son modèle économique et du dossier du handicap, s'apprête à déposer une proposition de loi sur l'emploi des personnes en situation de handicap et

les entreprises adaptées, mise au point avec Jean-Marc Richard, le président de ladite fondation. La secrétaire fédérale n'est pas venue les mains vides : elle a présenté des amendements et ajouts au texte afin de l'enrichir avec les propositions de FO Métaux. « Cela fait longtemps que nous travaillons avec AMIPI et que nous alertons les pouvoirs publics, sans réponse, sur les dangers qui la menacent et qui pèsent sur ses salariés, fait valoir Géraldine Gomiz. Nous avons donc décidé d'agir d'une autre manière.

UN SOUTIEN INDISPENSABLE

Il faut dire qu'il y a urgence. Principal fabricant de faisceaux électriques pour

Toutefois, souligne le texte, « l'absence d'incitation spécifique à recourir aux entreprises adaptées réduit significativement les opportunités de collaboration et freine le développement de ces structures. Elle contribue, dans un contexte de concurrence internationale accrue, à les placer dans une situation défavorable, notamment face à des acteurs implantés dans des pays à bas coûts, caractérisés par des niveaux de charges sociales sensiblement inférieurs. » Voilà pourquoi une action résolue est nécessaire.

UNE PROPOSITION DE LOI ENRICHIE

Parmi les dispositions clés de la proposition de loi complétée par FO pour

renforcer la compétitivité des entreprises adaptées, sécuriser les parcours de formation et d'accompagnement, et favoriser une insertion professionnelle durable, se trouve la création d'un fonds dédié. Pour FO, il sera, idéalement, piloté par l'Etat et par l'Agefiph (ce qui permettra d'injecter une dose de paritarisme bien utile au dispositif), dont les moyens seront au passage renforcés. Des conventions tripartites, conclues entre ce fonds, une entreprise adaptée bénéficiaire et une entreprise donneuse d'ordre en règle avec son obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés, viendront encadrer la contribution financière destinée à soutenir les prestations réalisées par l'entreprise adaptée. « Nous avons fourni à la fois des suggestions d'éléments venant compléter la proposition de loi, mais aussi un nouveau texte intégrant directement notre contribution », précise Géraldine Gomiz. Parmi les ajouts de FO Métaux, pas moins de 10 articles supplémentaires au texte comprenant précisions et initiatives sur des incitations à l'emploi direct, l'inclusion dans la commande publique, les parcours professionnels renforcés, une prime à l'insertion durable, l'encadrement des exonérations ou encore l'accompagnement des PME.

« Derrière nos contributions, ajoute la secrétaire fédérale, nous ne perdons pas de vue nos revendications en matière de réindustrialisation, à laquelle cette proposition de loi peut participer. Cantonner la réflexion sur l'emploi des salariés en situation de handicap à des considérations de compétitivité, c'est se condamner à renforcer leur exclusion. Pour nous, il s'agit d'abord d'un choix de société, dans lequel l'humain doit primer sur les chiffres. » Ce travail « législatif » ne signifie pas pour autant que notre organisation laisse de côté d'autres interventions aux plus hauts niveaux : Le 3 juin, c'est à Bercy que s'est rendu le secrétaire fédéral Olivier Lefebvre, en charge de l'automobile, pour relayer les revendications de notre organisation sur le dossier AMIPI, lesquelles ont été directement relayées dans la foulée à Matignon.



ERIC FURLAN NOUS A QUITTÉS

C'est avec tristesse et émotion que la Fédération FO de la métallurgie a appris la disparition de notre camarade Eric Furlan le 31 mai à l'âge de 58 ans.

Il est des personnes dont la vie professionnelle se confond avec celle d'une organisation. Eric Furlan était de celles-là, qui avait rencontré les métallos FO dès son entrée chez Liebherr comme ouvrier, en 1987, avait rejoint dans la foulée les rangs syndicaux et y était resté investi jusqu'au bout. C'est Jeannot Schirrer, l'un des fondateurs du syndicat FO dans l'entreprise, qui avait su le convaincre de militer, comme beaucoup d'autres avant lui. Entre les deux hommes, le courant était tout de suite passé mais derrière la rencontre, les valeurs de FO avaient emporté l'adhésion profonde d'Eric, dont la fibre humaniste n'a cessé dès lors de s'épanouir. Délégué du personnel, élu puis secrétaire du CE, délégué syndical, représentant syndical, suppléant puis élu CSE : il aura par la suite occupé presque tous les mandats syndicaux possibles chez Liebherr avant de devenir secrétaire du syndicat et délégué syndical central de Liebherr France après le départ de Jeannot.

Son engagement ne se limitait pas aux frontières de son entreprise, puisqu'il était aussi devenu secrétaire de l'USM du Haut-Rhin, secrétaire adjoint de l'Union départementale, mais aussi vice-président d'APST68

(médecine du travail), administrateur de la CARSAT Alsace-Moselle, et administrateur de la mutuelle Arpège Prévoyance ! Son ami Patrice Lichtfuss, qui a pris sa suite sur plusieurs mandats, se souvient « d'un redoutable négociateur, mais aussi d'un homme toujours prêt à aider tout le monde sans jamais compter ses heures, heureux de transmettre ses savoirs et ses compétences, un métallo incroyablement solide dans ses missions tout en étant celui avec qui on avait envie d'être pour faire redescendre la pression. »

Militant fidèle et convaincu, sa compétence, son sens de l'écoute et son esprit constructif le faisaient apprécier par ses interlocuteurs patronaux et syndicaux, qui louaient autant ses qualités humaines que son engagement, sa droiture et ses convictions. Il était pour toutes et tous dans le Haut-Rhin un ami et un militant de grande valeur, dont le départ laisse un vide qu'il sera difficile de combler.

La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Valentin Rodriguez partagent la peine de celles et ceux qui l'ont connu et aimé et leur adressent leurs plus sincères condoléances, avec une pensée particulière pour sa fille Déborah.

SCHNEIDER ELECTRIC : UNE LEÇON DE RESPECT

Près de 200 métallos FO issus des sites de Schneider Electric se sont retrouvés au matin du 16 juin devant le siège social du groupe, à Rueil-Malmaison (Hauts-de-Seine). À leur tête, une délégation conduite par le coordinateur FO Emmanuel Da Cruz est allée à la rencontre de la direction pour obtenir des réponses, alors que se font entendre des bruits inquiétants quant à une future réorganisation du périmètre France. Si des craintes demeurent, notre organisation a néanmoins marqué des points.

Peut-on conjuguer démonstration de force et dialogue social de haut niveau ?

