

Cégétez-vous

Juillet 2026

#7

Le journal d'informations de la CGT Saint Gobain PAM

Le Dossier

Projet Orion : réussir la transition industrielle sans abandonner les salariés et le territoire



la
cgt

pam
SAINT-GOBAIN

À la une

Politique sociale
2025

Le saviez-
vous ?

Pourquoi la CGT
a signé l'accord
d'intéressement
2026 - 2028 ?

Dans les
établissements

Vulcain : quand un projet
d'avenir ressemble à un
chantier sans fin !



Sommaire

L'édito

page 3

Projet Orion : l'état doit être au rendez-vous !

À la une

page 4

Politique sociale 2025 : une transformation industrielle qui ne pourra se faire sans les salariés !

Dans les établissements

page 6

Canicule : à PAM, Blénod et Foug, les élus CGT interviennent pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Vulcain : quand un projet d'avenir ressemble à un chantier sans fin.

Le dossier

page 13

Projet Orion : Réussir la transition industrielle sans abandonner les salariés, ni le territoire.

Signé Furax

page 16

Ressources Humaines : Y-a-t'il un capitaine à la barre ?

Le saviez-vous ?

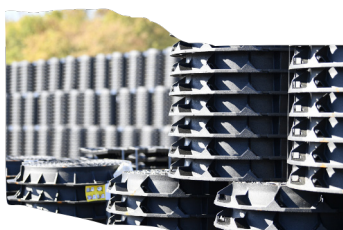
page 20

On vous dit tout ou presque sur la Prime de Vacances. Pourquoi la CGT a, signé l'accord d'intéressement 2026 - 2028 ?

Chronique des temps jadis

page 23

120 ans d'histoire industrielle à Foug



Projet Orion : l'État doit être au rendez vous !

La décarbonation de l'industrie est une nécessité. Réduire les émissions de CO₂ est un impératif pour répondre aux enjeux climatiques et préparer l'avenir de notre planète et de notre industrie.

Le projet Orion s'inscrit dans cette ambition. En transformant profondément l'outil industriel de Pont-à-Mousson, il ouvre une nouvelle page de l'histoire d'un site qui, depuis plus de 170 ans, est connu dans le monde entier, fait vivre des milliers de familles et façonne l'identité de tout un territoire.

Mais une transition industrielle ne se résume pas à un investissement ou à une évolution technologique. Elle concerne avant tout les femmes et les hommes qui travaillent dans l'entreprise, les sous-traitants, les commerces et l'ensemble du bassin de vie.

C'est pourquoi l'État ne peut pas se limiter à encourager la décarbonation.

L'accompagnement financier de l'investissement au travers des

subventions est essentiel. Or, si la subvention de l'ADEME environ 40 millions est acquise, aucun engagement écrit n'est pris sur les C.E.E. (Certificats d'Économie d'Énergie), ainsi que sur le prix de l'énergie.

Sans engagement clair, il est possible que Saint Gobain reporte sa décision sur la mise en œuvre de l'investissement.

Le projet Orion peut devenir un exemple de transition industrielle réussie, conciliant performance environnementale et développement économique.

Mais cette réussite ne reposera pas sur la seule entreprise. Elle nécessitera un engagement fort de l'État aux côtés de Saint-Gobain PAM, des collectivités et des organisations syndicales.

Réussir la décarbonation, ce n'est pas seulement réduire les émissions de carbone.

C'est aussi garantir un avenir aux salariés, aux savoir-faire industriels et aux territoires qui font la richesse de notre pays.

L'état doit prendre toute sa part dans cette ambition. Parce que derrière Orion, c'est aussi l'avenir de Pont-à-Mousson qui se joue.

Politique sociale 2025 : une transformation industrielle qui ne pourra se faire sans les salariés !

Comme chaque année, les représentants du personnel au Comité Social et Économique Central (C.S.E.C.) émettent un avis sur la politique sociale qui a été menée dans l'entreprise l'année précédente.

Tout d'abord, comment ne pas rappeler que derrière les indicateurs et les tableaux statistiques, une réalité s'impose : **l'entreprise entre dans une phase de transformation industrielle majeure qui soulève des questions essentielles pour l'avenir des salariés.**

Premier constat : derrière une apparente stabilité des effectifs, le recours à l'intérim continue de progresser et devient progressivement un élément structurel du fonctionnement de l'entreprise, spécialement dans les établissements industriels.

À Pont-à-Mousson, Blénod, Foug ou Toul, les intérimaires représentent désormais une part importante

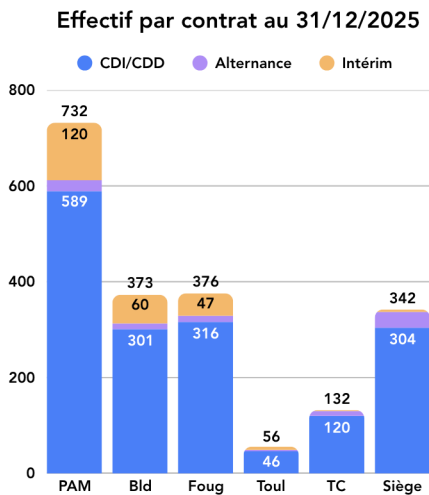
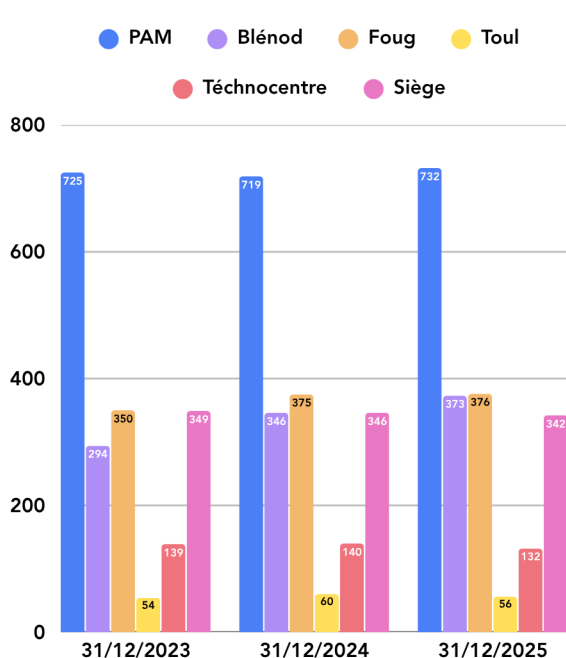
des effectifs opérationnels. Dans certains établissements, ils approchent un salarié sur cinq.

Pour la CGT, cette évolution n'est pas anodine. Elle fragilise la transmission des savoir-faire, déstabilise les collectifs de travail et soulève des enjeux majeurs en matière de sécurité. Les accidents récents rappellent une réalité que personne ne peut ignorer : la formation et l'accompagnement des salariés, notamment les moins expérimentés, doivent être considérablement renforcés.

Cette question devient encore plus centrale avec le projet Orion.

Cette transformation industrielle, probablement la plus importante connue pour notre l'entreprise depuis plusieurs décennies, modifiera profondément les modes de production et les métiers.

Si l'ambition industrielle existe, de nombreuses inconnues demeurent encore concernant ses conséquences sociales et humaines.



Effectif CDI/ CDD SG PAM
Canu au 31/12/2025

1 676

Les estimations actuelles évoquent une diminution d'effectifs, des besoins nouveaux en compétences et une réorganisation profonde du travail.

La CGT le rappelle avec force : une transformation industrielle ne se pilote pas uniquement avec des investissements ou des équipements. Elle repose d'abord sur les femmes et les hommes qui font vivre l'entreprise au quotidien. Le respect des parcours professionnels, l'accompagnement des salariés et la reconnaissance des compétences seront des conditions

indispensables à la réussite du projet.

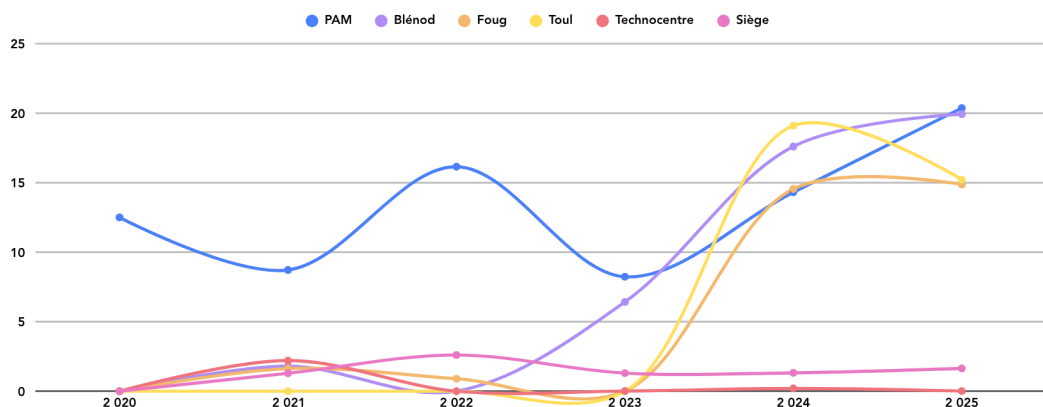
Or, aujourd'hui, le plan de formation nécessaire pour préparer cette transition n'est ni finalisé ni budgété.

Cette absence de visibilité nourrit légitimement des inquiétudes parmi les salariés concernés.

Chacun doit pouvoir connaître sa trajectoire professionnelle, anticiper les évolutions de son métier et bénéficier des formations adaptées.

Personne ne doit être laissé au bord du chemin.

Taux d'intérim par établissements au 31/12 de chaque année



La période transitoire prévue entre 2028 et 2029 constituera également un moment particulièrement sensible. La coexistence entre anciens et nouveaux outils industriels pourrait générer surcharge de travail, tensions organisationnelles, déséquilibres entre équipes et recours accru à l'intérim.

Ces risques sont identifiés. Ils doivent maintenant être anticipés.

L'année 2025 restera également marquée par la mise en place du Pacte Social.

La CGT demeure profondément en désaccord avec sa philosophie générale, notamment lorsqu'elle repose sur des logiques d'économies importantes et de conditionnement de l'investissement.

Après une mobilisation sociale majeure

et une large consultation des salariés, la CGT a pris ses responsabilités.

Pour conclure, la CGT estime que la transformation engagée est d'une ampleur considérable.

Elle modifiera durablement les métiers, les organisations et les parcours professionnels.

Sa réussite ne pourra pas se faire sans garanties solides sur l'emploi, la formation, les conditions de travail et la sécurisation des parcours.

La CGT le réaffirme, une transformation industrielle réussie ne se mesure pas uniquement à la performance des installations. Elle se mesure aussi à la manière dont on respecte celles et ceux qui font tourner l'entreprise, chaque jour.

Dans les établissements

Canicule : à PAM, Blénod et Foug, les élus CGT interviennent pour faire améliorer les conditions de travail des salariés !

Les épisodes de fortes chaleurs se multiplient et deviennent chaque année plus intenses. Pour les salariés des établissements industriels, cette réalité climatique se traduit par des conditions de travail toujours plus difficiles.

Dans les différents secteurs de coulée, la chaleur dégagée par les installations vient s'ajouter aux températures extérieures, rendant certains postes particulièrement éprouvants.

La CGT est intervenue afin que la protection de la santé des salariés soit pleinement prise en compte.

Les premières mesures mises en œuvre ces dernières semaines montrent qu'il est possible d'adapter l'organisation du travail lorsque la sécurité l'exige.

Sans rendre les conditions de travail

confortables, ces adaptations ont permis de traverser cet épisode caniculaire dans de meilleures conditions.

Des adaptations obtenues sur le terrain :

Sur le site de Foug, les pauses ont été multipliées, des remplaçants supplémentaires ont été affectés aux chantiers afin d'assurer les relèves, des boissons fraîches et des glaces ont été distribuées, tandis que les horaires de certaines équipes ont été avancés pour limiter l'exposition aux heures les plus chaudes.

Lorsque les températures sont devenues extrêmes, la production a même été interrompue dans plusieurs secteurs, notamment à la fonderie où les équipes ont pu quitter leur poste plus tôt après des discussions entre la direction et les délégués CGT.



Dans les établissements

En centrifugation, l'activité a également été adaptée afin de garantir davantage de pauses tout en tenant compte des contraintes techniques liées à la présence de fonte liquide.

À Blénod, la mobilisation de la CGT, aux côtés des salariés, a également permis d'obtenir un aménagement des horaires ainsi que la prise en compte des heures non travaillées en RTTP.

Là aussi, le dialogue a permis de mettre en place les adaptations nécessaires.

Pont-à-Mousson : des mesures désormais automatiques :

À l'usine de Pont-à-Mousson, comme dans l'ensemble des établissements industriels, certains ateliers subissent des températures largement supérieures à celles relevées à l'extérieur.

Dans les secteurs Hauts-Fourneaux, Métal-Énergie, les ateliers de coulée ou encore les Expéditions, les salariés travaillent quotidiennement au contact des fours, de la fonte liquide ou en plein soleil. Dans les ateliers où circule le Métal liquide, il n'est pas rare que

les températures soient 10 voire 15 ° supérieures à celles de l'extérieur.

Jusqu'à présent, les mesures liées aux fortes chaleurs faisaient l'objet de notes de service renouvelées chaque année, avec parfois des retards ou des différences d'application entre les secteurs.

La CGT a obtenu qu'une note générale rassemble désormais l'ensemble des dispositions applicables. Les mesures sont désormais déclenchées automatiquement dès que les seuils de température sont atteints, améliorant ainsi la réactivité de l'entreprise face aux épisodes de chaleur.

Des mesures adaptées à chaque secteur :

Les dispositifs varient selon les contraintes de chaque atelier.

En centrifugation, des pauses supplémentaires sont prévues, accompagnées de renforts d'effectifs afin d'assurer les relèves.

Dans les secteurs les plus exposés, comme les coulées, les temps de récupération sont encore renforcés.

La CGT a également obtenu l'installation prochaine de nouveaux ventilateurs après la suppression des anciens



CANICULE : LA MOBILISATION DE LA CGT PROTÈGEONS LA SANTÉ DES SALARIÉS !



Les épisodes de fortes chaleurs deviennent de plus en plus fréquents et intenses, notamment dans les secteurs de coulée, Hauts-Fourneaux, Métal-Énergie et Expéditions.



La CGT est intervenue pour que la protection de la santé des salariés soit pleinement prise en compte.



Grâce à l'intervention de la CGT, des mesures concrètes ont été obtenues.

Sans rendre les conditions de travail confortables, elles ont permis de traverser cet épisode caniculaire dans de meilleures conditions.

LA SANTÉ DES SALARIÉS N'EST PAS NÉGOCIABLE !

DES ADAPTATIONS OBTENUES SUR LE TERRAIN



FOUG

- ✓ Pausas renforcées
- ✓ Renforts d'effectifs
- ✓ Horaires adaptés
- ✓ Boissons fraîches et glaces
- ✓ Arrêts de production décidés lorsque les conditions l'exigeaient



BLÉNOQ

Aménagement des horaires et prise en compte en RTTP des heures non travaillées.

Le dialogue a permis de mettre en place les adaptations nécessaires.

PONT-À-MOISSON : DES MESURES DÉSORMAIS AUTOMATIQUES



Dans de nombreux ateliers, les températures peuvent dépasser de 10 à 15 °C celles relevées à l'extérieur.



Une note générale permet désormais un déclenchement automatique des mesures dès que les seuils de température sont atteints.

DES MESURES ADAPTÉES À CHAQUE SECTEUR



CENTRIFUGATION : pauses supplémentaires et renforts d'effectifs.



COULÉES : récupération renforcée. Installation de nouveaux ventilateurs à la coulée 6 mètres. Locaux climatisés accessibles par rotation aux coulées 6, 7 et 8 mètres.



MÉTAL-ÉNERGIE : 2^e pause, puis 3^e en cas de chaleur extrême. Ventilateurs, gilets rafraîchissants et eau en quantité renforcée.



MAGASIN GÉNÉRAL : organisation adaptée, hydratation régulière et surveillance des signes liés au coup de chaleur.



EXPÉDITIONS : mêmes dispositions qu'en centrifugation + mise à disposition de crème solaire.

PAM TECH : UNE RÉPONSE D'URGENCE, MAIS LE PROBLÈME DEMEURE



Absence de climatisation et de dispositifs de rafraîchissement : conditions de formation et de travail très épuisantes.



Grâce à l'intervention de la CGT, les formations ont été transférées dans des salles climatisées du siège et de l'usine PAM.



Une réponse d'urgence, mais le problème de fond reste entier.



Pour la CGT, la climatisation de PAM Tech doit être une priorité du programme d'investissements 2027.

LA VIGILANCE RESTE INDISPENSABLE



Les pauses doivent être respectées.



Les remplacements doivent être réellement assurés.



Les équipements de protection doivent être disponibles pour tous.



Les épisodes de canicule s'installent durablement : adapter le travail est une nécessité.



LA SANTÉ DES SALARIÉS NE DOIT JAMAIS DEVENIR UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT DE LA PRODUCTION. LA CGT CONTINUERA D'INTERVENIR CHAQUE FOIS QUE CELA SERA NÉCESSAIRE POUR FAIRE RESPECTER CE PRINCIPE ET OBTENIR LES MOYENS DE PROTÉGER EFFICACEMENT TOUS LES SALARIÉS.

rafraîchisseurs d'air à la coulée 6 mètres. Les coulées 6, 7 et 8 mètres disposent par ailleurs de locaux climatisés accessibles par rotation.

À Métal-Énergie, une deuxième puis, en cas de chaleur extrême, une troisième pause sont prévues. Des ventilateurs, des gilets rafraîchissants ainsi qu'un approvisionnement renforcé en eau complètent ces mesures.

Au Magasin Général, l'organisation du travail est adaptée afin de limiter les efforts physiques pendant les heures les plus chaudes, tout en

favorisant une hydratation régulière et la surveillance des premiers signes liés au coup de chaleur.

Aux Expéditions, les mêmes dispositions qu'en Centrifugation sont désormais appliquées. Elles sont complétées par la mise à disposition de crème solaire.

PAM Tech : une solution d'urgence, mais le problème demeure :

La CGT a été alertée par plusieurs salariés en formation concernant les conditions particulièrement difficiles

Dans les établissements

dans lesquelles se déroulaient les sessions à PAM Tech (nouveau nom du Technocentre) durant cet épisode de fortes chaleurs.

L'absence de climatisation et de véritables dispositifs de rafraîchissement rendait les conditions de formation, mais aussi les conditions de travail des salariés du site, particulièrement éprouvantes.

À la suite des interventions de la CGT auprès de la direction, les formations ont pu être transférées dans des salles climatisées du siège et de l'usine PAM. Cette décision a permis d'apporter une réponse immédiate à une situation qui n'était plus acceptable.

Pour autant, cette mesure ne constitue qu'une solution provisoire. Le problème de fond reste entier.

Pour la CGT, la climatisation de PAM Tech doit désormais être inscrite parmi les priorités du programme d'investissements 2027 afin de garantir durablement des conditions de travail et de formation compatibles avec des épisodes de fortes chaleurs appelés à se multiplier.

Les avancées obtenues ces dernières semaines démontrent que l'action de la CGT permet d'obtenir des améliorations concrètes des conditions de travail.

Elles montrent également qu'il est possible d'adapter l'organisation de la production lorsque la santé des salariés l'exige.

Mais ces mesures n'auront de sens que si elles sont effectivement appliquées sur le terrain.

Les pauses doivent être respectées, les remplacements réellement assurés et les équipements de protection disponibles pour l'ensemble des salariés concernés.

Les épisodes de canicule ne sont plus exceptionnels. Ils s'installent durablement et imposent de nouvelles façons d'organiser le travail.

La santé des salariés ne doit jamais être une variable d'ajustement de la production.

La CGT continuera d'intervenir chaque fois que cela sera nécessaire pour faire respecter ce principe.

La vigilance reste indispensable :

Vulcain : quand un projet d'avenir ressemble à un chantier sans fin !

Présenté comme le symbole de la modernisation industrielle et de la décarbonation de l'Usine de Foug, le projet Vulcain devait incarner l'avenir. Innovation, performance, compétitivité : sur le papier, tout était parfait. Dans la réalité, le redémarrage ressemble davantage à une longue succession d'improvisations techniques qu'à une démonstration de maîtrise industrielle.



Dernier épisode en date : des problèmes électriques obligeant l'entreprise à installer en urgence des solutions temporaires pour simplement pouvoir faire fonctionner les fours sans perturber le réseau.

Deux filtres électriques plus tard, l'autorisation d'Enedis est finalement

obtenue.

Une première victoire... pour avoir réussi à faire fonctionner ce qui était censé fonctionner dès le départ.

Puis viennent les essais de fusion. Là encore, le terrain se montre moins enthousiaste que les présentations PowerPoint. Pannes d'équipements, problèmes de chargement, qualité du réfractaire qui se dégrade à grande vitesse, refroidissement défaillant des organes de puissance : à ce stade, il devient plus simple de faire la liste de ce qui fonctionne que l'inverse.

Le pompon revient au four n°2. Même problème rencontré auparavant, mêmes causes, mêmes conséquences.

Visiblement, certains retours d'expérience ont dû se perdre entre deux réunions de pilotage.

Résultat : un four immobilisé

Dans les établissements



pendant plusieurs semaines et 20 tonnes de fonte figées à l'intérieur. Une véritable sculpture industrielle contemporaine, version plusieurs millions d'euros.

Il aura fallu des jours d'attente, des réunions à répétition et une opération exceptionnelle de « fusion à froid » supervisée par le fournisseur du four pour sortir l'installation de l'impasse. Une situation qui aurait pu avoir des conséquences autrement plus lourdes.

Derrière ces difficultés, s'installe surtout une question de fond : un projet industriel stratégique peut-il réellement réussir lorsque les études sont incomplètes, que certains délais explosent, que des erreurs de montage apparaissent et que les problèmes semblent parfois se répéter plus qu'ils ne se corrigent ?

Pour la CGT, un projet industriel ne se pilote pas uniquement à coups

d'indicateurs et de présentations rassurantes.

Il demande des compétences, de l'anticipation, du sérieux et surtout du collectif. Parce qu'à force de vouloir bâtir un colosse industriel dans la précipitation, on finit parfois par construire un « colosse aux pieds d'argile » : impressionnant vu de loin, beaucoup plus fragile lorsqu'on s'en approche.

Vulcain devait être le symbole d'un avenir industriel maîtrisé. Jusqu'à présent, il ressemble surtout à une démonstration grandeur nature d'une vérité pourtant simple : même les projets les plus ambitieux ne tiennent pas longtemps lorsqu'on oublie qu'une usine ne fonctionne ni au slogan, ni à la communication, mais avec de la compétence, de l'expérience et du temps.

Inaugurée officiellement depuis le 12 juin, avec plus d'un an de retard et plus d'un million d'euros de surcoûts, l'Usine de Foug commence à apprivoiser ce nouveau moyen de fusion et tente de maîtriser une marche 100 % Vulcain.

Projet Orion : réussir la transition industrielle sans abandonner les salariés ni le territoire

Le projet Orion ne concerne pas uniquement l'avenir de Saint-Gobain PAM Canalisation ou de l'usine de Pont-à-Mousson. Il concerne aussi celui du bassin mussipontain et plus largement, de notre région ainsi que des familles qui vivent directement ou indirectement de l'activité industrielle du territoire.

Depuis plus de 170 ans, l'histoire de l'entreprise et celle du bassin de vie sont intimement liées.

L'usine a façonné les paysages, les sols, l'identité visuelle, certains quartiers, les familles et les parcours de vie.

Beaucoup ont un père, un grand-père, un frère, un voisin ou un ami qui a travaillé derrière ces murs ou qui y travaille encore.

Des vies se sont construites autour de cette industrie, avec ses difficultés, sa fierté et sa solidarité ouvrière.

Derrière chaque emploi dans l'usine, il y a des familles, des commerces, des artisans, des services publics, des associations et toute une vie locale qui dépend encore beaucoup de la vitalité industrielle du territoire.

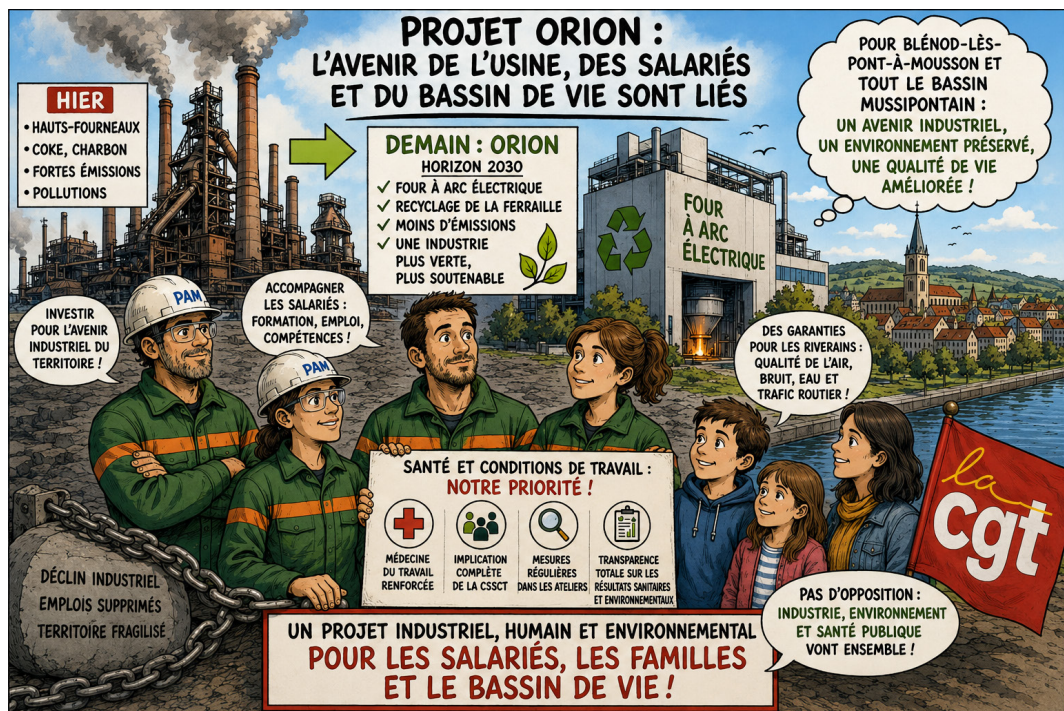
Même si cela est moins vrai qu'il y a vingt ou trente ans, le bassin mussipontain n'est pas totalement sorti de la mono industrie.

Le projet Orion représente aujourd'hui une transformation majeure de cet héritage industriel. C'est un peu la fin d'un monde et le début d'un autre.

Le remplacement, à horizon 2030, des hauts-fourneaux par un four à arc électrique marque une évolution profonde des modes de production. Mais pas que ...

Cette transition répond à des enjeux environnementaux devenus incontournables.

La réduction massive des émissions de gaz à effet de serre, la disparition progressive du coke et du charbon, ainsi que le développement du recyclage de la ferraille vont dans le sens d'une



industrie plus moderne, plus verte et plus soutenable. C'est le sens de l'histoire.

Pour un territoire industriel comme le bassin mussipontain, réussir cette transition écologique est essentiel.

L'industrie devra répondre aux défis climatiques tout en continuant à produire, investir et maintenir des emplois localement.

Mais la transition environnementale ne peut pas être uniquement technologique.

Elle doit aussi être humaine et sociale, sinon, elle ne sera pas.

Car derrière les équipements industriels, ce sont d'abord des femmes et des hommes qui feront vivre cette transformation.

Les métiers vont évoluer, les organisations du travail vont changer et de nouvelles compétences devront être développées.

L'accompagnement des salariés sera donc une condition majeure de la réussite d'Orion.

Formation, qualification, transmission des savoir-faire et maintien de l'emploi devront être au cœur du projet industriel.

Aucune transition industrielle ne peut se faire au détriment de la santé des salariés.

C'est ce que la CGT a rappelé lors du CSEC extraordinaire du 19 mai dernier consacré au volet environnemental du projet Orion.

Le futur four à arc électrique modifiera les conditions de travail et les expositions professionnelles. Les salariés ne doivent pas découvrir les risques une fois les installations mises en service.

Les questions liées aux fumées industrielles, aux poussières métalliques, au bruit, aux rejets atmosphériques ou encore aux pollutions historiques du site nécessitent un suivi permanent, rigoureux et transparent.

C'est pourquoi, la CGT demande des moyens renforcés pour la médecine du travail, une implication complète de la CSSCT, des campagnes régulières de mesures dans les ateliers ainsi qu'une transparence totale sur les résultats sanitaires et environnementaux.

Ces exigences concernent également les habitants du bassin de vie, et particulièrement ceux de Blénod-lès-Pont-à-Mousson.

Après des décennies d'industrie lourde, les riverains ont besoin de garanties concrètes concernant la qualité de l'air, le bruit, les eaux ou encore les impacts liés au trafic routier.

Pour la CGT, il ne doit pas y avoir d'opposition entre industrie, environnement et santé publique.

Le véritable défi d'Orion est précisément de réussir à concilier ces trois dimensions : maintenir une activité industrielle forte, réussir la décarbonation et protéger durablement les salariés comme les habitants.

Parce qu'au fond, l'avenir de l'usine, celui des salariés et celui du bassin de vie sont profondément liés.

Ressources Humaines : Y-a-t'il un capitaine à la barre ?

Les derniers mouvements dans l'encadrement donnent l'impression d'un jeu de chaises musicales un peu particulier : il y a désormais moins de joueurs que de chaises à pourvoir.

Quelques exemples suffisent à illustrer cette réalité :

- Le Directeur de Pont-à-Mousson muté chez Placo à Vaujours.
- Le Directeur de Foug transféré à Pont-à-Mousson après seulement 18 mois d'exercice.
- Un recrutement externe nécessaire pour reprendre la direction du site de Foug.
- Le Directeur Industriel qui retourne au Brésil, son poste étant repris par le Directeur de Vaujours.
- Le Responsable Maintenance Centrif de PAM qui démissionne, sans qu'aucun successeur interne ne soit aujourd'hui identifié, ouvrant la voie à un nouveau recrutement externe.
- La valse des RH de site, où l'on peine à pourvoir les chaises

vides.

Pris individuellement, ces mouvements peuvent paraître anodins.

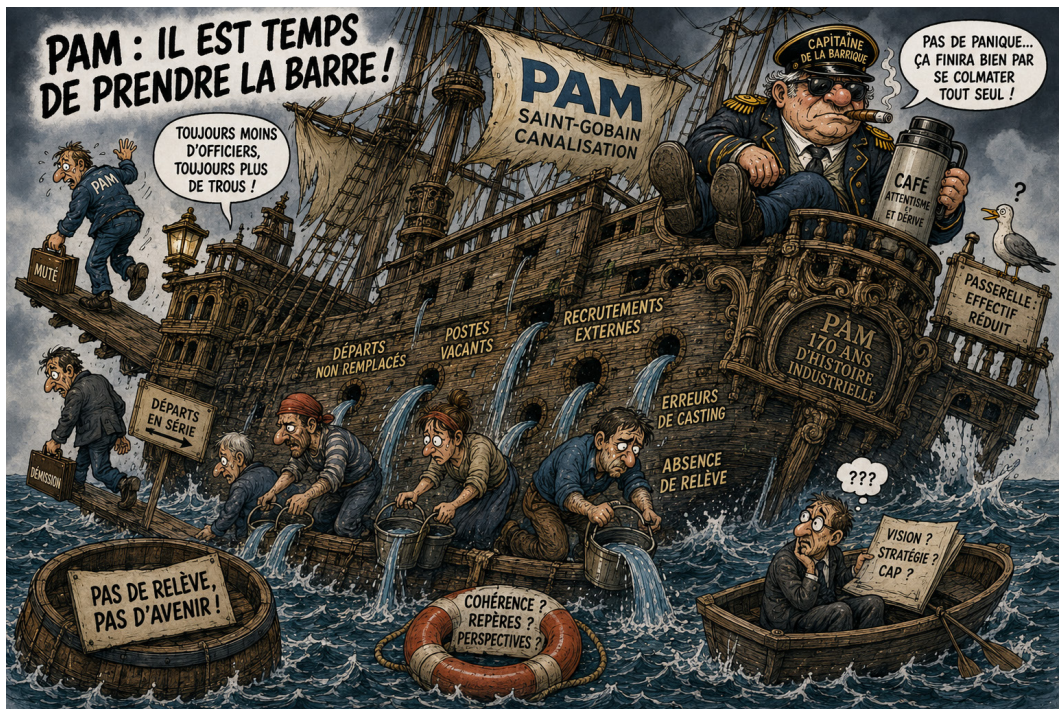
Ensemble, ils révèlent pourtant une réalité beaucoup plus préoccupante : nous sommes à l'os en matière d'encadrement industriel.

Plus inquiétant encore, nous ne disposons pratiquement plus de cadres en « pépinière », ces jeunes responsables qui se forment progressivement dans les ateliers, au contact du terrain, des équipes et des procédés industriels, avant d'assumer des responsabilités plus importantes.

L'apprentissage du métier ne se décrète pas dans un bureau ou sur un organigramme. Il se construit avec le temps, l'expérience et la connaissance concrète des usines.

Pour la CGT, cette situation fragilise durablement l'entreprise. Elle affaiblit nos structures, érode nos fondamentaux et réduit notre capacité à préparer l'avenir.

À terme, elle ne sera pas sans



conséquences sur nos standards industriels, notre performance collective et la qualité de nos produits.

C'est une évidence, certes, mais il est parfois utile de rappeler qu'à chaque départ, ce ne sont pas seulement des postes qui se vident : ce sont aussi des compétences, de l'expérience et une connaissance intime de l'entreprise qui disparaissent.

Malgré les alertes répétées de la CGT, tant dans les établissements qu'au

niveau central, la Direction Générale ne semble pas mesurer l'ampleur du problème.

Depuis plusieurs années, nous observons pourtant une situation qui s'enkyste et finit par paralyser progressivement le fonctionnement normal de l'entreprise.

Les symptômes sont désormais visibles :

- Une gestion préoccupante des ressources humaines et des compétences.
- Un délitement des repères qui

faisaient la force, la résilience et la culture de PAM.

- Une absence de vision stratégique clairement identifiée.
- Une prise en compte insuffisante des réalités industrielles et commerciales.
- Des objectifs parfois déconnectés du terrain.
- Des processus de recrutement défaillants.
- Et des erreurs de casting qui se répètent avec une régularité inquiétante.

Notre entreprise a besoin d'exigence, de cohérence, de stabilité et de perspectives claires.

Car sans confiance, il n'y a pas d'adhésion. Sans cohérence, il n'y a pas d'engagement. Et sans préparation de la relève, il n'y a tout simplement pas d'avenir industriel.

Il devient donc urgent de changer de cap. Mais en serons-nous encore capables ?

La CGT en doute, tant notre D.R.H., Jean-Bernard Morvan, Jean B pour les intimes, que nous avons désigné par le passé comme « le Capitaine de la Barrique », ne semble ni prendre la mesure du problème, ni engager les

actions concrètes indispensables.

Notre flottille, à commencer par le navire amiral, prend l'eau de toute part, et il ne semble pas en mesure d'écoper.

À force de voir les officiers quitter le navire les uns après les autres, certains pourraient finir par se croire dans Les Révoltés du Bounty.

Mais la comparaison a ses limites. Sur le Bounty, l'équipage s'était révolté contre son capitaine.

Chez nous, il devient parfois difficile de savoir qui tient réellement la barre et, surtout, de trouver suffisamment d'officiers pour faire naviguer le navire.

Les mutations se succèdent, les départs s'accumulent, les démissions s'enchaînent, les postes restent vacants et les recrutements externes deviennent la réponse systématique à des difficultés pourtant identifiées parfois depuis des années.

Pendant ce temps, la passerelle semble fonctionner en effectif réduit et personne ne paraît réellement s'inquiéter de l'état de la coque.

« Le bateau coule doucement », comme disent certains, et notre bon D.R.H. ne semble pas vraiment parmi nous.

Un peu perdu, un peu absent, un peu décalé, peut être en jetlag, il donne l'impression de voguer comme une âme en peine, tel un voyageur entre deux correspondances.

Notre « Capitaine de la Barrique », semble observer la situation avec le calme olympien d'un homme persuadé que les voies d'eau finiront par se colmater d'elles-mêmes.

Malheureusement, dans l'industrie comme dans la marine, la dérive n'est jamais une stratégie et l'attentisme n'a jamais servi de gouvernail.

Car notre navire ne coule pas d'un seul coup. Il s'enfonce lentement, au rythme des départs non remplacés, des compétences perdues, des erreurs de casting répétées et des décisions que l'on repousse toujours au lendemain.

Comme le chantait Renaud : « C'est pas l'homme qui prend la mer, c'est la mer qui prend l'homme. » Eh bien chez nous, personne ne prend rien et surtout pas ses responsabilités !

À PAM, nous avons parfois le sentiment

que ce n'est plus la Direction qui pilote l'entreprise, mais l'entreprise qui subit sa Direction. On se demande même y-a-t-il encore des PAM au CODIR ?

Alors, à l'instar de Coluche nous disons : « Ça suffit comme ci ! »

Si Lao Tseu prétendait ; « qu'un vrai chef, c'est celui qui ne fait rien », nous rappelons sympathiquement, mais fermement, à notre bon D.R.H., qu'un chef, c'est fait pour cheffer, que le management participatif a ses limites et qu'il ne consiste pas à pratiquer « l'art de regarder les autres travailler »!

Alors, certes, nous voulons bien en convenir : il existe des injonctions contradictoires entre le haut et le bas de la pyramide. Il faut parfois composer.

Un peu comme dans les films de la nouvelle vague, il y a Jérôme, Gérald, le Groupe et les autres ...

Cependant, rester coincé entre le marteau et l'enclume, la cale et le pont, ne fera pas avancer notre entreprise.

Il faut reprendre la barre, Monsieur Morvan, indignez-vous, rebellez-vous, imposez-vous, renversez la table, il est temps d'agir !

Le saviez-vous ?

On vous dit tout ou presque sur la Prime de Vacances

L'accord structure structure et conditions de rémunération de 2024 prévoit dans son article 15 le versement d'une prime de vacances.

La Prime de vacances est un « héritage » de la Convention Collective de la Sidérurgie dont le montant était fixée dans l'entreprise à l'occasion de chaque négociation salaire.

Cette Prime de Vacances a été intégrée à l'accord rémunération puisque la CCN Métallurgie ne prévoyait pas le versement d'une telle prime.

Quel est le montant de la Prime de Vacances ?

1 550 € pour 12 mois de présence entre le mois de juin N à mai N+1.

Qui bénéficie de la Prime de Vacances ?

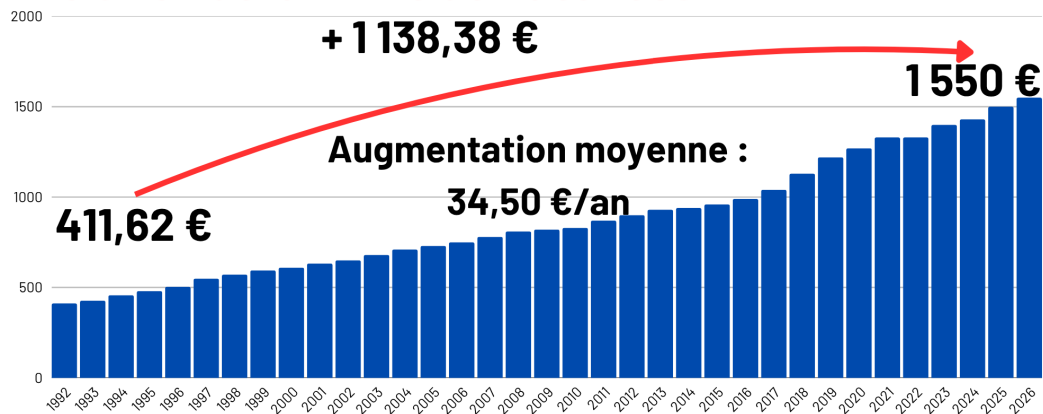
L'ensemble des salariés non-cadres.

Que se passe-t-il en cas d'absence ?

En cas d'absence au cours de la période, la prime de vacances sera calculée au prorata du temps de travail effectif accompli au cours de la période. Sont prises en compte pour l'abattement :

- Toute absence non rémunérée.
- Les absences pour maladie et accident de trajet avec une franchise de 60 jours calendaires.

Evolution de la Prime de Vacances



Pourquoi la CGT a signé l'accord d'intéressement 2026 - 2028 ?

Après plusieurs semaines de négociations, un nouvel accord d'intéressement a été conclu pour les années 2026 à 2028.

La CGT a décidé de signer cet accord car il apporte des améliorations concrètes par rapport au précédent dispositif et permet de mieux valoriser les efforts des salariés.

Avant de poursuivre sur les détails du contenu de l'accord, la CGT rappelle que le dispositif d'intéressement est un « plus », mais qu'il ne doit en aucun cas, se substituer à une politique salariale ambitieuse.

L'intéressement pour la période 2026 - 2028 repose sur quatre critères :

- **La performance économique, avec l'indicateur EBITDA/CA.**
- **La sécurité, avec le TF4.**
- **La satisfaction des clients, avec l'E-CSI.**
- **La qualité, avec les RQP.**

Ensemble, ces quatre critères peuvent représenter une enveloppe

maximale de 4,3 millions d'euros, redistribuée aux salariés selon les modalités prévues par l'accord.

Rappelons que le Pacte Social prévoyait de doubler l'enveloppe d'intéressement à distribuer, les 4,3 millions représentent un peu plus du double.

Regardons les critères dans le détail :

Le premier critère est celui de la performance économique, mesurée par le ratio EBITDA/Chiffre d'affaires.

Aucun intéressement n'est versé sur ce critère lorsque ce ratio est inférieur à 3 %.

Dès que le seuil de 3 % est atteint, une enveloppe forfaitaire de 500 000 € est constituée.

Entre 5,5 % et 9 %, cette enveloppe augmente progressivement pour atteindre 3 millions d'euros.

En cas de performance exceptionnelle, lorsque le ratio atteint ou dépasse 9 %, le dispositif est encore plus favorable puisque l'enveloppe peut être portée jusqu'à 4 millions d'euros, dans la limite de 5 % de la valeur de l'EBITDA.

Le deuxième critère concerne la sécurité

Le saviez-vous ?

à travers l'indicateur TF4.

Aucun intéressement n'est constitué lorsque le TF4 est inférieur à 250.

À partir de ce seuil, l'enveloppe progresse régulièrement pour atteindre 500 000 € lorsque le TF4 atteint 280.

Ce mécanisme valorise directement les efforts réalisés collectivement en matière de prévention des accidents.

La satisfaction des clients est également prise en compte grâce à l'indicateur E-CSI.

Tant que cet indicateur reste inférieur ou égal à 93 %, aucune enveloppe n'est versée.

Au-delà de ce seuil, l'intéressement augmente progressivement jusqu'à atteindre 500 000 € lorsque le niveau de satisfaction atteint 95 %.

Enfin, la qualité est évaluée à travers le nombre de RQP (Réclamations Qualité Produit).

Plus le nombre de réclamations diminue, plus l'enveloppe augmente.

Pour 2026, l'enveloppe est nulle à partir de 211 réclamations, tandis

que le montant maximum de 300 000 € est obtenu lorsque l'objectif de 169 réclamations est atteint.

Les objectifs deviennent ensuite plus ambitieux avec un plafond fixé à 169 RQP et un objectif de 152 en 2027, puis un plafond de 152 RQP et un objectif de 137 en 2028.

La prime d'intéressement sera ensuite répartie entre les bénéficiaires selon les règles prévues par l'accord, à raison de 70 % en fonction du temps de présence et de 30 % en fonction du salaire brut.

Plusieurs périodes d'absence ne donneront pas lieu à abattement, comme les congés de maternité ou de paternité, les accidents du travail ou encore l'activité partielle.

La Direction s'est également engagée à communiquer chaque mois une estimation de l'évolution des différentes enveloppes.

Pour la CGT, cet accord constitue une amélioration du dispositif précédent, notamment grâce à des seuils plus progressifs qui permettent de mieux valoriser les performances de l'entreprise et le travail des salariés.

120 ans d'histoire industrielle à Foug

En 2026, l'Usine de Foug célèbre ses 120 ans. Plus qu'un anniversaire, cet événement rappelle l'histoire d'un site qui accompagne depuis plus d'un siècle le développement des Fonderies de Pont-à-Mousson, aujourd'hui Saint-Gobain PAM Canalisation, et contribue à la construction des réseaux d'eau potable à travers le monde.

Une création au cœur de l'essor industriel lorrain :

L'usine de Foug est créée en 1906 par la Société Anonyme des Hauts-Fourneaux et Fonderies de Pont-à-Mousson.

À cette époque, l'entreprise connaît une forte croissance grâce au développement des réseaux d'adduction d'eau.

Les installations de Pont-à-Mousson atteignent leurs limites et les grèves de 1905 conduisent son directeur, Camille Cavallier, à créer un second site de production afin de sécuriser et développer l'activité.

Le choix de Foug s'impose naturellement. Sa situation, à proximité du canal de la Marne au Rhin et de la ligne ferroviaire Paris-Strasbourg, offre des conditions idéales pour accueillir une nouvelle fonderie. Les premiers ateliers entrent en activité dès 1906.

Une usine qui transforme son territoire :

L'implantation de la fonderie transforme profondément la commune. La population augmente, des cités ouvrières et des logements pour les cadres sont construits, tandis que de nouveaux équipements accompagnent le développement du village, qui devient une véritable cité industrielle.

Les guerres et les mutations industrielles :

Mobilisée durant la Première Guerre mondiale, l'usine fabrique notamment des enveloppes de grenades en fonte, surnommées les « citrons de Foug », pour l'armée française.

Après les deux conflits mondiaux,

Chronique des temps jadis



elle participe à la reconstruction puis à l'essor des réseaux d'eau potable.

Les ateliers se modernisent progressivement avec l'automatisation des procédés et le développement de la fonte ductile.

L'usine de Foug produit des tuyaux de petits diamètres (DN 60 à 150), ainsi que des raccords et des pièces spéciales destinés aux réseaux d'eau potable et d'assainissement.

Traverser les crises, préparer l'avenir :

Comme l'ensemble de la sidérurgie lorraine, le site traverse les crises industrielles des années 1970 et 1980, mais préserve son activité grâce à son savoir-faire, elle poursuit sa modernisation.

Aujourd'hui, une nouvelle étape s'écrit avec Vulcain qui remplace les anciens cubilots par des fours électriques à induction, le site s'engage dans une profonde

transformation destinée à réduire son empreinte carbone tout en préparant son avenir.

Un patrimoine vivant :

Depuis 1906, des milliers de femmes et d'hommes ont travaillé à Foug, transmettant leurs compétences de génération en génération.

Ce sont toutes ces générations de travailleurs qui ont fait de l'Usine de Foug ce qu'elle est aujourd'hui.

Des premiers tuyaux coulés au début du XX^{ème} siècle aux raccords et pièces techniques qui équipent aujourd'hui les réseaux d'eau du monde entier, l'usine a su évoluer, se transformer, sans jamais renier son identité.

Plus qu'un site de production, elle demeure un témoin majeur du patrimoine industriel lorrain et poursuit, 120 ans après sa création, sa mission au service du transport de l'eau.