

le journal

Fédération FO de la métallurgie



www.fo-metaux.org

**Assemblée générale Safran et
Conférence nationale mécanique**



FO Métallurgie poursuit sa croissance

Les derniers mois de 2019 s'égrènent à un rythme toujours soutenu pour les métallos FO, avec la fin du cycle des conférences sectorielles préparant le congrès fédéral, ainsi que l'assemblée générale de Safran, qui a montré le succès du développement de notre organisation dans le groupe.



Vie de la Fédération - p. 14
Résolution de la CA Fédérale

Val-de-Seine - p. 27
Le dynamisme des Métaux

ArcelorMittal - p.28
Un développement efficace

Sommaire



Ce mensuel est le vôtre...

Organe de la Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie,

"FO Métaux LE JOURNAL"

est le magazine de tous ses syndicats et de tous ses adhérents.

Si vous voulez qu'il remplisse efficacement son rôle de lien et de reflet de l'actualité, n'hésitez pas à prendre contact avec la rédaction dès qu'un événement le justifie.

Informez-nous des conflits qui surviennent dans votre entreprise et des accords qui y sont signés. Cela donne des éléments de comparaison et rend service à d'autres syndicats, engagés eux aussi dans des discussions.

Faites-nous part de vos expériences syndicales.

Pour tout ce qui concerne le journal, appelez la Fédération :

Tél. : 01 53 94 54 27 • Fax : 01 45 83 78 87

Chiffes à connaître :

SMIC horaire brut : 10,03 euros

SMIC brut mensuel : 1521,56 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 377 euros par mois

(pour l'année 2019 : 40 524 euros)

Coût de la vie :

-0,3 % en septembre (-0,3 % hors tabac);

+0,9 % en glissement sur les 12 derniers

mois (+0,8 % hors tabac).

Chômeurs : 3 364 500

(catégorie A, publiés le 25 octobre 2019)

Indice de référence des loyers :

129,99 (3^{ème} trimestre 2019).

Taux d'intérêt (22 octobre) :

-0,46 % au jour le jour.

3 Editorial

4 L'événement

Conférence nationale des secteurs mécanique, optique, construction métallique et secteurs associés : la force de l'énergie mécanique

4-12

14 Actualité syndicale

Résolution de la Commission Administrative Fédérale

Florent Clariana nous a quittés

14-15

15

18 L'événement

Assemblée générale du groupe Safran : le vent dans le dos

18-26

27 Infos

Métaux du Val-de-Seine : un dynamique solide

27

Disparition d'Hervé Goussard

27

ArcelorMittal Fos-sur-Mer : poursuivre le développement

28

Décès de Claude Boutonnet

28



29 Vos droits

Le casse-tête de l'inaptitude

29

30 Jeux

Des métaux et des mots

30



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metaux.com



Dispositif conventionnel de la Métallurgie : faisons le point

En septembre 2016, nous avons entamé avec les fédérations syndicales représentatives de la branche et le patronat de la Métallurgie (l'UIMM) une négociation nationale sur l'évolution du dispositif conventionnel de la Métallurgie (EDC). L'UIMM souhaitait terminer ces négociations fin 2017, voire fin 2018, puis fin 2019. Ce ne sera pas le cas : nous terminerons, au plus tôt, fin 2020. Comme quoi nous avons raison en indiquant en 2016 qu'il faudrait au moins trois années. Pour notre part, nous savions que nous ne pourrions pas renégocier l'ensemble du dispositif existant en si peu de temps. Pour vous aider à faire le point sur cette négociation de l'EDC qui comporte 9 thèmes, et vous expliquer son but et l'état d'avancement des mises en réserve des différents thèmes, nous avons réalisé un document récapitulatif à destination de nos secrétaires de syndicats et de nos sections syndicales. Ils pourront ainsi répondre à vos questions.

La négociation sur le thème 5, « Relations individuelles du travail », s'est achevée le 18 octobre après plus de 10 séances, le but étant d'harmoniser les garanties conventionnelles des cadres et non-cadres. Ce thème regroupe l'ensemble des règles liées aux relations individuelles du travail, à savoir : la formation, l'exécution, la suspension et la rupture du contrat de travail. L'UIMM a proposé de mettre le texte en réserve. A ce jour, seule la CFTD a accepté, la CFE-CGC a demandé un délai supplémentaire, et la CGT consulte ses instances.

Pour notre Fédération, nous en avons discuté le 25 octobre lors de la réunion de nos instances fédérales. Nous considérons que ce thème a bien évolué quant aux garanties apportées au fur et à mesure des négociations. Pour autant, et afin de conserver un équilibre sur l'ensemble de l'EDC et de ses 9 thèmes, nous ne validons pas en l'état la

mise en réserve du projet d'accord du thème 5. Pour nos instances fédérales, il reste des points à éclaircir sur l'indemnité de licenciement majorée en contrepartie de la garantie du maintien de l'emploi et sur les jours pour enfants malades. Ensuite, l'équilibre sur les jours d'ancienneté entre les catégories et les garanties conventionnelles territoriales n'est pas satisfaisant et il nous manque une journée conventionnelle en contrepartie au thème 3 sur « L'organisation du temps de travail ».

Le 25 octobre, avec nos instances fédérales, nous avons également abordé la fin de la négociation relative à la formation professionnelle. Au vu des avancées et des obligations législatives qui ont transformé le système de formation, et étant donné que ce texte, contrairement aux autres thèmes de l'EDC, est soumis à signature et que la loi impose une mise en œuvre de ces dispositions avant le 1^{er} janvier 2020, nos instances fédérales, en fonction de ce que nous avons obtenu, ont donné leur accord pour la signature.

Le 28 octobre, nous avons adressé un courrier à l'UIMM pour l'informer de notre désaccord sur la mise en réserve du thème 5 et pour la signature à l'accord à durée déterminée relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie. Enfin, pour conclure sur cette journée de négociation du 18 octobre, nous avons également entamé, au niveau de la métallurgie, une négociation sur l'encadrement. Pour la Fédération, il convient de défendre les cadres et de continuer de leur apporter, comme à l'ensemble des catégories de salariés, des garanties conventionnelles et un statut protecteur. Nous vous tiendrons informés de l'évolution de cette négociation.



Organe officiel de la
Fédération confédérée FO
de la Métallurgie

Directeur de la publication :
Frédéric Homez

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

Rédaction : Temps Forts

Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

Conférence nationale des secteurs mécanique,

La force de l'énergie mécanique

Colmar accueillait les 9 et 10 octobre la conférence nationale des secteurs mécanique, optique, construction métallique et secteurs associés. Près de 120 métallos FO se sont rassemblés autour du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, du secrétaire fédéral en charge du secteur Paul Ribeiro, du trésorier fédéral Jean-Yves Sabot, des secrétaires fédéraux Géraldine Nivon, Gérard Ciannarella et Bruno Reynès, ainsi que du secrétaire adjoint de l'USM68 Pascal Andres et du secrétaire de l'UD68 Jacques Rimeize. Les travaux, entrecoupés de sessions de formation, ont permis de larges échanges autour de ces secteurs de l'industrie, ses perspectives et les défis que doit y relever notre organisation.

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez est monté à la tribune pour conclure les travaux de cette conférence sectorielle. Répondant aux préoccupations exprimées par les métallos dans le cadre du passage au CSE, il a rappelé que notre Fédération avait anticipé de longue date les problématiques posées par les lois sur la représentativité en mettant en place, il y a 20 ans, des structures incontournables pour notre développement et la pérennité de notre syndicalisme : les USM, dont l'anniversaire sera fêté lors d'une journée de débats à la Confédération le 5 novembre prochain. Déplorant la destruction du dialogue social résultant de la mise en place des CSE et les difficultés qui en découlent pour les métallos dans la défense de l'industrie et des salariés, il a dévoilé les enseignements du premier bilan effectué par les pouvoirs publics sur ce dossier. Le résultat est sans appel : la majorité des entreprises a choisi de s'en tenir au minimum légal au détriment du dialogue social.

Et dans ce domaine, notre Fédération a également fort à faire avec la négociation en cours pour la refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie. Face à la complexité de ce dispositif, Frédéric Homez n'a pas caché que son toilettage était devenu urgent mais a expliqué que notre organisation s'était battue pour que soit pris tout le temps nécessaire à un travail de qualité. Revenant sur les neuf thématiques qui structurent les négociations, il a aussi souligné le rôle majeur de notre organisation dans la défense des conventions collectives territoriales, les classifications ou encore le maintien de la prime d'ancienneté.

Il a également rappelé l'action de notre organisation, et notamment de l'ancien secrétaire général de la Confédération FO Jean-Claude Mailly, « pour conserver les branches, véritables régulateurs du dumping social sans lesquelles nous serions face à la loi de la jungle ». Il a également rappelé que la

**Frédéric Homez :
« le social n'est pas un coût
mais un investissement »**



réduction à venir du nombre de branches serait, là aussi, un chantier de grande ampleur dans lequel notre organisation n'aurait pas le droit à l'erreur. Il a conclu par un point sur le dossier brûlant des retraites, rappelant la convergence de nos analyses et positions avec la Confédération, notamment sur le rejet d'un système uniquement à points. Il s'est également inquiété de la très probable baisse des futures pensions avec le nouveau mode de calcul, inacceptable pour notre organisation, qui défend le pouvoir d'achat des salariés et des retraités. Revenant sur le nouveau système de gouvernance de l'ensemble, il s'est inquiété de voir le gouvernement rester seul maître des paramètres via la loi de finances, ce qui permettra de faire varier à volonté l'âge de départ autant que la durée de cotisation. « Nous refusons que les retraites deviennent un variable d'ajustement budgétaire, a-t-il tempêté. Le social n'est pas un coût, mais un investissement ! » Il a appelé les métallos à rester vigilants et prêts à se mobiliser dans un dossier où le combat ne fait que commencer.

optique, construction métallique et secteurs associés

Paul Ribeiro : « surmonter les obstacles »

Le secrétaire fédéral Paul Ribeiro, en charge des secteurs mécanique, optique, construction métallique et secteurs associés, a pris la parole pour retracer le chemin parcouru depuis la dernière conférence de branche, en 2015. Au travers de son intervention, c'est le portrait d'un secteur très étendu et diversifié qui est apparu. « La mécanique irrigue l'ensemble de l'industrie, a-t-il déclaré, de la simple vis à l'A350. » Avec pas moins de 20 % de l'emploi industriel en France et 132 milliards d'euros de chiffre d'affaires annuel, dont 60 % à l'export, elle se pose en secteur de premier plan. Divisé en trois grands domaines - transformation des métaux, équipements industriels et mécanique de précision- elle doit aujourd'hui relever les défis de la révolution verte et de la digitalisation pour conserver son rang.

Malgré sa grande compétitivité, le secteur a souffert de la crise de 2008, avec son cortège de réorganisations aux lourdes conséquences sociales, mais demeure très présente sur le marché intérieur, ce qui explique la bonne tenue du niveau des effectifs. Rappelant le credo de notre organisation quant à la nécessité de produire en France, il a rappelé que notre organisation était présente dans tous les organismes professionnels, tel entre autres le CETIM, pour porter et défendre ses idées et revendications. « Notre pays ne saurait conserver sa modernité sans défendre son industrie, a-t-il martelé. Nous le disons depuis longtemps et les pouvoirs publics semblent enfin le comprendre. Il faut à présent que cela soit suivi d'effets ! »

Il a conclu sur notre présence dans le secteur et les capacités d'action de FO Métaux. Constituée à 95 % de TPE, la mécanique n'en comporte pas moins de grandes implantations où les métallos pèsent souvent lourd. Face aux défis du développement syndical, il a présenté les nombreux recrutements dans le secteur comme autant d'opportunités d'attirer de nouveaux adhérents mais aussi d'anticiper l'avenir des équipes confrontées à la pyramide des âges. « Le nombre constitue le premier rapport de force, a-t-il insisté. Même si la politique actuelle



et les CSE font figure d'obstacles, nous devons les surmonter pour continuer de faire vivre notre syndicalisme et défendre l'industrie et les emplois. »

Gérard Ciannarella : « les premiers ambassadeurs de notre organisation »

Le secrétaire fédéral et coordinateur national des USM Gérard Ciannarella a centré son intervention sur la représentativité et le développement syndical. Rappelant que les militantes et militants sont le socle sur lequel repose l'existence de notre Confédération, de notre Fédération et des 61 USM qui maillent le territoire, il a expliqué comment le cycle de représentativité 2017-2020 avait été plus que perturbé par la mise en place des CSE, que FO a combattu. « Vous et vos équipes avez accompli un travail impressionnant pour préparer la transition, les a-t-il félicités. Et les résultats sont là, à la hauteur de votre investissement ! » A cet égard, il a mis l'accent sur le rôle de la formation syndicale et de l'offre extrêmement complète et réactive mise en place par notre Fédération pour aider les métallos FO dans toutes les situations. Il a d'ailleurs illustré son propos avec les récents résultats de nombreuses équipes ayant mis à profit les modules de formation et a exhorté les métallos FO de la mécanique à faire de même.

Alors que l'ensemble des implantations aura fait la bascule vers les CSE avant la fin de l'année, il a révélé que notre organisation avait d'ores et déjà commencé à travailler sur l'élection qui interviendrait dans les TPE (Très Petites Entreprises) afin de compléter le cycle électoral. « Vous êtes les premiers ambassadeurs de notre organisation et, au-delà de la campagne que nous allons mener, c'est aussi sur vous que reposera notre succès, sur votre force de conviction pour faire voter FO dans votre entourage immédiat », a-t-il expliqué. Il a achevé son propos sur un point particulièrement crucial : la validité des Cerfa. « Si vous transmettez un Cerfa en anomalie, le bon travail accompli et le résultat obtenu ne compteront pas, impactant la re-



présentativité de notre organisation dans son ensemble et donc sa capacité à agir pour défendre les salariés et l'industrie, a-t-il prévenu. Soyez vigilants. »



Jean-Yves Sabot : « l'efficacité de notre action »

« Face à des enjeux connus et partagés de tous, le développement syndical est la première de nos priorités », a déclaré le trésorier fédéral Jean-Yves Sabot, également en charge de la formation syndicale. Et ce domaine, dans lequel notre Fédération ne cesse de faire évoluer son offre pour mieux coller aux besoins des métallos et aux évolutions de la législation, qu'il a mis en avant lors de son intervention. A côté de ce parcours de formation qui propose aux adhérents une progression en fonction de leurs responsabilités, il a rappelé l'offre de l'APSAC, qui se veut complémentaire. « Avec le passage au CSE et la complexification grandissante de l'activité syndicale, l'efficacité de notre action dépend de plus en plus de la qualité de la formation, a-t-il expliqué. Pour cela, qu'il s'agisse de la formation fédérale ou de l'APSAC, nous avons ce qu'il faut pour les métallos. »



Bruno Reynès : « répondre aux attentes des cadres »

Le secrétaire fédéral Bruno Reynès s'est exprimé sur la syndicalisation des cadres, dossier devenu un enjeu majeur pour notre organisation et sur lequel elle a multiplié les initiatives. Evalués à près de 5 millions d'individus en France, soit 16 % de la population active, les cadres constituent une catégorie de salariés très faiblement syndicalisée et en augmentation constante. Pour notre organisation, il ne s'agit pas seulement d'une marge de progression mais d'un enjeu vital, d'autant qu'avec le passage au CSE, la liste du 3ème collège peut avoir un poids décisif pour déterminer l'organisation majoritaire au sein de l'instance. L'enjeu est tout aussi fort au niveau de la branche car il en va de la capacité de notre organisation à siéger à de la table des négociations sur la convention nationale des ingénieurs et cadres. « C'est également devenu une priorité pour notre Confédération, en bonne partie grâce aux actions résolues de FO Métaux, a-t-il rappelé. Mais il faut aller plus loin en se structurant mieux pour une visibilité et une efficacité accrues. »

Détaillant les préoccupations des cadres et l'importance d'y répondre, il a pointé l'importance d'une communication adaptée, tant dans le fond que dans la forme, expliquant la nécessité de mieux faire connaître nos positions sur les dossiers d'actualité, tel celui des retraites. « Les retours nous montrent que les cadres apprécient, a déclaré Bruno Reynès, et c'est aussi une nécessité pour ne pas laisser d'autres organisations être les seules à s'exprimer. » Expliquant qu'il fallait aussi aller vers les sujets de société qui intéressent les cadres, comme la transition énergétique et l'éco-responsabilité, il n'a pas caché que la syndicalisation des cadres exigeait beaucoup de persévérance et de travail de terrain et une offre plus large. « Nos valeurs ne suffisent plus à syndiquer, a-t-il indiqué. Nous devons être pragmatiques et réfléchir également en termes de services pour nous répondre à leurs attentes. »



L'accueil

Le secrétaire du syndicat FO Liberherr France SAS Colmar **Eric Furlan**, dont l'équipe organisait l'événement en lien avec la Fédération, a présenté l'entreprise et la place qu'y tient notre organisation. Aux dernières élections, l'équipe FO a su rassembler 30 % des voix et elle compte bien continuer de progresser. Son principal challenge est de parvenir à conquérir la population cadres, toujours plus nombreuse dans l'entreprise et souvent peu réceptive au discours syndical. Néanmoins, les métallos FO ont réalisé une percée au bureau d'études et compte de plus en plus d'adhérents chez les femmes. Si le travail à réaliser ne manque pas, l'énergie des métallos de Liebherr non plus !



Interventions des délégués

« poursuivre notre développement »



Jean-Claude Fuffa, ADF

« Jusqu'en 2002, notre groupe de maintenance industrielle évoluait sous pavillon familiale. Après notre rachat par Cofatech, nous avons créé notre syndicat, qui a rapidement pris les couleurs de FO. Le groupe n'a cessé de s'agrandir et nous sommes aujourd'hui près

de 4 000 salariés, dont 2 900 en France. Alors que nous disposons de plusieurs CE, le passage au CSE n'a pas été une bonne affaire. Si nous avons su conserver notre représentativité, les résultats ont été assez contrastés selon les sites. Dans certains cas, comme en Normandie, nous avons frôlé la catastrophe, et dans d'autres, comme la région Sud, qui comprend notamment le siège social, nous avons conquis 100 % des voix. Nous restons l'organisation n°1 chez ADF. FO est bien perçue par les salariés et assez suivie. Nous avons manqué de peu les 30 % et ambitionnons de franchir la barre des 50 % la prochaine fois, où nous comptons bien présenter des listes complètes sur tous les collèges. »



Eric Borzic, coordinateur Amcor

« Amcor est un groupe spécialisé dans l'emballage souple, et qui emploie 35 000 salariés dans le monde, répartis sur 200 sites dans 43 pays. En 2018, nous avons racheté le groupe Bemis. Amcor

mise sur cette opération pour devenir le leader mondial sur notre secteur. La complémentarité attendue se situe surtout au niveau de la production, et non sur les fonctions support, mais Amcor n'a voulu donner aucune garantie sur le maintien des emplois potentiellement concernés. Depuis le rachat, Amcor, qui avait déjà fermé les sites d'Argentan et de Moreuil dans notre pays, a continué de fermer des sites dans le monde, comme par hasard à proximité des sites de Bemis. Autant dire que les inquiétudes sont grandes dans cette affaire, et que notre organisation est on ne peut plus vigilante. Côté élections professionnelles, la fermeture d'Argentan et Moreuil, où nous étions majoritaires, a été un coup dur mais nous sommes restés n°1 en nombre de sièges grâce à nos six implantations. Nous avons misé sur le développement syndical et ça marche ! »



Delia Bourgeois-Jaigu, FSD SNOP, Gacé

« Le passage au CSE nous a pris beaucoup de temps et d'énergie mais les résultats sont là. Sur Gacé et Tiberville, nous sommes majoritaires avec respectivement 57 % et 70 % des voix. Sur SNWM, nous réalisons un score de 41 %. Nous n'oublions pas le quotidien syndical pour autant, avec par exemple de belles NAO signés cette année à 2,9 %. Prochainement, nous attaquerons les négociations sur la GPEC et l'intéressement. Sur le plan industriel et écono-

Les délégués se sont succédé à la tribune pour des interventions de qualité qui ont permis de prendre la mesure de l'étendue du secteur mais aussi du caractère commun de nombreuses problématiques auxquelles les métallos FO sont confrontés dans leurs implantations. Au-delà, les travaux ont aussi montré la force de notre organisation, l'esprit de solidarité qui anime ses membres et leur inébranlable détermination à défendre les salariés et l'industrie sur notre territoire.

mique, des projets de fusion de plusieurs sites sont sur la table mais aucun accord n'a été signé pour le moment. FSD, qui compte un peu plus de 9200 salariés, a également racheté le groupe Tower afin de devenir le leader européen de l'emboutissage. Ces changements nous font craindre des délocalisations et plus largement des menaces sur l'emploi. Mais nous sommes vigilants et déterminés, et les salariés le savent. Nous comptons poursuivre avec succès notre développement au sein de FSD pour mieux les défendre »



Evelyne Simonot, DSC Essilor

« Essilor évolue, comme la place de FO, qui y est la 4^{ème} organisation syndicale, et la deuxième dans deux établissements sur quatre. La formation syndicale nous y a aidés, de même que la qualité du service juridique de la Fédération. Les lois successives sur le dialogue social ne nous aident pas mais notre présence quotidienne sur le terrain, notre capacité d'anticipation quant à l'évolution des effectifs et de nos adhérents, et notre capacité à nous adapter à tous les interlocuteurs nous permettent de poursuivre notre progression. Nous nous adaptons aussi à la révolution numérique en faisant évoluer notre communica-

tion. La fusion avec l'italien Luxottica continue de faire des remous et nous ne cessons de demander à la direction d'anticiper les synergies attendues dans le cadre de cette opération. Les salariés vont avoir besoin de formations, d'accompagnement et d'adaptation aux postes, ainsi que de nouvelles opportunités. C'est aussi de cette façon que nous protégeons les emplois et l'industrie. La prudence est d'autant plus forte que la gouvernance du nouvel ensemble n'est pas réglé et qu'un fonds de pension américain va entrer au capital. Dans ce contexte, FO est le moteur des questionnements et a obtenu un CSEC extraordinaire pour poser toutes ces questions, essentielles pour les salariés et leur avenir. Ils savent pouvoir compter sur nous. »



Bruno Hatton, NOV BLM, Carquefou

« Propriété d'un groupe pétrolier américain, nous sommes initialement une entreprise nantaise spécialisée dans les treuils d'amarrage et les treuils pour plateformes pétrolières offshore. Les conséquences de la crise pétrolière ont donc été lourdes, aboutissant à diviser par deux les effectifs du groupe. Cela s'est traduit par deux PSE sur notre site. La section FO a été absente pendant plusieurs années et nous lui avons redonné vie en 2011. Aux élections de 2013, nous avons fait jeu égal avec une autre organisation en arrivant à 34 % des voix et avons atteint les 45 % la fois suivante, devenant n°1. Notre poids et notre dé-

termination nous permettent de négocier de bons accords, comme les NAO, la participation, etc. Notre organisation est connue pour savoir s'opposer et mettre en échec les tentatives de dégraissage de la direction. Nous visons à présent la barre des 50 %. »



Pascal Longépé, Aviatube, Carequefou

« A l'initiative de la création du syndicat FO en 2000, et après l'avoir animé pendant autant d'années, je suis sur le point de prendre ma retraite, même si je compte rester actif au plan syndical. Notre entre-

prise, qui produit des tubes haute performance en aluminium, est officiellement en état de précarité financière, malgré des carnets de commandes bien garnis. La direction donne la priorité à Airbus, notre principal client, accentuant les retards de livraison pour tous les autres. Si nous en sommes là, c'est qu'entre un parc de machines vieillissant, une absence totale d'investissements et de lourdes dettes vis-à-vis de nos fournisseurs, l'anticipation n'est pas le maître-mot chez Aviatube. Nous bénéficions cependant d'embauches qui viennent renforcer les équipes, constituées de 121 CDI. Ils sont d'ailleurs nombreux à se tourner vers nous peu après leur arrivée. Il faut dire que nous informons bien et régulièrement les équipes. Tout le monde sait que les négociations sont difficiles, que ce soit sur le temps de travail ou les salaires, et que tout est fait pour diviser les salariés. Mais FO ne laisse pas faire et cela se traduit dans les urnes puisque nous sommes à égalité pour la première place avec une autre organisation, que nous comptons bien dépasser. »





Pierre-Louis Montaudon, DSC Manitou

« Notre entreprise compte 2 500 salariés en France, répartis sur six établissements avec le siège social sur Ancenis, près de Nantes. L'activité syndicale de ces derniers mois a beaucoup tourné autour de la mise en place des CSE, qui s'est traduite par la négociation de cinq accords. Ce n'en est pas moins une régression. Alors que les délégations étaient jusqu'alors composées en fonction du poids de chaque organisation, le nouveau système nous fait perdre des délégués et conduit même à les tenir en dehors de certaines négociations ! De plus, l'accord CSEC prévoit des sièges réservés dès que la représentativité est

acquise dans au moins un établissement, peu importe son niveau. Ainsi, malgré un très bon score de 50,42 % des voix sur l'ensemble du périmètre, le nombre de sièges dont nous disposons représente 37,5 % des voix. Autrement dit, le résultat des élections est contourné, il s'agit juste s'en prendre à l'organisation la plus forte : la nôtre. Impossible de l'accepter. Nous contestons donc au TI de Nantes le procédé. Nos résultats sont le fruit de la confiance des salariés. Nous nous battons pour pouvoir agir en leur nom et les défendre efficacement. »



Vincent Andries, AAI

« Spécialiste de la protection incendie, AAI n'a fait connaissance avec FO qu'en juillet 2017, lorsque nous avons créé notre section syndicale. Le passage au CSE quelques mois plus tard s'est directement traduit par une perte en hommes et en moyens. Les élections ont été un véritable baptême du feu. Il nous a fallu nous imposer mais cela en valait la peine puisque nous avons obtenu 12 élus et 92,6 % des voix. Avec 14 établissements et une direction qui a tout fait pour nous mettre des bâtons dans les roues, nous avons dû faire preuve de créativité pour contourner les obstacles et triompher. Si nous avons ré-

alisé de bonnes NAO à 2,2 % hors ancienneté et promotion, les négociations sur les as-

treintes s'avèrent plus difficiles. Les dossiers à venir vont être exigeants, entre le non-respect des classifications et l'explosion de la sous-traitance alors que nous avons besoin d'embauches. Nous avons toujours du mal à convaincre les cadres, mais la politique de l'entreprise induit un fort turn-over qui n'aide en rien. Nous avons aussi obtenu une consultation du CSE sur les orientations stratégiques. C'est un début important, mais beaucoup reste à faire. »



Laurent Baget, GEA

« Les élections CSE d'avril dernier nous ont permis d'obtenir 62 % des voix. C'est le fruit d'un long travail dans l'entreprise, spécialisé dans la production de réservoir à lait. En 2015, lorsque GEA a voulu se réorganiser en

visant les services support avec pour objectif de les centraliser par pays, cela a débouché sur un PSE. FO s'est battu pour obtenir des formations, des mesures de reclassement, du supra-légal et fait un très bon travail pour les salariés. Ce combat est resté fortement ancré dans la mémoire collective de GEA et explique nos résultats. De la détermination, il va encore en falloir car nous avons appris que nous allions être vendu. Peut-être cela sera-t-il un mal pour un bien, tant nous avançons depuis longtemps sans stratégie industrielle. Entre la volonté du groupe de se recentrer, de délocaliser les sociétés jugées à faible potentiel ou l'ambition affichée de garantir des dividendes à hauteur de 50 % du résultat net aux actionnaires, la logique financière n'est plus supportable. Nous refusons que les salariés, qui ont construit la richesse de l'entreprise, continuent de trinquer et nous nous battons en ce sens. »



Nicolas Hidalgo, Quietalis

« Je suis un délégué syndical spécifique, c'est-à-dire seul, pour couvrir 285 salariés répartis sur 20 agences en France. Alors que nous sommes en pleine élection, ma mission n'est pas simple et

je dois régulièrement mettre au point des astuces pour y parvenir, notamment au plan de la communication. Grâce aux outils fournis par la Fédération, nous avons réussi à présenter des listes complètes et à parité, et avons également effectué un important travail pour conquérir la population cadres. Nous espérons des résultats à la hauteur de nos efforts. Lors des élections qui avaient suivi la création de notre section syndicale, nous avons obtenu 30 % et nous comptons bien faire mieux. Parmi nos réalisations, il faut surtout retenir l'harmonisation des statuts de nos agences, à présent regroupées au sein d'un UES. Alors que les salariés étaient sous le régime de huit conventions collectives différentes, nous avons aussi réussi à les faire passer tous sous la meilleure : celle de la métallurgie. »



Jean-Jacques Leleu, Thirard

« Basée dans la Somme, notre entreprise de 300 salariés est spécialiste de la serrurerie. Bien qu'elle soit familiale, elle est dirigée comme un groupe et fait donc face aux mêmes problématiques. Les dernières NAO ont été difficiles mais ont abouti à un accord à 1,8 %. Nous avons également revendiqué et obtenu une prime exceptionnelle de 1 000 euros pour compenser l'absence de participation et la non attribution de la prime Macron. Lors du passage au CSE, nous avons obtenu 58,16 % des suffrages. Au niveau de l'USM et de l'UD, dont je suis secrétaire général, nous travaillons à la création de nouvelles implantations dans le cadre de cet enjeu permanent qu'est la représentativité. Le parcours de formation mis en place par notre Fédération est un atout formidable dans cette démarche et nous a permis de beaux résultats. Au plan salarial, nous continuons de nous battre, notamment sur les minima salariaux, et maintenons chaque année la valeur du point dans le Vimeu parmi les meilleurs de France. »



Sylvia Bouquinaud, Sutorex Renodex

« Le site de Carsac-Aillac, en Dordogne, emploie 150 salariés et fabrique des aiguilles de suture médicale. Il est propriété du géant allemand B. Braun, numéro 3 mondial du secteur. Notre organisation y est seule depuis 2013, après avoir terrassé tous les autres syndicats. C'est le résultat d'un considérable travail de terrain, mais aussi de notre capacité à prendre à bras le corps la modernisation de l'entreprise avec l'ensemble de ses paramètres technologiques, organisationnels et sociaux afin d'en faire bénéficier les salariés, que ce soit en

termes de conditions de travail, de sécurité ou de salaire. Les nombreux accords que nous avons négociés et signés sont là pour montrer notre efficacité. Nous avons remporté 100 % des voix lors du passage au CSE et comptons bien rester à ce niveau. »



Nathalie Caille, Métaux de Marseille

« Mon ancienne entreprise, D'Huart Industries, était spécialisée dans la transformation du plomb pour le nucléaire et le bâtiment. FO y réalisait 100 % des voix. Le groupe qui nous a racheté ne l'a pas fait pour investir dans l'entreprise et

la développer, mais pour piller sa production très spécifique et ses savoir-faire reconnus, avant de délocaliser le tout et de fermer le site en décembre 2018. Si la plupart des 50 salariés ont pu retrouver un emploi, c'est avant tout grâce à l'action de FO ! La solidarité de notre organisation m'a permis de rejoindre l'UD des Bouches-du-Rhône et de devenir formatrice fédérale. FO ne laisse jamais tomber ses militantes et militants ! »



Jean-Charles Ross, Schaeffler

« Notre site compte 2 000 salariés et travaille essentiellement pour le secteur automobile, produisant des roulements et des composants de boîte de vitesses, ainsi que des systèmes de guidage pour les machines-outils. L'évolution de l'automobile et la marche forcée vers le tout-électrique sont

Une organisation bien huilée !

L'ensemble des participants a chaleureusement salué l'équipe de Liebherr qui a participé à l'organisation de l'événement. Leur convivialité et leur bonne humeur ont contribué à créer une ambiance propice à d'excellents travaux et à des échanges de qualité dans un cadre agréable. Le sérieux et la camaraderie ont été de pair tout au long des travaux.



sources d'inquiétudes car c'est un pan entier de notre production qui est menacé et nous redoutons les conséquences sur l'emploi. Nous entendons bien défendre les salariés, mais la volonté des gouvernements successifs d'affaiblir les organisations syndicales, avec pour dernier avatar le passage au CSE, ne nous facilite pas la tâche. Le remplacement du CHSCT par une simple commission sans véritables pouvoirs instaure une plus grande précarité pour les salariés et les met à la merci de la course à la rentabilité. Que va-t-il rester des droits des salariés qui font la richesse de notre pays avec une telle logique ? Seuls les syndicats de terrain comme le nôtre sont capables de défendre les salariés. »



Thierry Baticle, Tubesca-Comabi

« Les changements ont été nombreux depuis notre rachat en 2016, même si nous continuons de produire des escabeaux, des échelles et des échafaudages en aluminium. D'importants investissements ont été réalisés sur notre parc machines et nous avons été divisés en deux sociétés : une dans la Somme, à Ailly-sur-Noye, avec 200 salariés et l'autre dans l'Ain, à Trévoux, avec 150 salariés. Nous n'en avons pas moins conquis 80 % des voix lors du passage au CSE à Trévoux. Sur le site de la Somme, la partie a été plus difficile. Convaincre les nombreux cadres n'a pas été simple et la mise en place du vote électronique a réduit le nombre

de votants au premier collège. Il y a quatre ans, nous étions plus largement majoritaires. A présent, nous avons quatre ans pour reconquérir notre place historique dans la Somme, et nous comptons bien y parvenir ! »



David Polder, DSC ELM Leblanc

« Notre entreprise, propriété du groupe Bosch, fabrique des chaudières de petite et de grande puissance, tant pour les particuliers que les industriels. Notre activité est basée sur Drancy (Seine-Saint-Denis), avec 650 salariés, et sur Saint-Thegonnec (Finistère), avec 300 salariés. Nous y sommes majoritaires depuis longtemps et avons réussi à le rester lors du passage au CSE, où nous avons su conquérir 45 % des voix. Face à la transition environnementale, les récentes annonces de l'entreprise sur la fin du fioul promettent un lourd impact. La perspective

du Brexit n'est pas plus rassurante, car le Royaume-Uni est un marché important pour nous. Néanmoins, FO sait toujours faire preuve de réactivité : nous avons lancé un droit d'alerte face à ces nouvelles préoccupantes et avons obtenu un CSEC extraordinaire où nous comptons bien avoir des réponses ! »



Hervé Chauvet, Fenwick Linde

« Fenwick-Linde est une entreprise spécialisée dans la conception, la fabrication et la commercialisation de produits et services de logistique interne et notamment de manutention. Elle a été créée

en 1985 par le rachat l'année précédente de la branche Fenwick Manutention par le groupe allemand Linde. Fenwick-Linde appartient depuis 2006 au groupe Kion. Au plan économique, nous sommes en situation d'autofinancement, la priorité étant donnée aux dividendes pour les actionnaires. La société a récemment été séparée en deux entités : le réseau et l'usine de Châtellerault pour raisons financières. Chacun a gardé une partie de ses accords et, plus spécifiquement sur la participation, nous avons choisi la solidarité en faisant en sorte que nos collègues de l'usine continuent de bénéficier d'un montant de participation. Concernant les NAO, là aussi, c'est loin d'être satisfaisant. Depuis près de 15 ans, la direction fait tout pour en donner le moins possible, alors que les résultats du groupe sont plus que bons. Autant dire que nous avons fort à faire pour surveiller le fonctionnement de l'entreprise et y défendre les intérêts des salariés. »

Le mot de l'USM



Le secrétaire adjoint de l'USM68 Pascal Andres a accueilli les participants et leur a souhaité de fructueux travaux. Rappelant que l'USM se veut le point de ralliement des métallos FO du Haut-Rhin, il est revenu sur les nombreuses missions de cette structure fédérale, qu'elle continue d'accomplir malgré une baisse du temps et des moyens disponibles du fait de la mise en place des CSE. Soulignant les bons résultats obtenus par FO sur les minimas salariaux, il a rappelé combien ce gain était précieux pour les nombreux salariés travaillant dans les petites entreprises, là où la présence syndicale est encore trop faible. Brossant

le tableau de l'industrie dans le département, il a rappelé que l'USM était toujours là pour aider les métallos et œuvrait énergiquement au développement syndical, notamment avec la création de deux sections syndicales.



Patrice Lichtfuss, Liebherr France SAS

« Avec 43 000 salariés dans le monde, dont 2 000 sur Colmar, où Liebherr produit des pelles hydrauliques, notre groupe est un des leaders de son secteur. Il poursuit sa diversification, réalisant des équipements dans le domaine de

froid ou étant présent dans l'hôtellerie. Sur Colmar, le passage au CSE s'annonçait tendu et complexe. Mais grâce aux dispositifs mis en place par la Fédération et à toute l'aide qu'elle nous a apporté, nous avons relevé le défi et avons obtenu près de 30 % des voix. Ce résultat illustre bien la force de notre organisation, sa capacité à anticiper et l'efficacité de l'action et de la

réflexion collective. Avoir organisé cette conférence était pour nous un honneur et une agréable façon de remercier la Fédération et l'ensemble des métallos FO de nous avoir fait confiance en choisissant l'Alsace, Colmar et Liebherr »

Le mot de l'UD



Le secrétaire de l'UD du Haut-Rhin Jacques Rimeize a souhaité la bienvenue aux métallos FO en terre alsacienne, dont il a rappelé la longue histoire industrielle. Déplorant la baisse des effectifs dans les grands bastions de l'industrie, il s'est néanmoins réjoui de voir les rangs de notre organisation rester denses. Poursuivant sur un nombre d'implantations qui reste à renforcer, il a souligné avec force les enjeux du développement syndical pour notre organisation. Saluant le travail accompli par notre Fédération dans ce cadre, il a aussi rappelé les efforts de l'UD68, notamment en termes d'information aux militantes et militants, pour les aider à monter des listes complètes et à créer de nouvelles implantations. Dénonçant une logique financière toujours plus forte, il a appelé les métallos à continuer de revendiquer un meilleur partage des richesses et de véritables investissements.



Les sessions de formation



pour mieux peser sur

Une large part des travaux de la conférence a été consacrée à des sessions de formation avec des intervenants professionnels. **Frédéric Gérard**, de Syncea, a fait le point sur le rôle économique et les expertises du CSE, auxquelles les métallos FO ont fréquemment recours le devenir de leurs entreprises et défendre les intérêts des salariés. **Audrey Daninos**, du cabinet Actys, s'est exprimée sur le rôle et les missions, un sujet qui préoccupe les métallos alors que la disparition des CHSCT se traduit par une hausse des accidents de travail dans l'industrie.



branchez-vous santé

Promouvoir une culture de la prévention santé

Entretien avec David Giovannuzzi, Directeur des accords de branches d'AG2R LA MONDIALE.

À quels enjeux le programme Branchez-vous santé répond-il ?

Il s'agit de passer, à grande échelle, d'une culture du soin à une culture de prévention. L'ampleur inédite du dispositif, qui s'adresse aux 120 branches professionnelles partenaires d'AG2R LA MONDIALE, permettra d'accélérer cette mutation indispensable au service de la santé des salariés. Car ce sont près de 350 000 entreprises et 4 millions de salariés qui sont potentiellement concernés par le [programme Branchez-vous santé](#).



En quoi AG2R LA MONDIALE est-il légitime sur les questions de prévention santé ?

Depuis 10 ans, nous accompagnons les branches que nous couvrons dans la mise en place d'actions de prévention ciblées. Nous avons travaillé pas à pas, en co-construisant notre offre avec les partenaires sociaux, représentants des salariés et des employeurs. L'expérience acquise au fil des années et les enseignements que nous en avons tirés nous ont encouragé à réaliser une synthèse de ces actions innovantes, pour en faire un outil transverse que nous mettons aujourd'hui à la disposition de l'ensemble de nos branches partenaires et des entreprises qui leur sont affiliées. À partir de ce socle commun, chacune pourra concevoir des mesures de prévention personnalisées, adaptées à son activité, ses besoins et ceux de ses salariés. Le programme s'articule autour de 3 axes prioritaires : la prévention bucco-dentaire, l'épuisement professionnel du dirigeant de TPE-PME ainsi que la prise en charge des cancers et la prévention de leur récurrence. Pour chacun de ces axes, nos actions sont menées en collaboration avec un comité experts scientifiques.

Pourquoi ces 3 enjeux de santé ?

Nous avons développé une expertise solide sur ces 3 problématiques, qui répondent à la fois à des besoins universels et spécifiques. Ce sont des domaines où, par ailleurs, il existe de vraies carences en termes de prévention santé. Nous souhaitons donc concentrer nos efforts sur ces 3 sujets afin d'obtenir des résultats tangibles tout en comblant les lacunes existantes. C'est la première marche d'un programme qui devrait s'étoffer d'années en années.

Quels sont les moyens alloués par le Groupe ?

Pour que les entreprises puissent bénéficier du programme à cotisation équivalente, nous le finançons à hauteur de 2 millions d'euros sur 3 ans – grâce à l'implication des commissions sociales nationales et fondations du Groupe –, dans le cadre de notre engagement sociétal. C'est un geste institutionnel fort de la part du Groupe, en totale cohérence avec ses valeurs et ses convictions. Un pilotage paritaire de cette action par nos administrateurs est d'ailleurs la clé du succès présent et futur de cette nouvelle démarche.

<https://www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante>

Résolution de la Commission Administrative Fédérale

FO Métaux publie ci-après la déclaration de la Commission Administrative Fédérale qui s'est réunie le 25 octobre 2019.

Les membres de la Commission Administrative Fédérale se sont réunis le vendredi 25 octobre 2019 dans les locaux de la Fédération à Paris pour faire le point sur l'actualité économique, industrielle, et sociale.

Concernant la situation économique, la CA Fédérale a pris acte de la révision à la baisse de la croissance mondiale à 3 % pour 2019 contre 3,8 % en 2017. L'activité économique européenne se grippe aussi, elle est au plus bas depuis six ans. Pour la France, et dans un climat international incertain, ce serait la demande intérieure qui permettrait de résister : c'est le principal enseignement du point de conjoncture publié par l'Insee début octobre 2019.

Sur la situation industrielle, la CA Fédérale remercie l'ensemble de ses délégués qui, face aux différents enjeux industriels, se sont fortement mobilisés lors des conférences sectorielles. Cela démontre l'engagement des militants FO Métaux à se coordonner, s'informer et à défendre leurs secteurs d'activités. Actuellement, de nombreuses contraintes pèsent sur différents secteurs, et notamment sur celui de l'ensemble de la filière automobile avec un risque, si rien n'est fait, de casse industrielle et sociale.

Les décisions prises par les politiques tant au niveau européen qu'au niveau national vont à l'encontre de l'industrie. Cela démontre qu'ils sont prêts à sacrifier des pans entiers de l'industrie au prétexte de l'environnement et du climat. La CA Fédérale considère que la question de l'environnement et du climat est primordiale. Pour autant, les instances européennes et nationales se doivent de défendre l'industrie en anticipant (et non en imposant) les changements et mutations, et faire des propositions concrètes afin de préserver le tissu industriel et ses emplois. A celles et ceux qui font croire que nous serions contre des mesures en faveur de l'environnement et du climat, nous, à FO Métaux, opposons le slogan : la défense de l'environnement doit se faire avec l'industrie et non contre l'industrie !

Au-delà de la question des inégalités, la désindustrialisation engendre la désertification de nos territoires et la disparition du sens du collectif. L'industrie n'est pas seulement une activité économique, c'est l'un des piliers de notre pays. La CA Fédérale soutient les différentes démarches, et les rendez-vous obtenus par notre Fédération au ministère de l'Economie et des Finances,

qui nous ont permis d'aborder la situation des secteurs de l'Automobile, du Spatial et des lanceurs, et de plusieurs entreprises, dont : Les Chantiers de l'Atlantique, Schneider Electric, Essilor, Photonis, Ascoval, et Altifort. La Fédération considère qu'il ne faut pas hésiter à rencontrer les politiques afin de les alerter sur d'éventuels risques industriels, et qu'il faut exprimer nos désaccords et donner notre point de vue sur des situations parfois dramatiques pour les salariés.

La CA Fédérale juge utile la réalisation de Livres blancs sectoriels pour porter nos revendications et propositions. Le Livre blanc rédigé par les métallos FO du secteur de l'Espace sur les satellites a eu pour objectif d'alerter les pouvoirs publics des dangers pesant sur ce secteur. La publication d'un Livre blanc sur la filière automobile est également nécessaire et urgente.

La CA Fédérale se félicite de la contribution de FO pour répondre au projet du Pacte productif lancé par le président de la République qui souhaite que la France produise plus pour obtenir le plein emploi en 2025. FO Métaux soutiendra toute décision qui contribuera à produire davantage sur notre territoire et à défendre notre industrie et les emplois d'aujourd'hui et de demain.

Sur les retraites, FO Métaux dit « non » au projet de réforme actuel du gouvernement. En désaccord avec cette réforme, notre Confédération a organisé une première étape de sensibilisation avec un rassemblement FO à Paris le 21 septembre 2019. Ont répondu à cet appel, 20 000 militants pour défendre le système actuel et ses régimes qui assurent un droit à la retraite. A l'appel de notre Fédération, qui s'était engagée pour cette journée, les métallos étaient nombreux pour soutenir cette action syndicale. Une deuxième étape a été décidée par nos instances confédérales, la mobilisation du 5 décembre. Il convient de la réussir dans l'unité d'action la plus large. Pour cela, FO se doit, lors des réunions d'information et des assemblées générales, de convaincre les salariés et porter des propositions et revendications.

La CA Fédérale appelle toutes ses structures à tout mettre en œuvre pour atteindre cet objectif et réussir cette deuxième étape. Pour la CA Fédérale, et au vu du projet actuel de la réforme des retraites, la baisse du niveau des retraites n'est pas acceptable. Tout comme ne l'est pas la proposition d'une gouvernance à trois niveaux, dont un ou les politiques, par le biais des lois de finances, pourrait

décider chaque année de modifier l'âge de départ à la retraite, la durée de cotisation, la pénibilité et le niveau des retraites.

La CA Fédérale considère que les salariés du privé ne doivent pas être de nouveau les victimes de la réforme en cours. En effet, par le passé, ils ont largement subi les contraintes injustes des réformes successives sur les retraites qui ont mis à mal le système de retraite du secteur privé. La CA Fédérale revendique un niveau de retraite décent et l'amélioration de notre système de retraite complémentaire par répartition. Elle demande également de vraies garanties sur l'utilisation du fonds de réserve AGIRC-ARRCO de 70 Mds€.

Sur le dialogue social, soi-disant voulu et impulsé par le gouvernement, les CSE imposés par la loi seront normalement d'ici à la fin de l'année, mis en place dans toutes les entreprises à partir de 11 salariés. Il conviendra d'analyser les conséquences de cette réforme sur le fonctionnement et les instances représentatives du personnel. D'ores et déjà, nous constatons avec la généralisation et l'utilisation du vote électronique, une baisse significative du taux de participation des salariés. La CA Fédérale a pris note du communiqué de notre Confédération concernant la suppression du Haut Conseil du Dialogue Social et soutient, dans le cadre de la représentativité, son action pour contester cette décision.

La CA Fédérale condamne les dérives actuelles de la Direction Générale du Travail qui remet en cause la liberté de négocier et de contracter librement des accords, notamment au travers des accords des minima salariaux garantis des mensuels et des ingénieurs et cadres qui ne sont pas étendus comme d'ordinaire. En effet, leurs extensions avec certaines réserves rendent nos accords supplétifs et non obligatoires aux entreprises non adhérentes à l'UIMM.

A l'occasion de l'ouverture des négociations salariales, la CA Fédérale revendique des augmentations de salaires dans les entreprises, sur l'ensemble des barèmes minimaux territoriaux et sur les minima garantis des ingénieurs et cadres et pour l'ensemble de ses branches rattachées.

La CA Fédérale s'inquiète sur l'objectif réel de la restructuration des branches voulue par les différents gouvernements successifs et qui s'est traduite par une diminution de 900 à 200 branches, avec des fusions obligatoires et volontaires, remettant en cause, au passage, en cas d'échec des négociations, certaines garanties conventionnelles. A ce jour, la

métallurgie en est préservée du fait de la négociation en cours sur l'évolution du dispositif conventionnel (EDC).

D'ailleurs, sur ce sujet, la CA Fédérale a échangé sur l'évolution de la négociation du thème 5 « Relations individuelles du travail ». Elle considère que celui-ci a bien évolué en fonction des garanties apportées au fur et à mesure des négociations. Pour autant, et afin de conserver un équilibre sur l'ensemble de l'EDC et de ses 9 thèmes, le projet d'accord du thème 5 ne doit pas être mis en réserve en l'état. Pour la CA Fédérale, il reste des points à éclaircir et l'équilibre sur les jours d'ancienneté entre catégories et les garanties conventionnelles territoriales n'est pas satisfaisant.

La CA Fédérale a pris note du résultat de la négociation sur le thème 6 « Emploi et la formation professionnelle ». Au vu des avancées et des obligations législatives qui ont transformé le système de formation, elle donne mandat à la Fédération pour signer cet accord.

Au niveau de la métallurgie, une négociation a également débuté sur l'Encadrement. Pour la CA Fédérale, il convient de défendre les cadres et de continuer de leur apporter, comme à l'ensemble des catégories des salariés, des garanties conventionnelles et un statut protecteur.

Face à une situation économique et sociale très tendue, la CA Fédérale appelle tous les salariés à rejoindre notre organisation syndicale FO, libre et indépendante pour construire le rapport de Force nécessaire ! En adhérant à FO, nous sommes plus FOrts et nous donnons du poids à nos revendications !

Florent Clariana nous a quittés

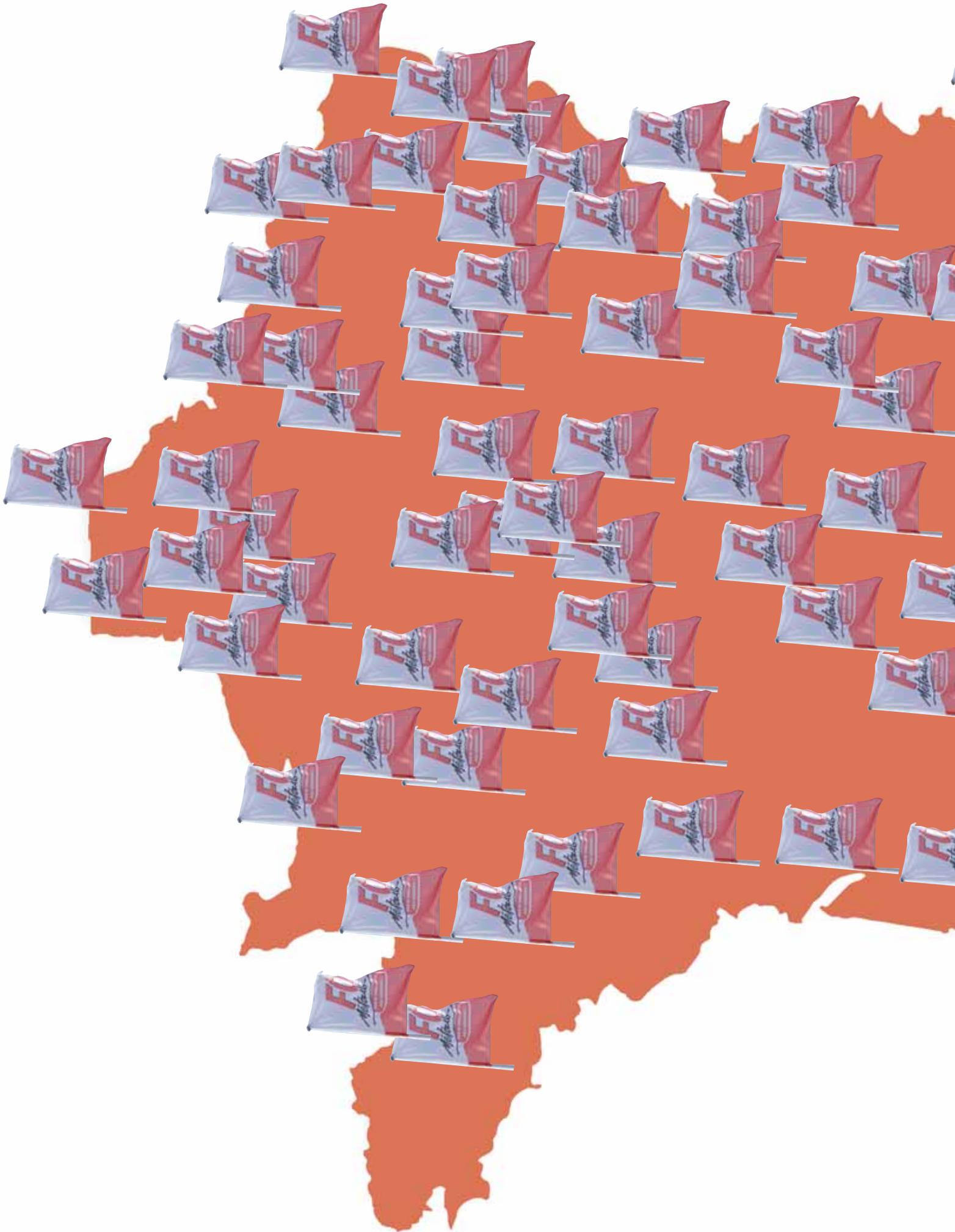
C'est avec tristesse que la Fédération FO de la métallurgie a appris le décès de l'ancien secrétaire fédéral Florent Clariana le 8 octobre à l'âge de 71 ans.

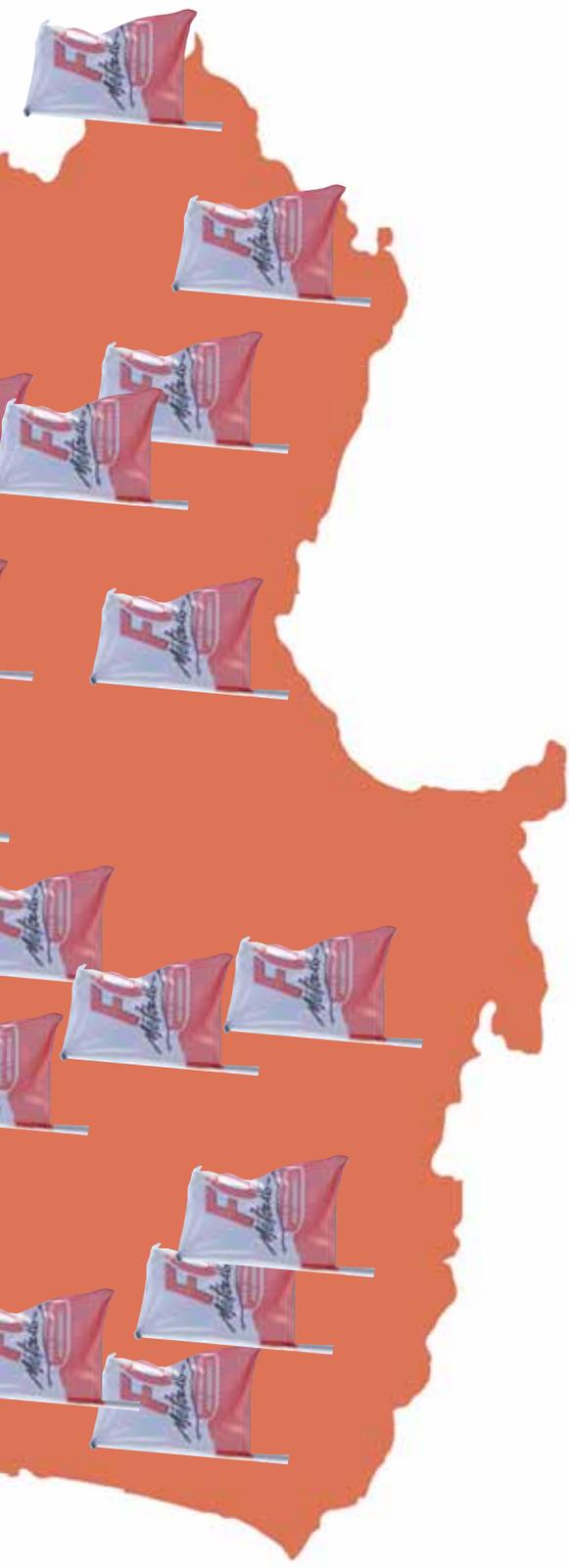
Bosseur, méticuleux, exigeant ; les qualificatifs ne manquent pas dans la bouche des métallos FO pour brosser le portrait de Florent Clariana. Il avait commencé sa carrière au sein de l'entreprise de serrurerie De Borain, dans la Somme, un territoire auquel il est toujours resté profondément attaché. Il était ensuite resté adhérent FO chez le spécialiste de l'électronique ATX. Il avait rapidement pris des responsabilités syndicales après avoir rejoint notre organisation, devenant notamment secrétaire de l'Union locale du Vimeu, où il a été le principal négociateur de la convention collective de ce territoire, signée en 1981. Il était ensuite devenu secrétaire adjoint de l'UD de la Somme en 1982. Après un passage par la Confédération, où il avait été formateur au CFMS à partir de 1993, il avait rejoint la Fédération FO de la métallurgie en 1996, où il avait en charge, en tant que délégué fédéral, les conventions collectives territoriales, les salaires, l'intéressement et la participation, ainsi que la formation syndicale. Il avait également assisté les secrétaires fédéraux en charge de la construction mécanique et des produits métalliques. En 2000, il était entré à la CA Fédérale et avait été élu secrétaire fédéral. Jusqu'en 2012, il s'était occupé des secteurs mécanique

et optique, mais aussi du froid, de la récupération ou encore du machinisme agricole. « Dans la vaste étendue de ses missions, il s'est toujours montré très investi et sérieux, respectueux et dévoué dans la défense des intérêts des salariés, se souvient Frédéric Homez. C'était un ami et un bon secrétaire fédéral. » Son ami Jean-Lilian

Carlier se souvient d'un homme d'une profonde gentillesse, toujours soucieux des autres, accordant une grande importance à l'amitié et d'une grande culture. La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez présentent leurs sincères condoléances à celles et ceux qui l'ont connu et aimé, et plus particulièrement à sa famille.







**[Avec les USM, FO fête 20 ans de proximité]
au service des métallos et de l'industrie!**

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



Safran

le vent dans le dos

Près de 70 délégués FO des sociétés du groupe Safran se sont retrouvés les 18 et 19 septembre à Villers-sur-Mer (Normandie) pour l'assemblée générale annuelle FO Safran. Cette forte affluence, due à la présence de nouveaux adhérents, a démontré la vitalité de notre organisation et l'efficacité des démarches de développement syndical initiées par FO au sein du groupe sous l'égide de l'équipe de coordination. Autour du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, des secrétaires fédéraux Philippe Fraysse, Edwin Liard et Gérard Ciannarella, et des coordinateurs emmenés par Daniel Barberot, les travaux ont également permis de faire le point sur les problématiques industrielles et sociales de Safran.

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie a conclu les travaux de l'assemblée générale par un large tour d'horizon de l'actualité nationale de notre organisation. Rappelant l'opposition initiale de FO à la mise en place des CSE pour mieux souligner la réactivité de la Fédération sur ce dossier, tant par la mise en place de formations spécifiques que par des circulaires et préconisations très détaillées, il a félicité les métallos FO Safran pour l'énergie investie dans la préparation des élections professionnelles et les bons résultats déjà enregistrés. « Notre organisation a su anticiper et être force de proposition, a-t-il déclaré, et les métallos ont su mettre tout ceci à profit pour progresser. »

Au plan industriel, il est revenu sur les nombreux niveaux où agit FO et a rappelé une revendication majeure de notre organisation, à savoir le retour d'un véritable Etat stratège, en capacité d'orienter l'industrie quand l'indépendance nationale est en jeu, mais aussi de la soutenir lorsque cela est nécessaire. A cet égard, il a livré la position arrêtée par notre Fédération sur le Pacte productif voulu par le président de la République : « d'accord pour le plein emploi en 2025 et pour produire plus, mais à condition que cela soit sur le territoire national. » Poussant l'analyse, il a considéré qu'assurer ce rôle imposait de ne plus raisonner uniquement en termes de budget, comme c'est trop souvent le cas dans le domaine de la transition environnementale. Sur ce dossier, il a plaidé pour mettre fin à l'opposition stérile entre industrie et écologie, jugeant que les deux pouvaient et devaient être complémentaires. « Anticipons et gardons-nous d'agir dans l'urgence et sous le diktat de l'émotion », a-t-il exhorté. Toujours à propos du Pacte productif, il s'est inquiété des discours appelant à recourir à l'immigration dans les secteurs peinant à recruter, tant il y a de chômeurs en France désireux de travailler, et qui le pourraient s'ils avaient accès à une offre de formation efficace. Poursuivant sur les retraites et la mobilisation décidée par FO pour adresser un avertissement aux pouvoirs publics, Frédéric Homez a fustigé le caractère électoraliste des récents reculs du gouvernement sur ce dossier.

Frédéric Homez : « le diktat de l'émotion »



Pas-sant en revue les principes de la réforme, il a rappelé l'opposition de FO à un régime qui se ferait uniquement par points et se traduirait par une perte pour l'ensemble des salariés. Enfin, il est revenu dans le détail sur la refonte en cours du dispositif conventionnel de la métallurgie, que les métallos FO suivent avec attention, en rappelant la philosophie de notre organisation : « nous devons tout revoir mais refuser que ce soit à la baisse car nous disposons d'un bon système, qui fait la jalousie de nombreuses branches, a-t-il résumé. Il faut le moderniser, pas l'abattre, et nous y veillerons. » Il a conclu en assurant les participants que, toujours dans ce souci de modernité qui fait son efficacité, la Fédération travaillait continuellement à sa communication et qu'elle dévoilerait un nouveau site Internet lors du prochain congrès fédéral.



du groupe Safran

Philippe Fraysse : « faire vivre la politique contractuelle »

Le secrétaire fédéral Philippe Fraysse est monté à la tribune pour faire le point sur le secteur aéronautique, dont il a brossé un portrait riche et contrasté. Que ce soit dans le domaine de l'industrie, de l'emploi, de la R&D ou de l'export, l'aéronautique occupe une place de premier plan dans l'économie française et notre pays figure parmi les leaders mondiaux du secteur. Alors qu'Airbus fête ses 50 ans, les décennies à venir s'annoncent tout aussi fructueuses puisque le trafic, qui s'établit à 4,3 milliards de passagers en 2018, devrait grimper à 16 milliards en 2050. « Il faudra construire près de 40 000 appareils d'ici là et notre aéronautique en aura largement sa part, comme en témoignent les prises de commandes et les plans de charge », s'est réjoui le secrétaire fédéral. Néanmoins, le vol ne sera pas de tout repos puisque les salariés sont sous pression, en particulier chez les sous-traitants du fait des nombreuses contraintes imposées par les avionneurs.

Philippe Fraysse s'est d'ailleurs inquiété de l'émergence d'une aéronautique à deux vitesses, sujet qui devient d'ailleurs politique et sur lequel notre organisation a pu faire valoir ses positions auprès d'une mission d'information parlementaire. Face à cette situation, FO agit à tous les niveaux pour défendre l'industrie et les salariés, en particulier au sein du Conseil National de l'Industrie. Afin de privilégier une logique sociale et industrielle face aux appétits financiers, il a rappelé que « maintenant que les grands programmes sont à maturité, nous revendiquons le lancement de nouveaux programmes pour préparer l'aéronautique de demain et ses emplois mais aussi pour relever le défi climatique qui conditionnera le transport aérien à l'avenir et donc notre industrie. » Enfin, face aux changements induits dans le paysage syndical par la loi sur la représentativité puis le passage au CSE, Philippe Fraysse a souhaité que les métallos FO continuent de s'appuyer sur l'ADN de notre organisation : la politique contractuelle, dont l'efficacité pour apporter du plus aux salariés n'est plus à démontrer.



Edwin Liard : « identifier les compétences d'avenir »

Le secrétaire fédéral Edwin Liard, qui est prévu pour prendre la succession de Philippe Fraysse lors du congrès fédéral de Nice, en mai prochain, a mis en avant une autre de ses attributions au sein de notre Fédération : la formation professionnelle. Retraçant la récente réforme de ce secteur, qui a abouti à la mise en place de l'OPCO2i, opérateur de compétence au sein duquel il siège au nom de notre organisation, il en a détaillé la structure. Avec 45 conventions collectives couvrant 3 millions de salariés, l'OPCO2i est un mastodonte au sein duquel FO Métaux assure une forte présence. En effet, il comprend 11 sections paritaires professionnelles et 12 délégations régionales comportant chacune un métallos. Face aux changements encore à venir dans la formation professionnelle, il a assuré les métallos FO que notre organisation serait particulièrement vigilante à la préservation de leurs intérêts et de leurs acquis.

Il a poursuivi en rappelant que l'enjeu de la formation avait été pris en compte dans le contrat de filière signé via le Conseil National de l'Industrie (CNI) et constituait une thématique d'importance dans le cadre des profondes mutations en cours dans l'aéronautique. « Notre présence à tous les étages devra aussi nous permettre d'aider les PME qui, contrairement aux grands groupes qui forment en interne, ont recours à une offre de formation extérieure à identifier les compétences d'avenir et à maintenir l'attractivité de leurs métiers. » Soulignant l'importance de négocier une GPEC dans les entreprises, il a souligné l'atout majeur que constituerait demain une offre de formation de qualité associée à une forte expertise pour attirer de nouveaux talents dans l'aéronautique.



Questions de santé

Sarh Millet et Marie Martini, d'Humanis, ont animé une session de formation sur le zéro reste à charge, un dispositif complexe mais qui concerne tous les salariés. A la suite de cette présentation très complète, les intervenantes ont mené de riches échanges avec les participants.





Gérard Ciannarella : « l'efficacité de la formation »

Le secrétaire fédéral en charge de la coordination nationale des USM a consacré son intervention au développement syndical et à la formation, deux sujets complémentaires. Opérant un retour en arrière, plus précisément en mars 2017, il a retracé l'engagement des équipes FO Safran derrière leur coordination sur le chemin de la formation syndicale. « Les métallos FO de Safran sont depuis devenus des piliers de la formation, laquelle a renforcé la cohésion des équipes et, derrière, leur motivation et leur efficacité, a-t-il expliqué. Les résultats électoraux engrangés depuis le montrent de manière indiscutable : ça marche ! » Au-delà des implantations, c'est le poids de notre organisation au sein de Safran qui s'en trouve améliorée, et cela profite également à l'ensemble de notre organisation.

Félicitant les métallos pour le travail accompli, il a poursuivi en soulignant le rôle essentiel des USM dans le développement syndical et les a également appelés à s'investir dans la vie de ces structures fédérales qui jouent un rôle essentiel dans les territoires. « Telle une fédération décentralisée, un USM négocie sur la convention collective territoriale, sur les minimas salariaux et bien d'autres sujets, a détaillé Gérard Ciannarella. C'est à vous de les faire vivre. » Il a conclu en rappelant les seuils de représentativité, tant dans les territoires et au national que dans les entreprises, pour mieux prévenir que la campagne électorale était devenue permanente.



Daniel Barberot : « mieux partager la richesse »

Le coordinateur FO Safran a ouvert les travaux de l'assemblée générale en saluant la forte participation à cette 31^{ème} édition, signe du dynamisme de FO chez Safran et du succès de son travail de développement syndical. Il a poursuivi par un point sur la situation du groupe, 3^{ème} acteur mondial sur ses marchés et acteur industriel incontournable en France avec 48 sites regroupant près de 44 000 salariés. Mentionnant le rachat de Zodiac en 2017, qui a permis à Safran d'équilibrer ses activités d'équipementier et de motoriste, il a aussi souligné la politique d'investissement du groupe, qui a notamment créé une joint-venture dans le Nord sur la réparation moteur, un nouveau campus sous le signe de la 3D dans le bordelais et va construire une usine près de Lyon sur les freins carbone.

Malgré cette tendance et les bons résultats du groupe, tout n'est pas rose chez Safran, en particulier sur les programmes Leap et SilverCrest. Concernant ce dernier, il a rappelé que l'importance de son coût combiné à la perte de ses clients l'ont mis en danger, bien que Safran continue de miser sur ce projet d'avenir et les compétences qui y sont liées. Sur le Leap, la situation est plus contrastée. L'accident industriel qu'est en train de devenir le 737 Max de Boeing risque d'avoir à court et moyen terme des répercussions pour Safran, tant sur le plan financier que sur le front de l'emploi. Des négociations sont d'ailleurs en cours avec l'avionneur américain et « FO veillera à ce que les salariés ne soient pas les victimes de la catastrophe, a expliqué Daniel Barberot. Avec 23 moteurs produits par semaine, ils seront très rapidement touchés sur l'interdiction de vol est maintenue. » Pour la partie Airbus du programme Leap, la problématique est toute autre, puisque les salariés peinent à suivre les cadences folles imposées par le succès de ce moteur. Pour la coordination FO, il est impératif que les salariés perçoivent la juste rétribution de la richesse qu'ils contribuent à créer. « C'est tout l'objet des nombreux accords que nous négocions et signons », a expliqué le coordinateur. Passant ensuite en revue les nombreux résultats électoraux enregistrés par les équipes, il a salué l'efficacité de leur action avant de souligner l'importance croissante de la question environnementale, tant au plan industriel que pour la



syndicalisation.

Julien Le Pape : « aller au contact »

Face aux profondes mutations en cours et à venir dans le monde aéronautique, le coordinateur FO Safran Julien Le Pape a relevé cinq enjeux majeurs qui auront un impact important sur la stratégie de Safran mais aussi sur les conditions de travail des salariés : l'arrivée de nouveaux concurrents sur ses marchés ; les changements technologiques ; la concentration des avionneurs aboutissant à un duopole qui se repositionne sur les métiers des équipementiers ; une incitation de ces mêmes avionneurs au rapprochement des équipementiers ; et enfin l'émergence rapide de la préoccupation environnementale qui impose à l'industrie et au syndicalisme d'évoluer dans ses pratiques et de changer son image.

Autre enjeu, nettement moins médiatisé : la satisfaction de l'actionnaire. « Pour FO, tout ceci pose une question, a souligné Julien Le Pape : peut-on agir pour le climat, investir dans la R&D et devenir n°1 tout en fonctionnant à court terme pour apaiser la voracité des actionnaires ? » Rappelant que Safran avait consacré des sommes considérables à faire artificiellement monter le cours de son action en bourse, il a dévoilé des chiffres édifiants : en deux ans, Safran a affecté près de 3,8 milliards d'euros aux dividendes, soit le coût des salaires sur la même période pour l'ensemble de ses salariés basés en France. « Certes, deux salariés sur trois sont actionnaires, a-t-il précisé, mais ils ne sont pas suffisamment associés à la performance du groupe. » Il a révélé que FO travaillait sur un dispositif permettant d'améliorer la situation. Il a conclu sur le développement syndical, mettant en avant le travail réalisé par les équipes syndicales et les bons résultats qui en ont découlé, tout en rappelant qu'il n'existait pas de solution miracle : « Il faut avant tout établir une relation humaine en allant au contact. »



Julien Gréau : « effacer les différences de traitement »

« Depuis mon arrivée chez Safran l'an dernier, après le rachat de Zodiac, et mon intégration dans la coordination, j'ai pu mesurer à quel point l'entraide et la recherche d'un dialogue social efficace constituaient l'ADN de FO », a déclaré le coordinateur FO Safran Julien Gréau en débutant son intervention. Pour autant, face à une direction peu déterminée à aboutir, notamment sur l'harmonisation des accords d'intéressement entre Zodiac et Safran, il a déploré que cela ne favorise pas les mobilités des salariés de Safran vers Zodiac. Résultat : les talents vont ailleurs et cela pénalise l'évolution de l'entreprise. Il a d'ailleurs rappelé que, alors que plusieurs sociétés de Zodiac sont appelées à devenir des filiales de Safran, FO regardait de près le risque que certains accords d'entreprises soient moins avantageux pour les salariés auxquels notre organisation s'efforce d'apporter toujours du plus.

Il a poursuivi par un point sur son site, à Caudebec, où sont fabriqués des réservoirs et systèmes de carburant pour les avions et les hélicoptères. Actuellement, le site est en pleine restructuration pour augmenter la performance des flux de production. Problème : les investissements se font attendre tandis que le site vieillit inexorablement -le restaurant d'entreprise vient d'être fermé à cause de risques d'effondrement- et que les 600 salariés s'interrogent sur ce que sera leur avenir. Alors que la création d'un syndicat est en cours à Soigneul-en-Brie, il a appelé à poursuivre le travail pour lutter contre la différence de traitement entre les deux sociétés : « un salarié de Zodiac doit être l'égal d'un salarié de Safran ! »



Interventions des délégués

« une stratégie qui inquiète »

Les délégués ont été nombreux à prendre la parole à la tribune. Ces interventions de qualité ont permis de revenir sur la situation des différents sites, les évolutions du groupe et de sa stratégie industrielle, mais aussi sur les défis que les métallos FO ont su relever dans la perspective de la mise en place des CSE.



Alain Gruarin, SEP, Villemur-sur-Tarn

« Pour ma dernière assemblée générale, je suis heureux et fier de voir autant de nouveaux visages pour participer à nos travaux, en particulier des jeunes et des femmes. Depuis le rachat de Labinal par Snecma en 2000 et mon

arrivée dans la coordination Safran, j'ai vu notre groupe évoluer, les métallos FO changer, mais toujours rester de haute volée, compétents, motivés et dévoués. La forte affluence à notre assemblée générale leur doit beaucoup et marque le succès de leurs efforts. Il faudra poursuivre cet excellent travail. Alors que s'achève ma carrière syndicale, je sais que je ne serai jamais bien loin de notre organisation et de ses militants. »



Maxime Osinski, DSC SED, Fougères

« L'année aura été chargée en négociations, entre la mise en place du CSE, les NAO, le vote électronique, etc. Face au cadrage strict de la direction, aboutir n'a pas été facile. Il nous a fallu beaucoup d'échanges et de remises en

cause pour répondre toujours mieux aux demandes des salariés. L'instauration d'un bureau de coordination FO Safran pourrait permettre de partager davantage les bonnes pratiques. Nous sommes également parvenus à créer une section syndicale sur le site de Massy, à force de tractage, d'affichage, et en participant à la négociation du PAP. Nous procédons de même sur Dijon en espérant aboutir au même résultat. Les PAP et les élections professionnelles vont continuer de constituer des enjeux majeurs pour nous et l'aide de notre Fédération sera à nouveau précieuse, comme elle l'a déjà été avec le service juridique mais aussi des modules de formation qui nous ont aidé à mettre en place de nouveaux supports de communication, comme la vidéo, qui nous démarquent des autres organisations. »



Laurence Danys, DSC SED, Eragny

« Sur les 1 318 salariés de notre site, nous comptons 1 033 cadres. C'est donc au troisième collègue que tout se joue et s'y développer n'est pas simple. Nous avons essayé de nous rapprocher de cette population en organi-

sant des événements, comme un petit-déjeuner qui a rassemblé 150 personnes, et adoptant une communication spécifique. Cette approche du dialogue plait et nous permet d'échanger et de passer nos messages. Nous allons mettre sur pied une rencontre aéronautique sur le même principe, avec des experts, Éric Peres de FO Cadres et un débat sur la digitalisation. Nous surveillons de près le dossier de l'égalité professionnelle. A en croire l'index récemment publié, Safran est exemplaire en la matière. Mais dès que l'on demande le détail des mesures par établissement, la direction fait la sourde oreille... Certes, l'arsenal législatif sur ce dossier s'est renforcé au fil des décennies, mais un écart salarial de 9 % en moyenne subsiste aujourd'hui. »



Karen Davy, SED, Fougères

« Nous avons connu une forte animation sur notre site ces derniers mois. Outre l'augmentation de notre nombre d'adhérents, nous avons dû gérer la préparation des élections professionnelles et cela n'a pas été de tout repos, avec notamment

une négociation de PAP compliquée et une forte pression sur les métallos FO de la part de notre direction. Occupant le terrain pour tracter et proposer de nouvelles affiches régulièrement, nous avons quadrillé le terrain. Nous avons aussi investi les réseaux sociaux pour accroître notre présence et notre audience. Les nombreuses formations fédérales nous ont beaucoup aidés, en particulier pour la conception de nouveaux outils de communication efficaces et

modernes. Cette première année en tant que déléguée syndicale a été des plus riches et n'a fait que confirmer mon engagement syndical. »



David Dijoux, SES, Toulouse

« Présente sur l'ensemble du territoire avec sept sites, notre société de services se restructure et a évité de justesse en 2017 la vente et donc la sortie du groupe. Nous avons négocié un accord d'adaptation et de performance malgré la baisse de nos charges et tout cela n'aurait pas été possible sans la solidarité des équipes FO dans l'ensemble du groupe, qui ont mis tout leur poids pour nous aider. Les objectifs de baisse des effectifs sont atteints presque partout, sauf sur Toulouse, où la moitié des 80 salariés doit encore partir. Un accord de congés mobilité avec

des incitations financières au départ devrait attirer une vingtaine de salariés. Nous arrivons également au bout de la modération salariale que nous avons négociée et le repositionnement de nos activités suit son cours. Avec une population composée à 70 % de cadres, nous avons doublé notre score aux dernières élections en passant à 28 %. La formation syndicale a été un atout, et nous avons su accomplir un vrai travail d'équipe pour arpenter le terrain, présenter des listes complètes et à parité. FO est aujourd'hui crédible et incontournable ! »



Mario Augusto-Fernandez, SHE, Bordes

« Notre site devient une coquille vide. Faute d'investissements et alors que le marché hélicoptères est toujours en berne, notre activité a chuté de 1 500 moteurs à seulement 600. Ce qui n'empêche pas les recrutements, surtout chez les cadres, dont nombre se retrouvent sans rien à faire. De plus, le succès du Leap, s'il est bon pour le groupe, nous prive de la matière première indispensable pour faire tourner nos lignes de production puisque tout ce qui est disponible va sur ce programme. L'hélicoptère ne semble plus être une priorité. Quant aux projets pour

l'avenir, ils promettent moins de salariés et de compétences mais une exigence de disponibilité toujours plus grande. Au plan syndical, notre équipe est plus que motivée, notamment par l'arrivée de nouveaux adhérents, et compte bien retrouver sa représentativité lors du passage au CSE. Sur le dossier des retraites, s'il faut tout faire pour limiter la casse, il est regrettable que nous nous battions seulement pour ne pas perdre plus de plumes au lieu d'essayer d'en gagner. »



Nadia Proust, Safran Hydraulic Systems, Châteaudun

« Lors de nos élections professionnelles de 2017, nous avons conquis 34 % des voix des salariés. Mais la campagne électorale sous le signe de la loi sur

la représentativité ne s'arrête jamais. Tous les jours, je suis sur le terrain au contact des salariés pour écouter et convaincre, sans oublier les nombreuses négociations, notamment le PAP. Les salariés continuent de nous rejoindre. Depuis que nous sommes devenus partie du groupe Safran, on ne cesse de nous répéter que tout va pour le mieux. Mais cela a surtout pour effet de nous faire paniquer. Les machines ronronnent, les salariés quittent l'entreprise, les ingénieurs et cadres sont constamment sous pression. On peut aussi considérer que les belles années quant à la direction en place sont derrière nous... Malgré les difficultés, nous ne lâchons rien. Savoir que la famille FO est derrière nous est d'un réconfort précieux. »



Thierry Bonhure, SEP siège social, Blagnac

« Le passage au CSE nous a permis de gagner notre représentativité en réalisant un score de 16 %. Remplir les listes n'a pas été aisé. La négociation des accords locaux a également été



difficile car le cadrage groupe limite trop souvent l'autonomie censée découler de ces accords. Si nous avons les idées et les revendications, nous manquons parfois de personnes pour les porter et les défendre. La présence de nouvelles têtes à notre assemblée générale est rassurante et montre que nous ne devons pas relâcher nos efforts pour créer des implantations dans le groupe et peser plus pour mieux défendre les salariés. J'ai pleinement confiance dans notre organisation et notre coordination pour le faire. Il y a urgence car la rapacité du monde financier ne fait qu'accroître la précarité grandissante des salariés. Notre groupe gagne toujours plus d'argent mais il est toujours plus difficile d'en obtenir une juste part pour les salariés qui créent cette richesse. »



Marie-Christine Bonneau, SED, Poitiers

Depuis notre dernière assemblée générale à Poitiers, les changements, tant dans notre groupe que sur notre site, ont rythmé la vie syndicale. La préparation des élections pour le passage au CSE, prévues pour ce mois de novembre, ont constitué une part conséquente de notre activité. Nous y avons consacré toute notre énergie, comme nous le faisons toujours quand il s'agit d'œuvrer au développement de notre organisation. »



Vincent Campo, SLS, Bidos

« Nous partageons les inquiétudes des autres sites quant à la stratégie industrielle du groupe car comme eux, nous avons des capacités de production mais pas assez de charges pour les faire tourner, même si des programmes comme l'A350 et le 737 Max tirent l'activité. Nos 820 salariés subissent la pression constante de la direction pour être toujours plus compétitifs face à des sites installés en Chine ou au Mexique. Ajoutons le fait que nous n'avons pas le droit à l'erreur en plus d'avoir la réputation d'être chers, et qu'il faut aussi se battre

constamment pour éviter les externalisations. Face à cette situation, beaucoup de salariés nous rejoignent. Nos listes comportent des jeunes et nous sommes en permanence sur le terrain. Le renouvellement des effectifs ces dernières années ne nous a pas facilité la tâche, mais nous sommes devenus n°1 aux dernières élections professionnelles avec 54,6 % des voix ! Il reste néanmoins du travail sur le 3^{ème} collègue, tant les jeunes cadres sont réticents à l'engagement syndical. »



Gurvan Salaun, Safran Ventilation Systems, Blagnac

« Avec 300 salariés, dont près de 60 sous-traitants, nous sommes le seul site de SVS installé en France, le reste étant sur la côte ouest américaine. L'importation du modèle social américain ne nous tente pas du tout et, malgré les assurances de la direction, nous sommes vigilants à ce sujet. Les résultats sont bons mais l'intéressement a été revu à la baisse car nous dépassons chaque année les objectifs et qu'il fallait bien trouver le moyen de rester dans le cadre fixé par le groupe. La moyenne d'âge grimpe, ce qui nous inquiète car cela finira

par menacer la production en France et créer les conditions d'une délocalisation. Lors des élections CSE, nous avons été la seule organisation à présenter des listes sur les

trois collèges et avons gagné notre représentativité avec 14 % des voix. Nous sommes une force qui monte et les salariés le voient. »



Aurélien Lazare-Lyon, SED, Montluçon

« Nos 1 200 salariés voient avec inquiétude nos charges diminuer, sachant que cela doit continuer en 2020 et en 2021. Pour le moment, ce sont les intérimaires qui en font les frais. Ils auront totalement disparu en mars prochain. Et après ? Le recours aux mobilités internes ne fait rien pour apaiser les tensions. Coté produits, nous sommes sur le point de livrer le premier kit du Patrolier, nous fabriquons toujours les missiles ASM et bientôt sa version K1000. Les nouvelles générations de centrales inertielles sont également annoncées et devraient générer plusieurs contrats. Le niveau d'adhérents est stable et nous abordons les élections CSE avec des listes complètes et à parité. Ce qui se passera ensuite relève de la conjecture et suscite de nombreuses questions. Nous travaillons également à renouveler notre bureau du fait des départs en retraite qui vont l'affecter prochainement. »



Stéphane Lapeyre, SHE, Tarnos

« Si l'ouverture d'une nouvelle usine ultra-moderne sur notre site est une bonne nouvelle, les projets de délocalisation en Inde, où deux sociétés Safran sont déjà installées et où le groupe ambitionne de

prendre solidement position, nous inquiètent. Près d'une centaine de salariés seraient impactés par ce projet. FO a d'ores et déjà demandé un groupe de travail sur les RPS concernant ces salariés, ainsi que des mesures de suivi de carrière, de reclassement, de formation... Au plan commercial, nous restons le premier motoriste mondial, même si le marché hélicoptère traverse un trou d'air. Nous captions 40 % du marché et la direction voudrait atteindre les 50 % dans les 15 prochaines années. Notre force repose sur notre large gamme de moteurs, qui vient de s'étoffer avec deux nouveaux modèles, dont

nous attendons qu'ils génèrent des emplois. Pour le passage au CSE, nous comptons gagner notre représentativité, qui nous a échappé d'une poignée de fois la dernière fois, en misant sur tout ce que la formation syndicale nous a appris.»



Christophe Condou, SHE, Bordes

« Suite à l'implosion de nos RH en 2017, le CHSCT avait déclenché une expertise pour danger imminent. Aujourd'hui, le service se remet doucement et nous avons revu tout le processus de détection des RPS au passage. Nous surveillons de près les projets en Inde, car ils touchent des pièces qui sont considérées comme cœur de métier chez nous. Elles sont complexes et difficiles à réaliser, ce qui signifie que nous transférerions des compétences uniques et de pointe. La direction assure que cela permettra d'importants gains financiers mais, pour la première fois, il n'y

aurait aucune contrepartie pour les salariés... Malgré la modernité de notre site, nous avons droit nous aussi à un projet d'usine du futur sur certains de nos secteurs. Les projections pour 2025 tablent sur 1 000 moteurs contre 700 aujourd'hui. Si nous n'y arrivons pas, que se passe-t-il ? Enfin, dans notre service de R&D, nous commençons à monter une machine avec des pièces sorties d'imprimantes 3D. Il y aura un impact sur nos productions et il nous faudra anticiper les conséquences sur l'emploi. »



Régis Augendre, SAE, Gennevilliers

« Notre site de 1 700 salariés réalise des aubes pour les moteurs. Cette année, ils ont connu le passage au CSE et pour nous, cela a été une sacrée épreuve ! Représentatif sur notre site mais par dans l'entreprise, nous n'avons pas pu négocier le droit syndical (peu négociable de toute façon). Nous avons néanmoins réussi à présenter des listes à parité dans tous les collèges et avons conquis 14 % des suffrages, soit une progression de trois points. Nous avons aussi pris la trésorerie du CE et voulons poursuivre de notre progression. Dans l'affaire, nous avons aussi perdu le

CHSCT. Le Medef voulait sa mort ; il a réussi. Les CSSCT ne le remplaceront pas. Avec les déboires du SilverCrest et du Leap avec Boeing, la direction a imposé un effort de guerre à tous les services, même ceux que cela ne concernait pas. Quel gâchis quand on voit les investissements et les embauches réalisées sur ces programmes ! Il faut continuer de travailler pour attirer les cadres, en particulier en musclant notre communication et

en la rendant plus accessible et compréhensible. La formation syndicale est des plus pertinentes à cet égard. »



Thomas Andrieux, SHE, Tarnos

« Le plan mobilité lancé sur l'ensemble du groupe est assez complexe à appréhender avec ses multiples échelons. Surtout, sa logique aboutit à mettre en concurrence les salariés

avec des recrutements externes au détriment d'une véritable mobilité dès que le candidat maison ne correspond pas parfaitement au poste envisagé. Face à ce qui conduit à des situations de détresse sociale pour les salariés concernés, il faudrait recourir à des formations internes pour permettre à ce plan de fonctionner pleinement. Nous sommes très actifs sur ce dossier et comptons bien obtenir des résultats. »



Patrick Dunglas, SEP, Villemur-sur-Tarn

« Après un travail considérable pour empêcher la vente de SES, je suis récemment passé chez SEP. Cette année, pour les élections professionnelles, nous avons constaté de nombreuses

pressions sur les salariés pour essayer d'influencer leur choix, ce qui est intolérable. Soit il faut



supprimer le vote électronique, soit l'organiser dans des bureaux de vote de manière à prévenir les tentatives d'interférence. Nous travaillons également sur l'égalité professionnelle, où malgré des avancés, beaucoup reste à faire. Si pour un même coefficient le salaire est à peu près égal, nous déplorons que la carrière des femmes évolue nettement moins vite. Concernant notre activité, le transfert de charge vers le Maroc pèse lourd. Certes il nous reste deux modèles importants mais nous ne savons plus comment nous y prendre pour inverser la tendance. Le vieillissement des effectifs, avec la moitié de la population non-cadre dépassant les 50 ans s'ajoute au problème et pose la question de l'avenir de notre site. »



Yvan Cayer, ZADS Zodiac, Compiègne

« De 150 salariés en 2017, nous sommes passés à 280. Les embauches ne concernent cependant que les jeunes et on assiste à une chasse aux seniors. Les salaires sont donc moins élevés, ce qui a entre autres effets de faire baisser le budget du CE. Nous fabriquons des tuyauteries pour l'air chaud ainsi que des compensateurs. Aux dernières élections, nous sommes hissés à 72 % des voix et espérons poursuivre notre progression cette année et, pourquoi pas, passer de section syndicale à syndicat dans la foulée. Nous accueillons régulièrement de nouveaux adhérents et avons dû batailler ferme face à notre direction pour parvenir à présenter des listes complètes, mais notre détermination nous a permis de réussir. »

« A l'ère du smartphone et de la connexion permanente, nous devons moderniser notre communication et aller vers plus d'interactivité dans nos échanges, tant entre nous qu'avec les salariés. Des solutions Web existent pour ce faire. Cela permet notamment la rédaction collaborative de tracts ainsi qu'une impression plus rapide, mais aussi une diffusion plus simple et plus rapide sur l'ensemble des sites, y compris ceux implantés à l'étranger. Autre atout : on peut



Le Kong Van, SAE, Villaroche

« A l'ère du smartphone et de la connexion permanente, nous devons moderniser notre communication et aller vers plus d'interactivité dans nos échanges, tant entre nous qu'avec les salariés. Des solutions Web existent pour ce faire. Cela permet notamment la rédaction collaborative de tracts ainsi qu'une impression plus rapide, mais aussi une diffusion plus simple et plus rapide sur l'ensemble des sites, y compris ceux implantés à l'étranger. Autre atout : on peut

adapter les publications et mieux cibler la population à laquelle on s'adresse, les salariés indiquant au départ les thématiques qui les intéressent. Les retours de ces derniers permettent aussi d'améliorer l'ensemble de manière continue. Enfin, le procédé est plus écologique et évite de susciter le rejet en saturant les boîtes mails. Il nous faudra cependant apprendre à faire plus court et percutant. Soyons pionniers sur ce sujet, sinon les autres organisations nous couperont l'herbe sous le pied. »



Aziz Boubker, SEP, Vitrolles

« J'ai commencé mon activité syndicale dans une autre organisation et j'ai rapidement constaté que lorsque je le demandais, je ne recevais aucune aide. Menant seul mes combats, j'ai rencontré FO Mé-

taux, dont le discours m'a convaincu. J'y ai retrouvé les valeurs d'indépendance politique, de liberté et de débats d'idées qui sont les miennes. Lors des élections CSE, auxquelles je me suis présenté sous les couleurs de FO, j'ai été rayé malgré un excellent score. La Fédération m'a soutenu et a trouvé une solution pour me confier un mandat de délégué syndical qui me permet de porter la voix des salariés et de les défendre. Heureux d'avoir été entendu, soutenu et d'avoir reçu la confiance de l'organisation, je suis fier d'avoir rejoint la famille FO ! »



Métaux du Val-de-Seine :

une dynamique solide

Comme l'a rappelé le secrétaire des Métaux du Val-de-Seine Brahim Aït-Athmane, l'assemblée générale du 28 septembre se déroulait « dans un contexte économique difficile et extrêmement concurrentiel pour des sections majoritairement issues de l'industrie automobile, qui subit depuis plusieurs années une crise importante et se prépare à de nouveaux bouleversements avec la fin du diesel et les menaces pesant sur les moteurs thermiques ». Y faire face impose d'anticiper les besoins de compétences et donc de disposer d'une parfaite connaissance des mutations technologiques et stratégiques et de leurs effets sur les besoins de compétences afin d'accompagner les salariés au mieux de leurs intérêts. « Pour cela nous devons plus que jamais mutualiser les résultats d'études et les travaux de l'observatoire des métiers, et diffuser leurs synthèses et leurs mises à jour régulières auprès de nos sections », a expliqué le secrétaire des Métaux. Dans les discussions à venir, il faudra aussi peser fortement et pour cela, s'investir dans le développement syndical. La création d'une nouvelle section chez Lear Corporation, à Versailles, et les bons résultats électoraux donnant à notre organisation une représentativité de 24 % sur le département montrent que les métallos se sont pleinement saisis de ces enjeux. Brahim Aït-Athmane a souligné l'apport essentiel de la formation syndicale sur ce point et a déploré que la syndicalisation



soit la seule ombre à ce tableau globalement positif. Le secrétaire fédéral Laurent Smolnik est venu appuyer ce propos, précisant que la notion d'anticipation, au travers de la GPEC, notamment sur un plan de formation vigoureux, devrait être un élément central de l'accord de compétitivité dont la négociation débute chez PSA. Il a également martelé qu'il était impératif d'obtenir des contreparties en termes d'engagements sur les volumes et les véhicules, ajoutant que les pouvoirs publics, interpellés par notre organisation sur le risque de casse sociale dans l'automobile, devrait également fournir des réponses. Il a salué les bons résultats des équipes au plan électoral, notamment celle de Poissy, qui a continué de progresser en s'appuyant sur un solide travail de terrain et une communication innovante. Frédéric Homez a conclu les travaux par un point détaillé sur la refonte en cours du dispositif conventionnel de la métallurgie. Expliquant les différentes étapes de ce chantier d'ampleur, il a précisé que les discussions ne devraient pas s'achever avant la fin 2020 au plus tôt.

Les métallos FO du Val-de-Seine se sont retrouvés le 28 septembre à l'UL de Mantes-la-ville pour l'assemblée générale de leur syndicat de métaux autour de leur secrétaire Brahim Aït-Athmane, en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, du secrétaire fédéral Laurent Smolnik, du secrétaire de l'USM 78 Franck Guerin et de Thierry Grimaldi pour l'UD78. La réunion a permis de faire le point sur l'activité des sections syndicales.

Disparition d'Hervé Goussard

C'est avec une émotion toute particulière que la Fédération FO de la métallurgie a appris le décès d'Hervé Goussard le 19 août dernier à l'âge de 66 ans.

Ancien militaire de la base aérienne de Reims, Hervé Goussard est entré dans la société Guéant (qui allait par la suite devenir Tokheim suite à son rachat) en 1990. « C'est lors du combat mené par FO contre la vente des laboratoires électroniques qu'Hervé nous a rejoint », explique le coordinateur FO Tokheim Laurent Bernard. « Fin 1990, c'est lui qui m'a reçu lorsque j'ai candidaté pour l'embauche », ajoute-t-il.

Hervé n'est pas resté un simple adhérent, il s'est tout de suite jeté dans l'action syndicale et il est rapidement devenu trésorier du syndicat, délégué du personnel, membre du CE puis trésorier du CE, pour en 2011 être nommé par la Fédération Représentant Syndical au CCE, mandat renouvelé en 2015. Il a également été membre de la commission de contrôle de l'UD de la Marne. Hervé était un véritable camarade, ayant le sens de l'honneur, il était très apprécié pour notamment sa droiture et son honnêteté. « Son sens de la dérision restera dans tous les esprits, il ne loupait que rarement une opportunité de faire rire les copains, il était pour nous le tonton flingueur », se souvient Laurent Bernard. A sa retraite, alors qu'il était déjà tou-

ché par la maladie, il n'a jamais perdu le contact avec les métallos FO, qui continuaient de le voir. « Le temps passant et la maladie s'installant, ce fut plus compliqué, mais je sais que certaines personnes de la Fédération des métaux comme de la Confédération ont été jusqu'au bout des visiteurs réguliers, précise Laurent Bernard. Hervé a jusqu'au bout fait le boulot et il restera dans nos cœurs. »

La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez présentent leurs sincères condoléances à celles et ceux qui l'ont connu et aimé, et plus particulièrement à sa famille.



ArcelorMittal Fos-sur-Mer

poursuivre le développement

Les métallos d'Arcelor-Mittal Fos-sur-Mer se sont retrouvés le 1er octobre pour une session de formation suivie de l'assemblée générale de leur syndicat. Rassemblés autour de leur secrétaire Sylvain Ibanez, en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, des secrétaires fédéraux Lionel Bellotti et Gérard Ciannarella, du DSC AMED David Thourey et du RSN Pascal Villain, ils sont notamment revenus sur leur succès aux récentes élections CSE.

Au plan industriel, la situation d'Arcelor Mittal Fos-sur-Mer continue d'inquiéter les métallos FO. Entre les pannes qu'a connu le site et les mesures d'activité partielle, l'avenir demeure incertain. « Ils payent la politique de désendettement du groupe et sa décision de réduire sa production en Europe

et en France sur les commodités afin de maintenir artificiellement ses prix face à la concurrence des pays low-cost », a analysé Lionel Bellotti. Le souvenir de l'arrêt temporaire des hauts-fourneaux de Florange selon la même logique, devenu définitif après la crise de 2008, est encore dans tous les esprits...

Face à cette situation, la réponse passe par la poursuite du développement syndical, qui permet aux métallos FO de peser davantage et donc de parler d'une voix plus forte. En ce sens, les récentes élections CSE et leurs très bons résultats ont montré toute l'efficacité de la stratégie choisie par l'équipe syndicale : proximité avec les salariés par un quadrillage serré du terrain, communication moderne et réactive, présence dans toutes les négociations et capacité à être



une force de proposition écoutée, en somme, faire et faire savoir. Mais ils ne comptent pas s'arrêter là. « Il faut continuer de revendiquer, notamment des embauches, mais aussi des investissements, en particulier en matière de transition écologique, qu'il ne faut pas opposer à l'industrie », a précisé Lionel Bellotti. Après l'intervention de Gérard Ciannarella, qui est revenu sur le rôle des USM ainsi que sur l'apport de la formation syndicale, Frédéric Homez a pris la parole afin d'évoquer le dossier des retraites et les positions de notre organisation sur le sujet, ainsi que sur le Pacte productif. Dans la lignée de la session de formation, il est également revenu sur la refonte en cours du dispositif conventionnel de la métallurgie et les expérimentations en entreprise actuellement menées sur le nouveau système de classification.

Décès de Claude Boutonnet



C'est avec émotion que la Fédération FO de la métallurgie a appris le décès de Claude Boutonnet le 8 octobre dernier à l'âge de 84 ans.

Pour les métallos FO de Latécoère et, plus largement, de l'aéronautique, c'est une figure marquante qui disparaît avec Claude Boutonnet. Fondateur du syndicat FO Latécoère, il avait intégré la société en 1956 en tant que dessinateur petites études, après être sorti major de sa promotion au Lycée Technique Aéronautique de Toulouse. C'est au sein du bureau d'études que se déroulera

toute sa carrière, et plus spécialement au Bureau de Calculs, où il gravira les échelons pour terminer sa carrière en qualité de Chef de Service. Il aura notamment participé à des travaux sur Caravelle, Concorde et les principaux programmes de la société. Parallèlement, il a mené une activité sociale et syndicale des plus intenses. Après avoir remis sur les rails le syndicat FO et conquis de haute lutte le Comité d'Entreprise, il en devient en 1980 le secrétaire, poste qu'il occupera jusqu'à son départ en retraite en 1995. Dans ce cadre, il sera l'artisan de la réalisation du stade

Pierre-Georges Latécoère et de différentes activités sociales dont bénéficient aujourd'hui encore les salariés. Très proche de Pierre-Jean Latécoère, fils du fondateur, il accompagnera la mise en place du RES en 1989 (Rachat de l'entreprise par les salariés) qui a permis à ces derniers de devenir les premiers actionnaires de la société. Participant aussi assidu qu'actif des coordinations aéronautiques FO, il a également été membre de la commission exécutive de l'UD FO 31 pendant près de 15 ans et est resté très présent au sein de l'UD Retraité 31 jusqu'à son décès.

La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez présentent leurs sincères condoléances à celles et ceux qui l'ont connu et aimé, et plus particulièrement à sa famille.

Le casse-tête de l'inaptitude

S'il l'on doit citer une procédure où chaque mention, chaque partie du processus mêlant à la fois droit du travail et médecine du travail est à vérifier avec une attention très particulière, c'est celle de la procédure d'inaptitude. Malgré la loi du 8 août 2016 qui a ainsi fusionné les procédures d'inaptitude non professionnelle et celle professionnelle, la procédure ne s'en trouve pas pour autant clairement simplifiée.

La jurisprudence est donc venue préciser les contours de cette procédure ainsi que les interactions nécessaires avec la médecine du travail.

Nous vous proposons donc, au vu du droit en vigueur, d'établir un état des lieux de la procédure d'inaptitude.

Dans quels cas une inaptitude médicale peut-elle être prononcée ?

Le médecin peut déclarer le salarié inapte à son poste de travail si, après avoir échangé avec l'employeur et le salarié, il confirme que :

- aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste occupé n'est possible ;
- l'état de santé justifie un changement de poste.

Dans ces cas, le médecin du travail peut prononcer un avis d'inaptitude au travail à l'occasion de toutes les visites dont bénéficie le salarié :

- lors d'une visite obligatoire de suivi ;
- à l'occasion d'une visite de reprise du travail ;
- ou à tout moment si l'état de santé du salarié le justifie, par exemple lors d'une visite à la demande.

Quelles sont les obligations du médecin du travail en matière d'inaptitude ?

Le médecin du travail reste tenu néanmoins de respecter certaines obligations. Il doit notamment recevoir le salarié pour :

- réaliser un examen médical ;
- réaliser ou faire réaliser une étude du poste de travail ;
- réaliser ou faire réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement en indiquant la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- avoir un échange avec l'employeur, quel que soit le moyen choisi.

Si le médecin du travail estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, il doit le faire au maxi-

mum dans les 15 jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude doit intervenir au plus tard à cette date.

Attention, nous attirons votre attention sur le fait qu'il est nécessaire que le salarié ne soit pas en arrêt maladie afin d'obtenir un rendez-vous auprès de la médecine du travail et donc de se voir reconnaître inapte.

Quelles conséquences emporte la distinction entre inaptitude professionnelle et non professionnelle ?

Tout d'abord, la distinction est à opérer selon l'origine de l'inaptitude. Si cette dernière trouve son origine dans un accident de travail ou une maladie professionnelle, l'inaptitude est dite professionnelle, dans le cas donc d'une origine de maladie dite ordinaire alors l'inaptitude est non professionnelle.

L'accident de travail, à ne pas confondre avec l'accident de trajet, qui quant à lui ne donnera pas lieu à une inaptitude professionnelle, est un accident survenu au salarié par le fait ou à l'occasion de son travail et ce quelle qu'en soit la cause.

Une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle et si elle figure dans un des tableaux de la Sécurité Sociale.

Vous pouvez faire une demande de reconnaissance de maladie professionnelle à tout moment de la procédure et la reconnaissance peut même intervenir après le licenciement.

La reconnaissance d'une inaptitude d'origine pro-

fessionnelle emporte le droit à une indemnité spéciale qui correspond au doublement de l'indemnité de licenciement mais également au paiement de l'indemnité de préavis quand bien même celui-ci ne peut être effectué.

Comment l'employeur est-il tenu de reclasser un salarié inapte ?

Lorsque le salarié est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment par le médecin du travail :

- l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer son travail ;
- l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

Quelles doivent être les caractéristiques du poste proposé dans le cadre du reclassement d'un salarié inapte ?

Les propositions de reclassement du salarié inapte doivent s'effectuer :

- au sein de l'entreprise ;
- ou dans des entreprises du groupe auquel elle appartient, situées sur le territoire national. L'emploi proposé doit :
 - être autant comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;
 - faire l'objet d'aménagements si nécessaire : adaptation ou transformation de poste existant ou aménagement du temps de travail. A savoir que le télétravail obligatoire peut être une préconisation. Une reconnaissance par le conseil des prud'hommes de défaut d'obligation de reclassement entraîne une requalification du licenciement, sans cause réelle et sérieuse.

Des métaux et des mots

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

Solution du n° 589

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

Sudoku

Sudoku n° 590

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

Le mot du mois : Complot



La mort de César, par Camuccini (détail)

Un Français sur dix pense que la Terre est plate, assurent les sondeurs. Raison suffisante pour s'intéresser aux fake news, mais restons français et l'Académie n'a pas encore trouvé de nom bien de

chez nous. À défaut, évoquons le *complot*, ses fameuses et fumeuses théories.

Il est attesté dans la langue française depuis 1180 avec le sens de « accord commun » ou « foule compacte ». Mais au-delà, rien n'est sûr. Il pourrait venir de *com-peloter*, « mettre ensemble des bouts de corde en les serrant », en somme faire une pelote, ce qui traduit à la fois l'idée de réunir et de cacher.

Les complots ne datent pas d'hier, et l'on connaît celui qui abattit Jules César de 23 coups de poignard en 44 av. JC. On a donc de tout temps *ourdi* ou *tramé* des complots, autrement dit *comploté*. En général autour d'un meneur, qui est l'*âme* du complot, le premier des *comploteurs*. Parfois averties à temps, les victimes potentielles ne manquaient pas de *crier au complot*. Les *théories du complot* sont de création beaucoup plus récente, nées en fait avec leurs principaux véhicules : internet et les réseaux sociaux. À tel point que le *complotisme*, une disposition à interpréter certaines informations comme émanant d'une conspiration menée par des individus dangereux, n'a fait son apparition dans le Petit Larousse que pour l'édition 2017. En même temps que *zadiste*, *antisystème* et *europahobe*...

Jésuites, francs-maçons, juifs, Illuminati, organisations internationales et autorités médicales font parmi tant d'autres les délices des théories complottistes, de même que certains événements récents dont la véracité est remise en cause, comme l'attaque du 11 septembre 2001 contre le Pentagone ou, ce qui porte moins à conséquence, la mort de Michael Jackson. De quoi se bidonner, c'est le cas de le dire, ce qui ne signifie pas qu'il faille croire sur parole toute « vérité » tombant d'une source officielle.

Mots croisés n° 590

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

Solution du n° 589

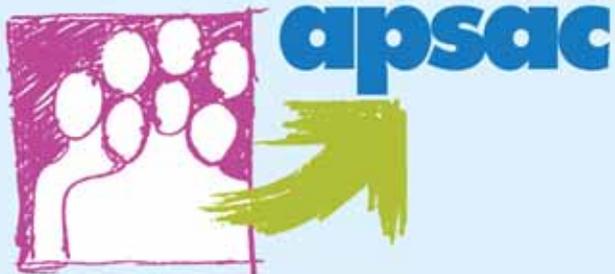
R	O	U	G	I	S	S	A	N	T
I	R	R	E	G	U	L	I	E	R
B	A	I	L	L	E	N	B	A	
A	N	S	O	S	U	N			
M	G	A	O	U	T	I	L	S	
B	O	I	T	M	A	N	I	F	
E	U	R	O	P	R	I	S	U	
L	T	P	U	T	A	G			
L	A	F	O	N	T	A	I	N	E
E	N	T	R	E	C	H	A	T	S

Horizontalement

A. Sûrement trop beau pour être vrai. B. Lui transforme le vrai. C. Vide-poches. Possessif. D. Patres le suit dans l'au-delà. Générateur de bruits. Trois d'outre-Rhin. E. Aire de navigation. Le cœur à rire. Très facile après l'enfance. F. Procure un jeu plus fin avec tact. S'opposa aux Vandales. G. No smoking. H. Au milieu du quai. Participe dans la joie. Lentille. I. Ne sont donc pas touchées par la précarité. J. Ne marque aucune précipitation.

Verticalement

1. Pour rouler bien en vue. 2. Ne colle donc pas. 3. Liste de boîtes. Liquide. Éclat sans fin. 4. État des USA. Bien joué. Travail sur les carrières. 5. Proscrit. Fleuve d'Irlande. 6. Mme veuve Lennon. Amputer d'un membre. 7. Bords du Lot. Cardinaux. Article. 8. Âme sans cœur. Plus appréciés sur scène qu'au cabinet. 9. Fraîche à palper. 10. À cette bavarde, il ne manque que la parole.



FORMATION DES **REPRÉSENTANTS** DU **PERSONNEL** ET DES **SALARIÉS**

Les enjeux actuels vous contraignent désormais en qualité de représentants du personnel à anticiper pour ne pas subir.

apsac

*Tous les représentants
du personnel
(Élu CE, DP, DS, CHSCT, CSE)
trouveront avec l'APSAC
une réponse à leurs
attentes qu'il s'agisse
de former les nouveaux
élus ou d'actualiser
leurs connaissances.*

“ Nous vous transmettrons les savoirs et savoir-faire incontournables vous permettant d'être force de proposition, d'alimenter ou bâtir la politique contractuelle et conventionnelle, chère aux fondateurs de l'APSAC. ”

ASSOCIATION POUR
LA PROMOTION SOCIALE
ET L'AMÉLIORATION
DES CONNAISSANCES



APSAC 9, rue Baudoin 75013 PARIS
Tél. : 09 65 01 11 21- contact@apsac.asso.fr
www.apsac.fr

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE