N° 592 janvier 2020

N°CPPAP 0220s07170

Fédération FO de la métallurgie

OUTIG

www.fo-metaux.org

MélouX Notre industrie,

Modilisation massive

control (Single)

وعالقالعاركوا

A l'appel de notre organisation et de l'intersyndicale, plusieurs centaines de milliers de salariés, parmi lesquels une prèsence massive des métallos FO, ont manifesté à plusieurs reprises en cette fin d'année contre un projet de réforme des retraites injuste et qui ne fera que des perdants.

Egalité professionnelle - p.4 FO fait l'état des lieux

SES - p. 15 Attention, entreprise en danger Rétrospective 2019 - p. 18 Une année surchargée

Sommalie



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: 10,15 euros SMIC brut mensuel: 1539,42 euros Plafond de la sécurité sociale:

3 428 euros par mois

(pour l'année 2020 : 41 136 euros)

Coût de la vie :

+0,1 % en novembre (+0 % hors tabac);

+1% en glissement sur les 12 derniers mois (+0,7% hors tabac).

Chômeurs: 3 664 500

(catégorie A, publiés le 25 octobre 2019)

Indice de référence des loyers : 129,99 (3ème trimestre 2019).

Taux d'intérêt (17 décembre):

-0,22% au jour le jour.

3 Editorial

4 L'événement

Egalité homme/femme : 4-10

14 Actualité syndicale

L'actualité en bref 14

8 Actualité sociale

SES en danger 15
TIM: la fin de la route 15
Mobilisation massive contre la réforme des retraites 16-17

20 Infos

Rétrospective 2019 : une année surchargée 18-19 Constellium Issoire :

21 Vos droits

une nouvelle étape

Récapitulatif 2019 « Vos droits » 21

22 Jeux

Des métaux et des mots

Et toujours

l'information en ligne sur...

www.fo-metaux.com



20

22

En ce début d'année 2020, nous vous présentons nos meilleurs vœux en vous souhaitant une bonne santé pour vous, vos familles et ceux aui vous sont chers. Nous formulons aussi le vœu de faire entendre raison au gouvernement afin qu'il abandonne son projet de réforme des retraites. Nous ne rêvons pas, et comme vous le savez, la fin de l'année 2019 sur le plan social et économique n'aura pas été facile, et ce à cause d'un gouvernement qui s'entête avec ce projet. Malgré la réussite des manifestations et des arèves du mois de décembre, il le veut et continue à vouloir l'imposer. Il a demandé une trêve pendant la période des fêtes, sans rien vouloir concéder: une drôle de conception du dialoque social! Quoi qu'il en soit, les métallos l'ont observée, tout en restant déterminés et prêts à engager un nouveau rapport de force en ce début d'année face à une réforme que nous estimons injuste.

Un petit rappel: après la mobilisation du 5 décembre qui a vu plus d'un million de personnes défiler partout en France, le Premier ministre a présenté le 11 décembre, devant le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE), son projet de réforme des retraites. Suite à ces annonces, FO a vu ses craintes se confirmer et cela ne fait que renforcer notre détermination à combattre ce proiet. A l'injustice du projet viennent s'ajouter les mensonges de l'exécutif. Qu'on en juge: le Premier ministre annonce que les générations nées avant 1975 ne seraient pas concernées par le nouveau système; comment peut-il le soutenir alors qu'il veut instaurer un âge pivot à 64 ans, avec une entrée en vigueur progressive dès 2022?

C'est d'ailleurs contradictoire avec certaines déclarations du président de la République qui expliquait le 25 avril : "tant qu'on n'a pas réglé le problème du chômage dans notre pays, franchement ce serait assez hypocrite de décaler l'âge légal. Je veux dire, quand aujourd'hui on est peu qualifié, quand on vit dans une région qui est en difficulté industrielle, quand on est soi-même en difficulté, qu'on a une carrière fracturée, bon courage pour arriver à 62 ans! C'est ça la réalité de notre pays! Et alors on va dire non! non! Faut maintenant aller à 64 ans! Vous ne savez déjà plus comment faire après 55 ans! Les gens vous disent, les emplois, ce n'est plus bon pour vous! C'est ça la réalité! C'est

Retraites : nous restons déterminés

le combat qu'on mène! On doit d'abord gagner ce combat avant d'expliquer aux gens, mes bons amis, travaillez plus longtemps! C'est le délai légal! Ça serait hypocrite". Entre le discours et la réalité, il y a toujours les mensonges de l'exécutif. Une chose est sûre, il faut régler le fléau du chômage.

Face aux succès des manifestations, le gouvernement a commencé de reculer en voulant ap-

pliquer sa réforme, non plus aux générations nées en 1963, mais à celles nées en 1975. Mais pour FO, aucune génération ne doit être sacrifiée. Il a également promis une règle d'or afin que la future valeur du point ne puisse pas baisser, mais sans en donner la règle. Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'il n'a pas rassuré, bien au contraire; il a obtenu l'unité d'action la plus large possible avec la présence de toutes les organisations syndicales lors de la manifestation du 17 décembre et à nouveau plus d'un million de personnes dans les rues.



Après le succès de cette journée, le Premier ministre a reçu les partenaires sociaux le 18 décembre en réunions bilatérales, et le 19 en multilatérale. Il maintient sa volonté d'imposer un régime par points, avec un projet de loi sans doute d'ores et déjà écrit puisqu'il doit être transmis au Conseil d'Etat pour une présentation en Conseil des ministres dès le 22 janvier. Il a confirmé la mise en place d'un âge d'équilibre à 64 ans dès 2022. Il n'y a donc aucune évolution et, apparemment, les seuls points de discussion concernent: la pénibilité, les aménagements des fins de carrière et de retraite progressive, et l'emploi des seniors.

Nous restons déterminés et le projet actuel doit être abandonné. Pour toutes ces raisons, FO appelle à une nouvelle mobilisation interprofessionnelle le 9 janvier.

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-metaux.fr

Egalité homme/femme: état des lieux

L'homme est-il l'égal de la femme ? La femme est-elle l'égale de l'homme ? La question n'est pas nouvelle mais trouve depuis quelques années une nouvelle pertinence, notamment depuis qu'elle a été estampillée « grande cause nationale du quinquennat » par le président de la République. Alors qu'un milliard d'euros vient d'être affecté par les pouvoirs publics à l'égalité homme/femme, les inégalités demeurent et trop de mesures peinent à être davantage que symboliques. Sur le terrain et dans ses instances, notre organisation n'en est pas moins active sur la question, attachée à défendre tous les salariés sans distinction de sexe.

