

N° 540 avril 2015

N°CPPAP 0215s07170

Fédération FO de la métallurgie

le journal



www.fo-metallurgie.org

Conférence de branche sidérurgie, métaux ferreux
et non-ferreux, forge-fonderie

Poursuivre des efforts qui paient

Réunis à Colmar pour leur conférence de branche les 11 et 12 mars, les métallurgistes de la sidérurgie ont pu faire le point sur la situation économique et sociale de leur secteur au cours de deux journées riches d'échanges.



Schneider - p. 14
Le ras-le-bol

Areva - p. 15
L'inquiétude des salariés

COC PCA - p. 20
Les bonnes pratiques

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 : 9,61 euros

SMIC brut mensuel : 1457,52 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 170 euros par mois

(pour l'année 2015 : 38 040 euros)

Coût de la vie :

+0,7 % en février (-0,7 % hors tabac);

-0,3 % en glissement sur les 12 derniers mois (-0,3 % hors tabac).

Chômeurs : 3 494 400

(catégorie A, publiés le 25 mars 2015)

Indice de référence des loyers :

125,29 (4^e trimestre 2014).

Taux d'intérêt (24 mars) :

-0,06 % au jour le jour.

3 Editorial

4 L'événement

Conférence de branche sidérurgie, métaux ferreux et non-ferreux, forge-fonderie : poursuivre des efforts qui paient

4-11

6 Actualité sociale

Schneider : le ras-le-bol

14

Areva : l'inquiétude des salariés

15

7 Actualité syndicale

Coordination Delphi : l'avenir en question

16

Coordination Amcor : cap sur les élections

16

Safran : pour de vraies NAO

17

Mécachrome lance sa coordination

17

USM de la Somme : le principe d'efficacité

18

Une nouvelle section FO Métaux dans le Cher

18

Comité de coordination PCA : les bonnes pratiques

19

18 Infos

Résolution de la commission administrative fédérale

20

21 Vos droits

L'indemnité de licenciement

21

22 Jeux

Des Métaux et des mots

22



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metiaux.com



« Accords majoritaires » : les jusqu'au-boutistes contre les avancées sociales

Dès le début de la loi de 2008 sur la représentativité, nous avons manifesté notre désaccord sur ses éventuelles conséquences, à la fois pour les organisations syndicales, les salariés et les entreprises. Et nous ne doutions pas un seul instant que cette loi aurait des effets pervers, qu'en fonction des résultats électoraux et du diktat de certaines organisations syndicales, voire d'employeurs opposés aux effets positifs de la pratique contractuelle et conventionnelle, des avancées sociales pourraient être cassées ou bloquées.

Aujourd'hui, c'est une triste réalité avec les fameux accords dits « majoritaires » qui remettent parfois en cause la hiérarchie des normes, à savoir le principe de faveur qui prévaut tant sur le plan national que local ou dans les entreprises. Avec comme effet imparable et immédiat de supprimer ou de réduire les droits et avantages acquis des salariés. Nous avons donc insisté sur le fait que cette loi pourrait avoir des effets néfastes et parfois être dangereuse pour les salariés. Pour celles et ceux qui en doutent encore, nous avons un exemple concret qui nous oblige à citer une organisation syndicale.

La CGT, dans le département du Jura, casse la nouvelle convention collective de la Métallurgie. Nous avons décidé de nous insurger contre cette façon de pratiquer et nous nous étonnons, tout comme notre Union des Syndicats de la Métallurgie FO du département, que la CGT se soit opposée, le 23 mars, avec un argumentaire mensonger, à la mise en œuvre de cette nouvelle convention collective du Jura signée le 10 mars par FO, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et l'UIMM.

Notre Fédération et l'Union des Syndicats de la Métallurgie FO du département du Jura ont tenu à rappeler par voie de presse que la nouvelle convention collective départementale, telle qu'elle avait été négociée, apportait de réelles avancées pour les métallurgistes du département. FO Métaux avait pris ses responsabilités pour apporter de nombreuses garanties, dont

l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés concernés puisque, dans un contexte économique difficile et une inflation basse, elle permettait d'augmenter les différents éléments salariaux.

A titre d'exemple, voilà ce qu'apportait, entre autres, cette nouvelle convention : une prime de panier de jour, à laquelle s'ajoutait une prime de panier de nuit à 6,64 € ; les salariés travaillant en 3x8 allaient toucher les deux primes et, pour les autres, c'était une avancée salariale sans précédent. En outre, un régime de prévoyance complémentaire pour tous les métallos du Jura, des congés pour événements familiaux supplémentaires, etc.

Les métallos du Jura ne bénéficieront donc pas des nouvelles garanties, car la CGT a fait valoir son droit d'opposition. **De plus, et ce qui paraît incroyable dans le courrier expliquant son recours, elle fait référence à la convention collective de 1994 dont elle n'est pas signataire.** Il est toujours facile à la CGT de critiquer et de contester des garanties dont elle n'est pas à l'origine. D'ailleurs, si cette loi sur la représentativité avait existé avant la mise en place du tissu conventionnel de la métallurgie, où en seraient les droits des salariés ?

Ce qui est également surprenant, et c'est aussi vrai dans d'autres départements, c'est lorsque cette même organisation syndicale, en assistant les salariés devant la juridiction prud'homale, fait référence aux conventions collectives territoriales et demande leur application ! Ce qui revient à dire que la CGT demande l'application de ce que les autres obtiennent grâce à la politique contractuelle et conventionnelle.

Pour FO Métaux, les salariés de la Métallurgie ne seront jamais dupes et sauront à l'avenir, pour les élections professionnelles dans les entreprises, se souvenir des conséquences du jusqu'au-boutisme de la CGT.



Organe officiel de la
Fédération confédérée FO
de la Métallurgie

Directeur de la publication :
Frédéric Homez

Imp.Spéciale FO Métaux
N° de CPPAP : 0215s07170

Rédaction : ADH

Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

Conférence de branche sidérurgie, métaux

Poursuivre des efforts qui paient dans la branche sidérurgique

La conférence de branche sidérurgie, métaux ferreux et non-ferreux, forge-fonderie s'est déroulée à Colmar les 11 et 12 mars. Elle s'est tenue sous la présidence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, et en présence du secrétaire fédéral Lionel Bellotti, de son prédécesseur Frédéric Souillot, du trésorier fédéral Hervé Perier, du secrétaire de l'USM du Haut-Rhin Jean-François Ansel et du secrétaire de l'UD68 Jacques Rimeize. Ces deux journées de travaux ont vu de nombreux responsables syndicaux de la branche intervenir à la tribune et ont permis de faire le point sur la situation du secteur, ainsi que sur les actions qu'y mène notre organisation et sur sa stratégie de développement dans la branche.

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez a pris la parole pour faire un point sur la situation économique et sociale de notre pays ainsi que sur les positions et les actions de notre organisation. Si la production industrielle se redresse timidement, la croissance reste faible, trop faible pour créer durablement de l'emploi. Dans ce contexte, l'austérité n'aide en rien, bien au contraire, et elle frappe dans tous les secteurs. De nouvelles menaces pèsent sur l'industrie, avec la volonté annoncée des pouvoirs publics de passer de 34 projets industriels à seulement 10, mais aussi de regrouper les filières stratégiques du Conseil National de l'Industrie, à la mise en place desquelles notre organisation avait participé. Et que dire de la loi Macron, ce fourre-tout qui fragilise l'édifice social et la protection des salariés, ou encore du CICE, dont les contreparties en termes d'emploi n'ont jamais vu le jour ? « Quand la sécurité de la France est en jeu, le gouvernement, à juste titre, trouve toujours des moyens pour l'assurer, a tempêté Frédéric Homez. Quand c'est celle des salariés qui est en danger, il est tout aussi nécessaire de trouver des moyens pour garantir leurs emplois et leur avenir ! »

Négociier

Revenant sur les négociations -l'ADN de FO-, il a rappelé que notre organisation n'avait besoin d'aucun pacte pour négocier et contracter. Il a d'ailleurs évoqué le dossier des retraites complémentaires et les propositions choc du Medef qui sont, en l'état, inacceptables. Il est également revenu sur l'échec des négociations autour du dialogue social, dans lesquelles la fermeté de notre organisation a permis d'éviter la catastrophe. « Nous restons vigilants pour éviter que le gouvernement ne fasse passer dans des amendements

Frédéric Homez : « Garantir les emplois et l'avenir »

législatifs ce qu'il n'a pu réussir à obtenir autrement », a-t-il prévenu. Frédéric Homez a ensuite évoqué la loi Macron. Enfin, il a mentionné la révision du statut conventionnel de la métallurgie pour exprimer l'attachement de FO aux branches professionnelles et à un tissu conventionnel qui évite le dumping social. Il a ensuite évoqué la question des salaires pour rappeler que FO refuse des politiques salariales au rabais, en particulier de la part d'entreprises réalisant de confortables bénéfices, et il s'est « étonné » de voir que l'Allemagne si souvent citée en exemple ne l'était pas quand IG Metall parvenait à signer à 3,5 %. Enfin, il a souligné les efforts réalisés par notre organisation pour se développer -avec succès- et a insisté sur la nécessité de poursuivre la démarche. « C'est notre force qui garantit notre indépendance, a-t-il déclaré. Or, si nous sommes forts là où nous sommes implantés, pesant près de 31 %, comme FO n'est pas implanté partout, nous perdons des points au global. Nous devons donc créer de nouvelles implantations en utilisant tous les outils et l'aide que la Fédération met à la disposition des métallos si nous voulons continuer de défendre efficacement l'industrie et les emplois. »



ferreux et non-ferreux, forge-fonderie

Frédéric Souillot : **« Aux côtés des métallos »**

L'ancien secrétaire fédéral Frédéric Souillot, aujourd'hui secrétaire confédéral, a salué la présence de métallos issus de l'ensemble des secteurs de la branche. Rappelant que la constitution de cette dernière avait été décidée il y a quatre ans, il s'est félicité de voir que les militants FO avaient su y insuffler force et dynamisme pour défendre l'industrie et les salariés. Il est ensuite revenu sur les nombreux événements qui ont touché la sidérurgie ces dernières années, à commencer par la crise économique. « Notre branche connaît une activité cyclique, a-t-il expliqué, c'est pourquoi nous n'avons été touchés qu'à partir de 2010. Depuis, nous avons connu des PSE, des liquidations, mais aussi des sauvetages et des victoires. Dans les ministères, dans les tribunaux de commerce ou dans les grèves, la Fédération a toujours été aux côtés des métallos. » Il a également souligné l'action de FO Métaux, notamment via la création d'une filière « industries extractives et de première transformation » au Conseil National de l'Industrie. Il a aussi évoqué le dossier emblématique de Florange, qui a montré comment « les promesses des uns et des autres avaient été écrasées par le libéralisme économique ».

Revenant ensuite sur la question de la représentativité, il a rappelé la nocivité de la loi de 2008 mais en a pointé un mérite : celui d'avoir « réveillé » de nombreuses équipes, qui ont relancé une dynamique de syndicalisation. A cet égard, il s'est réjoui de voir autant de sites où notre organisation a gagné ou maintenu sa représentativité. « En 2012, nous



ne pesions que 10,59 % dans notre branche et avons décidé de viser les 15 %, a déclaré Frédéric Souillot. Grâce à notre travail, nous sommes aujourd'hui environ à ce niveau et nous entendons bien continuer la progression. » Si l'aide de la Fédération a été déterminante, ce sont aussi ses pratiques et ses valeurs qui lui ont permis de gagner la confiance des salariés. « Notre liberté et notre indépendance sont avant tout tournées vers les salariés et les adhérents, a-t-il conclu. Voilà comment et pourquoi nous avançons. Ne nous arrêtons pas ! »

Lionel Bellotti : **« Nous avons un rôle à jouer »**

Le secrétaire fédéral en charge de la branche Lionel Bellotti est intervenu pour saluer le bon travail effectué par les métallos et souligner l'importance stratégique de la branche en termes notamment d'emploi, rappelant également qu'elle est à l'origine de filières telles que la construction mécanique, l'automobile, l'emballage, le bâtiment, l'électroménager, la navale, l'aérospatiale... Sans la transformation des métaux, l'industrie telle que nous la connaissons n'existerait pas. Alors que le secteur traverse des difficultés, tant du fait de la crise économique qu'à cause des politiques d'austérité, alors que les conquêtes sociales sont attaquées de toutes parts, « FO a un rôle à jouer, a martelé Lionel Bellotti. Il nous faut continuer de revendiquer pour la défense des intérêts des salariés et de l'industrie, négocier sans relâche et aller à l'épreuve de force sur le terrain si nécessaire, mais toujours en ayant comme objectif de parvenir à un accord qui soit bon pour les salariés et conserver une industrie forte, performante et innovante dans notre pays. » Pour mener à bien ces missions, la formation syndicale revêt une importance souvent décisive, mais rien ne peut se faire sans la confiance mutuelle. « Il n'existe pas de recette magique, mais nous savons que la méthode FO



fonctionne, a-t-il expliqué : Être ensemble, solidaires, chaque jour sur le terrain, prendre des engagements et les tenir. » Sachant que c'est aussi le nombre qui fait la force, Lionel Bellotti a exhorté les métallos à poursuivre leurs efforts de développement, qui ont déjà porté leurs fruits, en mettant à profit les nombreux outils mis au point par la Fédération, dont il a rappelé qu'elle serait toujours là pour accueillir et aider les équipes syndicales qui en ont besoin.

Les interventions des métallos : « Place à l'action »

Les intervenants se sont succédé à la tribune pour brosser le tableau de la situation économique et sociale de la branche. Ils ont tous souligné la progression de notre organisation, tant en voix qu'en nombre de militants, sans rien cacher de la dureté des combats que les métallos ont dû livrer pour les emplois et pour l'industrie.



Sébastien Vacher,
ArcelorMittal
Wire France,
Bourg-en-Bresse

« Nous avons élargi la structure syndicale que nous avons mis en place chez Wire France et nous devons poursuivre cette démarche.

Elle nous permet d'inclure tous les petits sites du groupe, qui sont incontournables car ce sont eux qui réalisent les vrais résultats, tant sur le plan financier qu'au niveau électoral. C'est aussi de cette manière que l'on peut réellement faire vivre la démocratie qui nous est chère et que l'on peut continuer de se développer. Cette stratégie que nous avons adopté a prouvé sa pertinence, car aujourd'hui nous ne sommes plus seulement représentatifs : nous sommes incontournables et nous entendons bien le rester ! »



Jean-François Courtadon,
DSC Aubert&Duval

« L'activité usinage se développe au détriment de la fonderie d'aciers spéciaux sous la pression de la concurrence internationale. Nous avons fait face à des restructurations et il a

fallu se battre pour préserver les emplois et les sites. La baisse des commandes pour l'automobile impacte les 300 salariés du laminoir, mais la vitalité de l'aéronautique a des retombées positives. Nous avons d'ailleurs développé des liens importants avec les métallos FO de ce secteur et cela nous aide dans notre combat pour l'industrie et les emplois. La formation syndicale aide aussi à créer ce type de réseaux et nous permet aussi d'être plus efficace, car le syndicalisme ne se décrète pas : il s'apprend. Et grâce à notre Fédération, nous avons des outils pour le faire. FO représente 27 % chez nous, de nouveaux adhérents nous rejoignent, dont de nombreuses femmes. Poursuivons nos efforts ! »



Frédéric Weber,
ArcelorMittal, Florange

« De nombreux salariés nous ont rejoints ces dernières années. Ils ont trouvé chez FO le respect, la liberté et des buts communs au service des salariés. Nos récents combats ont fait ressortir le meilleur de

nous-mêmes et nous ont montré de nouveaux modes d'action. Cependant, si manifester est important, nous en avons vu les limites et il devient nécessaire de réfléchir à de nouvelles manières d'agir plus porteuses et mieux reconnues du grand public. Il faut mener cette réflexion ensemble. Sur





Florange, nous sommes passés de 2 900 CDI à 2 000. Les embauches ne compensent plus les départs en retraite et le recours à l'intérim reste trop fort. Il est difficile de mener un vrai dialogue social car les décideurs sont de plus en plus éloignés du terrain. Le combat n'est pas terminé. Il faut donc continuer de se former, rester solidaires et maintenir un noyau dur au service des salariés. »



Yann Ravart, ArcelorMittal, Basse-Indre

« Après les négociations entre Mittal et le gouvernement, notre site a mis sous cocon une partie de ses installations. Nous avons dû aller à la grève pour que les 60 salariés concernés ne soient pas licenciés ou mutés. Cela a été très dur mais nous avons su négocié un crédit de mesures sociales. L'an dernier, lors des élections professionnelles, le combat a été aussi âpre. Seuls contre tous, nous avons fait 37,77 % et sommes restés incontournables. Mais notre secrétaire de syndicat a fait un « burn-out ». Ce

phénomène touche un nombre grandissant de salariés et FO se penche sérieusement sur la question, dont devra se saisir le CHSCT. Les NAO également ont été compliquées. Nous avons signé car c'était la volonté de nos adhérents mais nous déplorons que la direction cherche à diviser les salariés en accordant davantage d'AI que d'AG... Enfin, nous misons sur la formation syndicale pour poursuivre le recrutement de nouveaux militants. »



David Thourey, DSC ArcelorMittal Méditerranée, Fos-sur-Mer

« En juin 2006, FO ne pesait que 4 % sur notre site. Quatre ans plus tard, nous passions à 8 %. Ne restaient que quatre militants motivés. Et de la motivation, il en a fallu pour traverser les quatre années suivantes, sans aucuns moyens. Mais la Fédération nous a aidés et depuis juin dernier, FO pèse 13 % à Fos-sur-Mer, relevant au passage notre représentativité dans ArcelorMittal Atlantique Lorraine à 16 %, nous rendant de fait incontournables. La loi de 2008

nous a obligés à agir, à bouger. Nous avons rajeuni notre équipe tout en mettant à profit l'expérience de nos anciens, et la recette a porté ses fruits.

