N° 575 juin 2018
N°CPPAP 0220s07170

Fédération FO de la métallurgie

le journal FO Métaux

Notre industrie, nos emplois !

www.fo-metaux.org

CSE : le compte à rebours est lancé

A l'exception des TPE, toutes les entreprises vont devoir mettre en place un Comité Social et Economique (CSE) d'ici le 31 décembre 2019. Avec ce qui est sans doute le plus grand changement dans l'activité syndicale depuis la loi sur la représentativité de 2008, il est impératif d'anticiper et d'agir rapidement. FO Métaux vous dit comment.

Cadres - p.6
FO Métaux lance FOr you !

Handicap - p. 15
FO fait le point

Constellium Issoire - p. 20
Bon anniversaire !

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 : *9,88 euros*
SMIC brut mensuel : *1498,47 euros*
Plafond de la sécurité sociale :
3 311 euros par mois
(pour l'année 2018 : 39 732 euros)
Coût de la vie :
+0,2 % en avril (+0,2 % hors tabac) ;
+1,6 % en glissement sur les 12 derniers mois (+1,3 % hors tabac).
Chômeurs : *3 463 100*
(catégorie A, publiés le 27 février 2018)
Indice de référence des loyers :
127,22 (1er trimestre 2018).
Taux d'intérêt (28 mai) :
-0,37 % au jour le jour.

3 Editorial

4 Le dossier

Mise en place des CSE : le compte à rebours est lancé 4-5

6 Actualité syndicale

FOr you ! : un cadre pour les cadres 6
Liebherr : élections en vue 6
Stelia Rochefort : une équipe déterminée 7
Renault Trucks Blainville : une équipe combative 8
Renault : 5 000 CDI grâce à FO ! 8
Nexans : pas de repos pour FO 9
Airbus à l'heure canadienne 9
A fond la formation ! 10
PSA - Opel/Vauxhall : le rapprochement syndical
Handicap : FO fait le point 15
USM de l'Oise : consolider l'esprit collectif 16
Coordination Crown : amplifier le développement 16
Coordination Renault : se préparer aux CSE 17
Congrès de l'UILM : la force des liens transalpins 17
USM des Hauts-de-France : renforcer les liens 18
Toyota Onnaing : un bilan positif 19
Coordination Seb : un groupe en tension 19

20 Infos

Bon anniversaire Constellium Issoire 20

21 Vos droits

Les nouvelles règles de validité des accords collectifs 21

22 Jeux

Des métaux et des mots 22

Et toujours l'information en ligne sur...

www.fo-metaux.com

Pour de nouvelles formes d'action

Le temps passe très vite et un mois s'est déjà écoulé depuis le congrès de notre Confédération. La Commission Exécutive Confédérale de FO s'est réunie le 23 mai et a adopté à l'unanimité une déclaration qui, dans une actualité sociale et un contexte de conflit et de remise en cause des droits des salariés, tant du privé que du public, apporte son soutien aux mobilisations menées dans les différents secteurs. Les membres de la CE confédérale expriment leur inquiétude face à la remise en cause du modèle social et républicain français. En effet, en fonction des différentes réformes lancées par le gouvernement, des droits et des garanties disparaissent, et ce n'est pas fini : avec la réforme à venir sur les retraites, d'autres droits risquent d'être remis en cause.

Le gouvernement reste dans la provocation et n'hésite pas à tacler l'ensemble des organisations syndicales qui, dans le cas de la réforme de la SNCF et des mobilisations de la fonction publique, sont pourtant dans l'unité d'action la plus large possible. Il ne respecte pas les manifestants qui se battent pour leurs droits, pour l'avenir de nos enfants et de notre pays. Pour FO, il apparaît nécessaire, face à l'obstination du gouvernement, d'essayer d'organiser non pas un contrepoids politique -comme nous avons pu le constater avec la manifestation du samedi 26 mai et dont FO n'était pas, à juste titre, partie prenante-, mais plutôt un contrepoids syndical dans la même logique d'unité d'action que les salariés de la SNCF et de la fonction publique. Tout doit se faire en prenant en compte les demandes et revendications communes de l'ensemble des organisations syndicales, des salariés et des retraités.

FO, par le biais de notre Confédération, a décidé de rencontrer toutes les organisations syndicales pour essayer de s'organiser sur un plan syndical et de créer les conditions d'une action commune la plus large possible. L'objectif ? Etablir un rapport de force interprofessionnel pour stopper la remise en cause des droits et des garanties conventionnelles et faire entendre raison au gouvernement. Mais pour cela, et comme nous l'avons indiqué à plusieurs reprises à la Fédération de la métallurgie, il convient d'abord d'essayer de déterminer de nouvelles formes d'action, de communication, et ce par référence à notre objectif, par souci d'une meilleure efficacité et de résultats concrets pour les salariés comme pour les retraités.

Au passage, nous remercions le nouveau secrétaire général de la Confédération Pascal Pavageau, qui a retenu et accepté la demande et la proposition formulées par notre Fédération à la tribune lors du congrès confédéral, à savoir la mise en place d'un groupe de travail pour analyser les manifestations précédentes et essayer de déterminer de nouvelles formes possibles d'action et de communication. En effet, il ne faudrait pas repartir sur des actions qui ne mèneraient à rien et décourager une fois de plus les salariés et retraités qui ont besoin de résultats concrets. Si parfois les salariés et les retraités ne se mobilisent pas assez, ce n'est pas parce qu'ils ne le veulent pas, c'est tout simplement qu'ils ne veulent pas perdre inutilement de l'argent, et nous les comprenons.

Ce gouvernement, comme d'ailleurs les précédents, a tort de penser qu'il a l'opinion publique avec lui. Il faut rappeler à nouveau que la sanction tombe dans les urnes lors des élections politiques. Ce n'est jamais bon et il ne faut pas minimiser le risque de voir des extrémistes arriver au pouvoir. Il suffit de regarder ce qu'il se passe dans d'autres pays, comme dernièrement en Italie. Nous en appelons donc au sens des responsabilités du gouvernement afin qu'il entende nos analyses et revendications. C'est ainsi que nous pourrons construire un avenir sûr et certain pour notre pays et pour les femmes et les hommes qui font la richesse de notre économie et de notre industrie.

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

Mise en place des CSE : le compte à rebours est lancé

A l'exception des TPE, toutes les entreprises vont devoir mettre en place un Comité Social et Economique (CSE) d'ici le 31 décembre 2019. Il se substituera aux trois instances de représentation du personnel que sont le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Avec ce qui est sans doute le plus grand changement dans l'activité syndicale depuis la loi sur la représentativité de 2008, il est impératif d'anticiper et d'agir rapidement. FO Métaux vous dit comment.

CE, DP, CHSCT : autant de sigles que les métallos FO connaissent bien, désignant autant d'instances dans lesquelles ils exercent bien souvent des mandats. Au 1er janvier 2020, tout aura disparu, remplacé par une instance unique : le Comité Social et Economique (CSE). Ainsi, lorsque les mandats arrivent à échéance au cours de l'année 2018 ou 2019, le CSE doit en principe être mis en place. Néanmoins, pour faciliter sa mise en place, la loi permet de proroger ou de réduire les mandats arrivant à échéance en 2018, et de réduire les mandats arrivant à échéance en 2019, pour une durée maximale d'un an par un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel. Il est également possible d'harmoniser les échéances des mandats pour les faire coïncider. En termes de périmètre, on ne comptera qu'un CSE dans une entreprise à établissement unique, et des CSE par établissement auxquels s'ajoute un CSECE (CSE central d'entreprise) dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts. L'opération aura également un impact important sur la mesure de la représentativité puisque le 3ème cycle ne prendra en compte que les résultats des élections CSE (2018 et 2019), soit seulement deux années.

Concrètement, cela signifie pour les métallos l'organisation d'une campagne électorale à très brève échéance en vue des élections professionnelles dont sortira le fameux CSE. Qui dit élections dit négociation d'un protocole d'accord préélectoral (PAP) qui va permettre, comme avant le CSE, d'arrêter les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ; le nombre et composition des collèges ; la répartition du personnel et des sièges entre les collèges ; une représentation équilibrée ; etc.

Une formation CSE à Toulouse, en avril dernier...

... et une autre dans l'Allier en février.

Négocier

Mais il faut également prêter la plus grande attention à trois nouveaux thèmes de négociation, dans le cadre de la priorité à l'accord d'entreprise, fixés par la loi : le nombre de sièges à pourvoir ; les heures de délégation ; le nombre de mandats successifs (uniquement dans les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés). En effet, beaucoup a été dit ou écrit sur les conséquences de la mise en place des CSE sur les moyens dont disposent les organisations syndicales pour accomplir leurs missions, et au premier rang d'entre elles celle de défendre les salariés. Or, la négociation sur ces thèmes à aborder systématiquement peut faire toute la différence, comme l'expliquent les membres de l'équipe fédérale à chaque rencontre avec les métallos FO.