« En matière d'égalité femmes-hommes, c'est incontestable, il y a eu des avancées en France. En une centaine d'années, les femmes ont acquis, voire conquis, des droits fondamentaux iusque-là réservés aux hommes: accès à l'éducation, au droit de vote et d'éligibilité... Mais aujourd'hui, elles ne sont toujours pas sur un pied d'égalité avec les hommes. Dans le monde du travail, ces inégalités affectent aussi bien le salaire des femmes que leurs conditions de travail, leur accès ou non à des postes de responsabilités, leur retraite, leur quotidien... », expliquait Jean-Claude Mailly à la fin de son mandat de secrétaire général de notre organisation. Il formulait également un autre constat : les branches et les entreprises se saisissent encore peu de la question de l'égalité professionnelle. En atteste par exemple, le bilan très insuffisant de la négociation collective sur le sujet. Bon nombre de branches et d'entreprises assujetties aux obligations de négocier sur l'égalité professionnelle ne respectent pas la loi. Et, lorsqu'un accord ou un plan d'action existe, il est fréquent qu'il ne crée pas de droit nouveau pour les salariés et foisonne de simples rappels à la loi et déclarations de principe ou d'intentions. La Fédération FO de la métallurgie et ses syndicats ont pourtant permis de réaliser d'importantes avancées dans plusieurs entreprises, comme en témoignent les accords sur l'égalité homme/femme négociés et signés par notre organisation chez ArcelorMittal, Airbus, Safran, Renault, Schnei-

der et bien d'autres. Féminisation des recrutements, mise en place de mesures pour favoriser l'évolution professionnelle et l'évolution de carrière, égalité salariale, conditions de travail, conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, le tout assorti de modalités de suivi : les dispositions négociées par les métallos FO pour faire progresser l'égalité homme/femme à tous les niveaux sont ambitieuses et justes. Chez ArcelorMittal, où un troisième accord sur le sujet vient d'être signé, des progrès notables ont été constatés depuis le 1er accord, signé en 2012. Problème : si la loi impose aux entreprises de négocier ce type d'accord annuellement, elle reste floue sur le contenu et les sanctions sont rares. L'index d'égalité salariale mis en place en 2019 n'est qu'un énième avatar de cette logique (voir article p. 5) C'est davantage sur l'énergie, la détermination et la conscience des organisations syndicales que repose la négociation et la conclusion d'accords réellement efficaces. D'une manière plus alobale, c'est l'ensemble du dossier aui souffre d'un traitement peu clair, d'une absence de véritables objectifs et de sanctions correspondantes.

Notre organisation, qui se bat pour tous les salarié(e)s n'oublie pas non plus que la juste lutte contre les inégalités dont sont victimes les femmes ne doit pas faire oublier celles dont sont victimes les hommes, notamment au travail. Ainsi, les hommes sont plus exposés aux conditions de tra-

vail pénibles que les femmes et plus touchés par les accidents du travail. Face aux mesures disciplinaires, les hommes sont là aussi plus souvent sanctionnés que les femmes. Dans ce qui est avant tout une question de société, FO entend bien continuer de se battre pour une prise en compte de l'ensemble des inégalités. C'est avec les femmes et les hommes de la métallurgie qu'elle compte poursuivre ce combat et proposer, re-

vendiquer et obtenir des solutions pérennes.

Pour lutter contre l'iné-

galité salariale, encore

philosophie de l'index

2019. Si le dispositif

faut-il la mesurer. C'est la

mis en place depuis mars

constitue une avancée, il

est loin d'être parfait et

remplir ses objectifs.

devra évoluer pour mieux

L'égalité à l'index

Pour combattre les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, le gouvernement a mis en place un index d'égalité salariale, dont la première partie est entré en application au 1er mars 2019. Seules les entreprises de plus de 1 000 salariés étaient concernées par cet index, qui servira à mesurer les écarts de rémunération, sous la forme d'une note sur 100, calculée à partir de cinq indicateurs : l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (40 points); l'écart dans les augmentations annuelles entre les hommes et les femmes (20 points); l'écart dans les promotions entre les hommes et les femmes (15 points); les augmentations au retour de congé maternité (15 points); la parité parmi les plus grosses rémunérations (10 points). Il est assorti de mesures d'accompagnement et d'obligations de résultats, grâce à l'insistance de FO. Des pénalités pouvant s'élever à 1% de la masse salariale sont prévues si l'index n'atteint pas au moins 75 points dans les trois ans. En France, les femmes sont payées en moyenne, tous postes confondus, 25% de moins que les hommes. A poste et âge égaux, l'écart est de 9%. A la retraite, l'écart atteint 43 %, et seule une véritable correction salariale, que FO revendique avec constance, peut y remédier. L'introduction de ce dispositif a donc été saluée comme étant une avancée, mais il ne se révèle pourtant pas un moyen véritablement efficace pour lutter contre les inégalités de salaire...

Les derniers chiffres de l'INSEE font état d'un total de 4 495 383 entreprises en France. Un peu plus d'un millier affichent des effectifs supérieurs à 1 000 salariés et sont ainsi concernés par la mise en place de l'index. C'était le premier écueil, que la phase 2, avec l'application de la mesure aux entreprises de plus de 250 salariés au 1er septembre, n'a que très partiellement corrigé : à peine 5 000 entreprises supplémentaires sont à présent tenues de publier leur note. Ensuite, la méthode de calcul ne prend pas en compte les disparités de temps de travail. En effet, l'indicateur est construit sur des salaires ramenés en équivalent temps plein, évitant la prise en compte du temps partiel, qui concerne plus fortement les femmes et qui est une des raisons des inégalités de rémunération. Cette rémunération s'avère d'ailleurs

assez théorique puisque qu'elle n'inclut pas les heures supplémentaires et les primes de pénibilité ou de postes.

Autre souci: la loi prévoit que les entreprises rendent publique leur note globale, et non l'ensemble des critères, ce qui favorise une certaine opacité sur les écarts de rémunération. Dans leur grande majorité, les entreprises qui ont rendu public leur index font état de très bons résultats alors que la situation des femmes dans ces entreprises est loin d'être aussi flatteuse. D'autant que dans beaucoup d'entreprises, la progression de la rémunération repose sur la progression dans la hiérarchie. Or, l'index ne tient pas compte des différences dans les structures hiérarchiques. Autrement dit, l'index est à la main des seules entreprises, dont beaucoup pourraient être tentées d'afficher des résultats faussés et se dispenser ainsi de travailler sur la source des inégalités.

sionnelle syndical!

L'égalité professionnelle est un combat syndical!

PROFESSIONNELLE
LES FEMMES
ET LES HOMMES
ET LES H

Derrière les mesures, une autre faiblesse du dispositif est de fournir aucune indication sur la politique salariale à mettre en place pour supprimer les inégalités. Il n'intègre pas non plus la maternité et tout ce qui s'ensuit, qu'il s'agisse du congé maternité et ses conséquences sur la carrière ou encore de la charge mentale. Cette dernière résulte d'une inégale répartition des charges familiales dans le couple font que les femmes vont avoir, avec la survenue d'un enfant, de plus grandes difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle. Pour la plupart des spécialistes de la question, il s'agit pourtant du principal levier pour arriver à l'égalité. Par ailleurs, le rattrapage salarial au retour de congé maternité, obligatoire depuis 2006, n'est pas respecté par près d'une entreprise sur trois. « S'agissant d'une obligation

L'événement



légale, lors de la construction de l'index, FO était demandeuse d'un système de malus pénalisant les entreprises hors la loi, rappelle la secrétaire confédérale en charge de l'égalité Béatrice Clicq. Nous n'avions malheureusement pas été entendus. Autre point noir, l'indicateur de mixité des dix plus hautes rémunérations confirme la persistance d'un plafond de verre. En effet, près de la moitié des entrezéro, ce qui signifie qu'elles n'ont au mieux au'une femme parmi les dix plus gros salaires. Enfin, pour les indicateurs mesurant les écarts de rémunération.

1983, l'arsenal juridique a été régulièrement complété, les femmes sont toujours victimes d'inégalités de salaires et de contrats de travail précaires. 59 % des entreprises de plus de cinquante salariés ne respectent pas la loi et n'ont ni accord, ni plan d'action sur l'égalité professionnelle. Seules 0,2 % d'entre elles ont été sanctionnées. La mise en place de quotas au sein des conseils d'administration des entreprises publiques ou privées, des jurys de concours, des commissions administratives paritaires, des organes consultatifs... a permis de lutter avec une certaine efficacité contre le « plafond de verre ». Mais les résultats restent largement insuffisants au regard des exigences en matière de parité. L'égalité homme/femme reste trop souvent traitée par le biais de la mise en place de quotas. Une mission a d'ailleurs été confié au Haut Conseil prises a obtenu un à l'égalité (HCE) sur le sujet pour étudier la possibilité d'un rehaussement « de 40 % à 50 % au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des entreprises, d'examiner la possibilité d'étendre ces dispositifs à toutes les autres instances de gouvernance d'entreprise et d'expertiser les modalités de rehaussement de tout quota existant. » L'application de la loi sur l'égalité salariale à l'ensemble du secteur public est abordée au travers du même prisme. Pour notre organisation. un bilan rapide devra être tiré et les modifications nécessaires mises en place pour que toutes les entreprises soient dans l'obligation d'éliminer les écarts.

Si, depuis la loi sur l'égalité professionnelle de

d'augmentations et de promotions, la totalité des effectifs n'est pas toujours prise en compte. Ainsi si un panel ne compte pas suffisamment de personnes de chaque sexe, le groupe de comparaison n'est pas considéré dans le calcul de la note. De fait, bon nombre de salariés passent sous les radars.

« La légitimité s'acquiert »

Mon engagement syndical s'est fait dans la continuité de mes engagements associatifs, sur des projets liés au handicap ou l'accompagnement de personnes pour le retour à l'emploi. Sans parler de fortes difficultés, j'ai dû composer avec des codes et des comportements virils qui, pour nous les femmes, ne sont pas naturels. Je suis la première femme DSC chez Renault et j'ai bien senti que la nouveauté n'était pas évidente pour tout le monde ! J'ai été « testée » comme l'aurait été un homme. Faire la preuve que je tiens le job, je trouve ça normal. La légitimité ne se décrète pas. Elle s'acquiert, et elle se prouve par l'action et les résultats. Je suis une femme et je ne peux sérieusement pas gommer ma féminité. Je pense que notre force est de rester ce qu'on est, qu'il est possible d'exprimer sa différence tout en défendant ses convictions syndicales. Cela ne peut être



qu'enrichissant. Peut-être même que cela pourrait également contribuer à faire rentrer le syndicalisme dans une forme de « modernité » et faire évoluer le regard des salariés sur le syndicalisme ? La Fédération m'a accompagnée, comme elle l'aurait fait pour un homme, parce que c'est la prise de mandat qui compte et non le sexe de la personne qui le porte. Reste la question de la maternité. En théorie, elle doit être compatible avec tout : mandat, poste de responsabilités dans l'entreprise, postes réservés habituellement aux hommes ! Nous ne pouvons pas d'un côté souhaiter l'égalité professionnelle H/F et de l'autre mettre des freins à la possibilité pour les femmes d'accéder à certains postes. Par contre, un mandat de DSC demande de la disponibilité, de la présence et un engagement plein et entier. C'est l'équilibre Vie syndicale (pro) / vie Privée qui est mis à l'épreuve.

« Prouver ses compétences »

Le syndicalisme est avant tout un engagement humain, qui s'appelle syndical aujourd'hui et qui s'appelait délégués de classe ou de parent d'élèves hier. Je n'ai pas rencontré de difficultés ou de freins dans ce domaine, pas plus que dans les différents métiers qui composent mon parcours (mécanicien, militaire, garde du corps, réceptionnaire, expert automobile). Cela tient peut-être au fait qu'avant d'être une femme je me considère d'abord comme un salarié, un professionnel de mon métier. Je n'ai jamais eu le sentiment de bénéficier d'une quelconque discrimination positive non plus. C'est par mon travail que je prouve mes compétences et mes capacités. Je me refuse à mettre en avant la question du sexe. FO est d'ailleurs sur la même ligne puisque j'ai toujours constaté une égalité de



traitement avec mes homologues masculins. Il faut également souligner l'apport de la formation dans l'exercice des mandats syndicaux, où n'existe pas de différences entre femmes et hommes. Il faut arrêter de se focaliser sur cet aspect des choses et être efficaces. Notamment en se tenant à un principe simple : deux sexes = le même salaire et la même retraite. Le reste n'est que littérature. Si une personne veut s'investir, RIEN ne l'arrêtera.

L'Égalité professionnelle entre hommes et femmes ne su décrète pas l'Pour devenir réalité, elle doit se bâtir sur des engagements aimples et concrets. Au sein d'AIRBUS, les accords négociés et obtenus par FO ont réellement initié des rééquilibrages sur le plan satarial comme sur les déroulements de carrières. Crèce à nas accords par exemple, le congès maternité et les contraintes liées à la parentalité ne sont plus des freins à l'évolution professionnelle. NOTRE OBJECTIF: ALLER ENCORE PLUS LOIN **TOURGUS PRODUCTION FOURTURE DE L'ENCORDE DE L

Représentation syndicale : des effets pervers

La loi du 17 août 2015, dite loi « Rebsamen », impose depuis le 1er janvier 2017 que les listes pour les élections des délégués du personnel des membres du comité d'entreprise -aujourd'hui, l'ensemble des membres du CSE- soient « composées d'un nombre d'hommes et de femmes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ». L'idée est que ces listes puissent refléter la proportion des deux sexes de chaque collège, donnant au principe d'égalité une réalité plus tangible. La sous-représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel reste en effet un des marqueurs des progrès restant à réaliser dans le domaine de l'égalité

homme/femme. Comme l'avait noté la DARES en 2014, « une femme a 20 % moins de chances qu'un homme d'être représentant du personnel ». Toutefois, la présence féminine parmi les représentants du personnel « varie selon les secteurs d'activités », conséquence de la structure sexuée des emplois selon les secteurs d'activité.

oncrètement, la loi n'impose pas une stricte parité entre les hommes et les femmes. Elle exige simplement que la composition des listes reflète la proportion de chaque sexe dans le collège concerné. Cet impératif peut avoir un effet pervers dans les secteurs peu féminisés, comme la métallurgie : celui de faire disparaître des femmes des instances représentatives du personnel. Prenons l'exemple d'une PME employant environ 200 salariés et peu féminisée, dont les trois collèges sont composés très majoritairement par des hommes (entre 61 % et 98 % selon les collèges). Selon la loi Rebsamen, le protocole d'accord préélectoral prévoit de réserver par priorité la totalité des postes à pourvoir à des hommes, sauf pour un poste dans l'un des collèges. Depuis les dernières élections, plusieurs femmes siégeaient pourtant et vont devoir quitter leurs fonctions électives. Rien à voir avec la volonté de l'employeur : c'est uniquement une conséquence de la loi. Certes, les listes doivent

être « composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ». Mais, lorsque le nombre de membres à élire s'avère faible, ou que les caractéristiques sectorielles s'accompagnent d'une répartition sexuée très déséquilibrée, le sexe minoritaire a toutes les chances de ne pas pouvoir se présenter aux élections, malgré la règle de l'arrondi arithmétique.

Si l'exigence de représentation équilibrée évite une surreprésentation du sexe le moins présent dans l'entreprise, pas sûr pourtant que la règle soit le meilleur moyen pour aller vers plus d'égalité ou de diversité... Le procédé revient à faire primer la seule différence de sexe au détriment d'un raisonnement en termes de compétences et de motivation des représentants du personnel élus. Dans les secteurs peu féminisés où les hommes seront surreprésentés, elle risque de conduire à passer sous silence les questions relatives à l'égalité professionnelle qui ne pourront plus être portées ou relayées par des femmes au sein des instances représentatives du personnel. Enfin, cette disposition ne concerne que la représentation élue (titulaires et suppléants) et non la représentation désignée (syndicale) qui joue pourtant un rôle central dans la négociation collective... Les limites du recours à la loi pour apporter des solutions dans la recherche de l'égalité homme/femme apparaissent ici de manière criante, et peuvent même conduire à des résultats contre-productifs par rapport à ceux recherchés. Elle peut même être utilisée comme arme de guerre syndicale dans le combat pour la représentativité au sein du CSE. Dans ce cas, ce sont les salariés les grands perdants...

L'événement

Les violences, la face sombre de l'inégalité

La question de l'égalité homme/femme s'envisage de manière de plus en plus globale et prend en compte les violences faites aux femmes. Si l'action syndicale n'a que peu de prise concernant les faits qui surviennent dans la vie privée, il en va autrement de la vie professionnelle. Les femmes sont ainsi près de 30 % à se déclarer victimes de harcèlement sexuel au travail. Pour FO, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles nécessite des droits supplémentaires et des moyens. Si le dossier est l'un des rares à faire consensus dans les discussions entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, les propositions du gouvernement présentées en 2018 demandent à être améliorées.

Pour lutter contre les violences, le gouvernement propose de former les acteurs. Seront concernés les inspecteurs du travail, les professionnels de la médecine du travail, les délégués syndicaux, les élus du personnel, les conseillers prud'homaux. Soit, peu ou prou, ce que revendiquait notre organisation. Mais les salariés ne sont pas directement concernés, alors que FO insistait pour la mise en place d'une sensibilisation annuelle obligatoire sur le temps et le lieu de travail.

Les ministres ont également proposé l'instauration, comme le demandaient les syndicats, de « référents internes à l'entreprise » dans les entreprises afin d'accompagner les victimes de violence. Mais, alors que notre organisation voulait les doter d'un droit d'alerte ou encore de saisine directe l'inspection du travail, le gouvernement a préféré que leurs prérogatives soient définies dans chaque entreprise. Par ailleurs, le sujet ne fera pas l'objet de négociation au sein des entreprises, comme le

de prévention de ce risque est renforcée.

Les autres revendications de notre organisation demeurent d'actualité; protéger l'emploi et la carrière des victimes, que les violences aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place sur présentation d'un certificat médical le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés, la possibilité d'une mobilité fonctionnelle ou géographique choisie...; allonger les délais de saisine des Prud'hommes pour les licenciements commis suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au tra-

demandait FO, mais au niveau des branches. L'obligation de l'employeur en matière



récent Grenelle des violences faites aux femmes s'est avéré décevant à cet égard, puisque la question v a été traitée essentiellement sous le prisme des violences conjugales et a abouti à des propositions à minima, comme par exemple intégrer la problématique des violences conjugales aux plans de santé au travail (PST) et aux plans régionaux de santé au travail (PRST). Beaucoup reste donc à faire en la matière.

« Les préjugés restent un problème de société »

Mon engagement syndical est en partie héréditaire mais doit aussi à l'aide que FO a su m'apporter face à mon premier employeur. I'ai eu la chance de commencer de militer chez PSA, où des accords d'entreprises signés par F0 ont été mis en place pour favoriser la féminisation dans l'entreprise. Pour autant, être une femme et travailler dans un milieu très masculin est loin d'être facile tous les jours. Les préjugés sur la place d'une femme à des postes à responsabilités reste un sujet de société sujet majeur. Pour autant, la discrimination positive me pose un réel problème. Ce qui doit compter, ce sont les compétences et les capacités à tenir le job, non pas le fait d'être une femme ou un homme. Je trouve cela encore plus dégradant pour les femmes car le doute subsiste toujours quant à savoir si elles sont embauchées en raison de leur genre ou de leurs qualités. La légitimité à des responsabilités syndicales s'acquiert grâce au travail fourni mais aussi à l'équipe qui vous



entoure et sans laquelle un ou une responsable n'est rien. Ensuite, il faut avoir les convictions que le syndicat défend et avoir envie d'aider les salariés. Etre un homme ou une femme cela n'a pas d'importance. Cependant, un engagement syndical ne doit pas être pris à la légère car il demande énergie et disponibilité. Pour ce qui est de la maternité, ce n'est pas une maladie et ne génère pas de difficulté particulière à militer. Le plus important est de bien concilier la vie privée et pro. Une organisation quasi militaire est nécessaire. Avoir nos conjoints à nos côtés pour supporter des journées qui commencent très tôt et qui terminent très tard est essentiel. En ce sens, l'égalité homme/femme est importante aussi à la maison. Le syndicalisme F0 m'a beaucoup apporté et sincèrement je ne me suis jamais demandée si le parcours aurait été plus simple en étant un homme!

La prise en compte de la maternité, une question centrale

Les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne $18\,\%$ de moins que les hommes (en salaire net, peu importe le temps de travail et le secteur d'activité, et à compétences égales cette différence est de 9%). Selon une étude de l'INSEE de 2019, cette moyenne cache cependant de considérables disparités selon l'âge et surtout la présence d'enfants pour les femmes : l'écart de salaire entre sexes se maintient à tout âge autour de $7\,\%$ pour les salariés sans enfant, tandis qu'il est de $23\,\%$ entre pères et mères. Les mères gagnent $11\,\%$ de moins que les pères à $25\,$ ans, et $25\,\%$ de moins à $45\,$ ans. Audelà de la rémunération, l'inégalité se traduit aussi en termes de progression de carrière. L'étude précise ainsi que les mères sont moins enclines à changer d'employeur, en particulier deux années avant et dix années après une naissance, c'est-à-dire dans la tranche d'âge permettant la plus forte évolution professionnelle, et où les hommes connaissent leur plus forte progression de carrière du fait d'une plus forte mobilité.

Parmi les solutions permettant de corriger la situation, celle proposée par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) en juin 2018 était des plus pertinentes, surtout au regard de ce qui se fait chez nos voisins européens. De quoi s'agissait-il? D'allonger le congé paternité à six semaines, contre onze jours actuellement, et de le rendre obligatoire. La mesure permettrait de rapprocher le congé paternité des huit semaines pendant lesquelles un employeur a interdiction de faire travailler une mère (ou future mère), dont six après l'accouchement. Surtout, elle constituerait aussi un geste en faveur de l'égalité professionnelle, alors que plus de huit femmes sur dix estiment que la maternité a eu un impact négatif sur leur carrière. Mais elle a été repoussée par le gouvernement. Pas d'allongement ni d'obligation du congé paternité en vue, donc. « Il est vrai qu'il faut qu'on avance là-dessus, puisque la France est quand même très en retard par rapport à la quasi-totalité de ses voisins européens », reconnaît la député Marie-Noëlle Battistel, viceprésidente de la délégation parlementaire aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Les pays scandinaves, comme souvent, s'avèrent pionniers en la matière. Ainsi, en Norvège, dix semaines payées à 100 % de leur salaire sont prévues pour chacun des deux parents. Pour sa part, l'Espagne exige des pères, depuis le 1er avril 2019, la prise de deux semaines de congés payés au moment de la naissance de leur enfant, suivies de six autres semaines facultatives mais non transposables à la mère avant que leur enfant atteigne l'âge de 12 mois -soit huit semaines au total. Et ce n'est qu'un début puisque cette durée s'étendra à seize semaines, dont six obligatoires, d'ici à 2021.

Des mesures insuffisantes et mal ciblées

En détaillant, le 15 octobre 2019, le milliard d'euros qui sera consacré en 2020 à l'égalité entre les femmes et les hommes, la secrétaire d'État Marlène Schiappa a certes mentionné des formations pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle des femmes après leur congé maternité. Mais la question du congé paternité a brillé par son absence. La France, elle ne semble pas prête à investir dans un dispositif chiffré à 1,2 milliard par l'IGAS. En avril 2018, c'est précisément son « coût [...] potentiellement explosif » qui avait avait été mis en avant par le président de la République pour s'opposer à une directive européenne imposant à la fois un congé paternité et un congé parental pour les pères, indemnisés sur la base d'un arrêt maladie. La priorité du moment, et c'est incontournable, ce sont les violences faites aux femmes, au cœur de l'agenda médiatique, et auxquelles un Grenelle a été consacré (voir article p. 8).

Antoine Math, chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), dénonce pour sa part des « mesurettes » prises pour renforcer le congé paternité. Par exemple, depuis le 1er juillet 2019, les pères dont le bébé est hospitalisé ont en effet la possibilité de s'arrêter

de travailler trente jours une avancée, certes, mais loin de profiter à tous. Pour ce spécialiste des politiques publiques en direction des familles, le conqé obligatoire aude rait nom-



breuses vertus, notamment une meilleure répartition des tâches et de la charge mentale, ainsi qu'une accessibilité égale entre tous les pères : si sept hommes sur dix prennent leur congé, les travailleurs aux contrats précaires s'avèrent moins nombreux à se l'accorder que les cadres et employés du secteur public. Antoine Math évoque enfin « des raisons de santé publique », dans la mesure où les suites de l'accouchement se révèlent à la fois physiquement et psychologiquement difficiles pour la mère. Rendre le dispositif obligatoire transformerait le risque de maternité, qui pèse sur toutes les femmes à l'embauche mais aussi tout au long de leur carrière, en un risque parental concernant aussi bien les hommes que les femmes. La question -interdite mais, dans les faits, posée aux femmes-sur le projet d'avoir des enfants ne serait plus soulevée. Ou serait adressée à la fois aux femmes et aux hommes. Une mesure véritablement égalitaire, en somme. Pour le moment, seules une poignée d'entreprises ont mis en place ce congé paternité... Comme l'a fait remarquer FO, permettre d'être parent sans renoncer à sa carrière est une nécessité pour l'égalité homme/femme et pour donner un exemple positif pour l'éducation des générations futures. Elle revendique donc d'augmenter l'indemnisation du congé parental au niveau de l'arrêt maladie pour permettre une parentalité partagée, d'allonger le congé paternité à au moins un mois et le rendre obligatoire, de rémunérer le congé maternité à 100 %, de l'étendre à toutes les salariées et l'allonger à 18 semaines.

« Plus de respect de mes collègues masculins que de ma direction »

Je me suis engagée et syndiquée dans mon entreprise car j'en avais assez des syndicats achetés. Mon intégration au sein de FO s'est très bien passée, par contre j'ai rencontré plus de difficultés avec mon employeur, qui n'était habitué à négocier qu'avec des hommes.

Je n'ai jamais eu de problème avec mes collègues masculins et pourtant je me rappelle encore, lors de mon élection en 2010, d'avoir dû aller à la rencontre de mes collègues fondeurs et forgerons, moi la blonde issue du 2ème collège, venant des « bureaux ». J'étais loin d'imaginer ces métiers et leurs difficiles conditions de travail...

Je me suis battue et continue de le faire pour tous mes collègues et c'est par ce travail l'équipe F0 et moi-même avons réussi à devenir majoritaires lors de la mise en place du CSE. Je ressens da-

vantage de respect de la part de mes collègues hommes que de ma direction. J'aime être cette femme combative dans ce milieu d'hommes et je suis fière d'être dans la métallurgie. Je suis encore aujourd'hui la seule femme syndiquée à négocier avec que des hommes dans mon entreprise. J'en ai payé le prix puisque mon employeur m'a punie en ne m'accordant pas le même salaire que mes collègues du service achat, tous des hommes...



« C'est en travaillant ensemble qu'on peut faire évoluer les choses »

J'ai découvert l'importance du syndicalisme et sa force en étant d'abord membre puis secrétaire CHSCT non syndiquée. Il a fallu agir pour un problème grave sur un de nos établissements et j'ai déclenché un droit d'alerte jamais vu avant dans notre entreprise. Face à la forte pression, j'ai décidé de me syndiquer. J'ai rapidement vu que mon premier choix syndical n'était pas le bon : je ne pouvais bénéficier d'aucune formation ni défendre efficacement nos droits et devoirs. J'ai donc rejoint FO, davantage en accord avec mes valeurs. Avec l'équipe, nous avons monté notre syndicat et sommes à présent n°2 dans notre établissement. Je n'ai rencontré que peu d'obstacles au moment de ma candidature au poste de DSC. La Fédération m'a fait confiance.



Je n'ai pas ressenti de "présomption d'illégitimité" de la part des hommes du fait de la discrimination positive. Nous sommes peut-être en avance dans notre entreprise où la prise en compte de l'égalité professionnelle existe via un accord et où les femmes sont présentes côté Direction. Au plan syndical, la légitimité est là et visible car FO est le groupe le plus uni parmi les organisations syndicales. Pour exercer efficacement mon mandat, la formation a été cruciale, ainsi que le réseau d'échanges FO, qui permet les contacts avec d'autres élus d'entreprise pour profiter des bonnes pratiques. L'aide et l'écoute de la Fédération font également la différence.

La question de la maternité, qui revient souvent dans ce dossier, n'est pas un problème, que ce soit sur le plan de l'activité syndicale ou professionnelle. Nous défendons l'adaptation au poste pour les salariés en fonction des situations des maternités si besoin (Nous venons de le faire pour les salariés pour défendre le droit des femmes dans le cadre d'une PMA par exemple). Nous devons agir de la même manière quand nous avons un mandat. Cependant, la pression masculine existe parfois et peut se faire trop forte... Il faut donc s'imposer aussi en travaillant avec les hommes. Je suis convaincue que ce n'est pas en créant des groupes de femmes qui s'entraident pour s'imposer dans le monde du travail que l'on arrivera à changer les mentalités des hommes les plus réticents qui mettent encore les femmes dans des cases où ils pourraient être...C'est en travaillant ensemble qu'on peut faire évoluer les choses. Il n'y a pas à avoir un esprit de revanche ou de vengeance car nous sommes, hommes et femmes, complémentaires. C'est cela la force gagnante!

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.





AÉSIO, c'est le regroupement des mutuelles ADRÉA, APRÉVA et EOVI MCD pour tisser un lien encore plus solide entre nos adhérents et nous.

aesio.fr

GROUPE MUTUALISTE D'ASSURANCES DE PERSONNES / SANTÉ - PRÉVOYANCE



Groupe AESO, Union Mutualitate de Croupe sournies aux dispositions du Urre I du code de le Mutualit Immetriculés sous le n° 121 965 24 - Sége social: 25 placs de la Madelmine - 7508 PARIS - Enregistrés à l'Orix en tant que mandistaire d'assurance sous le n° 1600866, informations d'eponibles sur volve orias fi. Crédit pho

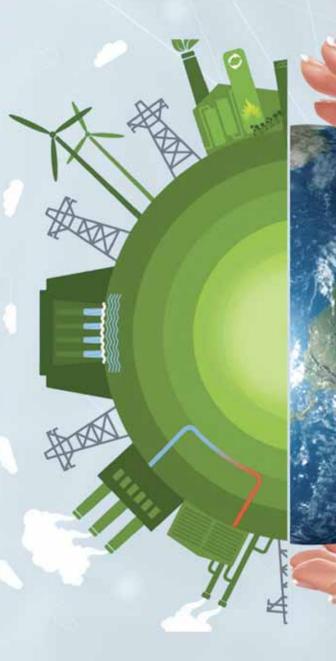


La Fédération

Nous présente res meilleurs vaeux

Environnement et Industrie Concilier

c'est possible!..



FO Métaux souhaite une bonne année tous les métallos et à leur famille! 2020 année Bonne





Notre industrie, nos emplois !

contactez votre délégué FO Métaux Pour tout renseignement,

L'actualité en bref

Négociations, réunions de travail mais aussi fait insolite. l'actu de FO Métaux se décline également en brèves...

La filière auto à Bercy

Le 2 décembre, près de 600 acteurs de la filière automobile -syndicats, entreprises et Etat- se sont retrouvés à Bercy au chevet de l'automobile, en présence du ministre de l'Economie. Outre le constat que la filière batterie peine à se mettre en place et



qu'un sur-malus sur les véhicules très polluants étrangers viendrait alimenter les caisses de la filière, Bruno Le Maire a annoncé que des solutions allaient être recherchées avec les constructeurs pour accroître leur compétitivité et relocaliser des productions en France. Le secrétaire fédéral Laurent Smolnik, qui participait aux travaux, a fait remarquer que l'accroissement de la compétitivité passait justement par les relocalisations de véhicules à forts volumes (type 208, 2008 ou Clio), comme le montre l'exemple de Toyota avec la Yaris dans le Nord. La question de l'impôt sur la production a également été évoquée et notre organisation, par la voix de Laurent Smolnik, a souligné l'urgence d'une mise en place de zones franches en France sur le modèle de ce que le Maroc a fait à Kenitra pour PSA et à Tanger pour Renault : « c'est précisément ce type de dispositif qui permet une baisse de la fiscalité et favorise et oblige l'export. » FO continuera d'être force de proposition dans ce dossier, comme pour l'industrie en général.

> Le 3 décembre, le secrétaire qénéral de

ration,

Yves Veyrier chez les métallos FO de PSA Mulhouse



Yves Veyrier, et le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez ont rendu visite aux salariés du site PSA de Mulhouse. Ils étaient accompagnés du DSC FO PSA Olivier Lefebvre, du DSC adjoint Philippe Diogo, de Brahim Aït-Athmane et de Christian Lafave. Ensemble, ils ont pu échanger avec l'équipe syndicale menée par Deborah Schorr et rencontrer les salariés du site ainsi que sa direction.

Gros score chez Quiestalis

Les métallos FO de Ouiestalis, leader dans l'installation et la maintenance de cuisines professionnelles, viennent de réaliser un joli tour de force lors des élections pour la mise en place du CSE, en novembre dernier. FO est en effet passée de 30,7 % à 56,1 %, obtenant même une élue dans le collège cadres. Le délégué syndical Nicolas Hidalgo a relevé de nombreux défis pour parvenir à ce résultat, notamment celui de coordonner et de mener une campagne dans une entreprise où les 290 salariés sont répartis sur 20 agences couvrant l'ensemble du territoire français. C'est d'ailleurs grâce à l'action de FO qu'ils sont aujourd'hui tous rattachés à la convention de la métallurgie. Félicitations pour cet excellent travail de terrain et un résultat à la hauteur des efforts fournis pour faire progresser notre organisation!

AAI sur le terrain



Pendant les manifestations contre la réforme des retraites, le développement syndical continue! Le délégué syndical Vincent Andries, de la société AAI (Atlantique Automatismes Incendie) et une partie de son équipe landaise ont profité de l'événement pour distribuer des tracts et informer sur les actions et positions de notre organisation. Une tâche d'autant plus colossale que l'entreprise a de multiples implantations réparties sur l'ensemble du territoire national.



Actualité sociale

SES en danger

« Attention, entreprise en perdition ». S'ils le pouvaient, voilà le message que les salariés de SES, spécialiste des PMV (panneaux à message variable), ces grands panneaux lumineux d'information aux automobilistes, afficheraient sur les autoroutes. Le 2 décembre et l'annonce d'un PSE qui menace 98 des 107 salariés du site de Tours, ils ne décolèrent pas. Pour notre organisation, la fermeture de SES n'est absolument pas justifiée. L'entreprise a été rachetée par Colas en 2011 lors d'un redressement judiciaire. A l'époque, la société comptait 7 agences en France et 548 salariés. L'effectif a été peu à peu ramené à 248 salariés. La direction a « laissé mourir la société à petit feu en ne répondant plus aux appels d'offres », considère le délégué syndical FO Jean-Luc Debord. Il s'étonne aussi du fait « que l'on a vu se succéder cinq patrons sur le site de Tours dont pas un n'avait de formation industrielle », sans parler de la gestion industrielle du site. « On n'a pas connu de chômage partiel en 2019 ni 2018. Il v a aussi un gros contrat en suspens avec la SNCF qui n'a jamais été signé », ajoute-t-il.



Les salariés sont d'autant plus remontés que la prime de licenciement et les formations proposées dans le cadre du PSE leur semblent très maigres. À cela s'ajoute une pyramide des âges pénalisante avec des salariés qui ont entre 45 et 50 ans en moyenne et 30 ans de métier. « Ici, beaucoup de salariés ont plus de 50 ans et risquent d'avoir des difficultés pour retrouver un emploi », ajoute Jean-Luc Debord. Si la concurrence est rude dans le secteur. la fermeture du site de Tours ne constitue de surcroît pas une solution viable. En effet, d'ici un à deux ans, le site de Chambourg-sur-Indre, sur lequel seront reclassés neuf salariés, pourrait subir le même sort car l'entreprise ne répond apparemment plus aux appels d'offres et ne cherche plus à remplir le carnet de commandes. Alors que tout pourrait aller très vite, la direction ayant déjà annoncé une clôture du PSE pour le 3 février, les métallos, avec l'aide de notre organisation, n'entendent pas se laisser

La nouvelle est tombée le 2 décembre : la direction de SES, spécialiste des panneaux de signalisation, a annoncé aux salariés que le site de Tours nord allait fermer. Sur les 107 salariés, seules 9 personnes seraient reclassées sur le site de Chambourgsur-Indre. Pour FO, qui avait alerté sur la situation de l'entreprise, cette violence faite aux salariés n'est pas acceptable.

TIM: la fin de la route

Avec la décision du tribunal de commerce de prononcer la liquidation de l'entreprise début décembre, TIM, située à Quaëdypre (Nord) est en danger de mort. Notre organisation se bat aux côtés des 300 salariés pour que personne ne reste sur le carreau.

De reprise en PSE, les salariés de TIM, du fabricant de cabines d'engins de chantier, sont passés de 900 au début des années 2010 à 304 en cette fin de décennie. Avec l'annonce de la liquidation de l'entreprise, ils font face à la disparition de leur employeur. L'activité du site s'est officiellement arrêté le 2 décembre. Une consultation du CSE (conseil économique et social) a été lancée et les premières lettres de licenciement devaient être envoyées vers le 12 décembre. Dès les premiers jours de novembre, les pouvoirs publics locaux ont été prévenus par le propriétaire Fil Filipov que la situation économique du site était dans le rouge et que l'activité ne permettait pas de faire travailler les 300 salariés, mais seulement 80 à 90 d'entre eux. Notre organisation, qui a toujours été aux côtés des métallos de TIM, était avec eux le 3 décembre à la sous-préfecture de Dunkerque pour tenter de trouver des solutions de continuité avec les élus locaux. Mais faute de repreneur, l'avenir du site s'annonçait bien sombre.

Les jours qui ont suivi n'ont fait que confirmer ce que tous redoutaient: TIM est arrivé au bout de la route. Agnès Pannier-Runacher, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances, a annoncé le 5 décembre une prise en charge individuelle pour les 304 salariés. « On va prendre en charge individuellement les salariés avant même qu'ils soient licenciés afin que chacun retrouve une trajectoire professionnelle », s'est-elle engagée. Elle a annoncé que les salariés seraient accompagnés « dans un dispositif Pôle emploi, et ce avant la trêve de Noël ». Xavier Bertrand, prési-



dent de la région Hauts-de-France, a également annoncé que la région pourrait soutenir financièrement des formations à destination des salariés, « à condition que cela amène sur un emploi ». Notre organisation, qui suit de près le dossier, sera jusqu'au bout avec les salariés afin de s'assurer que personne ne reste sur le carreau. Les syndicats, dont FO, ont également décidé de porter plainte contre X et de mettre les véritables responsables de ce gâchis face à leurs responsabilités.

15

Actualité sociale

Mobilisation massive

contre la réforme des retraites

FO avait prévenu et a eu raison : le projet de réforme des retraites que combat notre organisation ne convainc pas les Français, bien au contraire, et ils ont été nombreux dans les rues de France en cette fin d'année pour le faire savoir. Plusieurs millions de personnes ont défilé dans les rues de France tout au long du mois de décembre pour faire savoir leur rejet d'un projet injuste. Les métallos FO ont plus que tenu leur rang dans les cortèges, forts dans leurs convictions, déterminés dans l'action. Il ne s'agit là que d'une première étape -très réussiedans un mouvement où notre organisation poursuivra son action avec détermination pour faire aboutir ses revendications, massivement soutenues par la population.



Marseille





Actualité sociale



Paris





Bordeaux









Rétrospective 2019 : une

La vie syndicale n'est jamais un long fleuve tranquille, mais certaines années sont plus remplies que d'autres et 2019 aura été de celles-là. L'équipe fédérale a donc été présente sur tous les fronts pour défendre les salariés et l'industrie. Face à une logique financière toujours aussi forte, la nécessité de ces combats n'en a été que plus urgente et exigeante. L'année 2019 aura aussi été celle de l'accélération de certains changements: industriels pour le secteur automobile avec la mise à mort annoncée du moteur thermique; climatiques avec des dérèglements de plus en plus visibles ; sociaux avec de nouvelles attaques contre le syndicalisme, le paritarisme et notre modèle social. A chaque fois, notre organisation a su être force de proposition, fournir matière à réflexion, agir sur le terrain pour défendre les emplois et, lorsqu'il n'y avait plus d'autres choix, descendre dans la rue pour préserver les droits des salariés. L'année 2019 a également été marquée par la préparation du prochain congrès fédéral, qui se tiendra à Nice en mai prochain. Les conférences sectorielles ont ainsi rythmé les douze derniers mois et ont permis de mesurer la dynamique de développement de notre organisation en même temps que les problématiques auxquelles l'industrie doit faire face. Les métallos FO ont également pu célébré comme il se doit les 20 ans des USM, qui ont joué ces deux dernières décennies un rôle de premier plan dans la croissance de FO Métaux.

Enfin, l'année 2019 aura été celle de la fin du 3ème cycle de représentativité avec la mise en place des CSE, qui a beaucoup occupé les équipes syndicales, et la poursuite de la négociation sur la refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie. Dans chaque dossier, sur chaque terrain, la Fédération s'est montrée aussi efficace qu'exigeante et entend continuer de le faire au service de notre industrie et de nos emplois.

Ianvier

SAM en grève pour le pouvoir d'achat



et aussi:

- Les métallos de CNHI préparent la relève syndicale
- FO Métaux fait le point sur les métaux stratégiques. Au-delà de leur caractère incontournable pour réussir la transition énergétique, ils posent la question de l'indépendance des industries françaises

Février

- Airbus annonce la fin de l'A380, réussite technologique qui doit beaucoup aux métallos, mais échec commercial
- Les métallos FO de PSA Hérimoncourt se battent contre la fermeture programmée de leur site
- Grève dans les organismes de contrôle,
 où la dégradation des conditions de travail menace l'existence même du métier

Mars

 Les métallos FO se mobilisent le 19 mars aux côtés de milliers de salariés



Et aussi :

- L'USM du Nord toujours aussi rassembleuse lors de son AG et avant la manifestation
- Le délégué fédéral Bertrand Mazeau devient vice-président FO de la nouvelle OPCO2i

Avril

 A l'appel de notre organisation, les salariés de Nexans se mobilisent contre un plan de suppressions d'emplois en Europe et en France



Et aussi:

• FO Métaux se penche sur l'avenir du moteur thermique

Mai

- Les métallos FO Airbus se retrouvent à Nantes pour leur assemblée générale
- FO conquiert la 1ère place chez PSA Retail
- FO Métaux participe au Congrès de la CES à Vienne

Juin

 Conférence sectorielle sidérurgie, des forges, fonderies, transformation des métaux ferreux et non ferreux à Paris



année surchargée

Eté

- La fonderie FVM se bat à nouveau pour sa survie avec l'aide de la Fédération
- Le syndicat FO Metapole fête ses 10 ans

Septembre

• Conférence nationale automobile à Saint-Saulve (Nord)



Conférence aéronautique à Rochefort



 Mobilisation FO massive à Paris contre la réforme des retraites



Et aussi:

• Les métallos FO Safran démontrent leur dynamisme lors de leur coordination à Villers-sur-Mer

Octobre

 Conférence nationale des secteurs mécanique, optique, construction métallique et secteurs associés à Colmar



Et aussi:

La coordination PSA Retail assure la relève

Novembre

 La journée des USM, DSC, DSN et coordinateurs rassemble près de 200 participants pour les 20 ans des USM



Et aussi:

■ FO Métaux participe à la 20^{ème} « Journée nationale Travail et Handicap » organisée par notre Confédération

Décembre

• Forte mobilisation des métallos FO tout au long du mois de décembre contre la réforme des retraites. Elle sera suivie de plusieurs autres pour défendre les droits des salariés

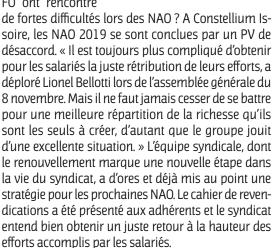


Constellium Issoire:

une nouvelle étape

Le syndicat FO Constellium Issoire a tenu son assemblée générale le 8 novembre, à l'issue d'une session de formation économique et sociale et d'une réunion de coordination groupe FO Constellium. Rassemblés autour de leur nouveau secrétaire de syndicat Sébastien Chambois, en présence du secrétaire fédéral Lionel Bellotti, du secrétaire de l'UD63 Frédéric Bochard et du DSC Constellium Pascal Andres, ils ont fait le point sur la situation de leur site et le résultat des nombreuses négociations qu'ils ont menées cette année.

Malgré de bons résultats financiers et un confortable carnet de commandes, le groupe Constellium fait face à des incertitudes, liées notamment à la situation du secteur automobile et de l'activité TID. Est-ce pour cette raison que les métallos FO ont rencontré





Sur Issoire, au-delà des résultats qui ont dépassé les prévisions, AirWare reste le procédé phare du site. La politique de diversification des produits permet à l'établissement d'en être moins dépendant. Les investissements sont toujours là, même s'ils sont à la baisse. Côté effectifs, entre les départs en retraite et les embauches, la stabilité est de mise, aux alentours des 1 600 salariés. Conséquence : le nombre d'adhérents baisse légèrement. « Les anciens partent en retraite et il faut du temps pour convaincre les nouveaux de nous rejoindre, explique Sébastien Chambois. D'où la mise en place de notre nouveau plan de développement. »



Grâce à l'accord égalité homme/femme négocié et signé par FO, les nouveaux seront aussi des nouvelles, puisque le texte prévoit l'embauche de 66 femmes sur trois ans. Autre réussite de l'équipe : le nouvel accord sur le handicap, qui prévoit plusieurs avancées. Ainsi, le budget d'aménagement des postes et des locaux est porté à 50 000 euros par an, une étude des postes pour favoriser le maintien dans l'emploi sera réalisée dès que cela s'avèrera nécessaire avec les partenaires spécialisés. De plus, les salariés en RQTH passant en 4/5ème en fin de carrière conserveront leur salaire comme s'ils étaient à temps plein, de même que pour les salariés parents d'un enfant handicapé à temps partiel 80%, l'entreprise maintiendra 100% du salaire et des cotisations retraites.

Les métallos FO ont également été pris par la mise en place du CSE et des représentants de proximité, qu'ils ont obtenu. Enfin, ils ont beaucoup travaillé sur leur communication via leur site Internet www.foconstelliumissoire.com.

Le nouveau conseil syndical a présenté sa feuille de route, avec pour objectif, reconquérir le terrain. Avec 39,5 % de représentativité dans l'entreprise, le syndicat n'est pas en péril, mais ne reste pas les bras croisés pour autant. Dans le même objectif et déterminés à poursuivre leurs efforts de développement, les équipes de Neuf-Brisach et d'Issoire vont se rapprocher pour œuvrer ensemble au développement de FO sur le groupe.

Pour conclure, Lionel Bellotti a fait un point très complet sur la refonte en cours du dispositif conventionnel de la métallurgie, détaillant tant l'architecture et la méthode que les thématiques négociées.

Vos droits



Réapitulatif 2019

de « Vos droits »

Chaque mois, votre Fédération FO Métaux vous propose un article portant sur des thématiques juridiques variées, afin de vous aider au mieux à vous défendre, à faire partager la connaissance afin que chacun n'ignore pas le droit et ainsi parfaire votre activité syndicale.

Nous vous proposons ce mois-ci un récapitulatif de tous les sujets que nous avons abordés durant cette année 2019, où les problématiques liées à la mise en place du CSE ont été les plus fréquentes mais où des sujets liés à la santé au travail ou encore à l'exercice du droit de grève ont fait l'objet également de numéros. En attendant un prochain numéro en 2020, le service juridique de la Fédération vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année!

Thème	Titre	Date	N°
	Récapitulatif CSE n°1 la mise en place	Janvier 2019	581
CSE	Récapitulatif CSE n°2 Les listes de candidats	Février 2019	582
	Récapitulatif CSE n°3 Résultat et Contentieux électoral	Mars 2019	583
	Les règles de suppléance au CSE	Septembre 2019	589
Santé au travail, maladie maternité, handicap	Le télétravail mode d'emploi	Avril 2019	584
	Canicule, quels droits pour les salariés ?	Août 2019	588
congés, jours fériés, autorisation d'absence	Congés payés et maladie	Mai 2019	585
Contrat de travail, paie	Heures supplémentaires défiscalisées tous concernés?	Juin 2019	586
Contrat de travail - rupture	Le casse tête de l'inaptitude	Octobre 2019	590
Conflit collectif	Conflit collectif Le mouvement coalisé : la grève		591

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.

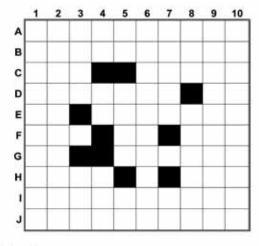
Notation du 1° 74

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

Sudoku

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

Mots croisés nº 592





Horizontalement

A. On la dit toujours avec vous pour boire. B. Aborda une vedette. C. Pièces de mécano. Poète persan. D. Pharaon. Avant les coutumes. E. Pronom. On peut donner des ailes à de telles folies. F. Cesse de balancer. Bords de lit. En salade. G. Note. Fête alsacienne. H. Quand on doit se serrer la ceinture. Expression de bobo. I. Retraite à n'importe quel âge. J. Donnent le jour.

Verticalement

1. Tête de Turc sur scène, 2. Tel un ensemble dans les airs. 3. Type de mémoire vive. Au centre du tableau. 4. Beau quand il n'a pas bu. Vieille langue. En continu. 5. Été radieux. Coule en Allemagne ou en Belgique. Marque déposée, 6. Resterai assis à regarder ou porterai secours, selon les cas. 7. Se porte à bout de bras. Bouts de terrain. 8. Boîte à images. Enfile pour la première fois. 9. Produite par vagues. 10. Faisaient leurs débuts dans le monde.

Le mot du mois : Pivot (Âge -)



Un sacré farceur, ce Bernard Pivot! En plein conflit sur la réforme des retraites, dominé notamment par le débat autour de l'«âge pivot», l'ancien animateur d'Apostrophes an-

nonce ingénument qu'il se retire de l'académie Goncourt à 84 ans. Pour, déclare-t-il, « retrouver un libre et plein usage de son temps », soit à peu près l'idéal de tout travailleur qui raccroche.

S'étant fait une spécialité de décortiquer les mots, le jeune retraité ne manquerait pas de saluer nos efforts pour déterminer l'origine de ce « pivot », adopté par la langue française vers 1174. Elle reste cependant obscure puisque certains la situent dans la forme prélatine *puga*, « pointe », tandis que d'autres, de manière plus inattendue, y voient un dérivé du latin *pupa* et du roman *puppa*, « petite fille ».

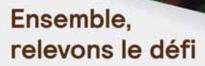
Il se définit en tout cas comme l'extrémité d'un arbre vertical tournant sur son axe, et à partir de là toute pièce autour de laquelle se meut un objet. Le sens propre s'est élargi à tout support, naturel ou non, même quand rien ne *pivote* autour de lui. Si en particulier votre dentiste a bien travaillé, la *dent sur pivot* qu'il vous a implantée ne doit surtout pas bouger.

D'où l'ambiguïté du sens figuré : lorsque les créateurs de l'euro ont défini les taux pivots des différentes monnaies, c'était précisément pour les graver dans le marbre, à la cinquième décimale près, et qu'ils ne changent plus, quels qu'en soient d'ailleurs les dommages pour certaines industries nationales. Quant à notre fameux âge pivot, terme qui sent lui aussi son origine technocratique, on doit comprendre que le projet condamne le salarié à tourner autour de lui, sacrifiant tantôt des mois de retraite, tantôt une partie de sa pension. Au fait, ne risque-t-il pas une fois créé de bouger encore pour reculer au-delà des 64 ans initiaux? On est prié de croire le gouvernement sur parole. Ce n'est là de toute façon que l'un des aspects d'une réforme détestable en tous points -c'est le cas de le dire.



branchez-vous santé

Économiquement vertueux, socialement indispensable



d'une culture prévention pour tous et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé buccodentaire est au cœur de la santé globale (1)
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année (2)
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel (3)



Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

- Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance
- Etre à vos côtés dans les moments de fragilité
- Vous garantir des soins de qualité au juste prix
- Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com







