

N° 593 février 2020

N°CPPAP 0220s07170

Fédération FO de la métallurgie

le journal



www.fo-metaux.org

Négociation collective : le coeur du syndicalisme

Alors que la négociation collective semble attaquée de toutes parts, FO Métaux revient sur cette notion centrale pour notre organisation, sur les avancées qu'elle a permises, sur son histoire et sur les actions entreprises pour la préserver, notamment avec IndustriALL European Trade Union.

Réforme des retraites - p.14
Les métallos FO mobilisés

SNWM - p. 18
Un bond de géant

Travail et handicap - p. 20
Muscler l'insertion professionnelle

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 : 10,15 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 :

+0,4 % en décembre (+0,5 % hors tabac);

+1,5 % en glissement sur les 12 derniers mois (+1,2 % hors tabac).

Chômeurs : 3 553 700

(catégorie A, publiés le 27 janvier 2020)

Indice de référence des loyers :

130,26 (4^{ème} trimestre 2019).

Taux d'intérêt (27 janvier) :

-0,45 % au jour le jour.

3 Editorial

4 L'événement

Négociation collective :
le coeur du syndicalisme

4-9

10 Actualité sociale

Aubert et Duval TAF : fin de partie

10

HME Brass : une relève dynamique

10

Les métallos FO mobilisés
contre la réforme des retraites

14

17 Actualité syndicale

Métaux de Lille : pas de repos pour les métallos FO

17

USM du Haut-Rhin : un congrès de transition

17

SNWM : un bond de géant

18

PSA Charleville-Mézières :
la modernité à tous les étages

18

Engie Home Services : maintenir la représentativité

19

UMV : rester vigilants

19

20 Infos

Travail et handicap : muscler l'insertion professionnelle 20

21 Vos droits

Le rôle clé de la BDES 21

22 Jeux

Des métaux et des mots 22



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metaux.com



Nous, les vrais réformistes

Sur la réforme des retraites, et selon les sondages, 67% des personnes interrogées se disent inquiètes lorsqu'elles pensent à la création d'un régime universel des retraites. Plus de six Français sur dix (61%) considèrent que le président de la République devrait prendre en compte les contestations contre la réforme des retraites et la retirer. Une opinion en hausse de quatre points en un mois selon un sondage Elabe publié le 22 janvier. Le Premier ministre, après avoir présenté son projet le 11 décembre, aura essayé de laisser pourrir les mouvements interprofessionnels et mis un mois avant de concéder à des soi-disant "syndicats réformistes" un faux semblant de recul sur l'âge pivot à 64 ans. Cet âge pivot est massivement rejeté par les Français : près des deux tiers d'entre eux (65%) n'approuvent pas la création d'un âge d'équilibre assorti d'un système de bonus-malus que le gouvernement a retiré provisoirement le 11 janvier.

Selon les périodes et les gouvernements, les syndicats sont plus ou moins classés dans les réformistes et les contestataires. Aujourd'hui, les réformistes seraient selon le gouvernement et les médias : la CFTD, la CFTC et l'UNSA, et les autres "des contestataires", y compris maintenant la CFE-CGC. En 2016, dans notre édito du mois d'avril, nous donnions les différentes définitions du dictionnaire sur le réformisme et nous précisions qu'il y avait les vrais réformistes (ceux qui amènent des plus aux salariés) et les faux réformistes (ceux qui accompagnent sans amener de plus aux salariés). Il y a l'original et la pâle copie.

FO est le principal syndicat réformiste depuis sa création par Léon Jouhaux en 1947. Et si nous refusons cette réforme des retraites, cela ne fait pas pour autant de nous des contestataires, mais seulement des défenseurs des salariés. Nous nous devons de conserver notre système de solidarité intergénérationnelle et nous ne voulons surtout pas d'une réforme injuste qui conduirait, du fait du calcul sur l'ensemble de la carrière au lieu des 25 meilleures années, nos enfants et petits-enfants à avoir une retraite moindre que leurs aînés, et de surcroît bien plus tardivement.

En 2008, le gouvernement de l'époque a voté une loi pour la représentativité des organisa-

tions syndicales, avec un critère de 8 % au niveau national. A notre grande surprise, un des deux projets de loi sur les retraites change les règles du jeu pour permettre à l'UNSA de siéger à la future Caisse Nationale de Retraite Universelle (CNRU). En effet, l'article 49 de la loi ordinaire qui crée cette CNRU prévoit que les organisations syndicales ayant obtenu une audience combinée supérieure à 5 % puissent y désigner des représentants. Un syndicat "réformiste de complaisance" qui se voit récompensé pour son accompagnement à la réforme, c'est scandaleux !

Le 30 janvier, le gouvernement a lancé une conférence pour l'équilibre financier du régime des retraites. Nous souhaitons que notre Confédération y défende ses revendications, positions et empêche le risque de pillage des fonds de réserve des retraites, notamment celui du privé. Il faut savoir que les gouvernements pourront, en fonction des deux projets de loi qui ont été présentés en Conseil des ministres du 24 janvier, et s'ils vont à leur terme, changer tous les paramètres du système des retraites dans le cadre de la loi annuelle de financement. A savoir, par exemple, l'âge légal de la retraite à 62 ans, ce qui signifie bien que l'âge d'équilibre est une mesure pour dédouaner les "réformistes du gouvernement" tout en laissant passer cette réforme injuste. Le 24 janvier au soir, et face à la précipitation du gouvernement à vouloir aller vite pour faire passer en force sa réforme, le Conseil d'Etat a taclé le gouvernement en rendant un avis sévère.

Pour FO Métaux, nous allons continuer notre combat et nos actions syndicales en effectuant, en plus, du lobbying auprès des parlementaires car nous n'acceptons pas que les salariés du privé soient les victimes et les plus grands perdants de cette réforme injuste.



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

Négociation collective : le cœur du syndicalisme

S'il est un terme que les métallos FO connaissent bien, c'est celui de « négociation collective ». Pourtant, s'interroger sur ce qu'il recouvre et vise, derrière son apparence simplifiée, est d'autant plus utile que la négociation collective est malmenée, voire menacée, à l'heure où les pouvoirs publics et même de grandes entreprises tentent de convaincre qu'elle est compliquée et surtout obsolète. Outil majeur de l'action syndicale auquel notre organisation est profondément attachée, la négociation collective a été la source des avancées sociales dont ont bénéficié les salariés français au fil des décennies. FO Métaux entend bien se battre pour qu'elle continue de l'être.

Lorsque les salariés s'organisent, au sein d'un syndicat, pour négocier avec leur employeur sur un pied d'égalité, il est par définition question de négociations collectives. Le résultat est un document signé par les deux parties et juridiquement contraignant, fixant les conditions d'emploi en couvrant des questions spécifiques et essentielles telles que la rémunération, le temps de travail, la formation, les compétences, l'égalité professionnelle, la retraite et bien d'autres domaines. En l'absence de négociation collective, les salariés signent individuellement des contrats de travail avec un employeur en position de force, qui peut utiliser cet avantage pour imposer ses conditions. Il suffit de se pencher sur la situation de certains pays qui n'en bénéficient pas pour comprendre la nécessité de la négociation collective, dont l'existence est par ailleurs liée au poids et à la vitalité des organisations syndicales, acteurs majeurs de la démocratie. IndustriALL European Trade Union*, géant syndical européen dont notre organisation compte parmi les membres fondateurs, a lancé en octobre dernier une campagne qui s'achève en ce mois de mars baptisée « Together at work » et visant à souligner l'impact positif des négociations collectives dans l'amélioration de la vie des salariés.

Cette campagne part d'un constat auquel elle entend remédier, et qu'explique Luc Triangle, secrétaire général d'industriALL Europe : « Au cours des dernières décennies, les négociations collectives ont été mises à mal dans toute l'Europe. A la suite de la crise qui a éclaté en 2008, les négociations collectives ont été sciemment attaquées tant par les gouvernements nationaux que par les institutions européennes. Une situation qui a mis les travailleurs dans l'incapacité de se défendre eux-mêmes et qui s'est traduite par une hausse du travail précaire et de la pauvreté au travail. Cela doit cesser (...) Les gouvernements et la Commission européenne doivent arrêter de soutenir des mesures qui sapent les négociations collectives, comme imposer des quotas de représentativité ou la limiter au seul niveau de l'entreprise. » Pour FO Métaux, qui a fait de la pratique contractuelle et de la politique conventionnelle sa marque de fabrique et son



FO Métaux s'associe à la campagne

ADN (voir article sur les négos en page 8), le soutien à cette campagne était une évidence. « Quand on est isolé au travail, tout le monde y perd, analyse Stéphane Martegoute, représentant FO au comité politique négociations collective d'industriALL Europe. Défendre et promouvoir la négociation collective, qui est la pierre angulaire de notre démocratie et le socle sur lequel nous avons construit notre édifice social, c'est faire un choix de société, c'est agir pour un modèle collectif basé sur la solidarité, la coopération et l'engagement collectif pour atteindre des objectifs communs. » Le rapport « Negotiating Our Way Up: Collective bargaining in a changing world of work » publié en novembre 2019 par l'OCDE va dans le même sens, montrant que les droits fondamentaux que constituent la négociation collective et la représentation des travailleurs peuvent aussi améliorer le fonctionnement du marché du travail. Toutefois, il ressort de ce rapport que ces droits sont menacés du fait de l'affaiblissement généralisé des relations du travail dans de nombreux pays et de la progression de nouvelles formes d'emploi souvent précaires. Pas de doute, la négociation collective est menacée et attaquée de toutes parts. Il n'en a pourtant pas toujours été ainsi, bien au contraire.

En Europe occidentale se met en place, au lendemain de la Seconde guerre mondiale, un système de négociation stable qui permet rapidement des conquêtes sociales d'ampleur. En France, l'application du pro-

gramme du CNR (Conseil National de la Résistance) aboutit notamment à l'instauration d'une Sécurité sociale pour tous (particulièrement sous l'impulsion de FO) prévoyant remboursements des frais médicaux et indemnités de chômage, un rajustement important des salaires, le rétablissement d'un syndicalisme indépendant et des délégués d'atelier. Les syndicats et la négociation collective sont vus comme partie intégrante de l'économie pendant les 30 Glorieuses et ont permis le partage des richesses créées lors de cette période de prospérité. Ils sont alors un des facteurs clés qui distinguent les économies européennes des autres économies et qui garantissent un modèle de croissance économique plus équitable. Avec les chocs pétroliers des années 1970 et la montée en puissance du libéralisme dans les années 1980, le mouvement s'inverse. Les dérégulations massives du marché du travail au nom de la flexibilité et de la concurrence prennent le pas sur les politiques sociales. La négociation collective, qui fait obstacle à cette logique du marché tout puissant, se voit alors affublée d'une image rétrograde ; elle serait rigidement défendue par des groupes d'intérêts ralentissant la croissance. Pourtant, les éléments de protection des conventions collectives et, au sens large, de la protection sociale, ont très largement démontré leur efficacité lors des périodes de crise, qu'elles soient d'ordre général (crise économique mondiale), dans l'entreprise (restructuration...) ou individuelle (maladie, chômage...), en permettant notamment de surmonter l'absence de rémunération et de garantir des moyens pour assurer les aspects vitaux du quotidien (logement, alimentation...). « Ces éléments de solidarité sont fondamentaux pour garantir la cohésion sociale et, au-delà, la démocratie, rappelle le secrétaire fédéral Paul Ribeiro. Les mécanismes de financement de cette solidarité, issus directement des négociations collectives, permettent ainsi le maintien à un certain niveau de l'activité économique et évitent de tomber dans le cercle vicieux absence de rémunération – baisse de la consommation – baisse de la production – destruction d'emplois – absence de rémunération, etc. »

Un rempart contre les inégalités

A la fin de la guerre froide, les perspectives d'adhésion des pays d'Europe centrale et de l'est à l'Union Européenne s'accompagnent un temps de tentatives pour instaurer des systèmes de négociation collective. Mais l'influence écrasante du néolibéralisme dans de nombreux Etats conduit à tenter d'assimiler les mouvements syndicaux naissants à des programmes de réformes particuliers, circonscrivant ainsi le développement de la négociation collective principalement au niveau des entreprises. Ensuite, lors de l'ouverture de leurs marchés aux investisseurs étrangers en vue de l'adhésion à l'UE, ces derniers refusent de s'engager dans des négociations collectives, comme ils l'avaient pourtant fait par le passé dans les pays d'Europe de l'ouest. Si l'économie de marché a eu des impacts assez différents dans chaque pays, le trait commun n'en a pas moins été une accélération de la déréglementation et de la libéralisation, que la crise de 2008 est venue amplifier, avec des conséquences désastreuses dans nombre de pays (voir article p. 6). La suite n'a pas été plus rassurante : « Un rapport de la Commission européenne en 2012 sur le niveau de dialogue social dans les pays européens préconisait de renforcer ce dialogue là où il est affaibli pour que l'ensemble des interlocuteurs accompagne les réformes structurelles nécessaires aux pays, même si elles sont négatives pour les salariés, se rappelle Stéphane Martegoute. **On voit bien ici la différence entre réformiste et réformateur-destructeur, et l'importance de l'indépendance syndicale.** »

Comme le fait remarquer IndustriALL Europe, les attaques contre la négociation collective ont considérablement affaibli la réglementation des salaires là où, en définissant les mêmes normes minimales, les négociations collectives contribuent à éliminer la concurrence déloyale et le dumping social. Dans une grande partie de l'Europe de l'ouest, les



Stéphane Martegoute à Bruxelles, lors du lancement de la campagne.

salaires dans le secteur privé, longtemps protégés de la concurrence par les négociations collectives sectorielles et nationales, le sont de moins en moins. En Europe de l'est, ils ne l'ont jamais été. Le résultat ? Un creusement des inégalités salariales entre les pays européens, et même entre les salariés d'un même pays. Pourtant, des signes d'un changement d'attitude semblent visibles, le salaire n'étant plus considéré uniquement comme un coût à réduire mais aussi comme un moyen de stimuler la demande intérieure, de relancer la croissance et de favoriser une meilleure cohésion sociale. Des responsables politiques de divers pays recommencent à reconnaître le rôle capital joué par les organisations syndicales dans les négociations. La France semble d'ailleurs à la traîne à cet égard. Récemment, enfin, l'UE a adopté un nouvel ensemble de principes en matière de politique sociale, appelé « Socle européen des droits sociaux », et qui comprend un engagement explicite à encourager salariés et employeurs à conclure des conventions collectives. Le texte n'est cependant pas contraignant et, même si un travail de fond est également mené sur le salaire minimum, les actions concrètes se font attendre... La prudence reste de mise car, pour le moment, l'ensemble des décisions politiques prises pour soi-disant renforcer le dialogue social et la négociation collective ont amené à des résultats diamétralement opposés.

Le point culminant de la campagne d'IndustriALL Europe pour promouvoir la négociation collective sera la grande semaine d'action européenne qui se tiendra en mars 2020 à travers toute l'Europe avec le slogan « Winning together at work », dont le programme est visible sur www.togetheratwork.eu. « Il faut garder à l'esprit que grâce à la négociation collective, la paix sociale a certes un coût, conclut Stéphane Martegoute, mais elle n'a pas de prix. »

La politique du pire

Ce sont les pays où la négociation collective a été le plus durement attaquée qui ont connu la plus forte dégradation de leurs conditions sociales, sans même parler de ceux où la négociation collective et le syndicalisme n'ont pas droit de cité. Un rapide tour d'Europe est édifiant.

Depuis la crise de 2008, de nombreux pays ont été confrontés aux interventions de ce qu'on appelle la Troïka, composée de la Commission européenne, de la BCE et du FMI. Cette dernière, avec l'approbation des grandes multinationales, a contraint les gouvernements concernés à appliquer des politiques d'austérité comme condition à l'octroi de prêts. L'ancien secrétaire général de la Confédération FO Jean-Claude Mailly avait pourtant posé un juste diagnostic sur l'austérité : « Elle est triplement suicidaire : socialement, car elle attaque le pouvoir d'achat. Économiquement, car elle ne diminue pas forcément les dettes, tout en tuant la croissance. Et démocratiquement, car elle remet en cause des

droits sociaux, et provoque une montée des extrémismes politiques. »

de moins de 15 salariés, qui forment la majorité du tissu économique du pays. Elle a également interdit les conventions collectives nationales, a compliqué la négociation sectorielle et presque tué la négociation en entreprise en portant le seuil de représentativité des organisations syndicales à 50 %. Les négociations collectives n'ont survécu que dans les parties fortement syndicalisées du privé, comme la métallurgie. Si le taux de chômage du pays est resté bas, c'est parce que cet ensemble de mesures a conduit trois millions de personnes à émigrer, entraînant des pénuries de main d'œuvre dans de nombreux secteurs. En 2017, 34 % de la population vivait sous le seuil de pauvreté...

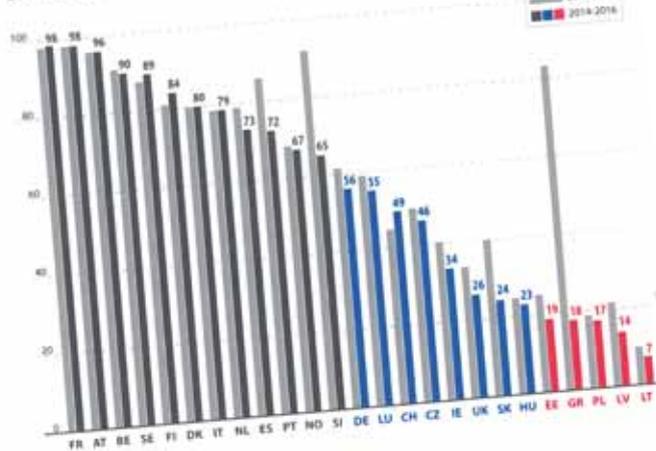
droits sociaux, et provoque une montée des extrémismes politiques. »

Parmi les grands axes de ces politiques, le démantèlement de la négociation collective a toujours figuré en bonne place. Ainsi, en **Roumanie**, cela a conduit à réduire les pensions de retraite et le traitement des fonctionnaires de

La **Grèce** a, elle aussi, dû faire face à l'austérité et au démantèlement de son système de négociations collectives. Les salaires y ont diminué de 20 %, le chômage y a grimpé à 27 % et un tiers de la population a plongé dans la pauvreté, dont 12 % ont pourtant un emploi ! Simplification des licenciements, abrogation de l'extension automatique de la couverture des conventions collectives, fin du recours à l'arbitrage, fin du principe de hiérarchie des normes qui garantissait l'application aux salariés des dispositions les plus favorables ou encore flexibilisation du travail ne sont qu'une partie des mesures imposées aux salariés grecs, avec pour conséquence d'avoir fait chuter le taux de couverture des conventions d'environ 80 % avant la crise à 17,8 % en 2016. Le troisième et dernier programme de sauvetage de la Troïka a poussé jusqu'à interdire tout retour au système antérieur !

Pour l'**Espagne**, à la deuxième place en matière de chômage au niveau européen, ce n'est guère mieux. Les réformes structurelles imposées par la Troïka ont eu pour effet de libéraliser sauvagement le marché du travail, générant une précarité grandissante. Depuis la crise, 2,3 millions d'Espagnols ont perdu leur emploi, soit 37% du total des pertes d'emploi dans l'Europe des 28. Avant crise, l'Espagne disposait d'un des meilleurs systèmes de négociations collectives du vieux continent. Les conventions collectives garantissaient le pouvoir d'achat grâce à des règles d'indexation, le principe d'extension s'appliquait automatiquement aux salariés d'un même

La couverture des NC avant et après la crise de 2008
2007/2008 et 2014-2016 en %



Source: OECDE, ILO
Figure 2. La couverture des NC avant et après la crise de 2008. Sa diminution est le résultat d'attaques de décideurs politiques nationaux et européens contre les NC.

Les attaques contre les négociations collectives, une vieille pratique

25 %, à geler le salaire minimum et à obliger les employeurs à réduire les coûts de personnel de 15 %. La loi sur le dialogue social de 2011 a limité le droit syndical en rendant impossible la syndicalisation dans les entreprises

secteur, limitant le dumping social, et les conventions étaient automatiquement reconduites en l'absence d'un nouveau texte, ce qui encourageait les employeurs à négocier. Depuis, la priorité a été donnée aux accords d'entreprise, permettant à ces dernières de contourner les protections minimales prévues par les conventions sectorielles et les licenciements ont été facilités. Les conséquences ont été catastrophiques en termes de rémunération et de temps de travail notamment.

En **Allemagne**, la situation est plus nuancée. La décentralisation du système de négociations collectives est largement antérieure à la crise de 2008 puisqu'elle a pour origine les difficultés que le pays a connues suite à la réunification dans les années 1990. Face à un taux de chômage élevé et une faible performance économique, les négociations collectives ont fait figure de bouc-émissaire et il a fallu toute la détermination d'IG Metall pour éviter, en 2004, l'introduction d'une clause d'ouverture prévoyant pour les entreprises plus de possibilités de déroger aux conventions sectorielles hors du contrôle des partenaires sociaux. Après la crise de 2008, qui a durement frappé la métallurgie, le recours aux modèles de réduction temporaire du temps de travail négociés par les syndicats a permis d'absorber en partie le choc. D'une manière plus générale, les grandes centrales allemandes comme IG Metall ou IG BCE s'efforcent de renforcer la négociation collective, notamment par la syndicalisation, et y parviennent avec des bénéfices visibles pour l'ensemble de la société. Elles n'en poursuivent pas moins leurs actions pour exiger

des mesures politiques en faveur de la négociation collective.

En Belgique, en Suède, en Autriche et dans bien d'autres pays, l'examen de la situation est sans appel : la négociation collective est une source d'avantages pour tous. Comme le fait remarquer Pelle Hilmersson, Secrétaire général adjoint de la Confédération européenne des syndicats, « Les négociations collectives corrigent les inégalités et favorisent la croissance. Elles renforcent la démocratie et créent une société plus équitable. » C'est Gaby Bischoff, députée européenne (S&D, allemand), ancienne présidente du Comité économique et social européen, qui le résume le mieux : « Que l'UE soutienne ou détruise la négociation collective n'est rien d'autre qu'un choix politique. C'est une campagne qui arrive à point nommé pour réparer les torts causés. Le seul moyen de corriger les inégalités en Europe est de permettre aux travailleurs de se faire entendre. »

Pas de négociation collective sans un syndicalisme fort

Si le rapport « Negotiating Our Way Up: Collective bargaining in a changing world of work » publié par l'OCDE en octobre dernier montre que la négociation collective peut améliorer le fonctionnement du marché du travail en préservant les droits des salariés, il apporte un éclairage inquiétant sur l'état du syndicalisme en Europe. La part des travailleurs affiliés à un syndicat a ainsi fortement chuté dans la zone OCDE, passant de près de 30 % en moyenne en 1985 à 16 % en 2018. Il peut néanmoins varier considérablement d'un pays à l'autre, de 4,7 % en Estonie à 91 % en Islande. Le taux de syndicalisation est encore plus faible parmi les travailleurs qui occupent des emplois atypiques, comme ceux qui ont un CDD, sont intérimaires ou indépendants, et ont moitié moins de chances d'être syndiqués que les travailleurs en CDI. La proportion de travailleurs couverts par une convention collective a également diminué. Elle est passée de 46 % en moyenne dans la zone OCDE en 1985 à 32 % aujourd'hui. Toutefois, les auteurs du rapport font valoir que la négociation collective est essentielle pour aider travailleurs et entreprises à s'adapter aux évolutions du marché du travail. Selon eux, les nouvelles tendances qui influent sur le monde du travail, comme la fragmentation de la production et « l'économie des petits boulots », devraient même offrir aux partenaires sociaux la possibilité d'imprimer un nouvel élan à la représentation et aux actions collectives. Le rapport note aussi que, « par rapport aux systèmes entièrement décentralisés, les systèmes de négociations qui se distinguent par une forte coordination salariale entre les différentes unités participantes sont associés à des taux d'emploi plus élevés et des taux de chômage plus faibles pour tous les travailleurs ». Il confirme également l'importance des branches dans la lutte contre le dumping social et souligne le lien entre une négociation collective forte et la qualité de l'environnement de travail, qui contribue à la performance des salariés.

Pour tirer le meilleur profit de la négociation collective dans le monde du travail de demain, une action des pouvoirs publics sera nécessaire, affirme l'étude, notamment afin d'étendre les droits à la négociation collective aux formes d'emploi atypiques. « Le rapport de l'OCDE est à la fois une confirmation et une incitation à l'action », a déclaré



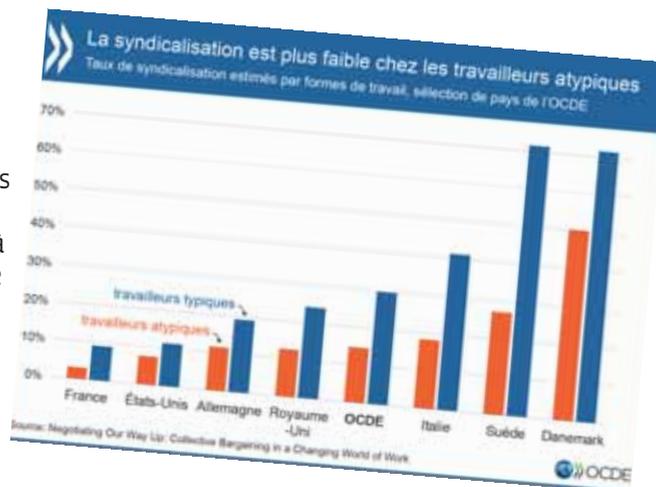
Björn

Böhning, Secrétaire d'État au ministère fédéral allemand du Travail et des Affaires sociales. « Sur de nombreux points, cela confirme notre prise de conscience de l'ampleur des pressions qui s'exercent sur les négociations collectives allemandes et de l'importance de la nécessité politique d'agir. En outre, le rapport nous incite à mettre en œuvre rapidement des mesures concrètes afin de renforcer la négociation collective. » **En France**, les réactions se font attendre. L'action, en particulier dans le dossier de la réforme des retraites, ne laisse, elle, que peu de doutes sur la philosophie gouvernementale

en la matière : les partenaires sociaux et le syndicalisme font l'objet d'attaques sans précédent et de manœuvres menaçant jusqu'à leur existence. Notre organisation l'a depuis longtemps intégré : la capacité à défendre et à faire vivre la négociation collective ne dépend pas seulement d'une volonté politique mais aussi de la force des mouvements syndicaux, laquelle repose sur l'importance de leurs effectifs. La situation actuelle ne fait que conforter cette analyse, alors que les obstacles à la négociation collective, comme les lettres de cadrage, sont toujours plus nombreux. « Pour négocier, il faut une volonté partagée. Néanmoins, si ce type de pratique réduit fortement le champ de négociation, nous négocions pour les salariés que nous représentons. Cela permet aussi d'exposer nos positions, la viabilité et le sérieux de nos propositions, de faire vivre nos valeurs et notre conception du syndicalisme, et également de montrer les responsabilités de chacun dans l'issue des discussions, souligne le secrétaire fédéral Paul Ribeiro. Le récent dossier Unedic et celui de la formation professionnelle illustrent bien les dangers des lettres de cadrage qui, in fine, ont fait capoter la négociation et ont donné prétexte aux politiques pour trancher seuls et imposer leur décision. » La situation ne date pourtant pas d'hier. Si l'inversion de la hiérarchie des normes ne concerne que le champ conventionnel, elle s'est intensifiée le 4 mai 2004 avec la loi Fillon qui autorisait l'accord d'entreprise à déroger à la convention de branche (sous réserve que la convention de branche le prévoit expressément). Depuis, les ordonnances Macron ont élargi la priorité donnée à l'accord d'entreprise. Aujourd'hui, si ce mouvement devait se poursuivre, la prochaine étape serait le retour au contrat de gré à gré entre l'employeur et le salarié sans la protection des accords de branche. Le discours pointant une attitude très individualiste des jeunes générations pose question en ce sens et rend d'autant plus nécessaire leur intégration aux mouvements syndicaux pour perpétuer la défense collective des intérêts des salariés.

Objectif syndicalisation

La syndicalisation, érigée au premier rang des priorités de notre organisation, est donc le meilleur moyen de défendre la négociation collective. Le rapport établit d'ailleurs également un lien entre le taux de syndicalisation et le taux de couverture par les conventions collectives. Plus les syndicats sont forts, plus la négociation collective est efficace, plus les droits des salariés sont défendus et étendus, plus la représentation des salariés fait la preuve de son efficacité et renforce son attractivité. Pour placer



notre réformisme dans ce cercle vertueux, FO Métaux ne lésine pas sur les moyens : formations, matériels de propagande, outils de communication, assistance juridique mais aussi, au quotidien, des actions et une présence incontournable dans les entreprises et toutes les instances de discussion pour défendre l'industrie et les emplois qui y sont attachés. Car l'affaiblissement du syndicalisme (voir l'interview de Frédéric Homez) fait peser un risque commun à l'ensemble des pays : celui de se retrouver sans institutions représentatives adaptées leur permettant de surmonter les problèmes de coordination et de trouver un équilibre entre les intérêts des salariés et ceux des entreprises sur le marché du travail. Le risque est à prendre d'autant plus au sérieux que les conflits et les objectifs auxquels se proposaient de répondre les systèmes de négociation collectives et les syndicats pourraient bien s'intensifier à l'avenir. L'émergence et la croissance des formes d'emplois atypiques (temporaire, à temps partiel, indépendant...) constituent un enjeu majeur pour la négociation collective en même temps qu'elles viennent bouleverser la représentation syndicale, qui se sont toutes les deux constituées autour des salariés occupant des emplois traditionnels (CDI).

Le dynamisme FO dans la négociation

Côté négociation collective, notre organisation ne se contente pas de mots et présente un bilan impressionnant en termes de réalisation. Ainsi, pour la seule période 2012-2015, FO Métaux a négocié et signé au niveau national dans la métallurgie 8 accords. De la même façon et sur la même période, on dénombre 37 accords dans les services de l'automobile, 18 dans la BJOC, 18 chez les experts auto, 10 dans le Froid, 23 dans la Récupération, 28 dans le Machinisme agricole, 3 au GESIM et pas moins de 377 conventions collectives ou accords territoriaux, sans oublier les nombreux accords d'entreprise ! Pour la période 2016-2019, le bilan est encore plus impressionnant puisque notre organisation a négocié et signé 16 accords au niveau national dans la métallurgie et 135 dans ses branches rattachées. Et demain ? Alors que les projets de réduction du nombre de branches sont lancés, notre organisation continue de défendre ce niveau fondamental de la négociation, comme elle défend l'industrie et les droits des salariés.



Frédéric Homez : « le réformisme, c'est une conception et une pratique du syndicalisme »

Les réformes successives du dialogue social sont en train de tuer la négociation interprofessionnelle et menacent notre négociation de branche. Quelles seraient les conséquences si la manœuvre aboutissait ?

Au niveau interprofessionnel, effectivement, tout est fait pour essayer de tuer la négociation. Nous l'avons vu avec la mainmise de l'Etat sur l'Unedic et la formation professionnelle, et la tentative actuelle sur le dossier des retraites. Le risque serait de ne plus avoir de garanties collectives pour tous les secteurs et les salariés du privé. La conséquence serait la fin du paritarisme, avec le risque de casser ce qu'il apporte en termes de paix sociale dans notre pays, et ce ne sont pas les conflits qui durent depuis plus de 14 mois qui le démentiront !

Au niveau de la branche, ce serait un tsunami car c'est ce niveau qui empêche le dumping social entre les entreprises d'un même secteur. La conséquence serait la loi de la jungle pour les salariés qui seraient soumis individuellement à leur employeur. Mais heureusement, nous sommes tous convaincus du bien-fondé de la négociation de branche et nous le voyons avec la négociation en cours sur la refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie, qui reconnaît, dans le thème 1 sur la nouvelle architecture, le rôle et la place prépondérante des branches.

Plus largement, quelles menaces ces évolutions font-elles peser sur le syndicalisme et comment peut-on les contrer ?

Le risque serait de ne plus pouvoir défendre au mieux les intérêts des salariés. Pour les contrer, il faut continuer de négocier, par le biais de la pratique contractuelle et conventionnelle, qui apportent au quotidien des garanties et du plus aux salariés, ce que nous, FO, faisons régulièrement et avec succès au niveau national et dans les entreprises.

A l'heure où une certaine forme de révisionnisme syndical place FO dans le camp des contestataires, comment faire vivre notre réformisme, le faire mieux comprendre et le partager ?

Le réformisme qui est notre ADN, n'est pas un sim-

ple point de vocabulaire. C'est avant tout une conception et une pratique du syndicalisme que nous devons faire vivre, mais aussi faire comprendre, surtout au moment où d'autres tentent de se l'approprier. Les médias et d'autres détracteurs, y compris une partie du gouvernement, disent qu'il y aurait d'un côté les syndicats « réformistes » et de l'autre les « contestataires » ; et ils se font un malin plaisir de mettre FO dans la seconde catégorie, ce que nous réfutons.

En quelque sorte, il y aurait les gentils syndicats, notamment l'un d'eux que nous ne nommerons pas, qui accepte tout, et les méchants qui n'acceptent rien. Le gentil se dit réformiste alors qu'il est réformateur. C'est comme l'alcool et le Canada Dry : ça lui ressemble et ça n'en est pas.

Notre réformisme s'est toujours exprimé, sans dévier, par un attachement au principe et à la pratique du contrat collectif et de la négociation qui va de pair, pour nous, avec la liberté de comportement et l'indépendance du syndicat. Cela se traduit notamment par la signature de nombreux accords, à tous les niveaux, quand nous jugeons que le compromis est effectivement atteint. Cela explique aussi que nous ne signons pas certains accords quand, justement, nous pensons que le compromis est mauvais. Les réformateurs donnent au syndicat un rôle sociétal, là où nous, réformistes, lui donnons un rôle social. C'est pourquoi nous soutenons une réforme - quand elle relève du rôle du syndicat - si elle est pour nous synonyme de progrès social. Sinon, nous la combattons comme nous le faisons actuellement pour le projet de réforme des retraites. C'est aussi pourquoi nous n'accompagnons jamais un gouvernement, quel qu'il soit. Etre réformiste militant impose l'indépendance du syndicat. Etre réformateur, non.

Entretien avec
le secrétaire général
de la Fédération FO
de la métallurgie
Frédéric Homez.



Aubert et Duval TAF : fin de partie

La nouvelle est tombée début décembre pour les métallos FO d'Aubert et Duval TAF à Gennevilliers (Hauts-de-Seine) : le site va fermer ses portes dans les mois à venir. Notre organisation est aux côtés des salariés et veillera à ce que des solutions soient trouvées pour chacun d'entre eux.

Spécialisés dans le traitement à façon de pièces de moteur pour l'aéronautique, l'armement et la Formule 1, les 41 salariés du site Aubert et Duval TAF de Gennevilliers possèdent des compétences rares et valorisées dans le traitement thermique. Mais que pèsent-elles face à la situation financière en berne de leur implantation ? La direction du groupe a tranché : pas bien lourd. Face au déficit de 2,5 millions d'euros qui plombent les comptes du site, le groupe Aubert et Duval a décidé d'arrêter les frais et de fermer boutique. Des investissements importants avaient pourtant eu lieu à Gennevilliers en 2012, avec la mise en place d'un prototype de four de cémentation, laissant espérer le meilleur pour l'avenir. Mais entre les délais de mise au point et de fiabilisation de l'installation, le four n'est toujours pas amorti. Pire, il continue d'alourdir les finances d'Aubert et Duval TAF.

« Le groupe perçoit ce site comme un centre de coût et n'a engagé la recherche d'un repreneur que par la

contrainte de la loi Florange, à laquelle il est soumis, constate le secrétaire fédéral Lionel Bellotti. Pour le moment, nous négocions des mesures afin que la situation de chaque salarié soit prise en compte et que personne ne soit laissé de côté. »



HME Brass : une relève dynamique

Les métallos FO de HME Brass (ex-KME) se sont retrouvés à la Fédération le 22 janvier autour du secrétaire fédéral Lionel Bellotti. La réunion a permis de faire le point sur la situation de l'implantation, en particulier dans le domaine du développement syndical. HME Brass (ex-KME), fonderie de laiton réalisant 50 000 tonnes annuelles de bobines de fil et de lingots pour l'automobile et la construction, fait partie de ses sites qui reviennent de loin. En avril dernier, les 280 salariés de Boisthorel, dans l'Orne, ont échappé à la liquidation de l'entreprise suite à leur rachat par le groupe chinois Hailiang. Pour le moment, on éponge les dettes par recapitalisation. Les investissements sont attendus pour 2020, avec notamment l'installation de machines chinoises pour gagner en coûts et productivité avec objectif d'augmenter la production en 20% en 2 ans. D'ici, Hailiang entend poursuivre l'apurement des dettes de HME Brass. Alors, tirés d'affaire les métallos de HME Brass ? Pas si sûr... En effet, selon l'expert qui a suivi le processus de rachat, le groupe serait en surcapacité et posséderait une usine de trop dans son périmètre européen, qui comprend la France, l'Allemagne et l'Italie. FO, qui pèse près de 26% chez HME Brass, entend bien exercer toute sa vigilance et peser de tout son poids dans les questions concernant l'avenir du site, avec l'aide de la Fédération, qui va mener des échanges avec ses homologues européens pour y voir plus clair dans la stratégie du groupe et mieux anticiper l'avenir.

Mais la venue d'Eric Pinel et Michel Travet, respectivement secrétaire et trésorier de la nouvelle équipe, accompagnés de l'ancien DS Benoît Lecomte, jeune retraité, à la Fédération le 22 janvier n'avait pas que ce point économique et industriel pour motivation. Le développement syndical figure en effet parmi les priorités des métallos FO, qui renforcent actuellement l'équipe de HME Brass avec l'arrivée de plusieurs jeunes. Leur inscription sur



le plan de formation fédérale 2020 figurait à l'ordre du jour. Les échanges ont également porté sur la préparation des NAO, qui devaient débiter quelques jours plus tard. Enfin, les quatre hommes ont largement échangé sur les problématiques d'attractivité auxquels font face des structures comme HME Brass et qu'elles doivent impérativement relever pour garantir leur pérennité et leur développement. Sur cette question comme sur beaucoup d'autres, notre Fédération s'est montrée comme à l'accoutumée force de réflexion autant que de propositions.



Mutuelle-msae.fr

La mutuelle ouverte à tous depuis 1956

Une mutuelle indépendante, autonome, fondée sur des principes de solidarité entre les adhérents, de redistribution et de transparence.

Sa dimension humaine et sa proximité lui permettent écoute, conseil et souplesse dans l'élaboration des contrats collectifs ou individuels.

Pour les PARTICULIERS en lien ou non avec AIRBUS :

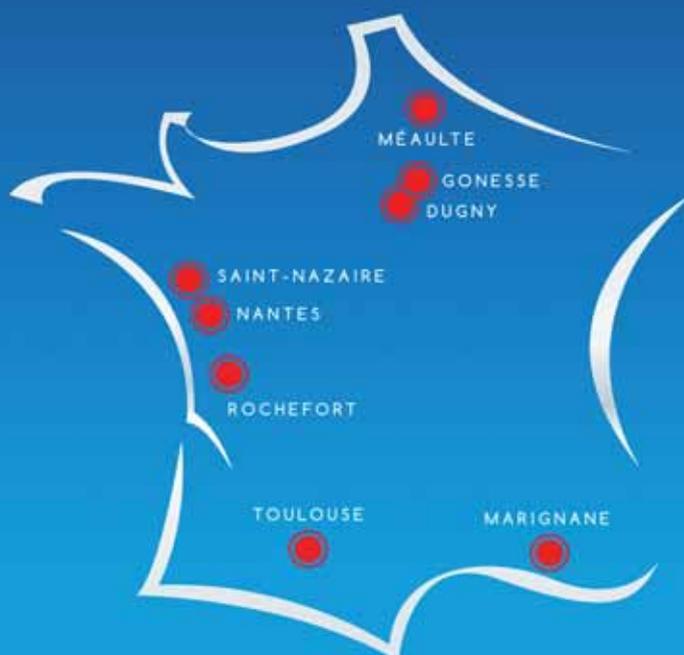
Que vous soyez Retraité, Étudiant, Travailleurs non salariés... nous vous proposons des offres Santé de différents niveaux, adaptées à vos besoins.

Pour les ENTREPRISES de tout secteur d'activité :

La mutuelle MSAé est en mesure de vous proposer des contrats collectifs à adhésion obligatoire au choix (dont le « Panier de Soins » réglementaire), ainsi que deux options renfort, dans le respect de la réglementation des contrats responsables.

Pour les salariés du groupe AIRBUS :

Des options sur-complémentaires au choix pour renforcer les garanties du contrat collectif obligatoire.



Siège Social MSAé
AIRBUS HELICOPTERS
CS 70 069
13726 Marignane CEDEX
Tél.: 04 42 85 85 36
Fax: 04 42 85 86 65
email: contact.siege@msae.fr



**[La retraite, c'est une question de choix]
de société. Faites le vôtre avec FO!**

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



Les métallos FO mobilisés contre la réforme des retraites

Dans le combat contre le projet de réforme des retraites, qui restera comme l'un des plus longs conflits sociaux de l'histoire de notre pays, les métallos FO ont tenu bon tout au long de la mobilisation. Présents dans les cortèges depuis le 5 décembre et pendant tout le mois de janvier, ils ont défilé pour exprimer leur rejet d'un projet injuste et qui ne fera que des perdants.

Alors qu'au fil des jours les analyses de notre organisation sur ce dossier conservent toute leur pertinence, notre Fédération salue la détermination et la lucidité de celles et ceux qui ont battu le pavé pour rejeter une réforme qui met en péril leurs droits et leurs acquis sociaux.



Paris



Paris





Marseille



Valenciennes



Amiens



Paris

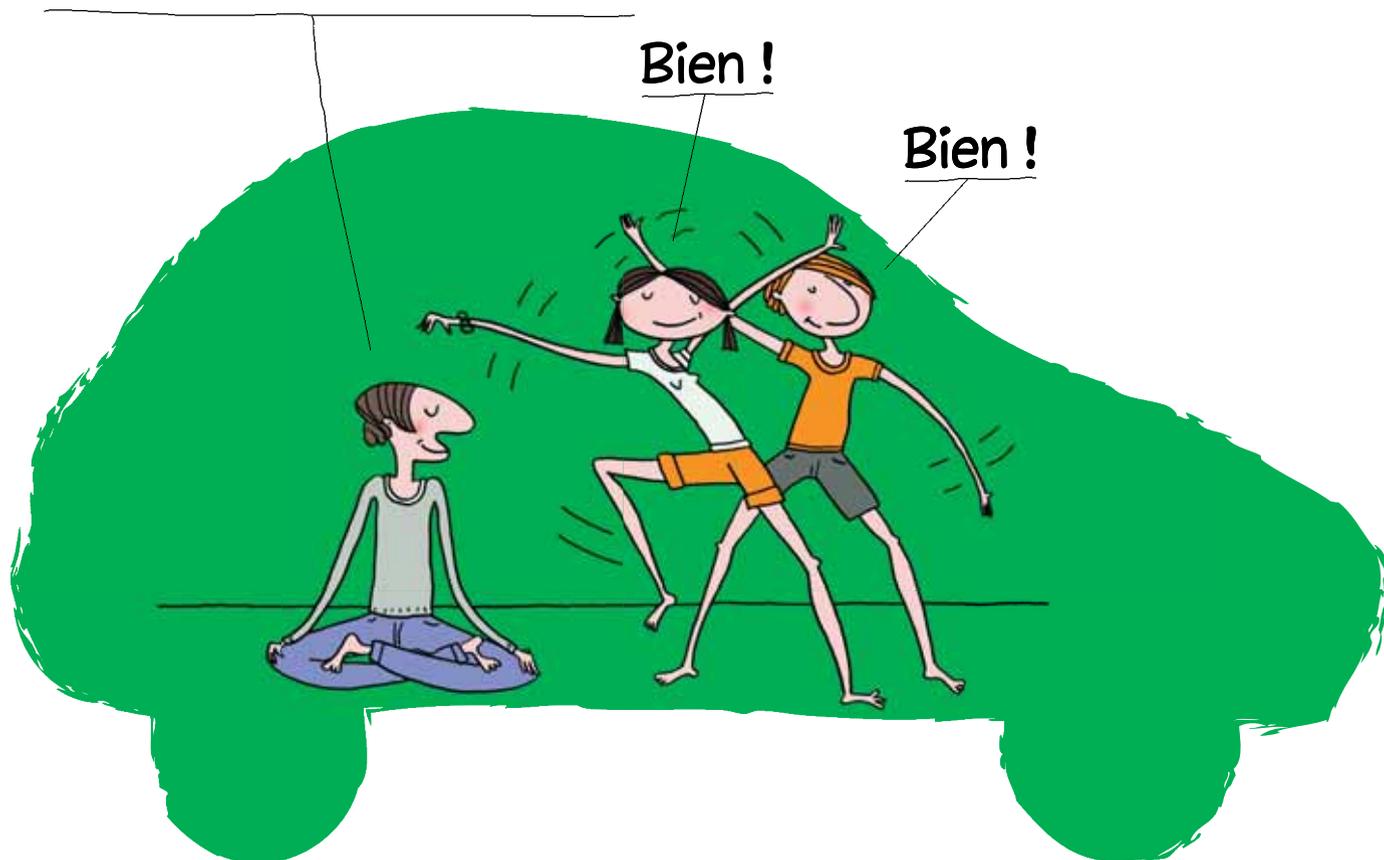


En Vendée

MUTUELLE SANTÉ

91 % des clients satisfaits*

Une famille bien protégée,
c'est une famille en bonne santé.



CDR69SP_0120 - Siège social : 39, avenue d'Iéna - CS 21687 - 75202 Paris Cedex 16 - Illustration : ©Marcel

IRP AUTO propose à ses clients des services pour maîtriser leurs dépenses de santé et être informés à tout moment : carte de tiers payant dématérialisée, application mobile, téléconsultation médicale, suivi des remboursements, analyse de devis... Il est le seul organisme référencé par la branche des services de l'automobile en matière de mutuelle santé.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site Internet : www.irp-auto.com

* Source : étude CSA 2019 auprès des salariés et retraités.



PRÉVENTION **SANTÉ** PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE
IRP AUTO, LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE

Métaux de Lille : pas de repos pour les métallos FO



Bien que fort occupés par l'actualité sociale, en particulier le combat contre la réforme des retraites, les métallos FO de Lille et ses environs étaient venus nombreux à l'assemblée générale de leur syndicat le 11 décembre dernier. Outre une implication très active dans la vie de notre Fédération et de notre Confédération, les Métaux de Lille ont consacré une large partie de leurs actions au développement syndical et à l'accroissement de la représentativité de FO, comme l'a montré le rapport d'activité. L'assistance juridique a également constitué un pan important du travail mené par les métallos FO via les permanences. En effet, 2018 a vu la réactivation du service juridique suite à une recrudescence des dossiers prud'homaux et des recours juridiques. Le syndicat est notamment intervenu dans le dossier de 17 salariés

contre la société CHEP Templemars et, au terme d'une longue procédure, les a aidés à obtenir satisfaction sur des rappels de salaires importants. Au-delà, Philippe Desbonnet est revenu sur la riche mais préoccupante actualité sociale au travers du dossier de la réforme des retraites, des nouvelles conditions d'indemnisation en matière d'assurance chômage et de leur impact désastreux sur les demandeurs d'emploi, ou encore sur la mise en place des CSE. Enfin, le secrétaire du syndicat a rappelé la prochaine tenue du congrès fédéral à Nice, du 27 au 29 mai prochain, et a assuré les métallos FO de sa participation à ce rendez-vous essentiel dans la vie de notre organisation.

Le nouveau bureau

Le nouveau bureau élu est composé de Philippe Desbonnet (secrétaire), Grégory Ducheine (secrétaire adjoint), Jean-Luc De Clercq (trésorier), Didier Wattebled (trésorier adjoint), Samuel Flourez (archiviste) et Bruno Matusiak (membre coopté)

La Bourse du Travail de Lille accueillait le 11 décembre l'assemblée générale du syndicat des Métaux de Lille, sous la présidence de Marc Depoorter, trésorier de l'USM du Nord. Une cinquantaine de métallos FO de Lille et ses environs se sont retrouvés autour de leur secrétaire Philippe Desbonnet pour faire le point sur l'activité de leur syndicat et ce qui l'attend en 2020.

USM du Haut-Rhin : un congrès de transition

Les métallos FO du Haut-Rhin se sont retrouvés à Colmar le 4 décembre pour le congrès de leur USM. Réunis autour de leur secrétaire Jean-François Ansel, qui passait ce jour-là la main, en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, du trésorier fédéral Jean-Yves Sabot, de la secrétaire fédérale Géraldine Nivon et du secrétaire de l'UL de Colmar Jeannot Schirrer. Le congrès a permis la mise en place d'une nouvelle équipe attachée, comme la précédente, à faire vivre efficacement notre syndicalisme.

C'est l'émotion qui prédominait le 4 décembre lors du congrès de l'USM du Haut-Rhin. En effet, son secrétaire de longue date Jean-François Ansel remettait à cette occasion son mandat afin de se consacrer pleinement à ses fonctions de formateur fédéral. « Le choix a été difficile et douloureux mais être à la hauteur de la confiance des militants l'imposait, a-t-il déclaré. M'investir davantage au niveau fédéral ne signifie pas pour autant quitter mon département de cœur ; je ne serai jamais bien loin de vous. » C'est sur un bon bilan que Jean-François Ansel passe la main, puisque l'USM continue d'enregistrer de nouvelles créations d'implantations et que les scores réalisés par les métallos FO aux élections professionnelles sont bien souvent excellents. Le choix de son successeur, Bolam Hadj, par ailleurs secrétaire des Métaux de Mulhouse, illustre bien la volonté de poursuivre le travail réalisé. Ce dernier a d'ailleurs précisé que le développement de l'USM serait au cœur de ses priorités et reposerait avant tout sur la dynamique collective chère à notre organisation : « Une USM, ce n'est pas un secrétaire seul mais une équipe, a-t-il précisé. Celle du Haut-Rhin va poursuivre son renforcement afin de se donner les moyens de faire vivre un syndicalisme efficace et fraternel. »



Ce congrès marquait également une transition au niveau fédéral puisque Jean-Yves Sabot y transmettait à la secrétaire fédérale Géraldine Nivon ses responsabilités dans l'animation des USM de la région Grand Est. Cette dernière s'est dit ravie à la perspective de travailler avec les métallos de cette belle et grande région. Jean-Yves Sabot, lui, a salué le travail accompli par Jean-François Ansel et a souhaité bonne chance au nouveau secrétaire de l'USM. Frédéric Homez, après avoir salué l'action de l'USM et de ses responsables, a conclu par un point sur l'actualité nationale de notre organisation, en particulier la refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie et le dossier des retraites.

SNWM : un bond de géant

Les élections pour la mise en place du CSE chez SNWM Douai le 6 décembre ont vu notre organisation réaliser une progression considérable et mettre un terme à plus de cinquante années de domination d'une autre organisation syndicale. Un succès qui doit au formidable travail de terrain de l'équipe syndicale emmenée par Pascal Lemaître, à l'indéfectible soutien de notre Fédération et du secrétaire de l'UL de Douai Daniel Rys.

Il aura fallu moins de six mois à l'équipe FO de SNWM de Douai pour devenir incontournable sur son site. Le 6 décembre, en passant de 0 à 38,2 %, l'équipe FO a réalisé un bel exploit et complètement changé la donne chez SNWM. Seule organisation à présenter des listes complètes sur les deux collèges que compte l'établissement, réalisant une campagne de terrain efficace et dynamique parmi les 450 salariés du site, FO a relevé un challenge de taille avec brio. Pourtant, ce n'est qu'à l'été 2019 que le secrétaire fédéral Laurent Smolnik permet à notre organisation de prendre pied dans l'entreprise, après des mois de contacts informels et de nombreuses tentatives infructueuses au fil des décennies précédentes. Dès lors, tout va très vite. Une équipe syndicale se monte et se renforce jour après jour autour du secrétaire Pascal Lemaître. La dynamique est clairement du côté de notre organisation et les salariés le mesurent au quotidien. En décembre, le vent du changement trouve sa traduction dans les urnes et donne à FO une place incontournable.

La portée du résultat de Douai est encore plus grande: FO passe en centrale de 8,9 % à 24,8 %. « Nous allons



maintenant désigner un DSC, être présents à l'ensemble des négociations et mettre tout le poids de FO Métal au service des salariés et de l'industrie », se réjouit Laurent Smolnik. Fini la figuration, les métallos FO vont maintenant jouer un rôle de premier plan. Le jour des élections, le secrétaire fédéral et le secrétaire de l'UL de Douai Daniel Rys ont d'ailleurs rencontré la direction du site, laquelle s'est révélée particulièrement sensible au dialogue social, qu'elle entend redynamiser dans cette entreprise familiale, et dont elle espère qu'il profitera autant aux salariés qu'à l'entreprise. Les projets sont nombreux, les attentes aussi et l'esprit qui prédomine est celui cher à FO : le « gagnant-gagnant ».

Pour les métallos FO, ce beau résultat ne marque pas un aboutissement mais un commencement. Fort de cette nouvelle position qui renforce notre organisation dans le groupe, ils comptent bien partir à l'assaut des autres implantations, et plus particulièrement des quatre dont le syndicalisme réformiste est absent. Chez SNWM, FO est là pour durer !

PSA Charleville-Mézières : la modernité à tous les étages

Les métallos FO de PSA Charleville-Mézières ont reçu le 2 décembre la visite du secrétaire fédéral Laurent Smolnik, accompagné du DSC PSA Olivier Lefevre et des DSC adjoints Deborah Schorr et Philippe Diogo. La rencontre a permis de faire le point sur la situation d'un site moderne et performant.

Avec plus de 25 % aux dernières élections professionnelles, FO est incontournable sur le site PSA de Charleville-Mézières, une fonderie fonte et aluminium qui réalise notamment des culasses et liaisons aux sol pour l'ensemble du groupe et a entamé sa diversification dans les pièces pour moteurs électriques. Comme a pu le constater la délégation FO conduite par Laurent Smolnik en rencontrant le secrétaire de syndicat Mickaël Dessons et son équipe, le site tourne à plein régime. Ses 1800 salariés reçoivent chaque année le renfort de 80 à 100 embauches et l'organisation du travail, axée sur les îlots plutôt que sur des chaînes de production, offre une souplesse permettant d'absorber les périodes de forte activité sans mettre les salariés sous pression. L'outil industriel a bénéficié d'importants investissements et d'autres sont à venir. Atout supplémentaire : le site a mis au point un produit prototype destiné au marché électrique qui semble des plus prometteurs. Au-delà de l'as-



pect industriel, le site respire également la modernité en termes de dialogue social. En effet, qu'il s'agisse des métallos FO ou de la direction, que la délégation FO a aussi rencontré, les échanges sont productifs et la préoccupation sociale prédomine dans l'ensemble des rapports entre direction et représentants du personnel.

Engie Home Services : maintenir la représentativité

La fin des élections pour la mise en place des CSE a vu notre organisation se maintenir à 26 % de représentativité chez Engie Home Services au niveau national, malgré des résultats très disparates d'une région à l'autre. Après analyse, les métallos FO ont relevé plusieurs causes à la situation. En premier lieu, le vote électronique, utilisé pour la première fois dans l'entreprise pour des élections professionnelles, qui explique un taux de participation très bas et « boosté » le dernier jour par la Direction qui a poussé les salariés à voter pour éviter un deuxième tour. En second lieu, une autre organisation syndicale qui, jusqu'à maintenant, ne convoitait que le 3^{ème} collège, s'est reportée sur le 2^{ème} collège où elle est fortement implantée en faisant de fausse promesse aux salariés concernés. La coordination a également été l'occasion de faire le point sur les nombreuses négociations en cours et sur la prochaine NAO, afin d'adopter des positions communes. Sur l'accord Égalité Professionnelle, copie conforme de l'ancien accord qui est arrivé à péremption, toutes les demandes de FO ont été repoussées. Par conséquent, en l'absence

d'avancée par rapport à l'ancien accord, les métallos FO ont refusé à l'unanimité la signature. Sur l'accord sur l'utilisation de la messagerie professionnelle pour le dialogue social, l'unanimité s'est également faite pour considérer qu'il fallait poursuivre la négociation sur un texte qui pose trop de restrictions et des sanctions trop lourdes en cas d'erreur de procédure d'envoi. Concernant les NAO, les métallos ont défini ensemble le cahier de revendication pour les prochaines négociations.

Éric Keller, après avoir félicité les métallos sur le résultat des dernières élections professionnelles et pour le caractère très constructif de leurs échanges, a pris la parole pour faire le point sur les nombreuses négociations de branche, en cours et à venir, et leur impact sur le monde des travailleurs de la Métallurgie.



Réunis autour de leur délégué syndical central Emmanuel Jacquelin et du secrétaire fédéral Éric Keller les 19 et 20 novembre à la Fédération, les délégués syndicaux régionaux FO Engie Home Services ont pu faire le point sur le résultat des élections CSE ainsi que sur les nombreuses négociations en cours.

UMV : rester vigilant

Les métallos FO d'UMV se sont retrouvés le 25 novembre pour l'assemblée générale de leur syndicat à Trith-Saint-Léger (Nord). Réunis autour de leur secrétaire Eric Denaene, du secrétaire fédéral Laurent Smolnik, du secrétaire de l'USM59 Jean-Paul Delahaie, du DSC FO Olivier Lefebvre et de métallos FO de PSA Sevelnord et de la Française de Mécanique, ils ont fait le point sur la situation du site et les négociations en cours.

Après un retour sur les récentes élections CSE qui ont vu FO progresser de 4 points pour s'établir à 24,1 % chez UMV, les métallos FO ont profité de l'assemblée générale du 25 novembre pour revenir sur l'évolution de leur site. Ils n'ont pas caché leurs inquiétudes face au recours croissant à des pièces chinoises pour réaliser les boîtes de vitesses, et ils s'alarment de voir les postes de la maintenance contraint à une évolution vers une moindre compétence. « La place de l'humain se réduit et les salariés sont en souffrance », a prévenu Eric Denaene. FO revendique d'ailleurs pour les maintenanciers le maintien dans l'emploi et des formations adaptées.

Au niveau groupe, Olivier Lefebvre a largement évoqué le futur accord de compétitivité en cours de négociation ainsi que le rapprochement de PSA avec Fiat-Chrysler, qui ferait de la nouvelle entité le 4^{ème} constructeur mondial. Même si aucune fermeture de site n'est à l'ordre du jour, la possible existence de doublons dans la nouvelle structure attise les craintes des métallos, et les investissements à hauteur de 1,3 milliard en France sur trois ans pour moderniser et pérenniser l'outil industriel ne les apaisent pas.



Laurent Smolnik les a assurés de la vigilance de notre Fédération dans ce dossier avant de revenir sur l'actualité nationale de notre organisation. Il est également revenu sur la représentativité et ses critères, notamment la publication des comptes, exhortant l'ensemble des syndicats FO à la plus grande rigueur pour éviter toute contestation de leurs très bons scores électoraux.

Travail et handicap : muscler l'insertion professionnelle

La Confédération a organisé sa 20^{ème} « Journée nationale Travail et Handicap » le 19 novembre à Paris. Réunis autour de la conseillère confédérale Anne Baltazar, près de 400 participants ont échangé sur le dossier et les initiatives de notre organisation. Les métallos étaient bien évidemment présents, via une délégation emmenée par le secrétaire fédéral Lionel Bellotti.

S'il est un dossier qui fédère de nombreuses volontés, c'est bien celui du handicap. Au sein de notre Fédération, le groupe réseau sur le handicap (GRH) est un de ceux qui compte pour les métallos. Tous ses membres n'ont pas pu être présents lors de la

20^{ème} Journée nationale Travail et Handicap organisée par notre Confédération le 19 novembre, mais Marie-Josée Millan, le secrétaire de l'USM du Nord Jean-Paul Delahaie, Jamel Ouali, de Schneider, et Josseline Raynaud, d'Airbus, accompagnaient le secrétaire fédéral Lionel Bellotti pour ce rendez-vous, qui coïncidait avec la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

C'est le secrétaire général de notre Confédération, Yves Veyrier, qui a ouvert cette journée placée sous le slogan « travailler à égalité avec ceux qui vivent avec une différence ». Il a rappelé la demande de notre organisation d'ouvrir une discussion interprofessionnelle sur le sujet, profi-



tant de la présence de la secrétaire d'État aux personnes handicapées Sophie Cluzel. Cette dernière s'est par ailleurs vu remettre le nouveau guide pratique FO 2020 « Travail et Handicap » mis au point par la Mission Handicap Confédérale et qui constitue la plateforme revendicative de FO.

Les nombreuses interventions et tables rondes ont permis d'aborder les questions d'actualité notamment la retraite des personnes en situation de handicap, le Revenu Universel d'Activité, la prévention de la désinsertion professionnelle, la réforme de l'obligation d'emploi et des accords agréés, la réforme de l'offre de service, le rapprochement Cap emploi / Pôle emploi, et l'avenir du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH). Philippe Pihet, ancien secrétaire confédéral en charge des retraites et actuelle président FO de la CNAV, a notamment expliqué que si les personnes en situation de handicap partaient un peu plus tôt en retraite que la moyenne des salariés, cela ne compensait pas une espérance de vie plus faible de cinq années. Dans un autre registre, les débats ont montré qu'à peine 1% des apprentis étaient en situation de handicap. « Sachant que la France est en retard dans le domaine de l'apprentissage et dans celui de l'emploi des personnes en situation de handicap, a précisé Lionel Bellotti, il s'agit d'une piste importante pour améliorer leur insertion dans la vie professionnelle. » La prochaine réunion de la CCIPH, au sein de laquelle siège Lionel Bellotti pour notre organisation, devait se tenir le 22 janvier prochain et être l'occasion de revenir sur cette journée et de réaffirmer les revendications de FO dans ce dossier.



Le rôle clé de la BDES

Le bilan des données économiques et sociales résulte d'une digitalisation de nos entreprises. Elle rassemble en son sein toutes les informations sur les grandes orientations économiques et sociales déterminant l'entreprise dans laquelle vous travaillez.

En réalité, la base de données comprend des mentions obligatoires qui varient selon que l'effectif de 300 salariés est ou non atteint par l'entreprise.

Dans ce « Vos droits » mensuel, nous vous proposons d'effectuer un focus sur les obligations en matière de transmission et de contenu de la BDES, outil principal et majeur de l'information éclairée de nos syndicats.

Quelles sont les entreprises concernées ?

La BDES a été imaginée par les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

Son existence résulte de la « La loi relative à la sécurisation de l'emploi », entrée en vigueur le 14 juin 2013, ayant donc permis la mise en place de la BDES obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés. Deux ans plus tard, l'obligation s'est élargie aux entreprises entre 50 et 300 salariés.

Dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, les effectifs sont calculés au niveau global de l'entreprise, et non par établissement.

La BDES comprend alors toutes les données collectées au niveau de l'entreprise, et non par établissement.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le fonctionnement de la base est fixé :

- par un accord d'entreprise majoritaire ;
- ou en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires ;
- ou à défaut par un accord de branche.

Quelles sont les obligations incombant à l'employeur ?

L'employeur doit concevoir, mettre en place et maintenir à jour la BDES. Il en fixe les conditions d'accès, de consultation, d'utilisation et d'actualisation.

Il est possible que ces conditions fassent l'objet d'un accord collectif. Nous vous conseillons d'être vigilant sur les délais de transmission et de communiquer au service juridique de la Fédération vos accords.

La base de données est tenue à la disposition des personnes habilitées à la consulter sur un support informatique ou papier. Il peut exister des de-

grés d'accès en fonction des nécessités de l'utilisateur et de ses « droits d'accès ».

A savoir que, si le délégué syndical mais également les suppléants élus au CSE ont accès à la BDES, le représentant syndical n'a, quant à lui, pas de droit d'accès légal. Néanmoins, ce droit d'accès peut être négocié par accord.

La BDES doit être accessible en permanence au comité social et économique (CSE) mais également au niveau central.

En effet, la BDES sert de support de préparation à la consultation annuelle du comité économique et social (CSE) :

- sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise ;
- sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à l'intérim, à des contrats temporaires ou à des stages.

Quelles sont les mentions obligatoires ?

En l'absence d'accord, l'employeur de moins de 300 salariés doit indiquer les informations suivantes :

- Investissement social : évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté, évolution des effectifs mois par mois, des emplois par catégorie professionnelle, formation professionnelle, conditions de travail ;
- Investissement matériel et immatériel : évolution des actifs nets d'amortissement et des dépréciations éventuelles (immobilisations), dépenses de recherche et développement ;
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : analyse de la situation respective des femmes et des hommes par catégorie professionnelle à la lumière des obligations de l'index ;
- Fonds propres, endettement et impôts : capi-

taux propres de l'entreprise, emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières, impôts et taxes ;

■ Rémunération des salariés et dirigeants, évolution des rémunérations salariales, épargne salariale (intéressement, participation) ;

■ Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat ;

■ Rémunération des financeurs : actionnaires (revenus distribués) et actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus) ;

■ Flux financiers à destination de l'entreprise : aides publiques, exonérations et réductions de cotisations sociales, réductions d'impôts, crédits d'impôts, mécénat, résultats financiers (chiffre d'affaires, notamment) ;

■ Partenariats : pour produire ou bénéficier des produits ou services d'une autre entreprise ;

■ Transferts commerciaux et financiers entre les entités d'un même groupe.

En l'absence d'accord, les informations portent sur : l'année en cours, les 2 années précédentes ou les 3 années suivantes, sous forme de perspectives.

Quels risques encoure l'employeur défaillant ?

En cas de BDES incomplète ou non mise à jour, le CSE peut saisir le tribunal pour qu'il ordonne à l'employeur la communication des éléments manquants.

En tout état de cause, le délit d'entrave (L 2146.1) peut être constitué, notamment si l'intention de cacher ces données explique l'absence de celles-ci au sein de la BDES, et ce malgré une mise en demeure en bonne et due forme. L'employeur encourt dès lors un an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende.

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° 592

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

Sudoku

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

Le mot du mois : Cadeau



Un mois après les fêtes, il est temps de se demander franchement si nous avons reçu des cadeaux de rêve ou s'ils étaient aussi pitoyables que le pull-over de Thierry Lhermitte dans *Le Père Noël est une ordure*. On y ajoutera ici de très modestes étrennes avec l'étymologie un peu surprenante de ce mot, donc en révélant à nos nombreux amis occitans, du moins à ceux qui l'ignoraient, qu'il vient directement de chez eux. Allez, c'est cadeau !

Leur *capdel* s'est en effet introduit en 1416 dans la langue française avec le sens originel de « lettre capitale ». Or, dans les oeuvres de prix copiées à la main (Gutenberg n'est encore qu'un adolescent plein d'avenir), l'usage est alors d'enjoliver la première lettre du texte et de certains paragraphes. Ce qu'on appelait une



De l'idée d'objet embelli, agréable à regarder, à celui de présent fait à un proche, il n'y avait qu'un pas, franchi au siècle suivant. Et c'est ainsi qu'aujourd'hui les petits cadeaux entretiennent l'amitié. Ceux de Noël et d'anniversaire, bien sûr, ou à l'occasion offerts à un camarade pour son départ en retraite. Au fil du temps, le mot s'en est adjoint quelques autres pour former des composés, comme le *coffret-cadeau* ou le *paquet-cadeau*, qu'on aura eu soin d'emballer dans un *papier cadeau* ficelé d'un bolduc.

La vie n'étant pas faite que d'agrément, il arrive hélas que des sites de vente en ligne nous fassent miroiter des cadeaux qui n'en sont pas, et même que nous recevions ce qui se révélera être un *cadeau empoisonné*. En diverses circonstances, un individu (collègue ? patron ?) peut aussi nous faire soupirer : « *Celui-là, c'est pas un cadeau !* »

Mais restons positifs, la plupart du temps c'en est un, un vrai, et parfois de valeur. On sait en effet ce que signifie le C de la branche BJOC attachée à la Fédération FO de la Métallurgie : Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et *Cadeaux*.

Mots croisés n° 593

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

Solution du n° 592

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	M	O	D	E	R	A	T	I	O	N
B	A	R	R	A	I	S	O	N	N	A
C	M	C	A			S	A	A	D	I
D	A	H	M	O	S	I	S		U	S
E	M	E		C	A	S	T	E	L	S
F	O	S	E		L	T		S	A	A
G	U	T			M	E	S	S	T	I
H	C	R	A	N		R	A	I	E	
I	H	A	B	I	T	A	T	I	O	N
J	I	L	L	I	M	I	N	E	N	T

Horizontalement

A. Descendre des bières ne le rend pas plus gai. B. Qui renvoie à l'office. C. Petite, elle est plus chère. L'origine du cancan. Fait à chacun son numéro. D. Arbre à came. Réduction de volume. E. Finalement épanouie. Se tient derrière le maître. Chanteuse. F. Belle d'Aragon. Possessif. Assure l'ordre à l'armée. G. Bords de métal. Trouvera, ou pas. H. Institution européenne. En Moselle. I. Du jour au lendemain. J. Ils voient filer les secondes.

Verticalement

1. Façon de commander en comptant sur ses doigts. 2. Il a les pieds plats. 3. Pavillons en feu. Belmondo fut son homme. 4. Pose souvent question. Club milanais. Fraction d'un tiers. 5. Berceau d'Abraham. Pour jouer ou travailler. Ne louas pas. 6. Porté sur soi. Note. 7. Dynastie chinoise. Compose un bouquet. 8. Au cœur de l'époque. Préposition. À terminer pour accompagner le gâteau. 9. Peut en général se faire comprendre s'il pratique le Don ou rencontre l'Amour. 10. Écrits pour la postérité.

Protection, services, accompagnement social

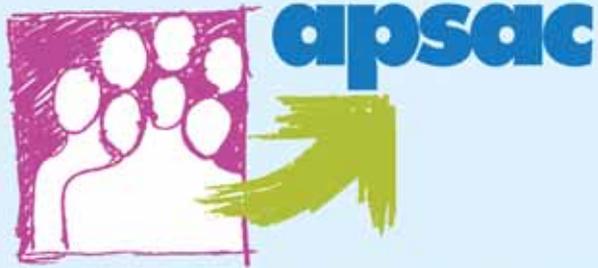
Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être 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



On aime vous voir sourire



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
(CSE, CSSCT)
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