S'appuyer sur la jeunesse est d'ailleurs primordial. Si nous ne nous appuyons pas sur la jeune génération pour poursuivre notre développement, nous nous préparons un avenir bien sombre. Nous devons faire vivre le syndicalisme, et avant tout le syndicalisme version FO ! »



Jean-François Toupard, ArcelorMittal Construction, La Réunion

« Si nous tenons le coup à La Réunion, c'est grâce à notre Fédération et à son aide. Les divisions sont nombreuses dans notre île et il faut savoir

être moteur à chaque instant. Nous connaissons les mêmes problèmes que sur le continent, mais l'éloignement ne facilite pas le maintien du contact avec les autres équipes syndicales. Il nous faut de nouvelles stratégies et de nouveaux modes d'action, car manifester est difficile chez nous. Avec ses 95 salariés et 20 millions d'euros de chiffre d'affaires, notre site est en bonne santé mais manque de vision à long terme car la direction change tous les trois ou quatre ans. FO a su s'imposer pour exister sur le site et se bat pour continuer de le faire. Le prochain combat, pour les élections à venir, se situera sur le terrain des risques psycho-sociaux (RPS). La direction porte une lourde responsabilité dans ce dossier et avec l'aide de FO, nous remporterons ce combat et ferons avancer le dossier dans la bonne direction. »



Antony Forget, FMGC, Châteaubriant

« Seule fonderie du groupe Farinia, qui compte également neuf forges, nous affrontons une nouvelle restructuration. Face à une direction qui joue sur la peur, tout repose sur notre organisation. Car si nous ne sommes que n°2 avec 49 % des voix, force est de constater que le n°1 ne fait absolument rien. Face à une logique purement financière, il faut se battre sur tous les fronts. Combattre les licenciements injustifiés, car l'activité est bonne. Revendiquer des augmentations générales – nous n'en avons plus depuis

3 ans – et refuser que la direction ne divise les salariés en misant tout sur les augmentations individuelles. Nous venons de perdre un important contrat historique et la direction veut en tirer argument pour ne rien lâcher alors que le chiffre d'affaires se maintient. Nous passons notre temps en négociation et il devient difficile d'occuper le terrain en même temps, alors que des élections se tiendront en 2016. Il faut trouver la relève et la convaincre, mais le combat est chaque jour plus dur et face à la pression le « burn-out » guette aussi les syndicalistes... »



Jean-Marie Callebout, DSC ArcelorMittal, Dunkerque

« Nos efforts sur le site de Dunkerque ont payé, puisqu'aux dernières élections professionnelles nous avons réussi à obtenir 12,42 % des voix, assurant notre représentativité. Beau-

coup doutaient de notre capacité à faire un bon score, et ce résultat est notre meilleure réponse à nos détracteurs. Pour ma part, ce combat était le dernier, car après de longues années de vie active et de militantisme, l'heure de la retraite va bientôt sonner. J'ai été très heureux de faire partie de la grande famille FO et de pouvoir travailler avec tous les métallos FO d'ArcelorMittal. »



Ahmed Bouteba, DSC S2I Oxycoupage, Héricourt

« Depuis la fusion en 2014, notre site spécialisé dans la découpe, la soudure et l'usinage est devenu ArcelorMittal Solusteel. Avec 160 salariés, Héricourt réalise près de 40 millions de chiffre d'affaires et les perspectives en ce domaine sont des meilleures. Pourtant, les NAO ont plafonné à 1,4 %. Certes, la fusion a permis aux salariés de voir leur prime panier multipliée par deux et d'obtenir 120 euros nets en plus sur leur fiche de paie grâce à l'ajout de différentes primes. Mais ils méritent de recevoir davantage lors des négociations salariales. Sur le

site, FO a réussi à conquérir 89 % des voix aux dernières élections professionnelles. Ce résultat doit à notre travail d'équipe, mais aussi au soutien de notre Fédération et à l'aide de Sébastien Vacher. Il nous faut à présent utiliser ce poids dans l'intérêt des salariés et de l'industrie, qui est la seule ligne de conduite de notre organisation. »



Nihal Driouiche, ArcelorMittal, Tresury

« Nous avons rejoint ArcelorMittal France en décembre dernier. Nous pesons 20 % chez les cadres et 53 % sur le collège ETAM. Or, sur notre site, les cadres sont majoritaires, ce qui n'est pas facile car l'image de

notre organisation dans cette catégorie de salariés est encore trop souvent à tort celle d'un syndicat qui ne s'adresse pas à eux. Nous avons donc fort à faire pour travailler sur ce point et redorer l'image de FO chez les cadres. Nous comptons



Le mot de l'USM

Le secrétaire de l'USM du Haut-Rhin Jean-François Ansel a accueilli les participants à cette conférence de branche sous les tropiques de Colmar en rappelant l'importance de la métallurgie dans le département. En effet, ce ne sont pas moins de 25 000 métallos qui travaillent chaque jour dans les entreprises du territoire. Si la concurrence syndicale y est féroce, notre organisation a su s'y rendre incontournable, comme le montre ses 19,24% de représentativité dans le Haut-Rhin. Les résultats électoraux de FO vont d'ailleurs dans le bon sens, et le retour de FO à la première place chez PCA Mulhouse récemment le démontre. « Nous couvrons de nombreux secteurs de la métallurgie et comptons plusieurs sites industriels employant plus de 1 000 salariés, a expliqué Jean-François Ansel. Le potentiel d'im-

plantation et de développement est conséquent, et c'est à nous qu'il revient de s'en saisir pour faire grandir notre organisation. »

naturellement sur notre Fédération pour nous y aider et sur la formation syndicale. Mais avec la loi sur la formation, nous craignons que les nouvelles règles de financement ne nous privent des moyens dont nous avons besoin pour nous former. »



Pascal Villain, DSC ArcelorMittal Construction France, Contrisson

« ArcelorMittal Construction France compte 17 sites qui emploient 11 000 salariés. A Contrisson, les NAO ont eu lieu et nous nous préparons activement aux élections professionnelles qui se dérouleront en juin. Actuellement, nous sommes en négociation sur un projet de modulation/annualisation du temps de travail. Dans notre domaine, il y a des hauts et des bas et il est essentiel de pouvoir mettre en adéquation les besoins liés à notre activité et la disponibilité des effectifs.

Ce sera un travail de longue haleine et nous serons particulièrement attentifs pour ce qui est de protéger les intérêts des salariés. Nous avons d'ores et déjà obtenu que la mise en place du futur accord se fasse sans aucune perte de pouvoir d'achat pour eux. Ce n'est pas pour rien que nous sommes le syndicat de la fiche de paie. »



Benoit Lecomte, KME Brass

« Notre site normand est positionné dans la transformation du cuivre et les alliages cuivreux. Notre syndicalisme repose sur deux leviers : le rapport de force et le Code du travail. FO agit actuellement pour renforcer le premier. Sur le second, nous constatons que notre entreprise passe souvent à côté, et qu'au niveau national, il est attaqué de toutes parts, notamment par les différents pactes proposés par le gouvernement. Nous avons également fort à faire sur les risques psycho-sociaux (RPS) qui touchent un nombre croissant de sala-

riés. Nous avons mis en place un cahier sur ce sujet, ce qui gêne notre direction car l'inspection du travail et les délégués syndicaux peuvent le consulter. Notre initiative a abouti à la mise en place par l'entreprise « d'écouter ». Beaucoup de salariés ne peuvent pas reprendre leur poste, qui n'est pas adapté, après un accident du travail ou une maladie professionnelle. Cela débouche trop souvent sur des départs en invalidité et nous nous battons contre cela. »



Christian Decoudu, ArcelorMittal, Dunkerque

« Après la reconquête de notre représentativité, avec 12,42 % il y a quatre ans, nous avons montré qu'il fallait compter avec FO et nous sommes dans une phase de stabilisation. Nous renforçons notre présence sur le terrain, notamment en intervenant lors des journées d'intégration des nouveaux salariés. Nos

hauts-fourneaux sont toujours actifs et nous avons eu 300 embauches l'an dernier. FO a pu se présenter à chacun de ces salariés. Dans les deux années à venir, une génération de militants va faire valoir ses droits à une retraite bien méritée. Elle sera difficile à remplacer. Si nous effectuons un bon travail syndical, il nous faut donc aussi préparer cette relève tout en restant mobilisés et vigilants, afin de donner un nouvel élan au syndicalisme réformiste sur notre site. »



Jean Mangin, ArcelorMittal, Florange

« A cause des récentes évolutions législatives, nous risquons de bientôt devoir nous battre avec moins de moyens. Plus que jamais, être syndicaliste n'est pas facile et demande d'être fort, tant sur le plan in-

dividuel que collectif. Il est donc nécessaire de recruter de nouveaux adhérents, qui sont autant de voix sur lesquels compter lors des élections professionnelles, même si nous n'avons pas vocation à jouer les commerciaux. Si nous voulons défendre les salariés, nous n'avons pas le choix : il faut peser. Pour ce faire, il faut penser communication et travail de terrain. Gardons à l'esprit que chaque syndiqué est un ambassadeur de notre organisation en permanence et restons fidèles à nos objectifs de défense des emplois et de l'industrie. »





Sébastien Hubineau, ArcelorMittal, Fos-sur-Mer

« Malgré une situation économique difficile et complexe, nous ne devons jamais oublier que les combats passés ont porté et que nous ne manquons pas, dans notre histoire collective, d'exemples d'actions syndicales efficaces et pertinentes. FO est une aventure humaine, une rencontre autour de valeurs que nous avons en partage et qui nous unissent comme une famille. Au-delà de notre engagement personnel, n'oublions pas qu'un militant efficace est un militant formé. Notre Fédération nous offre un dispositif de formation syndicale précieux. Mettons-le

à profit pour que notre volonté s'appuie sur des outils solides nous permettant de progresser. »



Jean-François Ansel, formation syndicale

« Il est impératif dans les entreprises de passer la barre des 10% pour exister, sinon on vit l'enfer, et beaucoup d'entre nous le savent. Cependant, il ne faut pas se contenter de 10 à 15 %, car il est alors difficile de se faire entendre de sa direction. Il faut viser plus haut. Comment ? En se développant, en passant de 7 % à 12 %, ou de 20 % à 25 %, mais pas en passant à 10%, car cela revient non pas à grandir mais à vivoter. Le syndicalisme s'apprend par l'expérience et par la formation. La Fédération peut vous y aider grâce à une équipe solide et im-

plantée sur tout le territoire, disposant d'outils et de moyens mis à votre disposition, le tout très orienté vers le « terrain » car c'est en grande partie là que se jouent les résultats. Nous avons toujours à apprendre et nous avons toujours besoin de nous développer. La formation est là pour ça. »



Pascal Andres, Constellium, Neuf-Brisach

« En 10 ans, nous avons subi de nombreuses cures d'amaigrissement. Syndicalement aussi, nous avons connu des changements, en particulier depuis 2004, où nous sommes repartis de zéro. Nous avons changé notre image, recruté de nouveaux militants, mis à profit la formation syndicale et montré nos muscles quand il le fallait, notamment lors des NAO de 2013. La Fédération nous a bien aidé et tout ce travail a payé puisque nous pesons aujourd'hui près de 20 % sur notre site.



Le mot de l'UD

Rappelant les bons liens qui unissent la Fédération FO de la métallurgie et l'UD du Haut-Rhin, son secrétaire, Jacques Rimeize, a également souligné le poids de notre orga-



nisation dans le département. Partout où elle est présente, FO représente la deuxième force syndicale, et prend même la première place dans la fonction publique. Reste à s'implanter là où le réformisme syndical n'est pas présent, comme c'est en train de se faire dans le Haut-Rhin sur la grande distribution et l'alimentaire. Félicitant les métallos pour leurs bons résultats électoraux, Jacques Rimeize est revenu sur la loi de 2008 et les craintes qu'elle avait généré : « Nous avons su prendre le bon chemin, s'est-il félicité. Nous nous battons, nous ne lâchons rien et cela marche. Il faut poursuivre nos efforts ! »

Sur Neuf-Brisach, FO est la force qui monte. Nous comptons 1 400 salariés mais les effectifs fondent avec les départs en retraite qui ne sont pas remplacés malgré les bons résultats de l'entreprise. Nous avons bénéficié de 120 millions d'euros d'investissements sur quatre ans, mais comment satisferons-nous nos nouveaux clients si les embauches ne suivent pas ? Nous avons aussi un combat juridique à mener sur le congé formation, autour de laquelle la direction ne joue pas le jeu, malgré un accord existant. »



Pierre Roussel, APERAM, Isbergues

« Comme dans beaucoup de sites, nous voyons une génération de métallos qui s'apprête à partir en retraite, et nous y comptons de nombreux militants. Nous savons cependant que la fin de la vie

professionnelle ne signifie pas la fin de la vie syn-

Sous le soleil de Colmar

Lors de ces deux jours de travaux, les participants ont pu compter sur l'hospitalité alsacienne de l'équipe FO de Constellium Neuf-Brisach et sur les métallos de l'USM du Haut-Rhin, emmenés par leur secrétaire Jean-François Ansel. La convivialité et la chaleur de l'accueil ainsi qu'un impeccable sens de l'organisation ont permis de faire de cette conférence de branche une belle réussite. Encore bravo aux organisateurs !



dicale. Dans notre département, la section retraités compte plus de 600 personnes, toutes prêtes à participer à de nouveaux combats. Malgré cela, nous avons anticipé ce changement car sur le terrain FO ne doit pas faiblir. Des militants jeunes et motivés sont d'ores et déjà en place et prêts à prendre la relève. La force de notre organisation réside aussi dans sa capacité à assurer sa continuité. »



Norbert Cima, ArcelorMittal, Florange

« Florange a été un combat long et compliqué. Nous n'avions rien demandé et nous avons dû défendre nos outils et notre avenir. Nous n'avons jamais renoncé et nous sommes restés fidèles à nos convictions et à notre ligne, avec l'aide de notre Fédération. Nous en sommes sortis plus forts. Depuis, nous avons accueilli de nombreux nouveaux militants et les intégrer. La recette miracle n'existe pas, mais la nôtre fonctionne : se battre côte à côte, dans le respect, la compréhension mutuelle. C'est ainsi que l'on progresse. Nous ne sommes pas là pour

être aimés à tout prix, mais pour avancer ensemble. Voilà pourquoi aujourd'hui nous et notre site sommes toujours en vie ! »



Saïd Andaloussi, ArcelorMittal, Bourg-en-Bresse

« Notre implantation est solide, nous réalisons de bons résultats aux élections. De jeunes militants nous ont rejoints et continuent de le faire, ce qui nous aide à aborder l'avenir avec sérénité. Nous avons bien sûr eu notre lot de combat, menés à chaque fois avec le soutien de notre Fédération. Ces combats, nous les avons menés avec liberté et indépendance, en étant toujours moteur sur le plan social, et c'est ce qui a permis de sauver des emplois. Au plan salarial, nous ressentons la frustration des petits sites qui n'ont aucune marge de négociation face à des

enveloppes figées par la direction, mais nous ne baissions pas les bras. Au plan so-

cial, nous constatons une montée des risques psycho-sociaux (RPS) face à des méthodes qui déshumanisent chaque jour un peu plus le travail. Nous savons que nous avons du pain sur la planche pour ce qui est de recréer le bien-être au travail. »



Katia Manchec, ArcelorMittal France

« Sur le siège de Saint-Denis, les effectifs comportent une majorité de cadres. Nous supportons une pres-

sion importante en étant FO. Il est difficile d'organiser une grève sur un terrain qui n'a culturellement jamais recours à ce mode d'action, nous n'avons pas les mêmes interlocuteurs que dans les unités de production sur le terrain et nous devons constamment réévaluer nos modes d'action. L'importance de la formation syndicale pour mieux agir apparaît comme une évidence, mais il n'est pas simple d'y accéder. L'aide de la Fédération est essentielle pour nous et elle doit continuer. »



**[Le 9 avril, mobilisez-vous avec FO
pour créer un vrai rapport de force!]**

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



Schneider : le ras-le-bol

Près de 150 élus FO du groupe Schneider se sont retrouvés le 19 mars pour remettre une lettre ouverte de notre organisation au Président du territoire France de Schneider Electric. Majeur dans le groupe, FO s'inquiète pour l'avenir de ce dernier et de ses salariés. Trop de dossiers sont en souffrance. Face à des évolutions industrielles peu claires et à un climat social en berne, notre organisation, dans son rôle de défenseur et de porte-parole des salariés, exige des réponses.



Quel est l'avenir du « territoire France » chez Schneider et, par corollaire, des sites du groupe dans notre pays et des emplois qui y sont rattachés ? Depuis plusieurs mois, la question se pose avec insistance et notre organisation entend bien obtenir des réponses. Voilà pourquoi 150 élus FO, emmenés par le coordinateur Emmanuel Da Cruz, ont remis le 19 mars une lettre ouverte au Président du territoire France de Schneider Electric. « Il y a trop de sujets sur lesquels le groupe n'est pas clair, résume Emmanuel Da Cruz. Or, les salariés n'en peuvent plus de n'avoir aucune explication sur tant de questions qui les concernent directement. Nous avons donc pris nos responsabilités. »

C'est d'abord sur le plan industriel que la lumière doit être faite. Alors que plusieurs gammes de produits ne sont pas renouvelées, Schneider n'a cessé de demander une plus grande rentabilité sur les sites. Dans le même temps, des restructurations lourdes sont engagées au détriment des salariés mais sans engagement de la direction envers eux. « Comment peut-on demander d'être plus compétitif alors qu'aucun axe pérenne de transformation n'est clairement identifié ? » s'interroge Emmanuel Da Cruz. D'autant que si Schneider prône l'innovation, les produits attendus par les marchés ne sortent que trop tardivement, faute d'une politique de Recherche & Développement à la hauteur des déclarations du groupe. Quant aux aides publiques telles que le CICE, elles sont trop souvent détournées de leurs objectifs, sans engagements de production et d'emplois en France. Et que dire de la réduction du nombre de sites dans l'Hexagone alors que la qualité reconnue des gammes de produits « made in France » continue de créer de la richesse pour Schneider sur tous les continents ? « Alors que les salariés français aident, participent, assurent, dépannent le développement ou la maintenance des produits fabriqués en Asie, la direction prend prétexte du recul de l'activité en France pour

réduire la voilure hexagonale ! » s'indigne Emmanuel Da Cruz.

Inquiétudes

Sur le plan social également, dans un groupe pourtant toujours soucieux de bien faire, les derniers mois ont laissé aux salariés un goût amer. Alors qu'il était convenu de 1 000 embauches sur trois ans lors des accords signés dans le cadre de la GPEC, la direction n'a pas tenu ses engagements. Même esprit pour l'accord sur le handicap. Le nouveau programme d'entreprise « Schneider is ON » a été placé sous le signe du « toujours moins » en France. Sur le droit d'alerte déclenché autour de la réorganisation de l'outil industriel, la direction traîne les pieds pour apporter des réponses à l'expert désigné par le CCE. Les ruptures conventionnelles s'ajoutent aux PSE comme seul « traitement social » et alors que le renouvellement des générations et des compétences devient crucial, la hausse des effectifs en France n'a été que de 0,3 % en 2013 contre 6 % au niveau monde.

Dans ce contexte, les salariés se retrouvent ballottés entre des directives contradictoires, les réorganisations permanentes, des objectifs toujours plus durs à atteindre, des conditions de travail en dégradation, des changements de clientèles décidés par des managers déconnectés du terrain, à devoir faire plus avec moins et à devoir se battre en permanence. « Les salariés n'en peuvent plus et crient stop ! résume Emmanuel Da Cruz. C'est pourquoi FO demande des réponses claires à toutes ces questions et la mise en œuvre d'actions qui redonneront des couleurs à la France pour l'emploi et les salariés sur l'ensemble des sites français. Il est urgent que la direction donne des signaux positifs en faveur de l'emploi et mène une politique salariale digne de ce nom avec un juste retour à bonne fortune aux salariés qui chaque jour font la richesse de Schneider. »

Areva : l'inquiétude des salariés



Que doit faire un géant industriel après avoir révélé le 4 mars des pertes pour 2014 s'élevant à 4,8 milliards d'euros ? Pour Areva, numéro un mondial du nucléaire, la réponse est simple : lancer un plan d'économies pour un milliard d'euros sur trois ans dans lequel les salariés supporteront l'essentiel des efforts, le groupe prévoyant d'engager « à partir de la fin du mois de mars » une phase de concertation avec les organisations syndicales sur « un projet d'accord-cadre » relatif à « l'emploi, aux rémunérations et au temps de travail ». Réunis en coordination à la Fédération FO Métaux le 26 février, les délégués syndicaux FO d'Areva ont pu échanger leurs informations sur cette annonce et préparer la réponse de notre organisation face à cette situation. « Comment peut-on espérer que cela ramènera Areva à plus de performance alors que le seul contrat EPR OL3 en Finlande apparaît comme un puits sans fond et qu'il fera perdre à Areva l'équivalent de ce milliard sur la même période ? », s'indigne le secrétaire fédéral Eric Keller.

Redressement

Sur une perte de 4,8 milliards, AREVA passe pour 4,4 Milliards de pertes de valeur et de provisions, mais dégage un Excédent Brut d'Exploitation de 735 Millions d'€. Néanmoins il reste au groupe à rembourser pour près de 2 Milliards d'emprunts obligataires en 2016 et 2017. Si de nombreux facteurs ont joué un rôle dans la dégradation des comptes d'Areva (l'acquisition ruineuse de la société minière Uramin, la crise du nucléaire après Fukushima, l'émergence du gaz de schiste qui rend l'atome non compétitif aux Etats-Unis, des relations dégradées avec EDF qui ont fait perdre des marchés prometteurs comme celui d'Abou Dhabi, etc.), reste que les mauvaises décisions de la direction ont eu un poids majeur dans cette évolution. Depuis novembre 2014, les syndicats FO du groupe, après plus de 20 rencontres tant auprès des ministères que de la

direction d'Areva n'ont eu de cesse de dénoncer les choix inadaptés en cours de préparation.

Pour notre organisation, il est indispensable que l'Etat français intervienne dans ce dossier avant que des choix à l'emporte pièces ne soient faits. Et pour rendre l'espoir à des salariés inquiets, il faut d'abord donner une vision claire des leviers de redressement ! Alors que d'importantes cessions et un recentrage des activités du groupe sont annoncés, un renforcement de la coopération entre EDF et Areva s'avère nécessaire mais ne suffira pas. En effet, il est indispensable de mettre en œuvre une véritable filière du nucléaire en lui donnant les moyens de se développer et de gagner des marchés à l'export. L'Etat doit aussi impulser une nouvelle stratégie industrielle nucléaire et donner de la visibilité à tous ses acteurs : Areva, EDF et le Commissariat à l'Energie Atomique et aux énergies alternatives (CEA) sur le sol français. L'Autorité de Sécurité Nucléaire (ASN), forte de son indépendance, devra valider ces choix pour la sécurité de tous. « Demander à Areva de régler ses problèmes tout seul est totalement irréaliste car c'est toute la filière nucléaire qui est en danger, notamment pour des raisons capitalistiques, explique Eric Keller. Le groupe Areva se doit d'entendre les organisations syndicales et de prendre en compte leurs propositions. »

Pour le moment, le nouveau directeur général a égrené des formules vagues sur un Areva désormais « recentré, compétitif, simplifié, adapté au marché ». Pour les mesures d'envergure, il faudra repasser dans quelques mois, à l'été, quand sera connu le plan de financement. Pour FO, il faut avant toute décision mettre en œuvre une véritable stratégie industrielle. La vigilance reste donc de mise, car si notre organisation entend continuer d'être force de propositions, elle ne compte néanmoins pas laisser les salariés être la seule variable d'ajustement. « Nous entendons bien agir pour défendre l'intérêt des salariés d'Areva et pour préserver l'industrie nucléaire », conclut Eric Devy.

Après l'annonce de pertes record par le géant du nucléaire, les salariés redoutent de payer au plan social le prix du redressement d'Areva. Pour FO Métaux, qui dénonce de longue date les mauvais choix réalisés par la direction, la solution passe d'abord par la mise en œuvre d'une véritable filière du nucléaire, et non par un coup de massue salarial. Explications.

Coordination Delphi : l'avenir en question

Les délégués syndicaux FO de l'équipe-mentier automobile Delphi se sont réunis en coordination à la Fédération le 25 février. Ils se sont retrouvés autour de leur délégué syndical central Jean-Paul Baudouin et en présence de la secrétaire fédérale Nathalie Capart pour un point sur les différents sites et sur l'action de FO.

Ce n'est un secret pour personne, la situation de Delphi est préoccupante et les métallos ont fort à faire pour préserver les sites et les emplois. Lors de cette coordination, les discussions ont notamment porté sur l'avenir du site Delphi Diesel de La Rochelle, où l'équipe FO a récemment mené une opération. Alors qu'un nouveau PSE pourrait bientôt être annoncé, accentuant les craintes quant à une possible fermeture du site, les métallos ont examiné les différentes solutions proposées, en particulier les pré-retraites et la mobilité interne. Ils ont fait remarquer que, suite à la loi de sécurisation de l'emploi, les CE n'ont plus de levier pour retarder et donc négocier les PSE. La loi « Macron » va réduire à l'établissement le périmètre pour valider le motif économique des licenciements. « Le seul levier à notre disposition serait de faire le « buzz » si la fermeture est vraiment annoncée, a résumé Nathalie Capart en prévenant : A utiliser à bon escient et au



bon moment. » Sur Blois, la situation est toute autre. L'activité est soutenue, suite à un problème de qualité à Iasi (Roumanie). Entre 70 et 120 intérimaires sont présents sur le site. L'année 2015 sera marquée par la négociation d'un accord de compétitivité, et Blois se positionne pour devenir le site leader de Delphi en France. Côté syndical, l'équipe FO a prévu une campagne de syndicalisation sur le 3^{ème} collège. Concernant l'activité DCS à Epernon, l'heure est aux NAO, comme sur les autres sites. L'activité est également intense et les salariés devraient toucher une participation de 1 400 euros pour l'année 2014. Enfin, les métallos se sont inquiétés du projet de consolidation des sites en Ile-de-France sur Guyancourt pour la fin 2017.

Coordination Amcor : cap sur les élections

Les 18 et 19 février, les métallos FO du groupe Amcor se sont réunis en coordination à Mareuil-sur-Ay autour de leur coordinateur Eric Borzic et en présence du secrétaire fédéral Paul Ribeiro et du délégué

syndical central d'Amcor Capsules Michel Desfarges. Ces deux journées riches d'échanges leur ont permis de se fixer de nouveaux objectifs.

A l'occasion de leur coordination, les militants FO d'Amcor ont pu faire le point sur les décisions qu'ils avaient prises lors de leur dernière réunion, notamment sur la question des NAO. Sur ce dossier, ils avaient privilégié la revendication commune sur

montrer aux salariés, aux autres organisations syndicales et à la direction que FO Amcor est structuré, organisé et solidaire, expliquait Eric Borzic. Nous pouvons considérer que nous y sommes parvenus. » En effet, grâce aux coordinations, les métallos FO font vivre un réseau d'information et de communication entre les équipes syndicales grâce auquel elles sont plus efficaces, mieux reconnues et respectées, tant par les directions locales que par les autres organisations syndicales.

Autre constat : notre organisation est la première en nombre de voix sur le groupe Amcor mais pas encore en nombre d'élus, et c'est cela que vise notre organisation. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si la coordination s'est tenue à Mareuil-sur-Ay : le site va voter fin mars. Les délégués FO l'ont d'ailleurs visité en compagnie du délégué syndical Armando Ribeiro, ce qui a permis aux salariés de voir la force de FO. Le secrétaire fédéral Paul Ribeiro a d'ailleurs rappelé à tous la nécessité du développement et a souligné l'importance d'être présents sur tous les collèges.



une enveloppe globale, tout en laissant à chaque site la possibilité d'agir en fonction de ses spécificités. La méthode s'est avérée payante et a permis de signer de bons accords de salaires. « Nous voulions dé-

Safran : pour de vraies NAO



Malgré la crise économique et le faible niveau d'inflation, de nombreux groupes réalisent d'excellents résultats tandis que les salariés sont à la peine et voient leur pouvoir d'achat stagner. Raison de plus pour revendiquer de véritables augmentations salariales, rétorque FO. Chez Safran, comme l'ont souligné les participants à la coordination du 24 février, le carnet de commandes est bien rempli, le chiffre d'affaires a augmenté de 7 % l'an passé et la rentabilité a bondi de 17 %. Pourtant, lors des réunions préparatoires pour les NAO, la direction n'a proposé qu'une enveloppe globale plafonnant à 1,5 %, bien loin de la politique salariale d'autres groupes du secteur comme Thalès ou Airbus Group. « Les bons résultats de Safran justifient nos revendications salariales, a expliqué Daniel Barberot, car ils sont le fruit du travail des salariés et il est impensable que ces derniers n'en soient pas récompensés. » Après avoir fait monter graduellement la pression, notre organisation est parvenue à faire bouger le curseur de la direction sur 2 %. « Le problème réside aussi dans le fait que la direction préfère jouer sur la participation plutôt que

sur les salaires, ajoute Daniel Barberot. Or pour FO, il est hors de question de laisser la politique salariale se déplacer sur ce terrain. » La coordination a donc décidé d'une journée de débrayage sur l'ensemble des sites du groupe pour le 12 mars, afin de faire bouger les lignes. Les métallos FO ont par la suite décidé de se retrouver également le 26 mars devant le siège parisien du groupe pour exprimer leur mécontentement. La journée a d'ailleurs été un succès.

L'autre sujet qui a occupé les équipes FO de Safran, c'est la représentativité. Si les métallos se sont félicités de l'excellent score -100% des voix ! - réalisé chez Structil, une petite entité toulonnaise, ils sont revenus sur les élections professionnelles qui s'annoncent chez Hispano Suiza, Aircelles (où notre organisation lance de nouvelles implantations) et Messier Dowty Bugatti. « Nous essayons de nous implanter là où nous ne sommes pas encore présents et comptons progresser dans les implantations existantes, résume Daniel Barberot. Plus nous serons forts, mieux nous pourrions défendre les salariés et l'industrie. »

Les secrétaires de syndicat et délégués syndicaux centraux FO des sociétés du groupe Safran se sont retrouvés autour de leur coordinateur Daniel Barberot et en présence du secrétaire fédéral Philippe Fraysse le 24 février à la Fédération pour une réunion de coordination. Au centre des discussions : les NAO chez l'équipementier aéronautique et les élections professionnelles à venir sur plusieurs sites.

Mécachrome lance sa coordination

Réunis le 12 mars à la Fédération autour du secrétaire fédéral Paul Ribeiro, les métallos de l'équipementier aéronautique Mécachrome ont décidé de créer une coordination regroupant l'ensemble des syndicats et sections syndicales du groupe. Stéphane Carré, secrétaire du syndicat FO Mécachrome d'Aubigny-sur-Nère, a été désigné à l'unanimité Coordinateur FO Mécachrome.

Pour mieux se structurer, se développer, défendre les intérêts des salariés et de l'industrie, il vient toujours un moment où, pour les syndicats et sections syndicales d'un grand groupe, la nécessité de se rassembler en coordination se fait sentir. C'est qu'on fait les métallos de Mécachrome le 12 mars. Les représentants FO des usines de Sablé, Amboise, Aubigny, Nantes se sont réunis à la Fédération autour du secrétaire fédéral Paul Ribeiro pour constituer une coordination FO du groupe Mécachrome qui compte environ 1 500 salariés en France. Ce groupe de mécanique de précision conçoit, usine et monte des pièces essentiellement dédiées à l'aéronautique, mais n'oublie pas qu'il a été au cœur de la F1 en fournissant des pièces moteurs. FO y représente 45% des suffrages et a décidé, suite à l'acquisition par le groupe de nouvelles entités, de se doter d'un outil de coordination de ses syndicats et sections syndicales pour faire face à l'ensemble des enjeux posés dans le groupe structurer ses actions syndicales partout dans le groupe (comité de groupe, CE, NAO, GPEC, formation etc...). « Il est nécessaire de mieux faire remonter les informations de l'ensemble des sociétés du groupe pour optimiser nos échanges avec des donneurs d'ordre tels qu'Airbus Group, précise Stéphane Carré.



Nous voulions également pouvoir adopter démocratiquement des positions communes sur de nombreux dossiers afin d'être plus forts dans les négociations. » La coordination permettra aussi un travail de développement syndical plus efficace. Pour FO Mécachrome défendre les salariés, c'est aussi défendre l'ensemble des éléments qui conditionnent les emplois et l'industrie, tant aux niveaux local que régional et national. « Développer le syndicat et la représentativité FO c'est mettre tous les atouts du côté des salariés, mais aussi de l'entreprise », résume Paul Ribeiro.

USM de la Somme : le principe d'efficacité

Le secrétaire fédéral Paul Ribeiro a présidé l'assemblée générale de l'USM de la Somme le 13 mars à Amiens.

Pour l'occasion, les métallos du département s'étaient rassemblés autour de leur secrétaire d'USM Jean-Jacques Leleu et du secrétaire de l'USM de l'Aisne Jean-Louis Pion et ont passé en revue les actions de notre organisation dans leur territoire.

Parmi les sujets évoqués lors de cette assemblée générale, les négociations ont tenu une large place, et en particulier celles que mènent l'USM depuis près de 3 ans autour de la refonte de la convention collective de la métallurgie pour la Somme et l'Aisne. Force de dialogue et de proposition, notre organisation a présenté de nombreuses revendications pour améliorer l'existant. Mais malgré sa persévérance, une vingtaine de points de désaccords subsistent à ce jour avec les chambres patronales, qui devaient présenter un texte à la signature début mars « Dès que la convention nous sera adressée, nous irons à la Fédération pour évoquer les points de blocages », a prévenu Jean-Jacques Leleu, expliquant que l'UIMM refusait de retenir les revendications de FO en contestant sa légitimité, pourtant bien établie par les chiffres de la représentativité (Somme 23,20% ; Aisne 13,93%). Concernant la RAG et Valeur du point dans le Vimeu, les négociations n'ont pas pu aboutir à une signature, en dépit de l'énergie déployée par Jean-Jacques Leleu, à cause de la

rigidité dont a fait preuve la chambre patronale dans ce dossier.

Pour les jurys CQPM, l'USM a été présente à l'ensemble des différents délibérés, représentée par Noël Bellengier pour la Somme et par Jean-Jacques Leleu pour le Vimeu. « Il n'y pas une seule réunion où FO n'était pas représenté par un métallo », s'est félicité Jean-Jacques Leleu. Les discussions ont ensuite porté sur la représentativité et le développement syndical. Paul Ribeiro a salué les bons résultats obtenus par l'équipe FO d'ATX, qui a remporté 65% des voix aux dernières élections, et a incité les métallos à poursuivre leurs efforts pour créer de nouvelles implantations dans le département et continuer le travail de syndicalisation efficace qui est réalisé dans la Somme, notamment dans la perspective des élections à venir chez Faivelay Transport et chez Thirard courant avril. « La représentativité se calcule sur l'ensemble des collègues, a rappelé Paul Ribeiro. Pas de complexes : FO défend tous les salariés et doit donc être présent sur tous les collègues. »



Une nouvelle section FO Métaux dans le Cher

Grâce au travail des métallos FO, notre organisation vient de réaliser une nouvelle implantation dans le Cher et a obtenu dans la foulée un impressionnant résultat aux élections professionnelles avec 100 % des voix ! Bienvenu à l'équipe syndicale de MCSA Celerc !

Spécialisé dans l'usinage et l'assemblage de haute précision, le groupe MCSA travaille essentiellement pour l'aéronautique, la défense et le ferroviaire. Dans la branche MCSA Celerc, qui réalise de la micro-mécanique de précision, sur le site de Guerche-sur-L'Aubois, les 86 salariés du site viennent d'accorder leur pleine et entière confiance à notre organisation. En effet, lors de leurs élections professionnelles, fin 2014, 100 % des suffrages exprimés valablement dans l'entreprise l'ont été pour FO ! Le 1er janvier, en présence des représentants de l'USM du Cher et de son secrétaire Stéphane Carré, ainsi que de l'UD18, s'est tenue l'assemblée générale de création de la section FO MCSA Celerc. Après avoir adopté les statuts de la section, les militants ont élu leur bureau à l'unanimité, désignant Stéphanie Petitjean au poste de secrétaire de section. Les discussions ont ensuite porté sur le dispositif conventionnel et son niveau de négociation (national,

régional, départemental) et les représentants de l'USM ont présenté de nombreux éléments aux nouveaux venus, qui ont d'ores et déjà commencé à participer à la vie de notre organisation. Encore bravo pour ce résultat et bienvenu !



Comité de coordination PCA : les bonnes pratiques

Dans les différents modes de communication au sein d'un groupe tel que PCA, tant entre équipes syndicales qu'à destination des salariés, que faut-il faire et ne pas faire pour être efficace ? C'est autour de cette thématique que les métallos FO de PCA se sont retrouvés le 5 mars pour leur comité de coordination. « Sans dévoiler nos secrets de fabrication, nous avons constaté que notre séance de communication hebdomadaire entre les différents sites fonctionne très bien, constate Christian Lafaye. Cela nous permet d'échanger des informations, des éléments de réflexion et de décision qui aident à arrêter des positions communes sur de nombreux dossiers. » Les échanges ont également porté sur les élections professionnelles, qui sont très porteuses pour notre organisation en ce moment. Qu'on en juge : à Mulhouse, FO est devenu n°1 ; à Sept-Fons, FO est passé de 72 % à 84,9 % ; chez Citroën Racing, notre organisation est passée de 48 % à 68 % ; FO a gagné 4 % à Sochaux. « Il s'agit là d'une reconnaissance de la méthode FO –le parler vrai et le réalisme– et du travail que nous avons accompli pour préserver les emplois et les sites, notamment avec le Contrat social », explique Christian Lafaye. Les participants se sont accordés sur la nécessité de poursuivre ces efforts, insistant sur l'importance de développer la présence de FO sur les 2^{èmes} et 3^{èmes} collèges, qui représentent une importante marge de progression.

le travail effectué par son équipe, en lien avec la Fédération, et notamment les nombreux contacts sur les plans industriels et politiques qui ont eu lieu fin de pérenniser le site et ses emplois. « Nous avons également demandé au comité paritaire stratégique groupe de pouvoir produire en France des boîtes de vitesses pour l'étranger et de se diversifier vers les modèles automatiques, si besoin en créant un partenariat, a-t-il expliqué. Sur le plan social, ce sont les dispositions négociées par FO dans le Contrat social qui ont permis d'obtenir les avancées dont bénéficient tous les salariés. Nous espérons la reconnaissance de tout ce travail lors du vote. » Suite à l'intervention de la Fédération, le PDG du groupe a annoncé l'attribution des boîtes au site de Trémery-en-Moselle. Jean-Yves Sabot est pour sa part revenu sur la conférence de branche automobile qui se tiendra à Poissy en juin et réunira les métallos de la filière automobile : équipementiers automobiles, constructeurs et services automobiles. Ce rendez-vous à ne pas manquer sera une nouvelle occasion de renforcer la cohésion des équipes syndicales de la branche. Il est aussi revenu sur les nouvelles règles en matière de formation, découlant de la loi récemment votée sur le sujet. Christian Lafaye a conclu en saluant « une dynamique collective qui permet à FO de changer de braquet chez PCA. »

Les responsables syndicaux FO du groupe PCA se sont retrouvés le 5 mars à la Fédération pour tenir leur comité de coordination. Ils se sont retrouvés autour du secrétaire fédéral Jean-Yves Sabot et du délégué syndical central Christian Lafaye pour des échanges croisés sur les pratiques les plus efficaces au plan syndical et ont fait un point sur la représentativité de notre organisation chez le constructeur automobile.

Développement

D'autant que d'autres sites étaient appelés à voter prochainement. Ainsi, les salariés du Pôle tertiaire et du site d'Hérimoncourt se rendaient aux urnes le 17 mars tandis que ceux de Metz se préparaient pour les élections du 12 mai (date qui risque d'être repoussée suite à la non-signature de l'accord électoral par deux organisations syndicales). Au Pôle tertiaire, FO progresse de manière significative et perce au 3^{ème} collège. Sur le site d'Hérimoncourt notre organisation progresse également de manière significative pour totaliser 30,6 % de représentativité grâce notamment à une présence nouvelle au 2^{ème} collège. Maryvon Rion, secrétaire du syndicat FO de PCA Metz est d'ailleurs revenu sur



Les métallos FO de PCA réalisent un travail très efficace pour développer notre organisation chez le constructeur automobile.

Résolution de la Commission Administrative Fédérale

La Commission Administrative Fédérale s'est réunie les 26 et 27 mars 2015 dans les locaux de la Fédération à Paris. Elle a adopté la résolution suivante.

La situation économique et industrielle s'améliore pour les entreprises

La CA fédérale relève d'abord que plusieurs indicateurs économiques sont passés au vert. La conjonction de la baisse de l'euro, de la baisse du prix du pétrole et de celui de la plupart des matières premières améliore à la fois la compétitivité coûts des entreprises et le pouvoir d'achat des ménages. Ce double levier économique, maintes fois mis en avant par la CA fédérale, est propice à la relance économique, qui semble se dessiner dans notre pays mais qui reste néanmoins fragile. Cette relance par la consommation des ménages et l'investissement semble pourtant considérée par l'Union Européenne comme la meilleure recette pour éviter de plonger l'Europe dans une déflation durable. C'est en tout cas le signe positif que donne la BCE (Banque Centrale Européenne) en injectant massivement de la monnaie dans l'économie européenne pour stimuler la reprise. La CA fédérale y voit un signe qui doit conduire à un desserrement de la politique économique d'austérité menée jusque-là, pour conduire à une baisse du chômage.

D'ores et déjà, la CA fédérale note avec satisfaction que la situation industrielle de la France s'est stabilisée en 2014. La santé des entreprises industrielles françaises s'améliore, les taux de marges se redressent, les investissements progressent. Le CICE commence à produire des effets dans les entreprises, même si celles-ci sont loin d'avoir toutes privilégié l'emploi et l'investissement productif, ce que confirment les chiffres toujours croissants du chômage. Tous les salariés, par contre, ont consenti et consentent toujours des efforts pour améliorer la productivité de leurs entreprises. PSA Peugeot Citroën, en déroute il y a un an, affiche des résultats financiers inattendus, tout comme Renault, indicateurs qui révèlent une réelle amélioration du secteur automobile. De nombreuses entreprises et de nombreux secteurs restent dans une situation délicate, à l'image d'ALSTOM ou AREVA mais la conjoncture doit permettre aujourd'hui de trouver, pour défendre ces deux fleurons industriels français, des solutions viables, durables en n'agissant pas systématiquement sur le social !

Les secteurs et entreprises qui ont délocalisé massivement hors zone euro profitent moins de l'amélioration de la parité euro/dollar. En ce sens, la CA fédérale rappelle son opposition aux délocalisations.

Les salaires et l'emploi ne doivent pas être oubliés

Pour confirmer la relance économique, nous réaffirmons que la consommation des ménages est déterminante. Pour ce faire, la CA fédérale revendique des augmentations de salaires réels et minima conventionnels. La CA fédérale demande à ses unions de syndicats de la métallurgie d'engager ou poursuivre les négociations territoriales sur les minima annuels garantis pour augmenter, par les salaires, le pouvoir d'achat. De même, dans les entreprises, la CA fédérale encourage ses syndicats et sections syndicales à négocier et conclure des accords de salaires permettant aux salariés de voir leur pouvoir d'achat progresser.

Alors que certains territoires et entreprises ont déjà conclu leurs négociations salariales pour 2015, la CA fédérale dénonce la position

minimaliste des employeurs en matière salariale voire même l'approche unilatérale de certaines chambres patronales.

De plus, parallèlement à la relance économique qui semble se confirmer, la CA revendique des embauches en CDI dans les entreprises de la métallurgie qui voient leurs perspectives s'orienter favorablement, en accentuant sur l'emploi des jeunes.

Pour appuyer ces revendications, la CA fédérale appelle tous les salariés à répondre au mot d'ordre de mobilisation du 9 avril 2015. La CA fédérale rappelle que c'est une initiative émanant de FO.

Le redressement des entreprises passe par une reconnaissance de la place fondamentale du social

Alors que la négociation interprofessionnelle sur la Modernisation du Dialogue Social a échoué, la CA fédérale prend acte du fait que le gouvernement prépare un projet de loi sur le sujet. Elle tient à réaffirmer son attachement indéfectible aux Institutions de Représentation du Personnel existantes (DP, CE, CHSCT, DUP quand elles sont mises en œuvre), à leur existence comme à leurs prérogatives. La compétitivité de la France passe aussi par la qualité du social en entreprise.

De même, dans la négociation interprofessionnelle en cours sur les régimes de retraite complémentaire, la CA fédérale s'insurge contre les propositions de décote du montant des retraites complémentaires entre 62 et 67 ans. Il ne saurait y avoir deux catégories de retraités, ceux à taux plein et ceux à taux réduit ! D'autres solutions doivent être examinées pour assurer l'équilibre durable des régimes et le maintien de l'AGFF (maintien du niveau des retraites complémentaires entre 62 et 67 ans). La CA fédérale n'exclut pas une augmentation des cotisations, que la reprise économique peut permettre.

Enfin, la CA fédérale prend acte du fait que l'UIMM communiquera aux organisations syndicales son souhait ou non d'engager une négociation sur le dispositif conventionnel de la métallurgie. La CA fédérale tient à rappeler que FO Métaux est l'artisan du tissu conventionnel actuel de la métallurgie et que nous saurons défendre les intérêts des salariés dans cette négociation, si elle a lieu. La CA fédérale demande également la reprise des négociations sur la couverture santé de branche et la prévoyance à l'UIMM.

Développer le syndicalisme libre et indépendant

La CA fédérale félicite les syndicats et sections syndicales de la Fédération pour les bons résultats électoraux qu'ils enregistrent. Porter et développer le syndicalisme FO est plus que jamais nécessaire pour tous les salariés et leurs familles. Il ne peut être entrepris que par des équipes syndicales fortes et nombreuses. La CA fédérale demande à nos militants de poursuivre l'effort de développement syndical par la syndicalisation et l'augmentation du nombre de nos implantations. Nous encourageons également nos équipes syndicales à redoubler d'efforts envers les ingénieurs et cadres. Conforter et renforcer notre représentativité électorale dans les 3 collèges est indispensable au syndicalisme libre et indépendant que nous représentons.

○ L'indemnité de licenciement

Cette indemnité a pour objet de compenser le préjudice subi par le salarié du fait de la rupture du contrat de travail. Quand est-elle due ? Comment la calculer ? Réponses dans cet article.

Dans quels cas l'indemnité de licenciement est-elle due ?

L'indemnité de licenciement est due à tout salarié sous CDI, ayant au moins un an d'ancienneté ininterrompue et qui est licencié pour un motif autre que la faute grave ou la faute lourde. Pour vérifier l'ancienneté d'au moins un an, on doit se placer à la date de l'envoi de la lettre de licenciement.

A combien a-t-on droit ?

Il faut distinguer plusieurs choses. Il existe une indemnité légale de licenciement qui est le montant minimal à verser en cas de licenciement, qu'il soit économique ou personnel. Le salarié peut également dépendre d'une convention collective prévoyant une autre indemnité conventionnelle de licenciement. Ces deux indemnités ne se cumulent pas mais se comparent globalement : on fait le calcul de l'indemnité légale, puis, celui de l'indemnité conventionnelle en prenant en compte les modalités de calcul fixées dans la convention collective, et on prend le montant le plus favorable des deux.

Et comment se calcule l'indemnité légale ?

L'indemnité légale de licenciement est égale à 1/5^{ème} de mois de salaire de référence par année d'ancienneté, majoré de 2/15^{ème} pour les années d'ancienneté au-delà de 10. Autre mode de calcul : on prend 1/5^{ème} de mois pour les dix premières années, et pour les années postérieures, on prend 1/3 de mois.

Exemple : soit un salarié ayant un salaire de référence de 2300 euros et 14 ans et 3 mois d'ancienneté au jour de son départ de l'entreprise. On doit prendre en compte les mois d'ancienneté et les convertir en années. Ici, 3 mois sont à prendre en compte en tant que (3/12) : 0,25 an. Son ancienneté totale est donc de 14,25 ans.

Son indemnité légale est de : $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4,25) : 3,42$ mois de salaire de référence, soit 7 866 euros.

Avec le même exemple, son indemnité conventionnelle selon l'accord national de la métallurgie

applicable aux non-cadres est de : 3,7 mois soit 8 510 euros (cf. art. 10 accord sur la mensualisation du 10 juillet 1970). On appliquera alors l'indemnité conventionnelle plutôt que l'indemnité légale.

Si le salarié est cadre de la métallurgie, son indemnité conventionnelle est de 5,75 mois de référence, soit 13 225 euros (art. 29 Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie).

Comment calcule-t-on le salaire de référence ?

Le salaire à prendre en compte est :

- Le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- Ou, si cela est plus favorable au salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime à caractère annuel versée au salarié pendant ces 3 mois doit être proratisée (exemple du 13^{ème} mois que l'on proratisera par 3/12^{ème}).

Il faut prendre en compte tous les éléments de salaire bruts versés dans la période précédant la notification du licenciement (réception de la lettre de licenciement). On exclue la participation, l'intéressement, les remboursements de frais.

Comment détermine-t-on l'ancienneté pour calculer le montant de l'indemnité ?

On prend la période allant de l'entrée dans l'entreprise à la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou pas. Si vous avez effectué plusieurs contrats avec l'entreprise, qui se sont succédé sans interruption, on prend en compte l'ensemble des contrats pour déterminer l'ancienneté. Ce sera le cas si le CDI succède immédiatement à un CDD. En cas d'intérim, on retiendra la durée des missions au cours des 3 mois précédant l'embauche en CDI. Si l'on s'en tient au code du travail, les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif comme la maladie non professionnelle, doivent être déduites de l'ancienneté. Sachez toutefois que dans la métallurgie, l'accord sur la mensualisation de 1970, modifié

en 2010, prévoit que ces périodes sont prises en compte dans la limite d'un an (art. 10).

Quand est-ce que cette indemnité doit être versée ?

Sauf en cas de dispositions conventionnelles plus favorables, l'indemnité est versée à la fin du préavis, qu'il soit exécuté ou non.

Comment en contester le montant ?

Déjà, prenez le temps de bien vérifier le reçu pour solde de tout compte avant de le signer. Sachez d'ailleurs que vous n'avez aucune obligation légale de le signer. Si vous l'avez signé, il a normalement un effet libératoire pour l'employeur qui est censé vous avoir versé toutes les sommes qu'il vous devait. Vous pouvez, si vous vous rendez compte d'une erreur, le dénoncer dans un délai de 6 mois après sa signature, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur. Si vous n'avez pas signé ce reçu, vous avez deux ans à compter de la rupture de votre contrat pour saisir le Conseil des prud'hommes d'une réclamation concernant votre indemnité.

Cette indemnité est-elle imposable ?

Si l'indemnité est égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, elle n'est pas imposable. Elle est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (76 080 euros en 2015).

On m'a parlé d'une indemnité doublée en cas de licenciement pour inaptitude, est-ce vrai ?

Seulement en cas de licenciement pour inaptitude causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle (art. L. 1226-14 CT). Ce doublement ne vaut que pour l'indemnité légale et n'est pas applicable, sauf si la convention le prévoit expressément, à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à demander conseil à vos délégués FO.

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° 539

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

Sudoku

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

Mots croisés n° 540

Horizontalement

A. Spécialiste en pompes au service du feu. B. Devenue luxueuse à coup de lattes. C. Prière. Au-dessus de nos têtes, et tout chamboulé. D. État très pacifique. Dans l'œuf. E. Ancien service secret. Déesse grecque. Dans Flamanville. F. En VO, mère d'Ariane. Négation. Dans un champ ou sur le crâne. G. Pronom personnel. Fanatiques. H. Pour les ablutions. Avant militaire, laisse peu de place à la discussion. I. Européenne la plus excentrée, sinon excentrique. J. L'enfance de l'homme.

Verticalement

1. Préfère l'ombre, et peut y finir. 2. Ce qu'elle enlève n'est ni le haut ni le bas. 3. Une bonne occasion de se taire. Demi-parole inutile. 4. En barque. Les quatre saisons. 5. Ne s'est donc pas mise en campagne. En Inde. 6. Voyelles. Père des naïfs. Instrument du hasard. 7. Forment un groupe soudé, mais très désordonné. Connus pour avoir *tuer*. 8. Hardi. Célébraient. 9. Attribua un prix. 10. Présenté sur un plateau.

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

Solution du n° 539

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

Le mot du mois : Chômage

Le chômage est reparti à la hausse en février, révélait l'Insee fin mars. On était donc bien loin alors, en ces derniers frimas d'hiver, de l'étymologie du mot, issu du latin populaire *caumare*, lui-même dérivé du grec ancien *kauma*, signifiant « se reposer pendant la chaleur ». S'il est entré dans la langue française au XIII^e siècle, un peu après le verbe « chômer », l'un et l'autre ont longtemps désigné une cessation d'activité en général, pour n'importe quelle cause. Ainsi a-t-on pu longtemps évoquer le chômage agricole de l'hiver ou le chômage du dimanche. Subsiste d'ailleurs aujourd'hui la notion de « jour chômé » (à distinguer du « jour férié » ? Laissons l'excellent service juridique de la Fédération trancher cette délicate question...)

Bref, si l'on publie aujourd'hui les chiffres mensuels du chômage « corrigés des variations saisonnières », ce n'est plus parce qu'ils seraient l'effet de la météo, sauf à considérer, dans certaines professions et circonstances exceptionnelles, un « chômage technique » dû aux intempéries. Si celui-ci paraît à l'occasion inévitable et en principe assez bref, et s'il existe par ailleurs le moindre mal du « chômage partiel », le chômeur (dans le dictionnaire depuis 1876) connaît hélas une inactivité forcée par manque d'emploi. Il est « au chômage » ou, pour les plus désabusés, « au chômedu ».

On parle ainsi du « chômage structurel », qui relègue bien loin le « chômage frictionnel », considéré comme incompressible dans une économie en mouvement (le plein emploi se situerait autour de 3%) et va de pair avec le « chômage de longue durée ». On distingue aussi les catégories concernées : le chômage des jeunes, des seniors, des femmes, des cadres, etc. Mince consolation, mais pas pour tous, on peut traverser l'épreuve en « touchant son chômage », tournure elliptique pour : percevoir les allocations correspondantes.

Qui connaît bien protège bien

Pour nous deux, une bonne protection
santé, une retraite bien préparée,
un avenir serein, et pour tout de suite,
une jolie fête !

Bien !



Pour la fête, nous vous laisserons faire. Pour la protection sociale de la branche professionnelle des services de l'automobile, IRP AUTO propose des prestations de Santé, Prévoyance, Épargne, Retraite, Action sociale et culturelle à ses 230 000 retraités, 400 000 salariés et plus de 130 000 entreprises.

Pour en savoir plus www.irp-auto.com



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