Les métallos FO de Schneider Electric ont répondu par l'affirmative ce 16 juin. Ils étaient près de 200, venus de plusieurs sites sur l'ensemble du territoire pour soutenir la démarche initiée par leur équipe de coordination. Pendant qu'ils occupaient le terrain en portant haut et fort les couleurs de notre organisation, le coordinateur Emmanuel Da Cruz, son adjoint Franck Husser et le DSC Schneider Electric Olivier Lesage se sont invités dans les bureaux de la direction pour une réunion au sommet.



« Alors que les rumeurs se font chaque jour plus insistantes sur un nouveau plan de restructuration des activités industrielles en Europe et en France, a fait valoir le coordinateur, nous avons demandé à être reçus pour faire connaître les inquiétudes des salariés, demander des explications et poser à nouveau certaines revendications. » Loin de l'opposition stérile, FO Métaux a ainsi rappelé le pragmatisme qui fait sa force et sa capacité à accompagner le changement, maintes fois prouvée par la signature de nombreux accords, notamment pour renforcer la compétitivité. « Ce n'est d'ailleurs pas un gros mot, a insisté le coordinateur. Mais dans tous les cas, évolutions et transformations doivent se mener en toute transparence, avec l'ensemble des salariés, sur tout le territoire. »

LE NÉCESSAIRE RUISSELLEMENT

L'avertissement lancé par la direction en novembre 2024 était dans toutes les mémoires lorsque le coordinateur a brièvement évoqué le récent passé du

groupe et le rôle tenu par FO. Il avait été alors expliqué aux syndicats et aux salariés que l'outil industriel du groupe en Europe ne pouvait plus persister en l'état. FO avait à la suite pris ses responsabilités et avait accompagné l'internationalisation du groupe, avec la confiance des salariés. Il fallait donc rappeler à la direction une évidence : « pas question de nous laisser bernier en fin de parcours ! ». Car l'analyse FO est aussi claire que lucide : certains sites vivent sous la menace d'une fermeture potentielle. La délégation FO a expliqué sans ambages les attentes des salariés et de notre organisation à ses interlocuteurs : le ruissellement de bonnes affaires du groupe. « Il faut que les charges soient intelligemment réparties entre les sites en France, et que ce soit l'occasion de réindustrialiser ceux qui sont en sous-activité », a précisé le coordinateur FO.

Le message a été entendu et si les craintes n'ont pas toutes été dissipées, le dialogue avec la direction s'est avéré plutôt rassurant. Pour autant, notre

organisation ne compte pas relâcher sa vigilance, ni ses efforts pour obtenir des réponses plus précises. Elle a d'ailleurs obtenu une nouvelle rencontre, avec la direction monde cette fois, pour en savoir enfin davantage sur les considérations stratégiques qui guident le siège...

UNE OPÉRATION RÉUSSIE

Comme s'en est félicité Emmanuel Da Cruz en s'adressant aux métallos FO, « c'est votre présence massive pour appuyer la coordination lors de cette rencontre qui nous a permis d'être pris au sérieux et respectés ! ». Le secrétaire fédéral Eric Keller, venu apporter le soutien de notre Fédération, a lui aussi salué la mobilisation des salariés et les a assurés que FO Métaux serait à leurs côtés dans les prochaines étapes de leur démarche. Si la réflexion du groupe sur les regroupements industriels se poursuit, le combat syndical aussi, notamment sur la répartition de la richesse. Après la bataille de l'emploi, a promis Emmanuel Da Cruz, s'annonce pour bientôt celle de la fiche de paie.

CANADAIS : BIENTÔT EN VERSION FRANÇAISE ?

Les bombardiers d'eau de la Sécurité civile reprennent du service pour la trêve estivale, avec une flotte vieillissante et des commandes qui partent au Canada.

Pourtant, trois projets industriels français sont sur la piste. Derrière l'actualité immédiate, un enjeu : que le prochain renouvellement profite enfin à l'emploi et à l'industrie en France.

L'été est là, et avec lui le retour inévitable des grands feux de forêt. L'aéronautique fait la une. Pas pour ses records de carnets de commandes, mais pour ses bombardiers d'eau.

Chaque année, la même tension sur des appareils vieillissants fait revenir, comme une braise mal éteinte, le même doute : jusqu'à quand tiendra la flotte ? La France dispose d'une trentaine d'aéronefs au sein de la Sécurité civile, dont 12 Canadairs CL-415 affichant près de 30 ans de service. Pour cet été, 11 doivent être opérationnels à la mi-juillet, avec les Dash 8 et quelques Beechcraft en renfort. La disponibilité s'est améliorée après plusieurs étés difficiles, mais la question du renouvellement demeure. Un rapport parlementaire de 2025 l'a posée : il faut « clarifier rapidement la stratégie de renouvellement », et investir une partie des moyens dans « le développement de projets souverains ». Car sur ce marché, le canadien De Havilland, qui produit le fameux Canadair pour une vingtaine de pays européens, détient un monopole mondial...

LE GOUVERNEMENT COMMANDE CANADIEN

L'État français vient de commander deux appareils supplémentaires pour 200 millions d'euros. « Un choix de raison », selon le mot du ministère de l'Intérieur, face à un avion qui a fait ses preuves. Mais les députés rapporteurs du rapport parlementaire doutent du calendrier, les livraisons prévues en 2028 étant plus que susceptibles de glisser à 2030, voire 2031. Le gouvernement affirme vouloir soutenir en parallèle « l'émergence de solutions industrielles nationales ». La prochaine loi de programmation du ministère de l'Intérieur

(2028-2032) pourrait être le moment de concrétiser cet engagement. Une rénovation à mi-vie des CL-415 existants d'ici 2033 est également à l'étude. Le chantier reste donc ouvert.

TROIS PROJETS FRANÇAIS SUR LA PISTE

C'est là que l'industrie française a une carte à jouer, et elle s'y prépare activement. Trois projets sont en développement, avec des premiers vols attendus d'ici fin 2026 ou début 2027. Kepplair Evolution, à Toulouse, travaille sur une conversion de l'ATR72 en bombardier d'eau pouvant emporter 7,5 tonnes de retardant. Coût : entre 20 et 35 millions d'euros selon les versions. Douze conversions par an sont visées, avec une chaîne d'assemblage déjà prévue à Toulouse. Positive Aviation, également toulousain, développe une alternative directe au Canadair avec une version sur flotteurs capable d'écoper à la surface de l'eau. Dix appareils ont déjà été commandés par un client américain. Le programme prévoit la création de quatre sites industriels en France, à Vannes, Cahors, Toulouse-Blagnac et en région parisienne, et jusqu'à 300 emplois. Hynaero, enfin, porte le pro-

jet le plus ambitieux : le Frégate F-100, amphibie, capable d'emporter 10 000 litres. Avec 117 millions levés auprès de Bpifrance et de la Région Sud, l'entreprise s'implante à Istres et prévoit de recruter 140 ingénieurs d'ici fin 2027. Premières livraisons envisagées en 2032, pour un rythme de croisière de dix appareils par an en 2036.

DES PROJETS POUR LA RÉINDUSTRIALISATION

Ces trois projets ne sont pas que des réponses à un besoin opérationnel. Ils incarnent une solide opportunité pour l'industrie, avec à la clé des usines, des emplois qualifiés, de nouveaux volumes pour la sous-traitance aéronautique. Exactement le type de programmes que revendique notre organisation pour une France qui dit vouloir soutenir la réindustrialisation ! La question n'est donc pas de décider s'il faut acheter des Canadairs neufs dans l'immédiat. Elle est de savoir si, lorsque viendra le moment du grand renouvellement, la commande publique choisira de construire une capacité industrielle française durable, ou de financer à nouveau une chaîne de production à Calgary. Pour FO Métaux, le choix est clair !



© Positive Aviation
FF72 Scooper



RÉUNIE LES 18 ET 19 JUIN 2026, LA COMMISSION ADMINISTRATIVE FÉDÉRALE DE LA FÉDÉRATION FO DE LA MÉTALLURGIE A PROCÉDÉ À L'ANALYSE DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET POLITIQUE NATIONALE ET INTERNATIONALE.

La Commission Administrative Fédérale constate que les salariés continuent de subir les conséquences d'une inflation durable, particulièrement alimentée par la hausse des coûts de l'énergie, qui pèse lourdement sur leur pouvoir d'achat. Dans ce contexte, la revalorisation du SMIC constitue une mesure indispensable mais demeure insuffisante pour répondre à l'ensemble des pertes de pouvoir d'achat enregistrées pour tous les salariés. La Commission Administrative Fédérale réaffirme que l'augmentation générale des salaires, négociée dans les branches et les entreprises, demeure la réponse la plus efficace pour garantir une juste répartition des richesses produites par le travail.

La Commission Administrative Fédérale rappelle que l'industrie constitue un pilier essentiel de la prospérité économique, de la cohésion sociale et de la souveraineté nationale. Elle réaffirme son attachement à une politique industrielle ambitieuse permettant de préserver les capacités de production, les savoir-faire et les emplois industriels sur l'ensemble du territoire.

La Commission Administrative Fédérale exprime sa vive préoccupation face aux difficultés persistantes rencontrées par le secteur automobile. Les mutations technologiques, les contraintes réglementaires, la concurrence internationale exacerbée et les délocalisations mettent en danger l'ensemble de la filière. Elle exige des pouvoirs publics une stratégie cohérente de soutien à l'industrie automobile française et européenne afin de préserver sur notre territoire l'emploi, les compétences et les capacités de production indispensables à l'avenir du secteur.

La Commission Administrative Fédérale souligne également l'importance stratégique de l'industrie de la défense. Dans un contexte international marqué par l'instabilité géopolitique et les tensions croissantes, les investissements engagés par l'État dans les capacités de défense contribuent à renforcer notre souveraineté nationale tout en soutenant l'activité industrielle, l'innovation et l'emploi qualifié. La Commission Administrative Fédérale considère que ces investissements doivent s'inscrire dans une vision de long terme permettant de consolider durablement les filières industrielles concernées, et notamment les sous-traitants.

Face aux défis économiques, technologiques et environnementaux, la Commission Administrative Fédérale réaffirme que la transition industrielle ne peut se faire au détriment des droits des salariés et du financement de la protection sociale. Elle revendique un accompagnement fondé sur la formation professionnelle, la sécurisation des parcours, le maintien de l'emploi et le dialogue social à tous les niveaux.

La Commission Administrative Fédérale considère qu'il existe aujourd'hui une contradiction majeure entre l'ambition affichée de réindustrialisation et la réduction des moyens dédiés à la formation et au développement des compétences. Réindustrialiser suppose de préparer les salariés aux mutations des métiers, de financer les reconversions, de soutenir l'apprentissage et la formation continue et de garantir aux branches et aux opérateurs de compétences les ressources nécessaires pour anticiper les besoins. Elle rappelle également que toute aide publique aux entreprises doit être conditionnée à l'absence de toute délocalisation et au développement de l'emploi en France.

La Commission Administrative Fédérale rappelle que l'indépendance syndicale, valeur fondatrice de notre Confédération FO, demeure la garantie de la défense exclusive des intérêts matériels et moraux des salariés. Elle réaffirme son attachement à la négociation collective libre et à la préservation du paritarisme.

Enfin, la Commission Administrative Fédérale souligne que le renforcement de notre organisation constitue une priorité stratégique. Dans ce cadre, elle appelle l'ensemble des structures fédérales, des syndicats et des militants à poursuivre activement le déploiement du plan fédéral « **AGIR** », véritable levier de développement syndical. Par la création de nouvelles implantations, le renforcement de notre présence dans les entreprises, la formation des militants, le développement de la syndicalisation par la conquête de nouveaux adhérents, la Fédération entend renforcer son influence et sa représentativité au service des salariés de la métallurgie et de ses branches rattachées.

La Commission Administrative Fédérale appelle l'ensemble de ses militants et de ses structures à poursuivre leur engagement pour la défense des revendications, de l'emploi industriel, de la souveraineté économique du pays et du développement de FO Métaux dans toutes les entreprises de nos branches.



ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, nos équipes pluridisciplinaires composées d'experts-comptables, de juristes et consultants en relations sociales, d'économistes, d'industriels et de spécialistes en matière de santé, sécurité et conditions de travail se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques des organisations, qu'elles soient privées ou publiques. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.

LES BRÈVES

L'ACTU EN BREF

RENAULT EN ORDRE DE BATAILLE

La crise du secteur automobile n'a pas fini de secouer les constructeurs, mais Renault ne reste pas les bras croisés. Le groupe au losange accélère sa diversification vers le secteur de la défense, ouvrant un front industriel prometteur pour l'emploi en France. Dernier exemple en date : le « 4 TROOP », prototype de Véhicule Civil Multi-Rôles (VCMR) co-développé avec Thales et présenté le 15 juin au salon Eurosatory. Ce véhicule hybride 4x4, capable de coordonner drones et robots depuis un centre de commandement mobile, illustre la montée en puissance d'une filière qui s'organise. Car ce n'est que la partie visible de l'iceberg. Renault fabrique également le drone kamikaze Toutatis de Thales (à raison de 1 000 unités par mois dès 2027), développe un drone terrestre avec l'ingénieur belge John Cockerill, et produit le drone « Chorus » sur son site du Mans. Autant d'activités ancrées sur le territoire national, qui sécurisent des emplois industriels qualifiés dans un secteur en pleine turbulence.



© RENAULT GROUP

PLANIFICATION ÉCOLOGIQUE

PLAN D'ACTION POUR UNE GESTION RÉSILIENTE ET CONCERTÉE DE L'EAU



Franco Eau Publique

INDUSTRIE ET EAU : LA RESSOURCE OUBLIÉE

La canicule vient rappeler une évidence trop souvent négligée : sans eau, pas d'industrie. Refroidissement des machines, process de fabrication, traitement des matières... L'eau est un intrant dont la sécheresse de 2022 a brutalement remis en lumière le caractère stratégique, avec 5 milliards d'euros de coûts publics et des usines à l'arrêt. Le plan eau lancé en 2023 fixe un objectif de -30 % de prélèvements pour l'industrie d'ici 2030. Malgré les progrès réalisés (-19,5 % déjà enregistrés), le chemin reste long, notamment dans les PME. FO Métaux le répète depuis vingt ans : industrie et écologie ne s'opposent pas, ils se conditionnent mutuellement. Préserver la ressource en eau, c'est aussi préserver l'outil de production, et les emplois qui vont avec.

AIRBUS OUVRE UNE DIXIÈME LIGNE POUR L'A320

Victime de son succès, l'A320, l'avion le plus livré de l'Histoire, s'offre une nouvelle ligne d'assemblage à Toulouse, la dixième dans le monde. Inaugurée le 15 juin dans le hangar géant du défunt A380, elle portera à 1 500 personnes les effectifs des deux lignes toulousaines. Objectif : atteindre 75 appareils livrés par mois fin 2027, contre une cinquantaine aujourd'hui. Un carnet de commandes de dix ans de production garantit l'avenir et justifie l'investissement. Bonne nouvelle pour l'emploi à Toulouse.

FOS-SUR-MER : UN SOUFFLE D'ACIER

Bonne nouvelle –et elles sont rares dans la sidérurgie–, l'italien Marcegaglia va investir 1,2 milliard d'euros à Fos-sur-Mer pour y construire une aciérie, la première en France depuis plus de cinquante ans, sur l'ancien site d'Ascométal, repris en 2024 pour un euro symbolique. Le projet est ambitieux : un four électrique de pointe alimenté par l'électricité nucléaire d'EDF, une capacité de production portée à deux millions de tonnes d'acier recyclé par an d'ici 2029. Et surtout, des emplois industriels qualifiés, durables et ancrés dans les Bouches-du-Rhône. Cela ne suffira pas, certes, à résoudre tous les problèmes d'un secteur en crise grave. Mais conjugué aux annonces d'ArcelorMittal sur le redémarrage des hauts-fourneaux de Fos et son premier four électrique à Dunkerque, c'est une vraie bulle d'oxygène dont la filière avait bien besoin.

LE POR- TRAIT

FRÉDÉRIC DUGLEUX

« SANS CONTACT HUMAIN, IL N'Y A PAS DE SYNDICALISME »

Pour Frédéric Dugleux, 46 ans, la conviction militante passe par le développement syndical, une mission aussi vaste que son périmètre d'action : celui du géant Framatome.



Un bureau partagé à Chalon-sur-Saône, en 2005. Frédéric Dugleux vient de poser ses valises après des années à sillonner le parc nucléaire français. Depuis son arrivée chez Framatome en 2001, ce technicien issu de la filière génie industriel et maintenance est intervenu partout, accumulant contacts et expériences. Un carnet d'adresses qui se révélera précieux, mais pour l'heure, c'est un tout autre réseau qui va le happer : celui du syndicalisme.

Dans son nouveau bureau, il découvre les échanges passionnés entre son collègue, élu CSE, et un de ses visiteurs réguliers : Carl Fraselle, DSC adjoint FO. Leurs discussions le fascinent. « Je n'étais pas seulement face à deux militants solides, se souvient-il, mais aussi à des valeurs et un esprit dans lequel je me suis reconnu. » Fils de militaire, rugbyman, Frédéric porte en lui cette conviction chevillée au corps : sans le collectif, rien n'est possible. Rejoindre FO s'impose comme la continuité naturelle de ce cheminement. Celui qui ne concevait pas de profiter du CSE sans donner en retour y devient représentant syndical, première étape d'un riche parcours.

Le syndicalisme, il l'apprend sur le tas, au contact des élus, des anciens et des salariés, mais aussi grâce à la formation fédérale dont il suit presque tous les modules. « J'y reviens souvent pour accompagner de nouvelles équipes. C'est une occasion en or de créer du lien et de fidéliser celles et ceux qui nous rejoignent », insiste-t-il. Car chez FO Framatome, le collectif est une obsession. Chaque année, une grande réunion rassemble les élus des 17 sites du groupe. Définir une stratégie globale avant de la décliner pour faire du sur-mesure, mais aussi échanger pour mieux se comprendre : ce rendez-vous est une des clés du succès de FO chez le géant du nucléaire. Chaque site est unique, leur ensemble illustre la diversité de Framatome. Y coexistent des réalités diamétralement opposées : certains sites ne comptent presque que des ouvriers, d'autres une population

majoritairement cadre. « En mettant côte à côte leurs représentants, nous démystifions la figure du col blanc pour le col bleu et inversement. Appuyées par une meilleure compréhension mutuelle, les revendications n'en sont que mieux portées et défendues par tous », constate Frédéric.

Aujourd'hui DS sur le site de Chalon et DSC adjoint, ce quadragénaire incarne le syndicalisme de proximité qui fait la force de FO chez Framatome. « Sans contact humain, il n'y a pas de syndicalisme », martèle-t-il. Des contacts justement, il en a, et ne range donc jamais son bâton de pèlerin. Tous ces techniciens croisés sur les chantiers, tous ces visages rencontrés au fil des interventions deviennent autant de portes d'entrée pour la syndicalisation ; une nécessité que ses nombreuses fonctions ne lui ont jamais fait mettre de côté. Tout cela prend du temps, certes. Mais le syndicalisme, comme l'industrie, est une affaire de temps long.

À l'approche des élections de fin d'année, la méthode reste inchangée : présence et contact. À l'heure où la digitalisation éloigne et isole, Frédéric et son équipe misent sur l'humain – tracts, cafés avec les salariés – pour transformer les attentes en revendications. Le travail accompli par FO est connu, les visages qui incarnent l'organisation aussi. Résultat : tous les salariés savent vers qui se tourner. Pilier du dialogue social, FO sait aussi montrer les muscles quand il le faut. À Flamanville récemment, deux heures de grève ont suffi à arracher des avancées sur les rémunérations et les conditions de travail.

Et puis il y a cette particularité de Framatome : plusieurs centaines d'expatriés aux quatre coins du monde qui n'en restent pas moins des salariés à défendre. Prochaine destination pour Frédéric : Hinkley Point, au Royaume-Uni, pour rencontrer une centaine de salariés sur le chantier d'une centrale en construction. Le syndicalisme FO, chez Framatome, ne connaît pas les frontières...



Pour sortir de la crise qu'il traverse, retrouver sa vigueur et son efficacité, le syndicalisme français aurait besoin d'un électrochoc. Telle est thèse de l'ouvrage « Sauver la démocratie sociale » (Calmann-Lévy, 2026). Echo Métaux s'est entretenu avec le sociologue Guy Groux, l'un de ses coauteurs, sur les solutions proposées mais aussi sur une certaine vision de la question syndicale en France.

Une partie de votre ouvrage s'attache à montrer qu'il existe une certaine défiance envers les organisations syndicales, mais ne faut-il pas prendre en compte le discours politique et économique qui la produit et donne toujours aux syndicats un rôle rétrograde face à des politiques libérales dont les réformes sont obligatoirement synonymes de progrès ? Vous notez d'ailleurs que les syndicats patronaux ne sont guère mieux lotis, pourtant ils ont une influence bien plus grande. Comment l'expliquer ?

Cela tient avant tout à une question de trajectoire. Celle du CNPF devenue Medef se caractérise par sa capacité à évoluer et se transformer, qui s'inscrit dans le champ politique, économique et social post-95, après les batailles sur le plan Juppé et les 35h. On est alors passé d'une personnalisation autour du patron (le P de CNPF) presque de droit divin, à un recentrage sur l'entreprise, qui ne peut plus être une instance de pur pouvoir (absolu), dans la mesure où elle subit son environnement ; concurrence internationale, transition écologique et numérique, troubles géopolitiques, etc. Elle reste actrice de son destin mais rejoint le commun des mortels. Ce tournant est suivi de la « refondation sociale », avec

des discours très durs sur la remise en cause du droit du travail, mais, dans les faits, le choix de la négociation collective. Cela se traduit par le lancement de chantiers pour définir de nouvelles règles et normes directement entre les partenaires sociaux –ce que parachèvera la loi Larcher– pour que le Parlement puisse se saisir de grands accords interprofessionnels. Le Medef a également agi pour la décentralisation de la négociation au niveau des entreprises, offrant plus d'autonomie au terrain mais gagnant aussi plus de retours de sa part. Ce faisant, l'organisation patronale a su faire changer son style, sa méthode, son image, et donc le traitement dont elle bénéficie, là où les organisations syndicales n'ont pas su, voulu ou pu bouger, sinon dans la contestation. Cela dit, reste que le Medef incarne un pouvoir économique que le politique ne peut ignorer.

Vous pointez une culture du conflit qui serait un des marqueurs du syndicalisme français. N'est-il pas excessif de faire de la France le fer de lance de la grève alors que d'autres pays européens ont eux aussi connu des mouvements très durs ? D'autre part, vous prenez peu en compte qu'au niveau des entreprises, le passage en force est bien plus souvent le fait des directions que des syndicalistes. Avec près de 100 000 accords annuels, le dialogue social à cet échelon ne voit-il pas son efficacité occultée par les mouvements nationaux, aspect le plus visible et le plus médiatisé du syndicalisme ?

La conflictualité en France est une réalité, et pour l'affirmer nous nous sommes basés sur un indicateur précis : le nombre de jours de grève. Si l'on se réfère aux chiffres de



La conflictualité en France est une réalité, matérialisée par un indicateur précis : le nombre de jours de grève

L'ETUI (l'Institut syndical européen, centre indépendant de recherche et de formation de la Confédération européenne des syndicats), qu'on peut difficilement taxer d'anti-syndicalisme, la France apparaît sur les 20 dernières années, et de loin, comme la championne européenne en la matière. Cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de grève chez nos voisins. On peut même noter une augmentation du nombre de conflits sociaux et de travailleurs dans les manifestations de rue en Europe, mais la spécificité française demeure. Regardez l'Allemagne, qui est sur le point de rouvrir le dossier de l'âge de départ à la retraite pour aller au-delà de 67 ans : je doute que les syndicats expriment plus que de la mauvaise humeur et s'y opposent. Mais la conflictualité ne se résume pas à cela. Le nombre d'accords signés en entreprise ne dément d'ailleurs pas cet état de fait. Le législateur a considérablement ouvert les possibilités de la négociation et de l'accord collectif, notamment en matière de création des normes, grâce à une certaine autonomie conférée aux partenaires sociaux. Le CSE peut notamment intervenir sur le bilan comptable de l'entreprise mais peut aussi avoir des échanges sur sa stratégie. Or, que constate-t-on ? Le chiffre de 100 000 accords est trompeur car l'essentiel des accords continue de s'inscrire dans un cadre purement légal, étroit, traditionnel, presque rituel, sans rien proposer d'innovant, en particulier sur le plan de la performance, qui reste un tabou syndical. Pourtant, sans performance, pas d'emploi, ni de création de richesse, et donc pas de redistribution. Certes, il existe des accords de performance qui sont détournés de leur objectif initial, mais cela ne suffit pas à justifier une opposition si frontale. D'autant qu'à refuser de négocier sur le sujet, les syndicats se laissent imposer les conditions finales du dossier par d'autres parties... Rester sur un champ syndical bien balisé depuis des décennies est confortable mais limite celui de la conquête là où d'autres pays ont su faire de la négociation un instrument pour produire de l'innovation contractuelle, sociale et économique, et ne pas laisser ce pouvoir aux seuls employeurs.

Une des raisons de cette cécité réside dans l'appauvrissement intellectuel du syndicalisme. Les syndicalistes ne bénéficient plus du compagnonnage intellectuel qu'ils ont connu au siècle dernier, qui les challengeait autant qu'il les irriguait et les amenait à réfléchir autrement. Pourquoi ? Parce que le syndicalisme est en crise ! En 1995, la CGT tient son congrès et fait grand bruit en renonçant à certains de ses statuts concernant la fin du capitalisme. Mais la reconnaissance de la perte de 70 % de ses adhérents depuis les années 1970 passe, elle, presque inaperçue. Malheureusement pour les syndicats, cette crise les a privés du recours aux moyens d'expertise dont ils disposaient auparavant, dont les dépositaires intellectuels se sont détournés d'eux. Au même moment, d'autres crises se sont succédées et les mutations du capitalisme se sont accélérées, jusqu'à en devenir illisibles, laissant les syndicats souvent au bord du chemin.

Ce que vous dénoncez comme une radicalisation des organisations syndicales et un recours toujours important à la conflictualité ne peuvent-ils être vus comme des réponses à une violence plus forte du monde du travail pour les salariés ?

On peut aussi le voir comme une réponse excessive voulant pallier un manque de réactivité qu'on ne peut pas totalement reprocher aux syndicats, face à la concomitance de plusieurs changements d'ampleur et à la vitesse à laquelle ils se sont opérés : transition écologique, numérique avec l'IA, transformations des organisations du travail et de l'emploi mais aussi des questions plus sociétales comme les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel, la question des femmes au travail, etc. Les organisations syndicales ont raté une partie de ces évolutions, par manque d'agilité, de clairvoyance, peut-être due à l'absence de ressources sur le terrain de l'expertise, et tentent de combler par l'excès l'espace dont elles n'ont pas su se saisir. Mais pour quel résultat ? Depuis 1995, à chaque confrontation, l'Etat a poursuivi son chemin malgré l'opposition syndicale, et tout s'est terminé sur des réformes certes inachevées mais quand même menées. Les salariés, en conséquence, ont perdu confiance dans le dialogue social, qui leur apparaît souvent inefficace.

Vous écrivez que l'émiettement syndical a pour conséquences des revendications moins cohérentes et donc une plus faible capacité à peser. Pourtant, même lorsque l'unité syndicale existe, comme lors de la bataille sur la récente réforme des retraites, avec un soutien massif des Français, cela n'aboutit pas...

Quand des mouvements sociaux d'ampleur surviennent, ils suscitent presque toujours la sympathie des Français. Mais l'adhésion me semble d'autant plus large que le combat touche des acquis qui, à la base, se traduisent surtout en termes individuels. En 2023, chacun s'est battu avant tout pour « soi » et pour sa retraite. Par contre, d'autres combats, par exemple pour les droits syndicaux, seraient peu mobilisateurs alors qu'ils sont essentiels. Le filtre de l'action est



Des organisations syndicales moins nombreuses jouiraient d'une plus grande visibilité

plus individuel car la société l'est devenue aussi. On le voit d'ailleurs sur la question salariale, où l'entreprise joue la carte de l'individualisation, entre autres pour désamorcer l'idée de collectif sur cette thématique au fort potentiel mobilisateur. D'où un paradoxe : moins il y a de solidarité collective et plus certaines organisations compensent par le bruit et le transfert sur des discours qui se radicalisent. Certes, il y a une prime à la protestation offerte notamment par l'écho que trouvent les grands mouvements sociaux dans les médias mais en bout de course, ce sont les échecs qui sont les plus visibles.

Jouer à nouveau sur les seuils de représentativité est-il une vraie solution ? La loi de 2008 ambitionnait déjà de réduire le nombre d'acteurs mais n'a abouti qu'à transformer les syndicats en machines de guerre électorale en même temps qu'à confirmer l'éclatement du champ syndical. Cela n'est en outre pas la garantie de nouveaux regroupements ou alliances, tant la représentativité a exacerbé les antagonismes. En quoi cela rendrait-il plus attractifs les mouvements qui resteraient ?

De 1945 à 1964, seules trois organisations interprofessionnelles composaient le paysage syndical autour de trois tendances : une sociale-démocrate, une marxiste et une catholique-sociale. Cette géographie syndicale est celle qui continue de prévaloir aujourd'hui en Europe, mais la France s'est singularisée au rythme des scissions et compte à ce jour huit organisations nationales ! Difficile de faire émerger la voix de chacune dans ces conditions, ce qui aboutit à invisibiliser et rendre l'ensemble du mouvement syndical souvent inaudible. De fait, la parole syndicale a perdu du poids. La multiplication des canaux d'expression ou les réseaux sociaux et l'éclatement du paysage médiatique n'ont certes pas aidé, mais le phénomène reste caractérisé par une dimension structurelle intrinsèque au syndicalisme français.

Plus d'organisations syndicales pourrait signifier, de prime abord, plus de choix pour les salariés qui votent aux élections professionnelles et plaider pour l'idée que la richesse du syndicalisme vient de son pluralisme. Pourtant, 10 points de participation ont été perdus sur ces scrutins au cours de la dernière décennie. Il y a donc un désintérêt de l'électorat

professionnel quant à des échéances pourtant importantes pour la vie en entreprise. Pour certains, cette désaffection des salariés à l'égard des syndicats est due au faible niveau des adhésions, voire aux carences des syndicats français en termes de syndicalisme de service. Mais lorsqu'on a commencé à parler des problématiques et défis d'un syndicalisme d'adhésion, il était déjà trop tard : la crise était bien engagée et les centrales n'avaient déjà plus les moyens d'aller vers le syndicalisme de service qui était alors vu comme une possible voie d'avenir. Les syndicats belges, allemands ou d'Europe du Nord ont su le faire, tandis que nous avons raté la marche. Autre source de faiblesse : pas besoin d'être syndiqués pour bénéficier des fruits du travail syndical comme l'atteste l'application des accords ou des conventions collectives à tous les salariés (syndiqués ou non), contrairement à d'autres pays. Cette philosophie française généreuse est remarquable, mais in fine elle nuit au développement de l'action syndicale.

Augmenter les seuils de représentativité passe par la loi et conduirait à la réduction du nombre d'organisations, ce qui nous apparaît nécessaire pour redonner sa vigueur au syndicalisme car trop de partenaires conduit à trop de compromis singuliers au détriment de l'efficacité d'ensemble. Cela suppose d'abord un courage politique car la composition actuelle du paysage syndical fait aussi et parfois les affaires des pouvoirs publics. Bien sûr, la hausse des seuils n'est qu'un début. Des organisations syndicales moins nombreuses n'en seraient pas pour autant dispensées de travailler sur leur attractivité. Elles jouiraient d'une plus grande visibilité, mais tout dépendrait de ce qu'elles en font.

Si les réformes depuis 2015 ont consacré l'autonomie des partenaires sociaux, elles leur ont aussi enlevé beaucoup de moyens d'agir, notamment en regroupant les instances représentatives. S'ajoute un recours toujours plus fréquent aux lettres de cadrage qui viennent corseter les négociations. N'organise-t-on pas la neutralisation et l'inefficacité des syndicats en leur donnant un espace décisionnel plus large, mais avec moins de moyens pour l'occuper, diluant de ce fait leur capacité à agir ?