Contrairement aux négociations précédentes (DP-CE), la fixation du futur nombre d'élus et le volume des heures de délégation font partie des nouvelles priorités de négociation fixées par la loi. Ce n'est

qu'à défaut d'accord que le nombre de membres du CSE et les heures de délégation leur étant attribuées sont fixés au plus bas par l'article R. 2314-1 du code du Travail. C'est le principe de « supplétivité », qui signifie que la règle est fixée dans l'accord d'entreprise et que la loi ne s'applique qu'à défaut d'accord. Alors qu'antérieurement l'obtention de moyens supplémentaires était l'exception, la règle est désormais la primauté de l'accord d'entreprise. Dans le cadre d'un accord d'entreprise (différent du PAP), il est possible de négocier la mise en place de représentants de proximité, que la loi ne rend pas obligatoire. Membres du CSE ou désignés par lui, ils sont, s'ils sont mis en place, obligatoirement salariés protégés. C'est aux métallos FO qu'il appartient, par la négociation, de déterminer : leur nombre ; le nombre et le périmètre des établissements dans lesquels seront mis en place les représentants de proximité ; leurs attributions ; leurs modalités de désignation ; leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions. C'est également par ce type d'accord que le périmètre de mise en place des CSE (établissements distincts) est négocié. Concernant la limitation du nombre de mandats successifs à trois, il ne faut pas hésiter à faire supprimer cette limite dans le PAP pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés. Un point fondamental ne doit pas être négligé : il faut aussi prévoir, notamment au sein d'un accord de droit syndical, les mesures de formation et de maintien dans l'emploi permettant à d'anciens élus de maintenir leur employabilité dans l'entreprise.

Autre sujet d'importance : les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), obligatoires dans les entreprises et établissements de plus de 300 salariés, et dont les modalités de fonctionnement sont définies par accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, par le règlement intérieur du CSE. Il y a donc un enjeu particulier où la négociation tient une place centrale, en particulier sur les modalités de fonctionnement (moyens, heures de délégation, nombre de membres désignés par le CSE (minimum 3), missions déléguées par le CSE). Par ailleurs, les CSSCT étant facultatives dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, il faut chercher à les mettre en place.

Vigilance

Si les possibilités d'améliorer le dispositif de base du CSE ne manquent pas, il faut cependant faire attention à ne pas faire les mauvais choix ! Ainsi, notre Fédération déconseille fortement d'opter pour la mise en place du Conseil d'entreprise, une nouvelle instance, instaurée par accord d'entreprise, et composée par les membres du CSE et les délégués syndicaux. Cette fusion (CSE+DS), constituerait un nouvel organe disposant de prérogatives exclusives de négociation et de conclusion des accords d'entreprise à la place des organisations syndicales. Enfin, attention : faute d'accord, c'est la direction qui décide seul des modalités d'organisation de l'élection et des paramètres de mise en place du CSE. Autant dire que la négociation –l'ADN de notre organisation– est vraiment incontournable dans ce dossier ! Une fois les élections terminées et le CSE installé, beaucoup reste encore à faire : Les stipulations des accords d'entreprise, de groupe, de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large portant sur les DP, les comités d'entreprise ou les CHSCT cessent de produire leur effet à compter de la date du 1er tour des élections CSE. Autrement dit : tout est à renégocier, mais s'il ne fallait retenir qu'une chose : la mise en place du CSE et les négociations que cela suppose doivent être préparées le plus en amont possible du scrutin.

FO Métaux veille au grain

Notre organisation, qui mène une veille juridique active, n'a pas attendu la publication des textes définitifs pour passer le nouveau dispositif au crible, identifier ses pièges comme ses avantages et se préparer à conseiller et accompagner au mieux les métallos FO dans la mise en place des CSE. Depuis septembre 2017, notre Fédération a conçu et diffusé une dizaine de circulaires fédérales détaillant le CSE dans ses moindres aspects. *La Voix du métallurgiste* est, elle aussi, largement revenue sur le dossier et continuera de le faire, tout comme le *FO Métaux* dans sa rubrique « vos droits ». La formation fédérale s'est également enrichie d'un nouveau module consacré au CSE, qui devrait être bientôt complété et enrichi. La refonte du guide des élections, que les métallos connaissent bien, a été lancée et doit aboutir d'ici la fin de l'année pour tenir compte des changements induits par le CSE. Et bien sûr, les métallos FO peuvent aussi s'appuyer sur l'abondant travail effectué par les services juridiques de notre Fédération et de la Confédération.

FOr you ! :
un cadre pour les cadres

Depuis le début du mois de mai, notre Fédération dispose d'une antenne dédiée aux cadres en plein cœur du quartier de La Défense. Animée par Laetitia Saint-Félix, juriste en droit social, sous la supervision du secrétaire fédéral Laurent Smolnik, « FOr you ! » marque une nouvelle étape dans la relation entre notre organisation et les cadres.

Depuis plusieurs années, la part des cadres dans la population active ne cesse de grimper et notre organisation multiplie les initiatives pour se rapprocher de cette catégorie de salariés qui a, elle aussi, besoin d'être représentée et défendue. La plus récente d'entre elles ? L'implantation, dans le quartier de La Défense –une concentration de sièges sociaux qui regroupent plusieurs dizaines de milliers de cadres– d'une antenne dédiée à cette population, baptisée « FOr you ! ». C'est Laetitia Saint-Félix, qui a récemment rejoint le service juridique de notre Fédération, qui y accueille les cadres à la recherche d'aide et de conseils. « Une des vocations de FOr you est de proposer un véritable service à cette population bien souvent isolée, explique-t-elle, et qui ne dispose que rarement d'une autre information que celle fournie par les RH de son entreprise. »

Autre ambition de FOr you : attirer les nombreux cadres déjà membres de FO et devenir un centre de gravité autour duquel ils constitueront de nouveaux réseaux destinés tant à l'échange d'informations qu'à des évolutions professionnelles. Les réseaux sociaux auront ici un rôle majeur et la nouvelle structure a déjà établi sa présence sur Twitter (@FOrYouCadres) et sur Linkedin (FOrYou), choisissant pour sa stratégie de communication un terrain plébiscité par les cadres. « L'ensemble de ces actions va permettre de positionner notre organisation comme une source fiable et reconnue d'informations et de service, prévoit Laurent Smolnik. Fort de cette nouvelle visibilité, notre Fédération compte bien amplifier son développement syndical auprès des cadres. » Et ce n'est que le début, puisque FOr you apportera également son expertise au groupe de travail cadres et planifie d'ores et déjà la création d'outils spécifiques et l'organisation d'événements. Désormais, les cadres sauront à qui parler !

Liebherr : élections en vue

Le secrétaire fédéral Paul Ribeiro est allé à la rencontre des métallos FO de Liebherr, à Colmar, le 10 avril. Alors que les élections professionnelles devant déboucher sur la mise en place du CSE approchent, la réunion a permis d'affiner la stratégie et de faire le point sur la situation de l'entreprise.

Site historique pour Liebherr, qui y a commencé son aventure industrielle au lendemain de la seconde guerre mondiale, Colmar l'est aussi pour notre organisation, qui y a longtemps occupé la première place syndicale. Aujourd'hui forte de 27 % des voix aux dernières élections professionnelles sur ce site intégré qui fabrique des engins de terrassement et de travaux publics, FO entend bien y reconquérir sa première place. En compagnie du secrétaire fédéral Paul Ribeiro, le secrétaire du syndicat Eric Furlan et son équipe ont donc fait le point sur les contours de la future institution de représentation du personnel que sera le CSE. Paul Ribeiro est revenu sur les nombreux points à négocier avant la tenue des élections, tels que les moyens, les heures de délégation et le nombre de délégués, afin de pouvoir effectuer un travail syndical de qualité. Il a rappelé aux métallos FO l'utilité de recourir au parcours de formation fédérale, qui s'est enrichi d'un module consacré au CSE. Les tenants et aboutissants d'une communication efficace ont aussi été évoqués.

