



FORCE OUVRIERE

<http://fo.latecoere.free.fr>

*L'efficacité
Réformiste*

LATECOERE
TOULOUSE – GIMONT
CORNEBARRIEU

A Toulouse, le 9 Juillet 2009

GPEC ou GPMC

Quels sont les réels bénéficiaires ??

Voilà bientôt six mois que notre Organisation Syndicale travaille à la rédaction d'un accord concernant de plein droit les salariés :

La GESTION PREVISIONNELLE des EMPLOIS et des COMPETENCES.

Depuis le 18 Janvier 2005, la loi « BORLOO » rend obligatoire l'ouverture de négociations triennales.

Le principe officiel étant: « Envisager, au cours d'une négociation triennale, l'impact de l'évolution des entreprises de la branche :

Sur l'évolution des métiers pratiqués
Les besoins futurs en compétences
Les risques pour l'emploi
L'évolution du mode de gestion du personnel ... »

Notre Direction générale en **trois réunions** nous a fait un magnifique état de « l'existant ». A grand renfort de présentations, elle a dépeint les thèmes et sujets qu'elle envisageait de voir apparaître dans cet accord, transformant petit à petit la GPEC en **GPMC** :

La GESTION PREVISIONNELLE des METIERS et des COMPETENCES.

Considération FO

Pour **FO**, ce changement de dénomination, pourrait donner prétexte à réorganisation industrielle, mobilités forcées et restructurations désastreuses.

Il faut garder à l'esprit que c'est bien notre **corps de métier** : L'AEROSTRUCTURE qui est à l'origine de ce qu'à pu devenir la Société LATECOERE. **Une perte d'une partie de ce savoir-faire** ne peut qu'être **préjudiciable** à l'image **d'acteur incontournable** du secteur AERONAUTIQUE que nous voulons refléter.

Vos représentants syndicaux n'ont eu de cesse, de rappeler que la GPEC devait **conserver une orientation « SALARIE »** afin de garantir de réels droits à ceux dont les métiers déclinent, en proposant notamment des formations de reconversion, des accompagnements financiers, psychologiques et administratifs.

Certes Compétitivité Industrielle, Compétence et Croissance imposent une gestion affinée des ressources Humaines mais le facteur humain ne doit pas être oublié. **Des moyens spécifiques et des volontés communes doivent être trouvés.**

La CONTRACTUALISATION d'un accord qui ira dans ce sens tant prôné par **FO** reste encore le **seul moyen** d'offrir des garanties aux salariés.



ACCORD NATIONAL du 30 juin 2009
portant avenant à l'accord du 19 juin 2007
relatif à l'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET AUX MESURES
PERMETTANT LA SUPPRESSION DES ÉCARTS DE
REMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

FO signe « l'accord égalité »

L'accord du 30 juin 2009 complète celui du 19 juin 2007 signé par FO METAUX sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet avenant fait suite aux résultats des enquêtes que nous avons demandées et qui ont mis en lumière un certain nombre d'inégalités dans l'accès à l'emploi, l'intégration, et le déroulement de carrière entre les hommes et les femmes dans la branche.

Sur la base de ces résultats, la Fédération FO METAUX avait formulé plusieurs revendications tendant à corriger ces inégalités, dont certaines ont été reprises.

L'une d'elles était que cet accord soit impératif pour les entreprises de la branche. C'est aujourd'hui le cas pour les mesures essentielles de l'accord : il est donc possible, grâce à cette signature, d'exiger dans l'entreprise l'application et de revendiquer l'amélioration de ces dispositions.

Accès et intégration dans l'emploi

A titre préalable, l'accord affirme que les entreprises doivent veiller à promouvoir l'accès des femmes à tous les emplois. Cet article a une valeur impérative pour les entreprises.

L'accord rappelle, et c'était une de nos demandes, la responsabilité de l'entreprise et de l'encadrement dans la promotion de l'égalité hommes-femmes. Ainsi, les entreprises doivent intégrer, dans leur plan de formation, un module destiné aux personnels d'encadrement et relatif à l'intégration des femmes dans les entreprises de la branche. C'est un article impératif.

Déroulement et évolution de carrière

L'accord prévoit des dispositions pour neutraliser l'influence des congés familiaux sur le déroulement de carrière des salariés :

Pendant les congés de maternité, d'adoption, congé parental d'éducation, de présence parentale et de soutien familial, le salarié qui le souhaite et qui en fait la demande peut continuer de recevoir les informations sur la marche de l'entreprise diffusées à ces collègues pendant son absence. S'il n'en fait pas la demande, le salarié disposera dans tous les cas de ces informations à son retour de congé, lors de l'entretien en vue de son orientation professionnelle.

Les parties ont modifié l'accord de 2007 en supprimant la condition de durée de l'absence d'au moins 6 mois pour pouvoir bénéficier d'un entretien au retour de congé. Dorénavant, donc, tout salarié revenant d'un des congés visés, quelle que soit la durée de son absence

de l'entreprise, peut bénéficier d'un entretien avec l'employeur sur son orientation professionnelle (besoins en formation notamment).

Il est également prévu, au profit des salariés de retour de congés « familiaux », un droit d'accès aux formations ou mises à niveaux au poste de travail qui ont été dispensées durant leur absence. Et ceci, à leur demande ou sur proposition de l'employeur.

L'accord rappelle que les absences pour ces congés doivent être neutralisées : ainsi, il est formellement rappelé qu'à l'issue de ces congés, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Amélioration des droits au DIF (Droit Individuel à la Formation)

L'accord prévoit que les salariés utilisant leur DIF pendant un des congés familiaux cités plus haut bénéficient d'une majoration de leur capital DIF : on ajoute à leur crédit DIF la moitié des heures utilisées durant leur congé.

Incitation aux périodes de professionnalisation pour les femmes dans les TPE

L'accord augmente la prise en charge financière par l'Organisme collecteur des frais de formation en cas de période de professionnalisation accomplie par les femmes exerçant les emplois les moins qualifiés dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Mobilité professionnelle : mesures impératives

L'accord prévoit que le ou la salariée qui démissionnerait pour suivre son conjoint en mobilité bénéficierait du DIF acquis chez son ancien employeur.

L'accord prévoit la mise en place de mesures d'accompagnement pour la famille, en cas de mobilité géographique du salarié.

Mesures correctives dans les entreprises

Lors des négociations annuelles obligatoires, les entreprises doivent rechercher et mesurer les écarts existant entre les rémunérations des hommes et celles des femmes.

C'était là une revendication principale de FO METAUX : l'accord stipule que les entreprises doivent ensuite mettre en œuvre les mesures permettant de réduire ces écarts, notamment par des enveloppes budgétaires spécifiques. Cette disposition a une valeur impérative. Les entreprises devront donc envisager, lors des NAO, une enveloppe budgétaire spéciale, s'ajoutant aux mesures générales sur les salaires.

Les entreprises doivent assurer le suivi de ces mesures pour en mesurer l'efficacité.

Analyse du temps partiel dans la branche

FO a revendiqué et obtenu que les études faites soient complétées afin d'analyser l'ampleur et les caractéristiques du temps partiel dans la métallurgie. Ce sont des données dont nous ne disposons pas pour le moment et qui revêtent une importance cruciale dans l'action pour la promotion de l'égalité professionnelle hommes-femmes, sachant que le temps partiel subi touche généralement prioritairement les femmes.

Fédération FO de la Métallurgie
Paris, le 2 juillet 2009