C'est vrai et cela touche à une question de fond sur laquelle les syndicats jouent un jeu étrange. Si on parle de fusion des mandats, d'une présence syndicale qui n'est plus nécessaire lors d'une rupture conventionnelle, de la généralisation des référendums d'entreprise, on ne peut nier que le syndicalisme a été affaibli. Mais que s'est-il passé ces 50 dernières années concernant le dialogue social et la négociation collective ? La redéfinition des conventions collectives dans l'après-guerre remet au cœur du jeu social les rapports entre syndicats et employeurs, la négociation collective en tant que telle. Mais dans les années 1980-1990, l'essor de la mondialisation, les mutations du capitalisme et la transformation des entreprises et de l'emploi, conduisent à une nouvelle donne. Apparaît la notion de dialogue social impulsée d'ailleurs par la

France devant le Parlement européen en 1984. Elle recouvre les échanges entre salariés et employeurs, et constitue un outil de régulation des rapports de travail et de production de normes sociales. Pour le BIT et dans les pratiques d'entreprise, elle déborde le cadre de la seule négociation collective et purement institutionnelle. Elle recouvre toutes les formes d'échanges (concertation, information, assemblée ad hoc, dialogue professionnel, etc.) parmi lesquels la négociation collective n'occupe plus forcément une position centrale comme dans les années 1970-1980. C'est que j'appelle pour ma part le dialogue social managérial, qui élargit le champ de la négociation aux questions de gestion, de stratégie et de performance, soit une autonomie et un pouvoir plus grand pour les partenaires sociaux, mais aussi en contrepartie une responsabilité plus grande dont ils ne semblent pas vouloir.

Du côté des syndicats, on peut objecter que les nouvelles missions qui leur sont conférées par la loi sont apparues alors que dans le même temps étaient réduits leurs moyens et leurs ressources d'où, comme on l'a déjà souligné, leur affaiblissement avec pour effet le recul des adhésions. Mais le déclin des effectifs était déjà plus qu'engagé avant même ces évolutions et le fait que le syndicalisme se soit souvent enfermé dans sa zone de confort n'y a rien changé. Dès lors, une question se pose : comment le syndicalisme peut-il parvenir à un âge adulte qui détermine ses possibilités d'évolutions et donc son avenir ?

FO est sans doute l'organisation qui a exprimé le plus clairement sa position sur ces questions, avec un refus net de suivre une pente qui mènerait finalement à la cogestion, dont l'exemple allemand illustre les limites. La présence des organisations de salariés au conseil d'administration (dont votre ouvrage prône le renforcement) n'a pas empêché la découpe de l'automobile outre-Rhin, avec des syndicats en difficulté pour contester des décisions dont ils étaient en partie responsables...

C'est une question qui trouve dans chaque pays une traduction différente. Regardez ce qui s'est passé dans les années 1990 quand Volkswagen s'est trouvée au pied du mur. Le conseil de cogestion a donné le choix aux salariés : licencier directement 35 000 d'entre eux, ou baisser les salaires et la durée du travail en se donnant deux ans pour redresser la barre et rattraper ce sacrifice temporaire. C'est cette option qui a été mise en pratique, avec succès. Certes, la solidarité n'est pas la même qu'en France, mais c'est aussi un langage de responsabilité, un langage adulte, qui a été tenu aux salariés, leur donnant la possibilité d'agir avec raison. Ce genre de pari est plus difficile à faire aujourd'hui, mais la France reste dans ce domaine sur une position de principe qui limite les évolutions potentielles. C'est une manière de choisir comment réagir ou non aux événements, à la conjoncture, dont il est question : en se voilant la face et en refusant tout compromis et toute concession du côté des salariés, ou en décidant d'affronter le choc avec un certain réalisme.



C'est une manière de choisir comment réagir aux événements dont il est question

« Une démocratie sociale forte exige des acteurs puissants et dont la légitimité soit incontestable », écrivez-vous. La sentence peut aussi s'appliquer à la classe politique, dont les décisions, la légitimité ne sont pourtant pas remises en cause, pas plus que le très grand nombre de partis politiques, aux rangs pourtant plus clairsemés que ceux des syndicats. Pourquoi cette différence de traitement, alors qu'une partie de vos propositions y trouveraient un bon champ d'application ?

La société est devenue de plus en plus complexe, et le pouvoir politique a eu en conséquence un mal croissant à la gérer dans son ensemble, déléguant une certaine partie de sa gestion à certains acteurs sociaux essentiels. D'où une coexistence entre divers registres démocratiques : démocratie sociale, démocratie écologique, démocratie associative, démocratie territoriale, etc. Dans les faits, ces registres viennent à compenser les limites, voire l'impuissance, de l'État face à des sociétés de plus en plus complexes. Mais, comme il existe une hiérarchie des normes, il faut tenir compte d'une hiérarchie des représentations démocratiques, au sommet de laquelle trône la démocratie parlementaire ou la démocratie politique, qui relèvent du suffrage universel. En ce sens, c'est au Parlement en cas de nouvelle majorité, de revenir sur une loi votée par lui et à aucun autre corps. On peut objecter, au vu du verdict des urnes ou du recours à des dispositifs comme le 49.3, que c'est une légitimité démocratique faible qui sert de socle à certaines décisions, mais notre Constitution n'en est pas moins claire sur la désignation des responsables et sur leurs prérogatives. Le méconnaître, c'est se tromper de champ de réflexion.



Sauver la démocratie sociale
Du conflit au contrat

Gilbert Cette, Guy Groux,
Richard Robert
(Calmann-Lévy, 2026)

Par une relation proche et attentionnée,

SOUTENIR TOUTES LES VIES,

TOUTE LA VIE !

Rendez-vous sur
notre site internet :



SANTÉ - PRÉVOYANCE | ÉPARGNE ET SERVICES FINANCIERS | RETRAITE COMPLÉMENTAIRE | SERVICES

APICIL Transverse : Association de moyens régie par la loi du 1er juillet 1901. Inscrite au répertoire SIRENE N° 417 591 971, ayant son siège social au 51 boulevard Marius Vivier-Merle 69003 LYON.

Retrouvez toutes nos mentions légales sur groupe-apicil.com. IN25/FCR0059

VOS DROITS

LA GARANTIE D'ÉVOLUTION SALARIALE CONSACRÉE PAR LA LOI REBSAMEN : UNE MESURE PROTECTRICE ?

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a introduit un mécanisme important de protection salariale pour les titulaires de mandats électifs ou syndicaux.

La garantie d'évolution de la rémunération prévue par l'article L. 2141-5-1 du Code du travail au profit des représentants élus ou syndicaux disposant d'un nombre d'heures de délégation sur l'année dépassant 30 % de leur durée contractuelle de travail est, en l'absence d'accord collectif déterminant des garanties au moins aussi favorables, déterminée par référence aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable.

La chambre sociale de la Cour de Cassation, par un arrêt du 20 décembre 2023, est venue préciser que la comparaison des évolutions salariales doit se faire annuellement et non en fin de mandat.

UNE GARANTIE CONSTRUITE SUR LA COMPARAISON

Toute la difficulté pratique réside dans la méthode de comparaison. Pour apprécier le respect de cette garantie, il faut rechercher des salariés de même catégorie professionnelle et présentant une ancienneté comparable. La Cour de cassation a précisé que cette comparaison devait s'effectuer à partir d'éléments objectifs, notamment le coefficient de classification applicable dans l'entreprise, le type d'emploi occupé et la proximité des dates d'embauche ou de la période d'intégration.

Cette précision jurisprudentielle est essentielle, car elle évite les comparaisons trop larges ou trop floues. L'employeur ne peut pas choisir un périmètre artificiellement vaste afin de neutraliser l'effet de la garantie. À l'inverse, le salarié mandaté doit pouvoir se référer à un groupe de comparaison cohérent, permettant de mesurer concrètement l'évolution de sa rémunération au regard de celle de ses collègues placés dans une situation équivalente.

La difficulté est encore plus nette lorsque l'entreprise ne compte aucun salarié de même catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable. Dans cette hypothèse, la Cour de cassation a apporté une précision importante : la garantie doit alors être appréciée à partir des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles constatées dans l'entreprise. Cette solution permet d'éviter qu'un salarié mandaté soit privé de toute référence utile au seul motif qu'aucun collègue strictement comparable n'existe.

La Haute juridiction a également admis que les augmentations liées à une promotion, même lorsqu'elles s'accompagnent d'un changement de catégorie professionnelle, doivent être prises en compte dans cette logique de comparaison. Cette approche est favorable aux élus, car elle empêche l'employeur d'écarter des hausses de rémunération pourtant bien réelles au prétexte qu'elles proviennent d'une évolution de poste. La garantie conserve ainsi sa substance : elle doit refléter l'évolution effective des rémunérations dans l'entreprise, et non une lecture restrictive destinée à en limiter la portée.

UNE PROTECTION UTILE, MAIS ENCORE INSUFFISAMMENT CONNUE

En pratique, cette garantie demeure souvent mal identifiée, y compris par les salariés concernés. Beaucoup d'élus pensent à tort que l'exercice d'un mandat protège seulement contre les discriminations les plus visibles. Or la question salariale est centrale : si le mandat représente un investissement au service des salariés, il ne doit pas se transformer en frein de carrière. La loi Rebsamen tente précisément de corriger cette injustice en assurant une progression minimale de la rémunération.

Pour les représentants du personnel, l'enjeu est donc double. Il faut d'abord connaître le mécanisme pour pouvoir l'invoquer utilement. Il faut ensuite vérifier, avec des éléments concrets, que l'employeur applique bien la garantie annuellement pendant toute la durée du mandat.

UN ENJEU DE DIALOGUE SOCIAL

Au-delà du cas individuel, cette garantie pose une vraie question de dialogue social. Si l'on veut encourager l'engagement représentatif, il est indispensable de sécuriser la situation professionnelle des élus. Un salarié ne doit pas hésiter à exercer un mandat par crainte de voir sa carrière ralentir ou sa rémunération progresser moins vite que celle de ses collègues. La garantie prévue par la loi Rebsamen participe donc d'un équilibre plus large entre représentation collective et déroulement normal de la vie professionnelle.

La loi Rebsamen protège effectivement les élus contre le risque de stagnation salariale lié à l'exercice de leur mandat. Toutefois, cette protection demeure partielle : elle ne concerne pas tous les représentants du personnel, ne garantit pas à elle seule l'évolution de carrière et suppose souvent une vigilance active du salarié pour être pleinement effective.

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



Huit lancements, huit succès et, depuis ce 17 juin, un nouveau record pour Ariane 64, version lourde du lanceur européen : celui du nombre de satellites mis en orbite en une seule fois (pour le compte d'Amazon Leo). Un joli sans-faute (jamais un nouveau lanceur lourd n'avait réalisé une telle série d'entrée), qui repose sur des évolutions techniques faisant d'Ariane 6 la fusée la plus puissante jamais exploitée par Arianespace. Derrière chaque tir, des milliers de femmes et d'hommes –ingénieurs, techniciens, opérateurs– qui incarnent l'excellence de l'aérospatiale franco-européenne. La cadence promet de s'accélérer car Arianespace vise 42 satellites par lancement et jusqu'à dix vols annuels pour répondre à la fois aux enjeux de souveraineté de l'accès à l'espace et d'amortissement de la fusée. L'Europe spatiale tient son rang. Reste à savoir si cette réussite technique suffira face à la domination de SpaceX et à l'essor de la concurrence internationale.

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 (17 JUIN)

2,25 % 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

+0,1 % EN MAI (+0,1 % HORS TABAC)

+2,4 % EN GLISSEMENT SUR LES 12 DERNIERS MOIS
(+2,4 % HORS TABAC).

Adobe ©

LE MOT DU MOIS CANICULE

Celui qui peste contre « un temps de chien » déplore en général des sautes de vent et averses à répétition. Pourtant, le mot « canicule », comme celle dont nous avons souffert en tout début d'été, trouve aussi son origine dans le nom de cet animal, plus précisément une « petite chienne », en latin *canicula*, dérivé de *canis*, le quadrupède en question.

Quel rapport entre lui avec une météo (trop) calme et (trop) ensoleillée que l'on désigne ainsi en bon français depuis 1660 ? C'est que *canicula* renvoie aussi à la principale étoile de la constellation du Grand Chien, Sirius. Laquelle se lève et se couche en même temps que le soleil du 24 juillet au 24 août. Notre épisode de forte chaleur, ou pour mieux dire cette période *caniculaire*, avait donc un bon mois d'avance.

Faut-il s'en plaindre, mettre en cause le fameux réchauffement climatique, voire sa supposée origine humaine ? Laissons ce débat aux spécialistes, qui d'ailleurs en débattent assez peu, et contentons-nous de rappeler qu'il existe, sinon une solution, en tout cas un moyen de prévenir des désagréments trop marqués : la climatisation. Certes pas très bien vue des écologistes, mais qui nous donne ici l'occasion de rappeler que leur installation et entretien dans les bureaux et appartements relève d'une branche rattachée à la métallurgie : « le froid », comme on dit communément à la Fédération, dont pour être complet la convention collective concerne « les entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes ». Avec ça, les canicules n'ont qu'à bien se tenir.



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

AIDANT

**Vous êtes
un aidant ?
Nous sommes
là pour vous
soutenir !**



Nous proposons des solutions concrètes et un accompagnement sur mesure. Avec notre ligne dédiée, vous pourrez bénéficier d'écoute et de conseils adaptés à vos besoins.

**Scannez et découvrez
l'accompagnement
dont vous bénéficiez**



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE