

# Présentation plan A.G.I.R.

Activer. Globaliser. Identifier. Réaliser.

Commission administrative fédérale  
du  
jeudi 26 juin 2025



# Comparaison cycle 2024 à cycle 2020

| Suffrages valablement exprimés | FO en % 4 <sup>e</sup> Cycle 2021/2024 | FO en Voix 4 <sup>e</sup> Cycle 2021/2024 | FO en % 3 <sup>e</sup> cycle 2017/2020 | FO en voix 3 <sup>e</sup> cycle 2017/2020 | FO écart audience en % entre le 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> cycle | FO écart Audience en voix entre le 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> cycle |
|--------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 658 507                        | 15,45 %                                | 101 760,55                                | 15,97 %                                | 112 486,99                                | -0,52 %                                                                | -10 726 voix                                                              |

Attention: ces chiffres sont donnés à titre indicatif à partir de bases de données pouvant être complétées ou modifiées. En outre, seuls les chiffres publiés au JO par arrêté ministériel sont à prendre en compte pour connaître le poids (relatif) pour apprécier la validité d'un accord.

# ➡ Analyse de la progression de l'audience FO Métallurgie pour le prochain cycle

Simulations FO IDCC 3248 (2025-2028)

Objectif: +1 point (16,45 %)

# Résultats des scénarios

| Scénario                | Variation des votants | Bulletins exprimés projetés | Voix FO actuelles | Voix FO nécessaires (16,45 %) | Écart absolu | Croissance requise (%) |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------------|-------------------|-------------------------------|--------------|------------------------|
| Participation identique | +0 %                  | 658 507                     | 101 760           | 108 324                       | +6 564       | 6,45 %                 |
| Baisse modérée (-5 %)   | -5 %                  | 625 582                     | 101 760           | 102 908                       | +1 148       | 1,13 %                 |
| Hausse modérée (+5 %)   | +5 %                  | 691 432                     | 101 760           | 113 741                       | +11 981      | 11,77 %                |

# « Notre enjeu »

Accélérer la conquête de nouvelles implantations ! Car nous le savons tous, notre faiblesse réside dans le nombre d'implantations que nous créons en nous comparant à nos concurrents.

Consolider nos implantations existantes et nous développer dans le troisième collège:

Nous devons aujourd'hui accélérer le mouvement pour aller plus loin et la Fédération FO Métaux propose de rassembler notre réseau USM, tous les DSC/DS nationaux et coordinateurs, membres de la CA, ainsi que le secrétariat fédéral autour d'un même projet :

## « Le projet AGIR »



# Diagnostic

## Forces

- De bons résultats où nous sommes présents
- Des militants formés et engagés
- Politique conventionnelle et pratique contractuelle

## Opportunités

- Début du nouveau cycle électoral
- Nouvelle convention collective nationale
- Nouvelle dynamique depuis le congrès d'Amiens

## Faiblesses

- Le nombre de nos implantations syndicales
- Manque d'objectifs précis et mesurables vis-à-vis de l'ensemble de nos structures (nombre d'adhérents, résultats électoraux, tableau de bord représentativité)

## Risques

- Le nombre de suffrages valablement exprimés qui ne cesse de diminuer
- Le score des autres OS qui progresse, notamment chez les cadres
- Les salariés cadres qui augmentent dans les effectifs de la métallurgie

# Comment nous organiser ?

Nous proposons une organisation en cercle, car nous devons tous être là pour les décisions qui se prennent !

Les avantages :

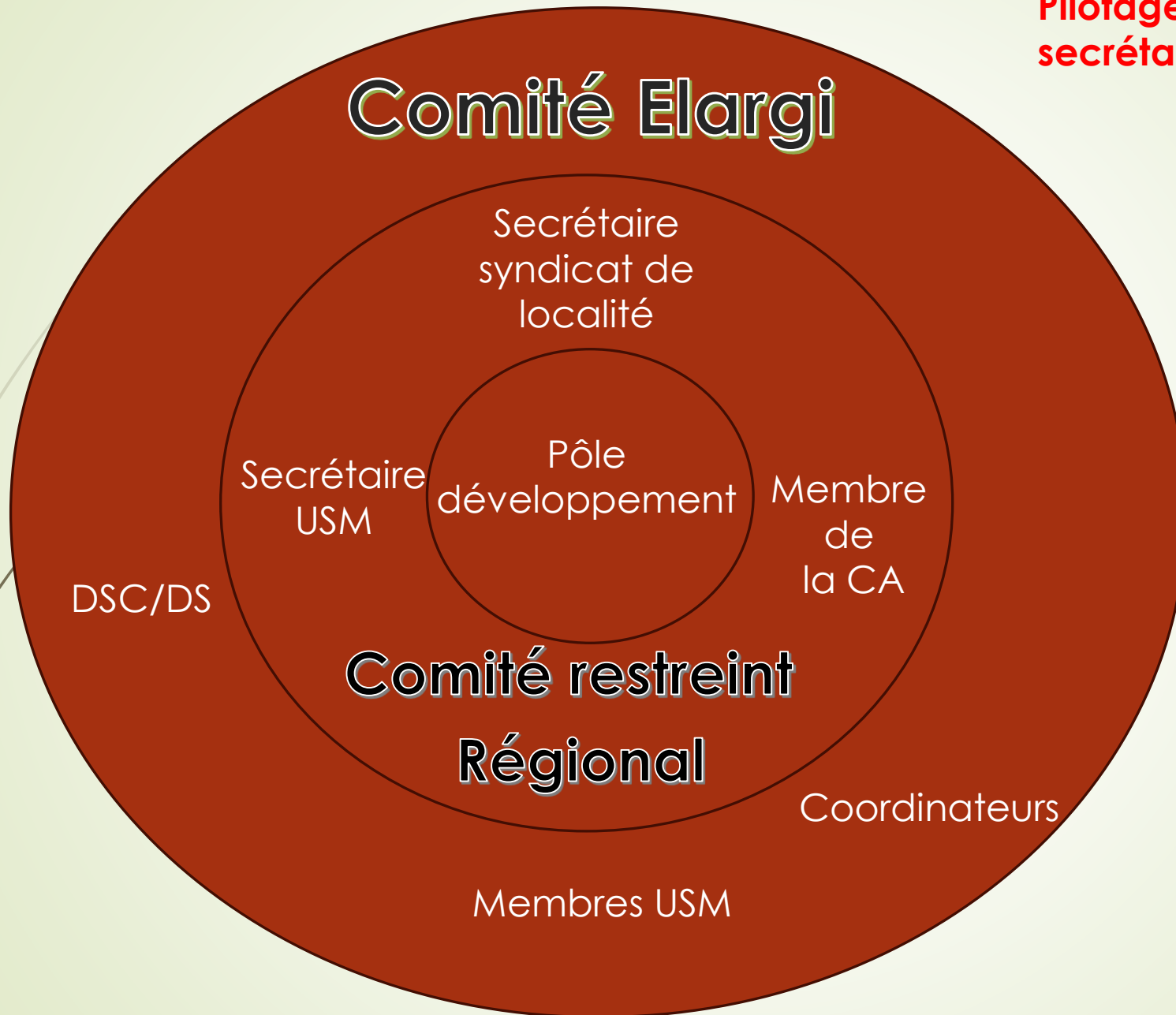
- Gouvernance partagée et responsabilisation ;
- Agilité et réactivité ;
- Transparence et fluidité de l'information ;
- Innovation et co-construction;
- Equilibre entre autonomie et alignement.

Le pôle développement, composé du coordinateur du projet, du responsable du développement du 3<sup>ème</sup> collège et du coordinateur des USM, sera au cœur du projet qui sera piloté par la Fédération.

Le pôle développement interagira avec le comité de suivi qui sera composé du secrétariat fédéral.



Pilotage de chaque région par le  
secrétaire fédéral qui en a la charge



# Audience FO Métaux cycle 2021/2024

- FO Métaux recule de 15,97 % à 15,45 % alors que le taux de participation baisse de -45 696 voix, soit -6,5 % de participation.
- Soit un recul de 0,52 point par rapport au cycle précédent.

| Cycle électoral | Total suffrages valablement exprimés (SVE) | Voix FO | Part de voix FO | Rang FO         |
|-----------------|--------------------------------------------|---------|-----------------|-----------------|
| 2021            | 271 023                                    | 75 357  | 27,80 %         | 1 <sup>er</sup> |
| 2025            | 265 443                                    | 72 250  | 27,22 %         | 1 <sup>er</sup> |

FO Métaux recule de 0,58 point là où nous sommes implantés sur environ 850 résultats d'élections, qui représentent 75 % des voix obtenues sur le dernier cycle.

## Notre feuille de route pour développer la Fédération FO Métaux

- Embarquer tous nos représentants DSC/DS nationaux et coordinateurs dans ce projet AGIR ;
- S'implanter dans les grands groupes de notoriété internationale où FO Métaux n'est pas représentative, pour obtenir des moyens humains et financiers ;
- Se développer dans les sites où FO n'est pas représentative alors que nous le sommes au niveau du groupe ou de l'entreprise, pour le coup souvent dans les sites du tertiaire ou les sièges sociaux, et également dans les branches périphériques. Consolider nos implantations existantes en priorité là où cela est rapidement possible ;
- S'adresser aux CSE sans étiquette ;
- S'appuyer sur notre réseau USM et partager des objectifs,
- Le développement de FO dans le troisième collège.

**Nous proposons de requalifier les désignations comme point de départ de l'engagement du DSC/DS national ou coordinateur.**

- En redéfinissant la charte d'engagement et en lui rappelant ses prérogatives et en insistant sur tous les points. Le rencontrer systématiquement à la Fédération/visio pour partager les fondamentaux de notre ADN ;
- Effectuer un fléchage du parcours de formation qu'il doit suivre. Avoir un suivi plus rigoureux, les outils existent ! ;
- S'assurer d'un suivi annuel et lui fixer des objectifs de développement réalisables et mesurables (déplacement sur les sites, plan d'action, coordination etc.) ;
- Faire en sorte de rencontrer la direction partout où cela est possible ;
- Les réunir en région/national pour les motiver à s'impliquer dans le projet AGIR ;
- Revoir les différents courriers : se former pour coordonner, négocier et développer et questionnaire DSC.

**S'implanter dans les grands groupes de notoriété internationale où FO Métaux n'est pas représentative, pour obtenir des moyens humains et financiers.**

### **Les propositions ne manquent pas :**

Chez Thales, 41 000 salariés dont 30 000 au 3<sup>ème</sup> collège. FO à 6,5 %, 100 sites 51 établissements. FO avait eu 1 600 voix, il en manque 900.

ST Microelectronics, 11 500 personnes en France, 7 500 à Grenoble, 2 500 à Rousset, dont plus 70 % de cadres.

General Electric, 11 500 personnes en France, FO non représentative chez GE Vernova.

ABB et Siemens, qui regroupent de nombreux sites avec des effectifs importants.

Très généralement, devenir représentatif au niveau de ces entreprises apporterait des moyens humains (délégués détachés) et des moyens financiers aux équipes, voire à la Fédération.

Nous devons réaliser une cartographie de tous les sites que nous connaissons et définir la stratégie avec les secrétaires fédéraux concernés pour cibler les sites prioritaires.

**Se développer dans les sites où FO n'est pas représentative alors que nous le sommes au niveau du groupe ou de l'entreprise, pour le coup souvent dans les sites du tertiaire ou les sièges sociaux.**

| Entreprise                             | Effectifs/<br>votants | Poids FO dans<br>le groupe | Cible                                                                        | VOIX FO                                                        |
|----------------------------------------|-----------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Legrand                                | 5 002                 | 16,09 %                    | Limousin                                                                     | 70 /2245                                                       |
| Renault                                | 32 342 / 25743        | 10,2 %                     | Technocentre                                                                 | 153 /7527                                                      |
| Schneider                              | 11 434/9822           | 27,90 %                    | Grenoble                                                                     | 200 / 2505                                                     |
| Essilor<br>Luxottica                   | 5 300 salariés        | 13,04 %                    | Créteil / 1200<br>salariés                                                   | FO 8,64 %                                                      |
| Derichbourg<br>aeronautics<br>services | 1 304 votants         | 31 %                       | 2 <sup>ème</sup> collège<br>FO 22%, 4 élus sur<br>15 sièges<br>1 131 votants | FO 100 % au<br>1 <sup>er</sup> et 3 <sup>ème</sup><br>collèges |



S'adresser  
aux CSE sans  
étiquette

# Proposition de Partenariat Stratégique Fédération FO de la Métallurgie

Les partenariats stratégiques avec la Fédération FO de la Métallurgie viseront à professionnaliser les comités économiques et sociaux (CSE) « sans étiquette », et à renforcer durablement l'implantation de FO dans le secteur. En combinant l'expertise technique de nos partenaires et la légitimité sociale de FO.

Notre offre apportera soutien et accompagnement aux élus, ouvrant progressivement la voie à une représentation syndicale structurée.



# Contexte et enjeux

- **43 % des CSE du secteur métallurgie** manquent d'un soutien syndical structuré.
  - Complexité croissante des obligations réglementaires (consultations, audits, PSE).
  - Nécessité pour les directions d'avoir des interlocuteurs compétents, proactifs et capables de prévention de conflits.
- FO propose une approche **initialement non revendicative**, privilégiant l'utilité et l'accompagnement avant toute démarche d'implantation syndicale.

## Vision et valeur ajoutée

Notre partenariat apporte :

- Une réponse complète aux obligations légales des CSE (expertise, soutien juridique) ;
- Des formations adaptées et personnalisées ;
- Une transition vers une culture moderne du dialogue social ;
- L'intégration progressive des élus sans étiquette à FO Métaux.



## Plan d'actions et de déploiement

- Établir, à l'aide du fichier ARTICQUE et des éléments recueillis lors des négociations PAP, une stratégie de conquête en ciblant les CSE sans étiquette.
- Organiser au niveau régional des réunions, conférences, petits déjeuners séminaires d'une demi-journée sur une thématique technique animée par nos partenaires et avec la participation de l'APSAC :
  - Phase préparatoire : envoi invitation et prise de contact direct en amont de la réunion pour créer le lien et le premier contact ;
  - Questionnaire à définir à remplir au moment du séminaire ;
  - Phase de consolidation post-séminaire.

Ce choix permet :

- **De cibler les entreprises des Métaux ;**
- Un coût d'organisation moins élevé ;
- Maîtrise de l'agenda et du lieu ;
- Choix des thèmes ;
- Pas de concurrence ;
- D'impliquer nos secrétaires d'USM sur ce créneau.



S'appuyer  
notre réseau USM  
et partager des objectifs

# Faire de la négociation des PAP un atout de développement !

- Obtenir tous les PAP (pour pôle développement) négociés par les USM, également du dernier cycle, pour établir une base de données fiables et assurer un suivi après la négociation, voire notre signature ; faire inclure dans les PAP un retour aux OS des résultats des élections de la direction pour anticiper la stratégie à adopter. 300 PAP envoyés aux USM en 2023.
- Concevoir un kit développement pour les PAP Pôle développement/ Pôle Communication.
- En cas de dépôt de listes FO, concevoir un modèle de suivi permettant au négociateur de poursuivre son action. Pôle développement/ Pôle communication.
- En cas d'absence de liste déposée par FO, malgré l'existence d'un syndicat, poursuivre le suivi par communication distribuée à la date anniversaire pour préparer les futures élections. Secrétaire fédéral régional/USM si site unique à développer.
- En cas de carence au premier tour : assurer un suivi via le pôle développement avec nos partenaires pour démarchage et leur proposer une offre « CSE ».

## Les mandatements

Conformément à [l'article L.2232-24](#) du code du travail, à défaut de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, une organisation syndicale représentative dans la branche peut désigner un salarié de l'entreprise pour négocier un accord d'entreprise.

- L'accord négocié doit être soumis à référendum.
- Rencontrer l'UIMM locale pour demander que les entreprises adressent leur courrier à la Fédération et qu'ils nous positionnent. Négociateurs locaux/Secrétaire fédéral régional.
- Nous devons avoir une démarche pro-active en écrivant à toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical. Pour proposer nos services, en écrivant au service RRH et au secrétaire du CSE. Puis transmettre cet objectif ! 60 USM pour 6 000 voix, il nous faut 100 voix pour chacune d'entre elles. Fédération/ Secrétaire fédéral régional.
- -Etablir un kit de communication avec modèle de mandatement et pitch pour aider les secrétaires d'USM à aborder le sujet. Pôle développement/pôle communication.

# Consolider les USM qui ont du mal à fonctionner

En complément de la feuille de route des USM validées en CA Fédérale en 2023

Nous avons deux exemples à proposer :

## **L'USM 69 et l'USM 38 pourraient être regroupées.**

- Secrétaire général de l'USM dans le Rhône et secrétaire adjoint dans l'Isère.
- Des membres du bureau et une délégation FO dans chaque département pour suivre les négociations territoriales.

## **L'USM Midi-Pyrénées pourrait être étendue à toute la région Occitanie**

La valeur du point devrait être prochainement identique dans toute la région Occitanie, car les chambres patronales ont déjà fait ce rapprochement. L'USM 34 est fragilisée par de nombreux départs à la retraite.

# Se développer dans le 3<sup>ème</sup> collège

- Etre en mesure de proposer des actions concrètes d'accompagnement au développement syndical dans le 3<sup>ème</sup> collège par le biais de rendez-vous physiques ou par webinaires **en rassemblant nos leaders FO Cadres dans une « task force »**.
- Organiser des webinaires avec des leaders qui ont franchi le pas et réussi dans ce domaine, pour échanger sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre, voire organiser un dialogue direct avec des salariés intéressés par nos démarches. Petit déjeuner, after work ...
- Utiliser les réseaux sociaux pour informer sur des thématiques d'actualités (Linkedin, Instagram, Tiktok, Facebook).
- Rappeler sans cesse la circulaire mise en ligne sur « comment aborder un cadre » et mise à disposition de Bruno Reynès pour répondre à cette problématique.
- Faire la promotion de la structure confédérale FO Cadres et du réseau APEC à travers nos différents délégués en place.
- Etablir des pitches sur la base de solides expériences pour motiver nos équipes à se développer sur le 3<sup>ème</sup> collège. Être en mesure de pouvoir expliquer comment on peut organiser un webinaire !
- Proposer un questionnaire aux équipes pour un pré-diagnostic dans le cadre d'une action fédérale.
- Faire la promotion des services AFOC, de notre service juridique, de MystoreFO, des formations syndicales APSAC et fédérales.

# Déploiement du projet AGIR

- Lancement officiel du projet après la CA fédérale des jeudi 26 et vendredi 27 juin 2025.
- Plan de communication et de diffusion de l'information : réseaux sociaux, médias, UIMM, directions d'entreprises. Appui du pôle de communication.
- Réunions des DSC/DS nationaux/ coordinateurs/ USM en région ou au niveau national pour expliquer le projet et impliquer tous nos délégués mandatés.
- Suivi régulier en comité de suivi sur l'avancement du projet et notamment sur la cartographie des cibles pour les différentes régions.
- Répartition des cibles et remise des objectifs aux différents comités restreints qui auront la charge de déployer sur le terrain les actions définies par le pôle développement.
- Bilan annuel et évaluation de chacune des mesures déployées du plan AGIR



# Le projet AGIR

## Un objectif SMART

- **S : pour spécifique !** La définition est claire et sans ambiguïté « rassembler toutes les forces vives » de la Fédération sur un même projet.
- **M : pour mesurable !** Mise en place d'un suivi régulier pour plus d'efficacité entre pôle développement et comité de suivi, et quantifiable avec des indicateurs définis.
- **A : pour accepté !** Des actions menées collectivement qui rassemblent et créent du lien.
- **R : pour réaliste !** Un objectif clair et réalisable : faire +1 point au prochain cycle avec les ressources disponibles.
- **T : pour temporel !** Avec une échéance précise : le prochain cycle.

“

Merci pour votre attention

”