Les discussions ont également porté sur la situation de l'entreprise, qui se porte bien malgré l'existence d'une concurrence féroce, ainsi que sur les difficultés rencontrées par l'équipe syndicale sur le site pour faire vivre le dialogue social. « FO a toujours su négocier et signer de bons accords chez Liebherr, a souligné Paul Ribeiro, et il est essentiel de continuer de le faire pour défendre l'industrie et les salariés en se fondant sur l'ADN de notre organisation : revendiquer, négocier, contracter, faire appliquer. »

Stelia Rochefort : un syndicat déterminé

La bonne santé du secteur aéronautique ne se dément pas, et Stelia Aerospace en offre une bonne illustration. Lors de l'assemblée générale du site de Rochefort (Charente-Maritime) le 17 avril, les métallos FO ont fait le point sur la situation de leur établissement et ont pu se réjouir de voir les effectifs continuer d'augmenter d'année en année. Syndicat majoritaire chez Stelia, FO confirme également son attractivité par des adhésions régulières, fruit du solide travail de terrain des militants. Le succès de notre organisation repose aussi sur les nombreuses réalisations du syndicat, comme l'a montré le rapport d'activité présenté par son secrétaire, Frédéric Chamard-Bois. Par sa participation active à toutes les réunions DP, CE, CHSCT ou CCE, les métallos FO sont autant une force de proposition que d'information au service des salariés. La force FO, ce sont aussi les accords négociés et signés pour améliorer la vie des salariés, avec notamment en 2017 des accords sur la Qualité de Vie au Travail (QVT), le transport, la mobilité et le télétravail. Surtout, les métallos FO de Stelia ont su montré en 2017 que notre organisation était bien celle de la fiche de paie. Alors que les salariés avaient réussi à maintenir le niveau de livraisons malgré l'augmentation des cadences et que tous les indicateurs étaient au vert, ils avaient légitimement espéré une politique salariale à la hauteur de leurs efforts. Mais la direction en avait décidé autrement et il a fallu la détermination de notre organisation et sa capacité de mobilisation pour aller à l'épreuve de force le 7 avril avec une opération « usine vide ». Grâce à cette action, FO a pu arracher une augmentation globale de 2,4 % et s'assurer d'une équitable répartition.

Après le vote du rapport d'activité et du rapport financier à l'unanimité, les métallos FO ont fait le point sur l'actualité du CE et de ses prestations.

Négociations

Plusieurs intervenants se sont ensuite succédés à la tribune. Le coordinateur FO Airbus Yvonnick Dreno est revenu sur la situation du groupe, qui continue de battre des records. Il a signalé la progression de l'intéressement grâce aux négociations menées par notre organisation, tout en rappelant que de nombreux sujets allaient mobiliser les métallos prochainement, comme la digitalisation ou encore les changements dans le droit syndical. Le délégué syndical central FO Stelia Dany Devaux s'est concentré sur la situation de Stelia qui, avec ses neuf implantations, est la société la plus étendue du groupe Airbus. La question de la politique salariale a été au cœur de son intervention. Le secrétaire de l'USM de Charente-Maritime Jean-Louis Dupain, qui sortait à peine d'une réunion avec l'UIMM sur les minima salariaux, a fait le point sur le sujet et, plus largement, sur la situation des Métaux dans le département, notamment sur le travail de développement syndical mené par l'USM avec la participation active des métallos FO de Stelia.
Enfin, Philippe Fraysse est revenu sur la situation du secteur aéronautique, et notamment sur les récents chiffres du GIFAS qui illustrent sa bonne santé, avec notamment 12 000 embauches en 2017 et autant à attendre en 2018. Il a rappelé la nécessité de lancer de nouveaux programmes pour assurer l'activité et les emplois de demain, comme Ariane 6, le satellite électrique ou le successeur de l'A320. Après avoir souligné le haut niveau de la politique salariale dans la branche, qui doit largement à la ténacité et l'art de la négociation de notre organisation, il a félicité les métallos pour leur bon travail syndical et le développement de FO chez Stelia et dans l'aéronautique.

Les métallos FO de Stelia Rochefort se sont retrouvés le 17 avril pour leur assemblée générale. Réunis autour de leur secrétaire Frédéric Chamard-Bois, en présence du secrétaire fédéral Philippe Fraysse, du coordinateur FO Airbus Yvonnick Dreno, du délégué syndical central FO Stelia Dany Devaux, du secrétaire de l'USM de Charente-Maritime Jean-Louis Dupain et du secrétaire de l'UD17 René Ferchaud, ils sont revenus sur l'activité de notre organisation à Rochefort l'an dernier.

Renault Trucks Blainville : une équipe combative

Les métallos FO de Renault Trucks Blainville (Calvados) se sont retrouvés le 5 avril pour l'assemblée générale de leur syndicat. Réunis autour de leur secrétaire Aline Cachard, en présence du secrétaire fédéral Laurent Smolnik, du trésorier de l'UD14 Jean-Paul Ducandas, et des secrétaires des syndicats Renault Trucks Bourg-en-Bresse et Vénissieux Eric Danguin et Olivier Repessé, ils ont fait le point sur la situation du site et les actions de FO.

L'année 2017 aura été celle de rudes combats mais aussi de belles victoires pour les métallos FO de Renault Trucks Blainville. Comme l'a détaillé Aline Cachard dans son rapport d'activité, FO s'est notamment battu sans relâche pour obtenir une indemnité de nettoyage des vêtements de travail et a même réussi à la faire étendre à l'ensemble des entités du groupe. L'intéressement a également fait l'objet d'âpres négociations et il a fallu toute la détermination des métallos FO pour parvenir à un bon accord triennal. A Blainville, la voix de FO porte et l'équipe syndicale exerce aussi toute sa vigilance concernant l'intérim. Spécialisé dans la production de véhicules de moyen tonnage et de cabines de camions, le site fait face à une activité soutenue et tourne à plein régime. Certes, le recrutement d'une centaine d'opérateurs en CDI sur les prochains 18 mois a été annoncé début 2018. Mais pour notre organisation, le recours à l'intérim reste bien trop important et la question des embauches est loin d'être close, d'autant qu'avec l'externalisation à venir d'un service entier, FO redoute une nouvelle vague d'intérimaires. Sur ce point, l'équipe syndicale s'est aussi battu au nom du principe d'égalité et a obtenu que les intérimaires bénéficient des mêmes droits que les salariés de Renault Trucks. Avec de telles réalisations, les métallos FO ont vu de nouveaux salariés rejoindre leurs rangs : « au-delà de nos actions, les salariés savent aussi ce que sont nos valeurs, a précisé Aline Cachard. Ce ne sont pas seulement nos résultats mais aussi notre intégrité qui les incitent à nous rejoindre. » Alors que se préparent les élections professionnelles de mars 2019 qui débouche-ront sur la mise en place du CSE, Laurent Smolnik a salué « le dynamisme d'une équipe qui ne porte pas seulement un bon bilan mais aussi un projet fort. Avec ces métallos de terrain, les salariés sont entre de bonnes mains. » L'assemblée générale a aussi montré la qualité des liens unissant les équipes syndicales des différentes implantations Renault Trucks, puisque les secrétaires de syndicat Eric Danguin et Olivier Repessé, de Bourg-en-Bresse et Vénissieux, étaient également présents, entre autres pour évoquer en commun la stratégie électorale pour 2019. Aline Cachard a conclu en dévoilant le prochain combat de l'équipe sur Blainville : la mise en place des tickets-restaurant.

Renault : 5 000 CDI grâce à FO

Au terme d'intenses négociations, les métallos FO de Renault ont réussi à obtenir un très bon avenant sur l'emploi, prévoyant d'importantes mesures au plan de la formation et surtout de l'emploi, avec 1 400 embauches qui viennent s'ajouter aux 3 600 déjà prévues pour un total de 5 000 CDI.

Technologies, contraintes réglementaires, mais aussi montée en puissance du digital, l'entreprise évolue très vite, parfois plus vite que prévu. Pour FO, ce phénomène nécessite un important renfort de compétences qui doit passer à la fois par des recrutements et une intensification de la formation. Chez Renault, les métallos FO y prêtent une attention particulière et lorsque la direction a proposé pour y parvenir l'ouverture d'une dispense d'activité (DA), ils n'ont pas manqué l'occasion de négocier un bon accord. « L'adhésion au dispositif se fera sur la base du volontariat et près de 1 000 salariés y seraient éligibles, détaille la DSC FO Renault Mariette Rih. Pendant 3 ans maximum avant un départ en retraite à taux plein, le salarié recevra des appointements bruts mensuels s'élevant à 75% de la rémunération moyenne calculée sur la base des 12 derniers mois. » Pour FO, formation et recrutement sont indissociables pour réussir la transformation sans pénaliser « ceux qui restent » par une surcharge de travail contre-productive. Il faut donc assurer une bonne transition avec la transmission des compétences, du savoir et de la culture automobile. « C'est ce que cet accord permet de faire, renchérit le secrétaire fédéral Laurent Smolnik, puisque nous avons obtenu 15 millions d'euros en plus pour la formation, considérant que tous les métiers vont avoir besoin d'enrichir leur programme sur ce point. »

Enfin, FO a obtenu le respect d'une double nécessité : assurer l'équilibre positif des effectifs en tenant compte du potentiel des départs dans le cadre de la DA, et disposer au plus tôt des bonnes compétences aux bons endroits. Ce qui se traduit par 1 400 embauches en plus des 3 600 prévues dans CAP 2020. « Depuis 2013, FO a obtenu plus de 8 000 embauches chez Renault », se félicite Laurent Smolnik.

Nexans : pas de repos pour FO

Majoritaire au sein du groupe Nexans, notre organisation y poursuit résolument son développement. Le choix de Lens pour la coordination des 12 et 13 avril avait une valeur presque symbolique puisque la section syndicale emmenée par Gilles Duchateau est la dernière-née des implantations FO dans le groupe. Les métallos FO ont d'ailleurs pu effectuer une visite du site, rejoints par le secrétaire de l'UD62 Jean-Baptiste Konieczny, tandis que les responsables FO échangeaient avec la direction. Mais avant cela, les participants sont revenus en détail sur les négociations de 2018, et notamment sur les deux accords que notre organisation a refusé de signer : les NAO et la GPEC. Alors que la situation du groupe est des plus enviables, avec un bénéfice qui a doublé en 2018, FO s'est indignée des faibles propositions formulées au plan salarial, au moment où le groupe choisissait de montre les dividendes à près d'un quart des bénéfices. Concernant la GPEC, les métallos FO ont déploré l'absence quasi-totale d'avancées et surtout le renvoi des dispositions sur l'aménagement de fin de carrière vers un hypothétique accord sur la pénibilité, qui restreindrait fortement sa portée. Comme l'a résumé Eric Keller : « Ce sont les salariés qui font la richesse de l'entreprise. Il est normal que nous revendiquions à tous les niveaux pour qu'ils reçoivent la juste récompense de leurs efforts et, en tant qu'organisation réaliste et pragmatique, il est tout aussi normal que nous refusions de signer des accords qui ne leur apportent rien. » Le secrétaire fédéral a ensuite évoqué les questions de stratégie électorale dans la perspective de la mise en place du CSE en 2019, exhortant les métallos FO, pour lesquels les négociations sur le sujet se tenaient dans la foulée de la coordination, à être vigilants et revendicatifs sur les moyens, les délégués et les heures de délégation, autant de points à préciser dans l'accord préélectoral.

Les discussions se sont ensuite focalisées sur la situation des sites de Nexans. Si une bonne moitié affiche une belle santé, les autres peuvent être classés en deux groupes : les sites en difficultés et les sites en risque. Dans le premier groupe se retrouvent autant des sites confrontés à une surcharge de travail que des sites dont les carnets de commandes se vident dangereusement. Dans le second se classent les sites positionnés sur des activités en tension, telles que le nucléaire ou le ferroviaire, et sur lesquels le manque de visibilité est inquiétant. « Il faut savoir qu'avec une organisation où chaque site est très spécialisé, explique Eric Keller, les transferts de charge pour compenser les fluctuations d'activité sont presque impossibles. » Le secrétaire fédéral a d'ailleurs alerté les parlementaires sur certaines pratiques d'entreprises publiques qui impactent directement Nexans lors de son audition quelques jours plus tard devant la mission d'information sur la stratégie industrielle du pays de l'Assemblée Nationale. Le site Nexans Bourg-en-Bresse, spécialisé dans le câble électrique, vient en effet de perdre un contrat majeur avec EDF. Problème : ledit contrat a tout simplement fait l'objet d'une externalisation en zone low-cost… « Les entreprises publiques se doivent d'être exemplaires lorsqu'on vient sur le terrain de la stratégie industrielle, qui est aussi celle de leur principal actionnaire : l'Etat, a-t-il plaidé. Si notre pays veut rester une grande puissance industrielle, il doit être cohérent et utiliser tous les leviers à sa disposition, dont les choix réalisés par les entreprises publiques, pour soutenir tous les acteurs du secteur. »

Les métallos FO du groupe Nexans se sont retrouvés à Lens (Pas-de-Calais) les 12 et 13 avril en coordination autour de leur délégué syndical central Dominique Sciot et du secrétaire fédéral Eric Keller. Entre le point sur les différentes négociations et la situation des sites, le programme était chargé.

Airbus à l'heure canadienne

Le 12 avril, notre Fédération accueillait une délégation du syndicat aéronautique canadien IAM menée par le coordinateur québécois David Chartrand. Les Québécois étaient là pour échanger avec le secrétaire fédéral Philippe Fraysse, le président du comité européen Airbus Group Marc Ambiaux et la vice-présidente du comité aéronautique d'IndustriALL Global Union Maria Perez suite au rachat du programme C-serie de Bombardier par Airbus.

Airbus Group a réalisé une belle opération. La rencontre syndicale franco-canadienne du 12 avril avait pour but de faire le point sur le dossier. Les responsables FO ont ainsi présenté à leurs homologues le fonctionnement social du groupe Airbus, dans lequel notre organisation assume un rôle de premier plan, ainsi que ses instances internationales. La question du dialogue sociale a été au cœur d'échanges très constructifs et devraient se poursuivre et s'approfondir dans les mois à venir. De quoi rassurer les salariés de Bombardier, qui n'avaient pas caché leurs inquiétudes face aux déclarations du PDG d'Airbus, qui avait expliqué à l'automne dernier que son association avec Bombardier remplirait « le besoin le plus urgent de la C Series, soit une réduction des coûts en s'appuyant sur l'expertise opérationnelle d'Airbus ». Au plan commercial, les appareils de la gamme Bombardier devraient bien s'intégrer à l'offre d'Airbus Group, qui s'est par ailleurs déclaré très confiant quant aux futures ventes des C-series. Les deux avionneurs devraient prochainement s'atteler à définir les stratégies marketing et financières.

A fond la formation !

Pour militer efficacement, mieux vaut être formé. Les militantes et militants FO l'ont biencompris, comme le montre le succès du parcours de formation fédérale, auquel ils sont nombreux à participer tous les mois. La preuve en images dans FO Métaux !

Formation « CHSCT » à Paris.

Formation « Exister » à Bourbon-Lancy.

Formation « NE / NRO » à Saint-Quentin.

Humanis
Protéger c'est s'engager

Retraite
Prévoyance
Santé
Épargne
Dépendance

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60* C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Jean-Paul Lefebvre**
06 08 74 84 75 • jeanpaul.lefebvre@humanis.com

humanis.com

FRED & FARID © Aurélien Chauvaud. *Source : En 1966, la CRI (institution à l'origine du groupe Humanis) permet la mise en place des premiers accords de protection sociale dans l'entreprise.

GIE HUMANIS Assurances De Personnes Groupement d'Intérêt Economique Immatriculé au RCS de NANTERRE sous le n°753 188 333 Siège social : 139/147 rue Paul Vaillant-Couturier 92240 MALAKOFF.

[Tout augmente sauf votre pouvoir d'achat ? Rejoignez FO, le syndicat de la fiche de paie !]

FO Métaux

Notre industrie, nos emplois !

Pour tout renseignement, contactez votre délégué FO Métaux

PSA-Opel/Vauxhall : le rapprochement syndical

Depuis l'annonce du rachat d'Opel/Vauxhall par le groupe français en mars 2017, les organisations syndicales renforcent leurs liens afin d'être mieux entendus au sein du nouveau numéro 2 européen de l'automobile. Le 4 mai dernier, les syndicats de plusieurs pays européens se sont retrouvés sous l'égide d'IndustriALL Europe pour accentuer leur coordination. FO Métaux était de la partie.

Au plan industriel et financier, le rachat d'Opel/Vauxhall par PSA a rapidement pris des allures de thriller. Au plan syndical, la volonté de toutes les organisations syndicales d'agir ensemble a donné une autre tonalité à l'affaire. Le 4 mai dernier, des représentants des syndicats belges, espagnols, anglais, autrichiens, allemands et français se sont retrouvés au siège bruxellois d'IndustriALL Europe pour faire le point. Le secrétaire fédéral Laurent Smolnik y représentait FO Métaux, accompagné du DSC FO PSA Christian Lafaye et de Patrick Michel, secrétaire du comité de groupe monde PSA. Côté allemand, c'est le secrétaire général d'IG Metall, Rudolf Luz, qui était présent, tandis que le secrétaire général d'IndustriALL Europe Luc Triangle présidait la réunion, en compagnie de Guido Nelissen, en charge des questions industrielles dans l'organisation européenne.

Après un état des lieux du groupe Opel/Vauxhall, un point sur la nécessaire modernisation de ses outils et le constat que sa survie passe par la coopération avec PSA, Rudolf Luz a insisté sur le sauvetage du site d'Eisenach (qui produit le petit SUV Mokka), usine symbole de la réunification allemande et aujourd'hui menacée de fermeture. Les échanges ont également permis un point sur les négociations en cours chez Opel/Vauxhall et les éventuelles difficultés qui y sont liées, le tout dans le cadre de la solidarité syndicale chère aux métallos européens. Alors que des représentants d'OV vont intégrer fin juin le comité européen PSA, les participants se sont accordés pour structurer et approfondir leurs échanges d'informations, organiser de réunions entre les comités de liaison de PSA et d'OV, et parvenir ainsi à une liste de questions communes à poser à la direction du groupe. « Ces discussions riches et constructives nous permettent de tenir un même discours sur l'ensemble du nouveau périmètre, plaide Laurent Smolnik. Il nous faut poursuivre cette démarche pour pouvoir continuer de défendre ces intérêts que nous partageons –ceux des salariés et de l'industrie– au sein d'un groupe qui ne cesse de se développer. »

Bulletin d'adhésion

Je désire adhérer au syndicat FO Métaux le plus proche ou prendre contact avec FO Métaux :

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Tél. : .....

Entreprise : .....

A retourner à :

Fédération FO de la Métallurgie
9 rue Baudoin - 75013 Paris
Tél. : 01 53 94 54 00

Handicap :
FO fait le point

Le 20 mars, les locaux de la Fédération accueillaient la réunion de la CCIPH (Commission Confédérale pour l'insertion des personnes handicapées) sous la houlette de la secrétaire confédérale Anne Baltazar. Organisée par le secrétaire fédéral Lionel Bellotti, elle a été suivie d'une formation confédérale « Travail & handicap », une thématique sur laquelle la réunion a permis de larges échanges de vues et un point sur l'action de FO.

Les participants à la CCIPH du 20 mars sont revenus sur l'actualité, et plus particulièrement sur le rapport IGAS-IGF, dont une des conclusions pourrait conduire à la fusion de l'Agefiph (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le secteur privé) et du FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique), autrement dit des institutions gérant l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap pour le public et pour le privé. « Si l'on suit les préconisations de ce rapport, explique Lionel Bellotti, le risque est de voir disparaitre totalement la FIPH et ses missions confiées en partie à Pole Emploi, qui se rapprocherait pour le coup de CAP Emploi. Autant dire que cette idée n'a rien de rassurante pour notre Confédération. » Anne Baltazar a par ailleurs condamné le ton du rapport de la Cour des comptes du 8 janvier 2018 sur ces fonds avant de rappeler que, « dès 2016, avec l'ensemble des organisations syndicales, patronales et associatives membres de l'Agefiph, FO a engagé un gigantesque travail de refondation de son intervention, qui s'est traduit par l'adoption d'un plan stratégique dont la mise en œuvre se poursuit à ce jour. »

Les discussions ont ensuite porté sur la réforme de la politique de l'emploi des personnels handicapés. Dans l'optique d'une prochaine concertation avec les pouvoirs publics sur ce dossier, les participants ont passé au crible les positions de FO afin de mieux les partager. Alors qu'il est question de simplifier les normes et les règles de droit sur des notions telles que la contribution des entreprises, les obligations d'emploi ou les mesures d'accompagnement et d'incitation, notre organisation veille au grain pour défendre les intérêts des salariés handicapés. Pour autant, FO considère qu'il faut faire évoluer la composition du taux de prévalence (le nombre de travailleurs handicapés au sein de la population) afin de mieux le lier avec le taux d'obligation d'emploi des entreprises, qui doivent compter 6 % de salariés handicapés dans leurs effectifs. « Ce taux doit être réévalué car il n'intègre aujourd'hui que celles et ceux qui se déclarent en situation de handicap ou qui ont la reconnaissance RQTH », explique Lionel Bellotti.

Leviers d'action

Après un bilan de la 17ème journée Travail et handicap organisé par notre Confédération, et qui a rassemblée près de 450 participants, Lionel Bellotti a présenté l'action du groupe de travail paritaire handicap de l'UIMM, qui réalise actuellement à la demande de FO un état des lieux sur les actions en cours, menées ou à mener. Il a également évoqué les possibilités offertes par l'apprentissage pour l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap et le démarches menées par FO sur ce plan au sein des CPREFP. « Alors que près de 500 000 chômeurs sont des personnes en situation de handicap et que dans cette catégorie de salariés, le taux de chômage s'établit à 18 %, soit le double du taux de chômage tout public, nous devons utiliser tous les leviers existants », a-t-il déclaré avant de conclure en rappelant que FO demande toujours une véritable négociation interprofessionnelle sur l'emploi des personne handicapées.

USM de l'Oise :
Consolider l'esprit collectif

Les métallos FO de l'Oise se sont réunis le 27 mars pour l'assemblée générale de leur USM autour de leur secrétaire Bruno Raye, en présence du secrétaire fédéral Lionel Bellotti et du secrétaire de l'UD60 Gérard Leroy, ainsi que du secrétaire de l'USM02 Vincent Lambert. Outre un point sur la situation du département, les discussions ont permis de revenir sur la communication de l'USM.

Avec une vingtaine d'implantations et autant d'isolés, notre organisation ne couvre pas encore la totalité de l'Oise et dispose donc d'un potentiel de développement syndical considérable. Le tour de table des entreprises a d'ailleurs fait apparaître des situations très contrastées. Ainsi, chez Thermal Products, tout semble aller pour le mieux. Les NAO se sont achevés à un bon niveau et les métallos FO ont obtenu d'inscrire dans l'accord le principe d'une embauche pour chaque départ. Le carnet de commande est plein et la diversification de la production efficace. L'équipe syndicale prépare les prochaines élections professionnelles et se félicite des investissements régulièrement effectués sur le site. Chez Magencia, spécialiste du mobilier de bureau, les NAO ont pris fin sur un constat de désaccord. Alors que le recours à l'intérim est toujours plus massif, notre organisation bataille contre un accord de mobilité que voudrait imposer la direction. Du côté de GIMA, géant du matériel agricole, l'activité est forte, tout comme les investissements, mais les fournisseurs peinent à suivre le rythme. Au-delà des disparités, tous sont déterminés à défendre les intérêts des salariés.

Cet intérêt, l'équipe de l'USM a aussi à cœur de le faire prévaloir, notamment lors des négociations sur les minima salariaux au niveau du département. Pour une plus grande efficacité, les participants ont convenu de la nécessité de redonner à l'USM son rôle de pivot de l'action de FO dans l'Oise. A cet égard, ils ont échangé sur la stratégie de communication de la structure, qui devrait prochainement être amplifiée à destination de tous les syndicats. Dans cette optique, ils ont défini un nouveau plan. « Tout doit être fait pour faire vivre la convention collective, a résumé Lionel Bellotti. Ce qui ne sera possible que si nous savons conserver un esprit collectif fort. »

Coordination Crown : amplifier le développement

Les métallos FO du groupe d'emballage Crown se sont retrouvés en coordination le 27 février à Laon (Aisne) autour de leur délégué syndical central Hervé Drothier et en présence du secrétaire fédéral Paul Ribeiro. Outre les NAO et la situation des sites, ils ont largement échangé sur la question du développement syndical.

Leader mondial de l'emballage métallique destiné aux produits de grande consommation, le groupe Crown conçoit, fabrique et commercialise des packagings en métal pour l'industrie agro-alimentaire, cosmétique, spiritueux et champagnes. En France, Crown possède 14 sites auxquels il applique une stratégie bien particulière puisqu'ils sont mis en concurrence les uns avec les autres. Comme les participants à la coordination FO du 27 février l'ont déploré, il s'agit là d'un jeu dangereux qui fait des victimes. Dernière en date : le site de Vourles (Rhône), pourtant élu meilleur site du groupe Europe en 2016, dont les 63 salariés ont appris le 21 novembre dernier la fermeture au terme d'un PSE. Côté direction, on préfère avancer l'importante hausse du coût des matières premières et la perte de certains marchés mais les salariés ne sont pas dupes, d'autant que les lignes de production du site vourlois vont être transférées dans deux autres usines françaises Crown. Néanmoins, notre organisation, bien implantée sur le site, a su négocier au mieux les mesures d'accompagnement et défendre les intérêts des salariés.

Les discussions de la coordination ont également porté sur la mise au point de revendications communes dans la perspective des NAO. Responsables et pragmatiques, les métallos FO se sont accordés sur un chiffre supérieur à l'année précédente pour tenir compte de l'inflation et de la croissance. Enfin, Paul Ribeiro a fait un point complet sur la mise en place des CSE et sur les points de vigilance et de négociation relatifs à ce dossier. Il a conclu en exhortant les métallos FO à amplifier leurs efforts de développement syndical, tant en termes de création d'implantations et de syndicalisation qu'au plan électoral, rappelant que « le premier rapport de force est celui de la représentativité et du nombre de nos militantes et militants. »

Coordination Renault : se préparer aux CSE

En à peine une année, les métallos FO de Renault vont devoir mener une campagne électorale sur plus d'une douzaine de sites, qui débouchera sur la mise en place des CSE. Pour réaliser cette opération le plus efficacement possible, ils ont donc mis au point plusieurs éléments de stratégie électorale lors de leur coordination du 11 avril. « L'idée est de mutualiser les moyens, les compétences et les supports pour une communication plus claire et plus percutante », résume Laurent Smolnik. Les participants se sont donc accordés sur le principe de tracts comprenant un élément commun validé par la coordination et un verso destiné à l'affichage d'arguments liés aux problématiques locales de chaque site. Une importante réflexion a donc été menée sur la détermination et la sélection des thématiques communes à l'ensemble des implantations. Mariette Rih est intervenu plus particulièrement sur les outils de communication, tant existant qu'à développer, pour rappeler que FO Renault avait toujours su innover, par exemple avec Radio Guyancourt ou Fréquence Auto, et qu'il fallait absolument poursuivre cette dynamique, notamment avec le nouveau site Internet FO Renault.

Les métallos FO se sont également entendus sur les objectifs de ce cycle électoral. Si notre organisation ambitionne de progresser de manière globale et de continuer de se développer sur le 1er collège, un effort plus ciblé devrait être réalisé sur les 2ème et 3ème collèges, où la marge de progression est importante. A cet égard, le groupe de travail cadres (GTC) mis en place par notre Fédération pourrait apporter son expertise lors de la campagne. Enfin, Laurent Smolnik a souligné l'intérêt de la formation fédérale, qui comprend un module spécifique sur les CSE, et que de nombreux métallos ont déjà suivi. Il a aussi rappelé les nombreux points susceptibles d'être négociés dans la mise en place des CSE et a incité les métallos FO à être aussi actifs que vigilants dans ce dossier.

Réunis en coordination le 11 avril autour de leur déléguée syndicale centrale Mariette Rih et du secrétaire fédéral Laurent Smolnik, les métallos FO du groupe Renault ont posé les bases de leur stratégie électorale en vue du cycle qui débutera en octobre prochain et s'étalera sur une petite année pour la mise en place des CSE.

Congrès de l'UILM : la force des liens transalpins

L'organisation syndicale de la métallurgie italienne UILM tenait son congrès à Turin du 16 au 19 avril. Le secrétaire fédéral Paul Ribeiro y représentait la Fédération FO de la métallurgie. Alors que l'industrie italienne fait face à des défis similaires à ceux de son homologue française, les travaux ont montré une large convergence de vues entre nos deux organisations.

A celles et ceux qui seraient tentés d'enterrer l'industrie, le syndicat italien a choisi une réponse sans ambiguïté pour son congrès d'avril 2018 : « *e la storia continua* » (l'histoire continue). Cette histoire, elle ressemble par de nombreux aspects à celle de FO, puisque l'UILM est née en 1949 d'une scission avec le principal syndicat d'alors, la CGIL, et qu'elle porte les mêmes valeurs de réformisme et d'indépendance que notre organisation. Aujourd'hui, l'avancée de la numérisation pose à l'industrie italienne les mêmes questions qu'à la France et la prochaine mise en place de la représentativité en Italie est un sujet que FO connaît bien. Malgré une instabilité gouvernementale qui conduit à des changements trop fréquents d'interlocuteurs, l'UILM est sur tous les fronts et négocie au mieux pour défendre l'industrie et les intérêts des salariés, sous la houlette de son secrétaire général Rocco Palombella, reconduit à l'issue du congrès.

Face aux délocalisations et au dumping social exacerbés par une mondialisation galopante, les métallos de l'UILM ne sont pas seuls, comme l'a montré la présence du Valter Sanchez, secrétaire général d'IndustriALL Global Union, et de Luc Triangle, secrétaire général d'IndustriALL European Trade Union. Ce dernier a d'ailleurs martelé, lors de son intervention, l'insuffisance des actuelles règles de la concurrence et la nécessité de les lier aux problématiques industrielles et d'emploi. Autant de dossiers sur lesquels les organisations syndicales sont en première ligne. Il a informé les congressistes du prochain lancement d'une initiative d'envergure sur ces questions. Paul Ribeiro a activement participé aux travaux et a rencontré de nombreux acteurs du syndicalisme italien, avec lesquels FO Métaux entretient des relations de longue date.

USM des Hauts-de-France : renforcer les liens

Les responsables des USM des Hauts-de-France se sont retrouvés autour du secrétaire fédéral Lionel Bellotti le 15 mars dans les locaux de l'UD de l'Aisne, à Saint-Quentin, en compagnie du secrétaire de l'UD02 Jean-Louis Pion. La réunion a permis de renforcer la coordination des USM de la région par des échanges approfondis sur leurs problématiques communes.

En 2017, l'équipe fédérale avait mené une tournée des régions de France en rassemblant à chaque étape les responsables des USM du territoire concerné. Parmi les principaux objectifs de l'opération : renforcer les liens entre les USM et en faire des relais plus efficaces d'informations à destination des syndicats FO. C'est par les Hauts-De-France qu'avaient commencé les travaux, le 26 janvier 2017, et les responsables FO s'y sont à nouveau réunis le 15 mars dernier pour faire le point sur l'avancement de cette démarche. Chaque secrétaire d'USM –Vincent Lambert pour l'Aisne, Jean-Jacques Leleu pour la Somme, Jean-Paul Delahaie pour le Nord, Bruno Raye pour l'Oise et Franck Deberles pour le Pas-de-Calais– était venu accompagné d'un membre de son bureau.

Après un point sur le fonctionnement et la composition des CPREFP, Lionel Bellotti est revenu sur l'apprentissage, faisant remarquer qu'avec 80 % des apprentis de la métallurgie qui trouvent un travail dans les six mois suivant leur sortie d'école, il fallait que les USM se saisissent de ce dispositif et le valorise plus fortement au sein des CPREFP. La réunion s'est poursuivie par un point d'étape sur la négociation en cours pour la refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie, dans laquelle FO fait tout pour défendre les salariés. Lionel Bellotti a poursuivi par une exhortation à suivre les formations fédérales, notamment sur la mise en place des CSE. A cet égard, il a cité l'exemple des métallos FO du Nord, qui en ont récemment profité, et a rappelé que tous les syndicats étaient concernés par le passage au CSE. « C'est une étape importante et qui ne doit pas être réalisée dans l'improvisation, a-t-il fait valoir. Si nous voulons continuer de défendre efficacement les salariés et l'industrie, nous devons effectuer cette transition en bon ordre. » Il est également revenu sur le prochain congrès confédéral qui se déroulera sur les terres des métallos des Hauts-de-France, à Lille, du 23 au 27 avril prochain, sur ses enjeux et sur les positions de notre Fédération.

Une réflexion régionale

Les discussions ont aussi porté sur les négociations que mènent les USM au niveau des conventions collectives territoriales sur la valeur du point et les minimas, qui ont valeur de références pour la question salariale. Les échanges ont permis aux responsables d'évoquer les points de blocage qui rendent parfois ces négociations difficiles, et de comparer les niveaux obtenus ou visés pour ajuster leurs propres objectifs. Enfin, les participants se sont attelés à la préparation d'une prochaine rencontre entre les USM de la région et l'UIMM régionale qui devrait être consacrée à la mise en place d'indicateurs et de tableaux de bord sur l'emploi. « Nous comptons mettre en œuvre des processus d'analyse de ces résultats pour un meilleur suivi du marché du travail mais aussi une peinture plus fine du contexte socio-économique de la région, a expliqué Lionel Bellotti. Ces données et cette démarche nous permettront de revendiquer et d'obtenir le meilleur lors des négociations tout en restant pragmatiques. » Le secrétaire fédéral a conclu en appelant les responsables d'USM à poursuivre et amplifier leur collaboration, à resserrer leurs liens et à inclure une dimension régionale tant dans leur réflexion que dans leurs actions. Il a rappelé la volonté de notre Fédération de tenir ce type de réunion tous les ans dans les régions afin d'assurer un meilleur suivi du développement des USM et d'impulser collectivement de nouveaux projets.

Toyota Onnaing : un bilan positif

C'est une année dense que les métallos FO de Toyota Onnaing ont revécu le temps d'une assemblée générale, le 24 mars. Le secrétaire du syndicat FO Fabrice Cambier, dans son rapport d'activité, est d'abord revenu sur l'intéressement où, grâce à notre organisation, les salariés bénéficient depuis plusieurs années d'un niveau plus qu'appréciable, à presque 3 300 euros annuels (sans compter l'abondement). Fabrice Cambier a rappelé qu'il fallait « bâtir dès à présent un accord en lien direct avec le projet TNGA, car les enjeux seront de taille et exigent de nous une bonne anticipation des négociations. » Le même conseil est d'ailleurs à appliquer concernant la participation, multipliée par trois cette année grâce à FO, et atteignant 2 250 euros. Ces belles performances avaient été saluées par le secrétaire général de la Confédération FO Jean-Claude Mailly lors de sa visite du site en juin dernier, très appréciée par les métallos.
L'accord TGNA (Toyota New Global Architecture) a, bien évidemment, été au cœur des discussions. Cette nouvelle plateforme modulaire doit servir de base aux prochains modèles de la marque nippone, tout en les rendant plus performants et moins coûteux au niveau du développement. Le site d'Onnaing ne devait pas, initialement, accueillir le projet, mais le travail mené par FO a fait la différence. Au terme de longues négociations, FO a su maintenir son cap revendicatif pour aboutir à près de 300 embauches, ensuite revues à la hausse à 400, un volume de 300 000 véhicules, aucune perte de salaire et 400 millions d'euros d'investissement. « Nous sommes convaincus que ce projet pérennisera le site et les emplois », a déclaré Fabrice Cambier. Il a également félicité les métallos FO pour les bons résultats aux élections professionnelles qui ont vu notre organisation progresser de 4 % et s'implanter au 2ème collège. Pas de repos cependant puisque les militants repartent d'ores et déjà en campagne en vue de la mise en place du CSE. Enfin, un point a été fait sur les différents accords négociés et signés par FO. Le secrétaire fédéral Laurent Smolnik a conclu en saluant le dynamisme des métallos et leur capacité de développement. Face aux volumes annoncés, il a fait remarquer qu'il faudrait anticiper la question de l'organisation du travail et rester vigilants sur les embauches, au-delà de celles déjà prévues. Pour répondre à ces exigences, Laurent Smolnik a appelé les participants à bien négocier la mise en place du CSE car il faudra toute l'attention de FO à l'avenir pour préserver les intérêts des salariés.

L'assemblée générale du syndicat FO de Toyota Onnaing (Nord) s'est tenue le 24 mars. Les métallos FO se sont retrouvés autour de leur secrétaire Fabrice Cambier et du secrétaire fédéral Laurent Smolnik. A cette occasion, ils ont pu évoquer la situation du site et les actions qu'y mène notre organisation.

Coordination Seb : un groupe en tension

Les métallos FO du groupe Seb se sont retrouvés dans les locaux de notre Fédération du 21 au 23 mars pour leur coordination. Autour de leur coordinateur, également délégué syndical central Tefal Jean-Claude Petit, en présence du secrétaire fédéral Eric Keller, ils sont revenus sur la situation du groupe et les défis que FO doit y relever.
A s'en tenir aux seuls chiffres, le groupe Seb se porte mieux que bien : il a réalisé en 2017 un chiffre d'affaire de 6,4 milliards d'euros et prévoit d'atteindre les 10 milliards dans les quatre ans à venir. Grâce à une croissance organique de plus de 10 %, Seb poursuit sa progression, investissant massivement dans des rachats à l'étranger (en Allemagne dernièrement) et en envisageant toujours plus. Sur les 32 000 salariés du groupe, près de 5 500 CDI travaillent en France, répartis sur 13 sites.
Le dialogue social y est florissant et notre organisation a négocié et signé de nombreux accords : commission intéressement/ participation, CET, égalité homme/femme, handicap, qualité de vie au travail, plan épargne retraite collectif, etc. Dernier en date : le contrat de génération, par lequel Seb s'engage à recruter, pour les années 2017/2018/2019, entre 250 et 290 salariés, toutes catégories confondues, avec un objectif de 25 % de jeunes de moins de 27ans. Le groupe s'engage également à recruter 30% de jeunes non qualifiés ou sans diplômes. Mais comme les métallos l'ont fait remarquer, il faut prendre en compte un prévisionnel de départ à la retraite pour environ 250 personnes sur les trois prochaines années, sans oublier que les effectifs en France ont diminué de plus de 2 000 en 10 ans.
Tout cela ne cache pas un certain malaise social, comme l'a expliqué Jean-Claude Petit. « Il faut préciser que le proupe a mis en place des nouveaux systèmes OPS, VCS, AIC et autres qui détériorent les conditions de travail, a-t-il expliqué. Nous avons de plus en plus de salariés en souffrance et un nombre croissant de burn-out, tous statuts confondus. » Ainsi, chez Tefal, FO a recensé plus de 400 salariés en restrictions médicales, en maladie professionnelle ou avec des problèmes de santé avérés. Autre symptôme inquiétant de la situation : la hausse du nombre de démissions et la difficulté à garder les médecins du travail. « Comme dans beaucoup de groupes, les conditions de travail se détériorent », a sobrement résumé Jean-Claude Petit, pointant ainsi un des enjeux majeurs pour notre organisation au sein de Seb pour défendre les salariés.

Bon anniversaire
Constellium Issoire !

Le 13 avril aura été une journée un peu particulière pour les métallos FO de Constellium Issoire, puisqu'ils fêtaient les 20 ans de leur syndicat en compagnie du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, du secrétaire adjoint de l'UD63 Nicolas Monteille et des secrétaires fédéraux Lionel Bellotti et Paul Ribeiro, par ailleurs fondateur dudit syndicat.

Comment résumer 20 années d'existence passées au service de l'industrie et des salariés ? S'il fallait trouver un facteur commun dans la longue liste de ce que FO a fait à Issoire chez Constellium depuis 1998, cela tiendrait en peu de mots : notre organisation n'a jamais cessé de revendiquer, négocier, contracter et faire appliquer pour apporter du plus aux salariés. Ce n'est donc pas un hasard si FO est numéro sur le site depuis plus de 10 ans. En charge de la sidérurgie, Lionel Bellotti a salué le sérieux et l'efficacité des métallos : « A chaque fois que je participe à vos assemblées générales, j'y trouve des adhérents FO venus nombreux et un bureau syndical organisé qui rend compte avec sérieux et fidélité de son activité. J'y observe une vraie interaction entre le bureau FO et ses adhérents. » Dès le départ, l'équipe a misé sur le développement syndical, consciente que pour défendre efficacement les intérêts des salariés, il fallait peser électoralement pour pouvoir se faire entendre lors des différentes discussions avec l'employeur.

Paul Ribeiro s'est souvenu d'une équipe qui, il y a 20 ans, s'est tournée vers FO à la recherche d'un nouveau souffle dans un paysage syndical sclérosé et qui s'est soudée dans l'adversité en préparant ses premières élections professionnelles. Le succès est au rendez-vous : FO dépasse les 20 % et devient la deuxième organisation syndicale de Constellium Issoire. L'équipe embraye directement sur la mise en place des 35 heures. S'ensuivent deux années d'intenses négociations où FO, souvent seule contre tous, parvient à négocier un bon accord et, communiquant largement avec les salariés, aboutit à une signature.

« Au fil des années et des combats, l'équipe s'est agrandie et n'a pas cessé d'apporter du plus aux salariés », se remémore Paul Ribeiro, rappelant des étapes importantes pour les métallos. En 2002, c'est l'accord d'intéressement qui est remis à plat dans la douleur et FO se bat dans le même temps sur la sectorisation au sein du site. Entre 2004 et 2006, deux conflits très durs, dont un sur les salaires, achèvent d'asseoir la réputation de FO : solide, pragmatique, notre organisation mérite plus que jamais son statut de « syndicat de la fiche de paie ». Les salariés ne s'y trompent d'ailleurs pas puisque lors des élections professionnelles de 2006, FO devient l'organisation syndicale majoritaire à Issoire. Aujourd'hui, elle pèse près de 48 %. Paul Ribeiro a conclu en soulignant que les militants avaient toujours su faire les passages de relais et de compétences au fil des ans, saluant ses successeurs Alain Baudelot et Renaud Mailly, également formateur fédéral.

Préparer l'avenir

FO n'a pas seulement amélioré la vie des salariés via le CE ou des accords, elle a également réussi à sérieusement limiter la casse sociale lorsque l'entreprise a fait face à un PSE, que les métallos sont parvenus à réduire à 90 salariés, essentiellement en fin de carrière. Durant les phases de mécano industriel et social que furent les rachats de Pechiney par Alcan puis par RioTinto, notre organisation a aussi su préserver l'outil industriel en plus des nombreuses conquêtes sociales. Frédéric Homez a félicité les métallos FO pour leur excellent bilan avant de faire un point détaillé sur la refonte en cours du dispositif conventionnel de la métallurgie, en particulier sur les thèmes actuellement sur la table que sont les classifications, le temps de travail et la qualité de vie au travail. Il a également abordé le dossier de la représentativité avant de conclure sur les enjeux du congrès confédéral de Lille. Pour conclure, il a déclaré que « le passé a contribué à façonner le présent. Le présent façonnera également le futur, qui s'est déjà donné un rendez-vous : les élections de novembre 2018, que l'équipe FO va réussir ! »

Les nouvelles règles de validité
des accords collectifs

Si les accords majoritaires, et la possibilité d'avoir recours à un référendum des salariés, étaient déjà prévus par la loi du 8 août 2016 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés, la loi du 14 février 2018, a ensuite généralisé et élargi leur application. Ainsi, dès le 23 septembre 2017 étaient également concernés les accords de performance collective. Depuis le 1er mai, les accords d'entreprise et d'établissement sont donc soumis à la condition majoritaire et pourront faire l'objet d'un référendum (articles L. 2232-12 et D. 2232-6 du code du travail).

En quoi cela consiste-t-il ?

Pour qu'un accord soit valide, il doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicale ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.
Dans l'hypothèse ou l'accord serait signé par des organisations syndicales n'ayant recueilli que 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, il est possible d'avoir recours au référendum des salariés. Ce référendum validera l'accord s'il recueille l'approbation de la majorité des suffrages exprimés par les salariés.

Comment se calculent les pourcentages ?

Les 50% et 30% doivent être calculés uniquement sur la base des voix qui ont été données en faveur des organisations reconnues comme représentatives à l'issue des élections. Donc par exemple dans l'entreprise Y qui compte 500 électeurs, 410 voix ont été données en faveur des organisations qui ont été reconnue représentatives à l'issue des élections. C'est sur la base de ces 410 voix qu'il convient de calculer si les 50 ou les 30% ont été atteints.
Prenons le cas du syndicat A qui a été déclaré représentatif à l'issue des élections professionnelles avec un total de 246 voix, on procède au calcul suivant :
(246 / 410) x 100 = 60
Donc le syndicat A a obtenu le pourcentage de voix, exprimées en faveur d'organisations syndicales représentatives, nécessaire pour signer un accord collectif.

Qui peut demander l'organisation du référendum et dans quel délai ?

Dès lors que l'accord a été signé par une ou plusieurs OS ayant recueilli 30%, ces dernières auront un mois, à compter de la signature de l'accord, pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Depuis l'adoption de la nouvelle loi, l'employeur peut lui aussi demander l'organisation d'un référendum, cependant, il ne pourra le faire qu'au terme du délai d'un mois, et en l'absence d'opposition de l'ensemble des organisations syndicales ayant recueilli 30%.
Suite à la demande des OS ou à l'initiative de l'employeur, un premier délai de 8 jours doit être respecté pour recueillir d'éventuelles signatures qui permettraient d'atteindre les 50% exigés. Si tel n'est pas le cas à l'expiration des 8 jours, le référendum devra se tenir dans les mois qui suivent.

Tous les accords d'entreprise ou d'établissement sont-ils concernés ?

Non, certains types d'accords échappent à ces conditions de validité. On peut ainsi citer le protocole d'accord préélectoral qui doit être soumis à une condition de double majorité, ce qui signifie qu'il doive être signé par la majorité des OS ayant participé aux négociations, dont les OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
Prenons l'exemple de l'entreprise X qui compte cinq syndicats : A, B, C, D et E. Parmi eux, seuls B et D sont représentatifs, B ayant reçu 52% des voix et D 28%. Pour que l'accord soit valide, il devra être signé par au moins trois des cinq syndicats, dont le syndicat B, qui a obtenu la majorité des voix lors des dernières élections.
D'autres accords quant à eux sont soumis à une condition de majorité à 50%, mais ne peuvent pas faire l'objet d'un référendum si ces 50% ne sont pas atteints. C'est le cas par exemple de l'accord fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts de l'entreprise (article L. 2313-2 alinéa 2 du code du travail), de celui mettant en place les représentants de proximité (article L. 2313-7 du code du travail) ou encore du plan de sauvegarde de l'emploi (article L. 1233-24-1 du code du travail).

Qu'en est-il du droit d'opposition ?

Auparavant, lorsqu'un accord était signé par une ou plusieurs OS représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, sa validité était subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections (quel que soit le nombre de votants). Cette opposition pouvait donc empêcher l'entrée en vigueur d'un accord d'entreprise.
Avec les nouvelles règles de validité, ce droit disparait.

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.

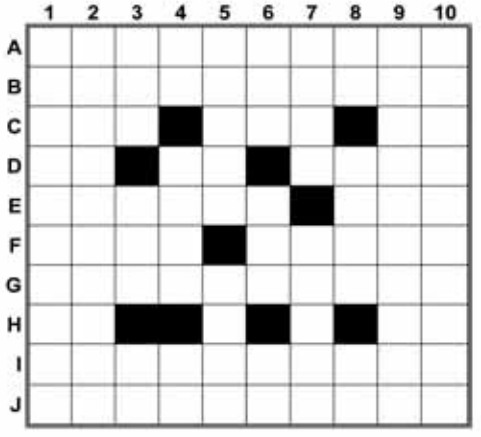
Sudoku

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

Solution du n° 574

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

Mots croisés n° 575



Solution du n° 574

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

Horizontalement

A. Un salarié dépendant en tous sens du temps de travail. B. A multiplié les effets. C. Pour se lancer dans l'action. Aller-retour vers l'au-delà. Sans recours au facteur. D. Deux lettres qui en suivent une troisième. Préposition. Divinité aztèque. E. Pas graves. De quoi vider une boîte. F. Au goût très sur. Fit grise mine. G. Voyant, plus pour le présent que pour l'avenir. H. Il faut y mettre les points. Pas là. I. Qualifie certaines adversaires du régime. J. Va faire manquer le prochain acte.

Verticalement

1. Pour en finir avec le ménage. 2. À l'avant d'une autre vedette. 3. Musée parisien. Sculpteur. Métal. 4. Note. Chanté par Virgile. Noyau de dattes. 5. Sortent du lot. Zone bleue. 6. Seul le propre peut être sali. Pas hors de portée. Dans la peau. 7. Elle multiplie les sommes. C'est une huile, et célèbre. 8. Au cimetière, mais debout. Quand on fait des ronds. Pas là, mais au-dessus. 9. Donnent de la voix depuis 1945. 10. Retourné à la pêche.

Le mot du mois : Anglicismes

Les défenseurs de la langue française déplorent à juste titre l'invasion des anglicismes, offensive qui semble redoubler de vigueur depuis l'élection d'un président adepte de la *startup nation* et d'une démocratie *bottom up*. Mais sait-on que beaucoup de ces mots ne sont que des emprunts au français, que les Anglosaxons nous renvoient ?

Le *mail*, par exemple -que nos amis québécois préfèrent appeler *courriel*-, désigne d'abord en anglais le courrier postal. Or le créateur de ce service fut Louis XI en 1464, sous forme d'une *malle-poste* transportée à cheval de relais en relais. Ainsi repris du français et déformé, ce courrier devenu informatique arrive désormais sur notre *computer*. Mais ce serait un comble d'employer, plutôt qu'« ordinateur », ce terme anglosaxon dérivé de notre verbe « compter », du latin *computare*. Et que dire d'une moto *customisée* ? Cette manière de personnaliser un véhicule de série doit tout au mot français du XVI^{ème} siècle *custom* (clientèle), dont la racine latine a également donné *coutume* et *costume* ; ce n'est qu'en 1974 que les Américains nous ont renvoyé cet emprunt.

Le *bacon* est-il une spécialité britannique ? Au petit déjeuner peut-être, mais les Anglais n'y goûteraient pas sous ce nom s'ils n'avaient piqué notre *bacun*, qui désignait au XII^{ème} siècle un jambon. Larcin qui se double d'un autre s'ils le consomment avec un *toast*, copié de l'ancien français (vers 1228) *toster*, rôtir, griller. Passe encore pour le vocabulaire de l'alimentation, qui saute naturellement par-dessus les frontières, mais une entreprise doit-elle accepter de se voir *challengée* ? Horrible néologisme (on disait naguère « concurrencer », et l'on ne s'en portait pas plus mal) doublé d'un vol qualifié puisque le mot, dès le XIIème siècle, signifiait ici débat, chicane, avant de s'intégrer à la fin du XIX^{ème} à la terminologie sportive des Anglais, qui, dans la foulée, créèrent le *challenger*. Pourquoi pas tout simplement le concurrent ?

Saluons comme il se doit nos exportations, mais défendons, avec notre industrie, notre fabrique nationale de mots !

Mlc Ergo

Formation - Expertise
Santé au Travail - Conseil

Un expert CHSCT agréé pour quoi faire ?

Pour vous aider à comprendre les enjeux de santé et de sécurité des conditions de travail et proposer des mesures de prévention adaptées

- **A l'occasion d'un projet important susceptible d'impacter les condtions de travail, la santé ou la sécurité des salariés** Déménagement, changement d'outil de production, réorganisation, nouvelles technologies, télétravail...

- **Face à une situation de risque grave** Risques psychosociaux, Troubles musculo-squelettiques, accidents, dégradation des conditions de travail, tensions, conflits...).

- **A l'occasion d'un PSE**

Créé par un ancien médecin du travail

Un cabinet à taille humaine

Une relation suivie de bout en bout avec un interlocuteur unique

Des équipes d'intervention pluridisciplinaires (juristes, psychologues du travail, sociologues, ergonomes, architectes...) rigoureusement choisies

Une grande expérience du milieu de la métallurgie et de la mécanique

Partout en France

Bruno CHANU
Responsable des missions
06 43 55 45 15
mlc.ergo@orange.com

AG2R LA MONDIALE

Santé et Prévoyance

—

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.

EXPERTISE

ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus :
Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr