

N° 563 mai 2017

N°CPPAP 0220s07170

le journal

Fédération FO de la métallurgie



www.fo-metaux.org

Airbus group :

unis et solidaires

Réunis en assemblée générale à La Baule du 12 au 14 avril, les métallos FO des sociétés du groupe Airbus ont analysé la situation économique, industrielle et sociale de l'avionneur et posé leurs revendications pour l'année à venir.

Endel- p.15
Fin de conflit

PCA Metz - p. 17
Un syndicat tourné vers l'avenir

USM de Midi-Pyrénées - p. 18
Le syndicalisme version XXL

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 : 9,76 euros

SMIC brut mensuel : 1480,27 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 269 euros par mois

(pour l'année 2017 : 39 228 euros)

Coût de la vie :

+0,6 % en mars (+0,6 % hors tabac) ;

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

Chômeurs : 3 508 100

(catégorie A, publiés le 26 avril 2017)

Indice de référence des loyers :

125,90 (1^{er} trimestre 2017).

Taux d'intérêt (20 avril) :

-0,36 % au jour le jour.

3 Editorial

4 Le dossier

Assemblée générale Airbus group :
unis et solidaires

4-11

15 Actualité sociale

Endel : fin de conflit

15

15 Actualité syndicale

Schneider Electric Le Vaudreuil :
une belle dynamique

15

Les fonderies des Ardennes
se coordonnent

16

STA : bienvenue chez FO

16

PCA Metz :

un syndicat tourné vers l'avenir

17

USM de Midi-Pyrénées :
le syndicalisme version XXL

18

USM de l'Oise :
un plan de développement

19

USM de Corrèze :
FO résiste à la pression

19

20 Infos

Coordination Tokheim : NAO en vue

20

La retraite ou «le repos légitime après une vie de labeur» 20

21 Vos droits

Les congés payés

21

22 Jeux

Des Métaux et des mots

22



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metiaux.com



Audience électorale : FO Métallurgie sort renforcée

Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008, et pour la deuxième fois, l'audience des organisations syndicales a été mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles. A l'occasion de cette mesure qui intervient tous les quatre ans, plus de 5,6 millions de salariés se sont exprimés.

Le 31 mars 2017 ont été communiqués au Haut Conseil de la Représentativité les résultats provisoires d'audience des organisations syndicales au niveau confédéral et des branches. Pour rappel, ces résultats prennent en compte trois audiences électorales : les élections professionnelles (comités d'entreprise, délégation unique du personnel, à défaut délégués du personnel) organisées dans les entreprises de plus de 11 salariés entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2016 ; le scrutin organisé auprès des salariés des Très Petites Entreprises et des employés à domicile qui s'est déroulé du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017 ; et les élections dans les chambres départementales d'agriculture, pour les salariés de la production agricole, qui se sont déroulées en janvier 2013.

Au niveau confédéral, FO fait 5 180 voix de plus et confirme sa troisième place avec 15,59 % des voix en brut et 17,93 % en poids relatif (poids dans la négociation, sans prendre en compte les syndicats ayant fait moins de 8 %). Au niveau de la Fédération FO de la Métallurgie et de nos branches rattachées, notre représentativité augmente avec 6 027 voix. Les chiffres donnés pour la métallurgie ne sont pas cumulés au niveau national, mais donnés convention territoriale par convention territoriale, ce qui rend les choses compliquées pour apprécier la représentativité au niveau de la négociation des accords nationaux de la métallurgie.

Nous avons donc refait les calculs. S'agissant des résultats sur les non-cadres, en additionnant les suffrages dans les territoires, FO Métaux fait en poids brut 19,21 % contre 18,09 %

en 2013 (+ 1,12 point). Notre Fédération est première dans 5 conventions territoriales avec des scores de plus de 30 %, deuxième dans 15 et troisième dans la plupart des autres. Nous progressons au total dans 44 conventions territoriales sur 76 et sommes représentatifs dans 72. Si l'on prend en compte les ingénieurs et cadres, où nous avons fait 2 623 voix de plus, à savoir en poids brut 8,84 % contre 8,76 % en 2013 (+0,08 point), ainsi que les non-cadres (19,21 %) et la sidérurgie (12,65 %), FO Métaux fait en poids brut 16,17 % contre 15,57 % en 2013 (+ 0,6 point).

Nous avons également eu de très bons scores dans les branches nationales rattachées à la Fédération, à savoir, en poids brut : Experts Auto, 28,51 % ; Froid, 25,95 % ; Services Automobile, 23,36 % ; Récupération, 19,70 % ; Machinisme, 14,02 % ; Bijouterie, 12,32 %. La Fédération enregistre deux fortes progressions : dans les branches des Services de l'Automobile avec + 4,38 points et celle des Experts auto avec + 13 points. Tous ces résultats sont bons, et reflètent le travail de toutes les équipes de nos syndicats et sections syndicales ; nous les remercions et les félicitons.

Il faut savoir, pour ce 2^{ème} cycle, que là où nous sommes implantés nous réalisons 30,39 % des suffrages, contre 27,09 % lors du cycle précédent (+3,3 points), et sommes la première organisation syndicale ! Au regard de ces résultats, FO Métaux remercie l'ensemble des salarié(e)s cadres et non cadres qui ont voté pour notre organisation syndicale. En apportant leurs voix à FO Métaux, ils renforcent nos valeurs et convictions, qui passent par la pratique contractuelle et conventionnelle et l'attachement à l'indépendance. Ils améliorent ainsi notre capacité à obtenir des garanties à l'ensemble des salarié(e)s de nos champs conventionnels.



Organe officiel de la
Fédération confédérée FO
de la Métallurgie

Directeur de la publication :
Frédéric Homez

Imp. Spéciale FO Métaux
N° de CPPAP : 0220s07170

Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

Unis et solidaires

Les responsables des syndicats et sections syndicales FO des sociétés du groupe Airbus se sont retrouvés en assemblée générale à La Baule du 12 au 14 avril. Réunis autour du secrétaire fédéral Philippe Fraysse et du coordinateur Yvonnick Dreno, ils ont analysé la situation industrielle et sociale du groupe et ont fixé la feuille de route de l'année à venir au travers d'échanges riches et intenses qui n'ont laissé aucun sujet de côté.

En l'absence du secrétaire général de la Fédération de la métallurgie Frédéric Homez, retenu à Paris par d'importantes négociations nationales, le secrétaire fédéral Philippe Fraysse est intervenu au nom de notre Fédération. Il a débuté son intervention par un point sur le dossier de la représentativité, dont les chiffres ont été publiés en mars dernier. Si FO confirme sa troisième place au plan national, notre Fédération peut se féliciter d'avoir progressé dans tous les secteurs qu'elle couvre et dans 44 conventions collectives territoriales sur 76. En Midi-Pyrénées et dans les Bouches-du-Rhône, FO Métaux réalise respectivement 37 % et 32 %, des scores impressionnants qui ne sont pas étrangers à la forte présence des équipes FO Airbus dans ces départements. « Là où nous sommes présents, notre force est incontestable, a expliqué Philippe Fraysse, mais nous sommes troisième car nous avons moins d'implantations que les autres. » C'est ce constat qui a amené notre organisation à mener depuis plusieurs années une stratégie de développement s'appuyant notamment sur les USM et les équipes syndicales existantes pour faire grandir FO Métaux. Elle devrait être prochainement amplifiée, notamment en direction des sous-traitants aéronautiques, dans l'ensemble des régions.

Il est également revenu sur les commentaires formulés par Frédéric Homez au CCN quant à ces résultats mais aussi sur les enseignements du mouvement contre la loi Travail l'an dernier. Pour FO Métaux, il est clair que s'il est parfois nécessaire d'aller à l'épreuve de force pour défendre ses positions et faire pencher la balance du bon côté, il ne pourra plus être question à l'avenir de défiler aux côtés d'organisations avec lesquelles les métallos FO n'ont rien en commun.

**Philippe Fraysse :
« notre force est incontournable »**



Philippe Fraysse a ensuite évoqué les négociations en cours avec l'UIMM sur la refonte du dispositif conventionnel. « Dans cet empilement de textes qu'il faut clarifier, notre organisation prendra tout le temps nécessaire pour défendre l'essentiel, mais comme souvent, nous nous trouvons bien seuls pour défendre les salariés et leurs droits. » Et alors que le paritarisme est attaqué de tous côtés, il assure les métallos que FO ferait tout pour le défendre. Plus largement, il a appelé les métallos FO à rester unis et solidaires.

Enfin, rappelant la nécessité d'amplifier le développement auprès du 3^{ème} collègue et détaillant le projet d'ouverture d'un espace cadres à la Défense, dont FO Métaux est un des moteurs, il a conclu en expliquant que « depuis 40 ans, FO agit pour la défense de l'industrie et des salariés avec efficacité : c'est la clé de notre succès. »



FO Airbus Group

Yvonnick Dreno : « trouver les bons leviers »

Le coordinateur FO Airbus Yvonnick Dreno a pris la parole pour dresser un bilan de l'année écoulée et tracer les perspectives pour 2017. Certes, les problèmes sur l'A400M ont coûté cher, la baisse des cadences sur l'A380 inquiète et Airbus Helicopters traverse un trou d'air, mais cette division reste leader sur son marché, l'A320 et l'A350 continuent de booster l'activité et les activités satellites, lanceurs et missiles sont au beau fixe. Néanmoins, avec les changements de périmètre attendus, difficile de dire où en sera le groupe dans 5 ans... FO a dû gérer les conséquences du projet Gemini, qui représentait un pas supplémentaire dans l'intégration du groupe Airbus. Si notre organisation n'était pas opposée au regroupement des trois sièges existants sur Toulouse, elle a cependant mis un point d'honneur à ce qu'aucun salarié ne reste sur le carreau.

En termes d'organisation interne, le projet Pulse rend la digitalisation concrète chez Airbus. Il représente un changement de philosophie majeur et bouleverse l'aspect social, les relations de travail et de hiérarchie. « Face au risque de personnalisation du traitement social, nous devons veiller à maintenir le rôle des organisations syndicales », a martelé Yvonnick Dreno. Il faudra préserver l'aspect collectif du contrat de travail et des relations sociales tout en prenant en compte les attentes des salariés. » Et les métallos auront fort à faire, car ils devront également traiter le copieux agenda social imposé par la direction : budget des CE, accord intergénérationnel, droit à la déconnexion, participation, digitalisation... un programme plus que chargé les attend. Le coordinateur FO Airbus a aussi évoqué la formation « technologie et numérique » suivie par les représentants FO Airbus à la Fédération ces derniers mois pour muscler leur communication et l'application mobile en cours de développement. Il a conclu en prévenant que « face à la logique financière, à nous de trouver les bons leviers pour agir au service des salariés. »



Marc Ambiaux : « notre responsabilité face aux salariés »

Le président du comité européen d'Airbus s'est exprimé sur les projets Gemini et Pulse. Concernant le premier –un changement de système d'information RH dû à la digitalisation du groupe et à la mise en place d'un Big Data unique sur les données du personnel et de sa gestion–, il a fait remarquer que ses enjeux ne devaient pas faire oublier la pérennité des accords sociaux du groupe. Il n'a pas non plus caché la nécessité d'anticiper « sur l'analyse du développement de nouvelles compétences au regard de l'obsolescence d'autres » car « il est de notre responsabilité face aux salariés de les défendre ainsi que leurs emplois ». En 2017 seront traités le développement personnel, la formation, le tutorat, etc. « Autant de sujets qui pourraient percuter nos accords sur la GPEC, les accords seniors, la réglementation nationale sur la formation... Nous devons nous y préparer. »

Concernant Gemini, à savoir la fusion des entités Airbus Group et Airbus SAS, il est revenu sur l'impact de l'opération sur la gouvernance de l'entreprise. « Alors que tous les pouvoirs se trouvent à présent concentrés au niveau central, quelles prérogatives restent-ils aux divisions à part la production ? La direction doit des comptes aux salariés, qui produisent la richesse, et pas seulement aux actionnaires », a-t-il résumé. Enfin, il a souligné l'importance de la R&D et a insisté pour connaître la localisation des démonstrateurs et futurs programmes, appelant à anticiper les changements industriels en se basant sur les analyses de notre Fédération.



L'accueil

Frédéric David, secrétaire du syndicat FO Airbus Saint-Nazaire, a souhaité la bienvenue aux métallos en terre briéronne pour cette assemblée générale. Il a donné aux participants l'ensemble des informations nécessaires au bon déroulement des travaux et salué le lourd travail de préparation de l'AG par les équipes FO d'Airbus et Stelia Saint-Nazaire avant de souhaiter à tous un bon séjour.

Le mot de l'UD

Le secrétaire de l'UD de Loire-Atlantique Michel Le Roc'h a rappelé la présence historique de FO dans le département et l'apport essentiel de grands métallos comme Paul Malnôe ou Yvon Rocton dans le développement de notre organisation. Il est ensuite revenu sur le dossier STX et la position adoptée par notre Confédération sur ce dossier, à savoir une motion condamnant la vente des chantiers à l'Italie au détriment d'une nationalisation temporaire. « Il aurait fallu davantage de prudence dans cette affaire, a-t-il déclaré. L'accord de préservation des emplois sur 5 ans ne rassure personne, car nul ne sait de quoi sera fait l'avenir après. » Il a ensuite dit sa confiance dans l'équipe FO STX pour peser encore plus lors des prochaines élections, en juillet, et a rappelé que le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez et le secrétaire général de FO Jean-Claude Mailly serait à Saint-Nazaire le 28 juin pour les soutenir.



Une page se tourne....

Philippe Fraysse a remis la médaille de la Fédération à trois métallos FO pour lesquels l'heure de la retraite a sonné : Alain Sadou, Mawunio Mensah-Gafa (alias Corneille) et Lucien Cazenave. Après de longues et riches années de travail et de syndicalisme, ces trois figures bien connues de l'aéronautique vont profiter d'un repos bien mérité. Ils ont été salués par l'ensemble des participants à l'assemblée générale.



Le point sur le secteur aéronautique

Le secrétaire fédéral Philippe Fraysse est intervenu pour un point détaillé sur la situation du secteur aéronautique. Rappelant le fort soutien de notre Fédération à l'emploi industriel et la nécessité de le relancer pour résorber le chômage, il a déploré la baisse des effectifs dans la métallurgie en 2016 constatée par la CPNEFP. Au-delà des actions, FO Métaux n'en contribue pas moins au débat, que ce soit via son Livre Blanc « Acte IV - pour la défense de l'industrie sur notre territoire » ou au sein d'instance comme le Conseil National de l'Industrie et de ses Comités Stratégiques de Filière. Recentrant son propos sur l'aéronautique, il s'est félicité de la bonne santé du secteur : résultats financiers en hausse, carnets de commande garantissant de 5 à 10 d'activité, premier excédent commercial français, 11 000 recrutements en 2016...

Il a pourtant fait le constat d'une aéronautique à deux vitesses, partagée entre les grands groupes et les sous-traitants qui subissent une forte pression répercutée sur les salaires et les conditions de travail ; un état de fait que combat sans relâche FO Métaux. Revenant sur la nécessité de lancer de nouveaux programmes pour préparer les emplois de demain, il s'est inquiété du projet Gemini au sein d'Airbus groupe, qui « risque de faire éclater la recherche et développement, essentiel en ce domaine. Plus que jamais, la logique industrielle doit prévaloir sur la course aux dividendes », a-t-il déclaré, citant l'exemple de Safran, qui affiche une meilleure rentabilité avec un chiffre d'affaires pourtant moindre. Pour appuyer ces efforts, FO peut compter sur son poids dans le secteur aéronautique qui en fait un interlocuteur incontournable, tant en France que dans les instances internationales, grâce au travail syndical des métallos FO.

Le mot du maire



Le maire de La Baule Yves Metaireu est monté à la tribune pour accueillir les participants à l'assemblée générale. Ancien de l'automobile, il n'a pas

caché sa fierté de voir les travaux des métallos FO d'Airbus se dérouler dans sa ville. Saluant en FO « un maillon essentiel de l'harmonie sociale qui doit régner dans les industries françaises », il a vanté le savoir-faire des métallos en termes de haute technologie et le rôle central de l'aéronautique dans l'économie de la région. Il a appelé à la pérennité d'organisations syndicales puissantes et réalistes, les présentant comme gages du succès de l'industrie tricolore.

Interventions des délégués

« rester unis »



**Fabrice Benoît,
Airbus Saint-Nazaire**

« Les entreprises locales de Nantes/Saint-Nazaire, premier pôle économique du Grand Ouest, voient leur activité tirée par les commandes d'Airbus, dont la bonne santé bénéficie à tous et permet

également d'embaucher des jeunes. Le doublement du nombre d'adhérents au syndicat des Métaux de Saint-Nazaire doit beaucoup à cette situation. Chez Airbus, si notre organisation est incontournable, nous constatons que les cadences augmentent bien plus vite que les embauches et nous avons parfois du mal à suivre au plan syndical. Certes, nous obtenons des victoires, comme le fait d'avoir fait reculer la direction sur le travail les samedis, mais il est urgent de pérenniser notre site et pour cela nous avons besoin d'au moins 300 embauches. Nous poursuivons nos efforts de syndicalisation sur l'ensemble des collègues et, malgré les difficultés, nos équipes font un bon travail. Les négociations salariales qui arrivent nous donneront l'occasion de montrer notre fermeté et notre intransigeance. »



**Aurore Lacroix,
Stelia Rochefort**

« L'année 2016 a été marquée par la continuité du plan de transformation. Pour notre site, cela touchait 91 salariés sur 160 pour l'ensemble de Stelia. Malgré des difficultés, nous avons bien géré la situa-

tion mais déplorons que certains changements d'organisation laissent les salariés dans le flou. Côté industriel, nous avons maintenu le niveau de livraisons malgré les augmentations de cadences. Les indicateurs sont au vert et nous espérons une politique salariale à la hauteur des efforts des salariés mais la direction ne l'entendait pas ainsi. Il a donc fallu aller à l'épreuve de force pour amener la direction à se remettre en question. Au plan de l'emploi, 2016 aura vu 110 postes ouverts réalisés et nous en attendons 37 pour 2017. Le niveau de l'intérim et des prestataires reste cependant trop élevé, jusqu'à 70 % dans certains secteurs ! Et que dire des pertes de compétences suite aux nombreux départs en retraite non remplacés... Prochain défi : continuer notre progression aux élections professionnelles de 2017, sur un site comportant 30 % de cadres. »



Tony Peret, Stelia Méaulte

« L'année 2016 s'est avérée très chargée, avec un carnet de commandes qui nous garantit une décennie de charges. Notre site a été inauguré en mars dernier en tant qu'« usine du futur ». Les efforts consentis par les salariés

pour s'adapter et produire aux cadences demandées ont été un peu vite oubliés au plan de la politique salariale. C'est pourtant grâce à eux que le projet est devenu réalité et que les objectifs ont été tenus, sans oublier en parallèle la fabrication et la prochaine livraison de la première pointe avant du Beluga XL. Nous avons bénéficié de deux vagues d'embauches pour un total de 58 CDI grâce à FO mais l'intérim a presque doublé. Il faut engager une partie de ce personnel pour mettre fin au turn-over et assurer la production, sans oublier les jeunes du lycée Potez. Face aux demandes de la direction sur de nouveaux horaires, nous avons négocié et signé un bon accord pour les salariés qui montre aussi que nous pouvons nous adapter aux nouvelles technologies pour faire face à la concurrence. »



**Philippe Bonnaire,
Vector France Gonesse**

« Après le PSE et le plan Phoenix qui redimensionnait et réorganisait l'entreprise, nous pensions que le calme allait revenir. Erreur ! Depuis 18 mois, nous attendons la vente de notre groupe. Depuis, haro

sur les investissements, les salariés quittent le navire en emportant leurs compétences et leur expérience. Tout a été fait pour enjoliver l'entreprise, qui affiche un bénéfice record mais à quel prix ? Nous sommes passés de 250 salariés à 147 tout en devant générer le même chiffre d'affaires et le même volume de production. Nos stocks ont été dangereusement réduits, comme nos possibilités de services au client. Ces bons résultats ont réactivé la participation et l'intéressement, mais les paramètres ont été traficotés par la direction pour en réduire le montant à presque rien alors que les salariés sont à bout. On tente également de nous imposer une politique salariale au rabais et y incluant ces primes, ce que FO refuse fermement. Il faut également se battre pour obtenir des augmentations générales et des AI. Forts de nos 43 % de représentativité, nous irons jusqu'au bout ! »

Les responsables FO se sont succédé à la tribune pour évoquer la situation économique et sociale de leurs établissements, mais aussi pour échanger sur les dossiers qui occupent actuellement les équipes syndicales. De la politique salariale aux questions de stratégies industrielles, aucun sujet n'a été oublié et tous les participants ont salué des interventions de qualité.



Manuel Martinez, Airbus Helicopters Le Bourget

« Peu de sites peuvent se targuer d'avoir abrité 100 ans d'industrie. C'est pourtant le cas de La Courneuve, où s'installait en 1917 le fabricant d'avion SPAD. Depuis, le site a accueilli différentes sociétés du monde aéronautique. C'est après le second conflit mondial que l'hélicoptère y devient roi. En 1950, la mythique Alouette effectua son premier vol dans l'enceinte de l'usine, dont sortira également le Super Frelon. Depuis l'ouverture de Marignane en 1964, La Courneuve s'est spécialisée dans les pales. En 2009, nous avons vu le

lancement du projet Joséphine, qui prévoyait le transfert de nos activités sur la base aérienne 105 au Bourget pour 2016. Nous y sommes. Aujourd'hui, nous avons dit au revoir à 100 ans d'aéronautique pour de nouveaux locaux modernes mais sans âme. Nous restons mono-produit et si les charges sont en adéquation avec les effectifs, l'équilibre demeure précaire. Sous-charge et faibles ventes rencontrent l'exigence de rentabilité. Cela appellera une réponse collective si nous voulons écrire 100 autres années d'aéronautique sur ce site. »



Jean-Damien Bloquet, Airbus Defence&Space Elancourt

« Cela fait 15 ans qu'on nous parle de la concurrence et des difficultés à venir mais les résultats sont toujours aussi bons et les salariés toujours aussi peu récompensés. Nous restons au top en termes de fiabilité, d'excellence technique et de réactivité. Mais c'est au prix de grandes souffrances humaines. Les mesures prises par la direction demeurent cosmétiques car elles ne prennent pas le mal à la racine : l'inadéquation des charges avec les effectifs. Les effets du PSE injustifié de 2013 se font toujours ressentir. La GPEC n'est pas

à la hauteur et nous n'attirons plus les hauts potentiels dont nous avons besoin. Au plan syndical, les obligations nées de la loi Rebsamen nous prennent temps et énergie, nous amenant parfois à notre limite de compétences. Quant aux nombreux outils mis en place pour les salariés, le temps manque pour se les approprier et nous redoutons la fracture numérique si le rythme ne ralentit pas. Enfin, suite à la fusion entre D&S et Cassidian, nous sommes dans la transposition des accords avant renégociation du statut social des salariés et des IRP. »



Jean-Christophe Pinel, ATR

« Les deux actionnaires de notre GIE en sont aussi les deux sous-traitants majeurs : Airbus Group et Leonardo. Ces derniers mois, avec la nouvelle direction, un virage managérial et social a été pris. Les objectifs économiques n'ont pas été atteints mais, au plan industriel, les salariés ont rempli les leurs à marche forcée. Actuellement, les commandes sont discrètes et le marché stagne, au point que nous ne serons pas présents au salon du Bourget, une aberration quand on est leader mondial sur le segment 90 places ! Côté salaire, avec

la mise en place du bulletin de salaire individuel, nous nous orientons vers une rémunération globale comprenant politique salariale et primes. FO ne l'accepte pas et n'a pas signé la politique salariale 2016. Le dialogue social ne peut pas être à géométrie variable. Nous sommes attachés à la politique contractuelle et nous entendons bien le démontrer pour la politique salariale 2017. Il nous faut être solidaires et unis dans cette perspective. En vue des élections professionnelles, le travail de fond mené depuis 4 ans va être accentué pour marquer la cohérence sociale de notre projet. »



Philippe Blanc, Airbus siège groupe Toulouse

« Le nouveau siège, qui regroupe toutes les fonctions de direction, a été inauguré en 2016. Avec le projet Gemini, ce sont aussi les équipes FO qui fusionnent et nos IRP qui perdent des

droits. Le maintien des mandats des délégués syndicaux n'est pas assuré et nous devons nous battre sur ce sujet. Sur la politique salariale, nous avons signé en 2016, ce qui a permis à une majorité de salariés de voir leur pouvoir d'achat augmenter. Pour 2017, les propositions de la direction sont pour le moment inacceptables. Il est essentiel pour nous de se caler sur le même calendrier que le groupe et d'obtenir une politique salariale à la hauteur des efforts des salariés. Nous enregistrons de nombreux départs avant la fusion. Il y a des turbulences dans le cockpit. La nouvelle direction mise sur l'aéromobilité et a mis en pause le projet d'avion électrique. S'il y a un PSE, si le budget R&D décroît, si la finance prend le pas sur l'industrie, quel avenir aurons-nous ? Nos positions sont justes et nous devons nous battre pour qu'elles soient prises en compte. »



Grégory Vernon, Airbus DS SAS Elancourt

« Notre secteur –les logiciels de renseignement et d'analyse ainsi que les réseaux sécurisés– nécessite beaucoup d'ingénieurs et de techniciens informatiques, c'est pourquoi l'heure est au re-

crutement de jeunes cadres. Dans le cadre de la fusion entre Airbus D&S et Cassidian, tous nos mandats sont remis en jeu et les élections approchent. Sur le terrain, nous devons défendre des salariés sous pression tout en faisant évoluer notre syndicalisme pour s'adapter à la digitalisation. Trop d'accords mettent en avant la responsabilité des salariés dans ce domaine et la notion de respect du client. Nous ne pouvons et ne devons pas accepter que tout repose sur le salarié ! Enfin, il faut se battre pour éviter de faire rentrer les salariés dans de petites cases, comme c'est le cas pour le burn-out, car cela détourne trop souvent l'attention.

Chapeau l'organisation !

L'ensemble des participants a salué le travail réalisé par les équipes FO nantaises et nazairiennes pour la préparation de cette assemblée générale. Ils ont su créer les conditions propices à la tenue de débats de qualité dans une ambiance fraternelle et amicale. Encore bravo pour ce bel accueil !



La question n'est alors plus de savoir comment éviter ces situations mais de savoir comment les compenser...»



Fabrice Joinneau, Airbus Cybersecurity Elancourt

« Nous fournissons des outils pour la protection des infrastructures informatiques contre les attaques visant à désorganiser la production ou voler des informations. Notre entité, née en 2009, avait vocation à protéger le groupe mais son marché s'est élargi. Nous travaillons à présent sur des projets de Défense et pour des entreprises dites « d'importance vitale », tout en poursuivant la protection des produits d'Airbus Group. Résultat : on nous demande de fonctionner comme une start-up mais nous devons faire avec les lourds processus de notre division. Nous pei-

nons à couvrir nos besoins de recrutement, d'autant que la stratégie, peu lisible, nous demande de réaliser 10 % de marges sans nous en donner les moyens. Nous attendons que notre place dans le groupe se clarifie. En attendant, nos salariés, souvent jeunes et hi-tech, ont de fortes attentes, notamment en termes d'information et nous devons nous imposer définitivement comme source crédible sur ce plan. »



Aymeric Molinié, Airbus Cybersecurity Elancourt

« Lorsque nous nous sommes présentés aux élections professionnelles en 2013, notre section syndicale n'avait aucune expérience mais les autres équipes FO Airbus nous ont aidés et nous avons conquis 75 % des voix au sein d'une population majoritairement cadres. Les raisons de notre succès ? Les problèmes des cadres sont souvent les mêmes que ceux des autres salariés, notamment en termes de stress et d'absence de guidage. Isolés, ils sont en demande d'information. Si nous en avons peu à retransmettre d'une direction qui communique

peu, nous savons qu'ils attendent des supports de terrain comme les affiches et les tracts en plus des mails. Nous avons repensé le format de nos affiches pour être plus percutant et susciter la curiosité, et c'est ce qui marche ! Le groupe tente de faire croire que les salariés ne sont qu'un, mais ils se sentent isolés et attendent de nous que nous incarnions la force collective dont ils ont besoin et dont ils veulent faire partie. »



Rudy Mahcini, Airbus DS SLC Elancourt

« Notre activité tourne essentiellement autour des services de communication sécurisée pour la police, la gendarmerie, les pompiers... Nos 340 salariés travaillent surtout dans la recherche et développement. Les résultats de 2016 sont excellents et nous attendons une quarantaine d'embauches cette année. Cependant, nous sommes en vente depuis trois ans et n'avons toujours pas de repreneur. L'avenir est donc un peu incertain. Pour les salariés, cela se traduit par beaucoup de stress. L'attente est d'autant plus difficile à supporter

qu'après des années de réorganisation permanente, c'est le calme plat. Or, pour une entreprise qui doit être réactive et tournée vers l'avenir, cette stagnation est néfaste car elle permet à la concurrence de nous dépasser. Les talents quittent l'entreprise qui, par conséquent, s'appauvrit. Nous avons fort à faire pour rassurer les salariés. »



Thierry Augereau, MSAé/MAB

« Avec plusieurs décennies d'expérience et près de 26 000 familles adhérentes, nos mutuelles ont fait la preuve de leur solidité et de leur sérieux. Elles affichent une belle santé mais depuis quelques années, l'évolution des contraintes réglementaires rendent la gestion difficile pour de petites structures comme les nôtres. Nous travaillons ensemble à la mise en commun de nos moyens informatiques et à proposer de nouveaux services. Si nous sommes liés au contrat groupe Airbus, face à la concurrence il nous fallait fusionner pour rester sur les rangs.

Une fois l'opération validée, nous nous rapprocherons d'IPECA et Humanis pour continuer d'évo-

luer et, pourquoi pas, élargir nos horizons au-delà de l'aéronautique. Nos adhérents se prononceront bientôt sur la question. Face à l'ultralibéralisme, ils comptent sur FO pour définir une solidarité intergénérationnelle pérenne. »



Stéphane Bizot, Stelia Saint-Nazaire

« Si Stelia Saint-Nazaire fête ses 2 ans dans de bonnes conditions, c'est bien parce que FO s'est battue pour avoir un schéma directeur sur notre site. Il fait de notre usine un pôle d'excellence

et la transformation est en cours au plan industriel. Le projet Pépite, qui prévoit 3 pôles et 5 lignes produits, a été validé. Malgré ces bonnes perspectives, trop de postes-clé sont encore aux mains de prestataires ou d'intérimaires, dont le niveau approche lentement celui des CDI sur notre site, avec ce que cela entraîne de perte de compétences. Même le management remarque aujourd'hui ce que FO pointe depuis des années. Ces postes doivent redevenir Stelia et permettre la promotion sociale des cols bleus ! En 2016, malgré toujours plus d'efforts des salariés, nous avons dû nous battre pour une politique salariale digne de ce nom. Cette année, il a fallu aller au rapport de force pour obtenir les 2,4 % qu'ils méritaient. Ils s'en souviendront aux élections professionnelles de 2018. »



Jean-Luc Pagat, Stelia Bordeaux

« Spécialisés dans la fabrication de voilures pour ATR, notre site emploie 232 salariés et 20 intérimaires. Si nous avons bénéficié de 18 embauches en 2016, l'année 2017 s'annonce

plus difficile. Chaque année les négociations salariales sont plus compliquées et pour 2017 nous n'avons pas eu d'autre choix que d'aller à la grève. Il fallait obtenir un accord à la hauteur des efforts des salariés, même si après des cadences importantes, la tendance est au ralentissement. La direction persiste pourtant à prétendre le contraire, affirmant même consolider sur un produit d'avenir, à savoir nos voilures de trente ans d'âge. FO, qui suit l'évolution du site avec attention, sait pourtant que les nouvelles ne sont pas très bonnes avec une baisse des cadences constatée et une augmentation de nos stocks. Les salariés, qui comptent sur nous, sont nombreux à nous rejoindre et avec une équipe rajeunie, nous préparons activement les élections professionnelles de 2018. »



Michel Pontoizeau, Airbus Nantes

« Avec 60 monocouloirs, et bientôt 65, sortant chaque mois de notre usine, le travail ne manque pas. Mais il faut le faire avec toujours moins de personnel, et les 40 embauches prévues en 2017 ne couvriront même pas les départs en retraite. La direction privilégie les CDI intérimaires mais FO refuse un tel avenir pour nos enfants et revendique de vraies embauches. C'est également valable pour l'alternance, véritable porte d'entrée dans l'entreprise qui permet le passage de témoin entre générations, mais qui aboutit chaque année à moins de

recrutements, les postes étant pris par les sous-traitants et l'intérim. FO s'élève contre ce gâchis et la volonté de la direction de ne plus gérer du personnel mais des charges de travail ! Et que dire de la qualité dont les compétences sont transférées vers les opérationnels ? Nous ne cachons pas nos inquiétudes sur ce point. Enfin, sur la politique salariale, nous nous battons pour un cadre minimum dans le groupe et une juste rétribution des efforts des salariés. »



Dany Devaux, DSC Stelia

« Face au risque social sur nos sites, la direction tente de gonfler l'intéressement, mais pour FO, la politique salariale est et doit rester l'élément central de la rémunération. D'ailleurs, on a voulu nous faire payer cette rallonge lors des négociations salariales, et FO l'avait prévu dès le départ. Provocations, intimidations, menaces... Tout a été essayé pour nous faire plier mais nous avons tenu bons et notre appel à une journée « usine vide » a été très suivi et, avec le soutien de notre Fédération, nous avons pu décrocher 2,4 %. Je salue d'ail-

leurs le travail de nos militants et de nos équipes sans lesquels rien n'aurait été possible. Depuis la création de Stelia, la dynamique FO ne se dément pas. Il est inacceptable que notre appartenance au groupe soit à géométrie variable selon que l'heure est à la récompense ou aux efforts. Nous revendiquons des négociations salariales avec un calendrier resserré au niveau du groupe ! Pour pouvoir mener les bons combats, nous devons être forts, et par conséquent poursuivre notre développement, en particulier dans le 3^{ème} collège. »



Edwin Liard, Airbus Helicopters Marignane

« Notre situation ne s'est pas arrangée en 2016, entre l'accident du H225 en Norvège, la perte du contrat avec la Pologne et la baisse des prix du pétrole, qui ont eu un lourd impact sur notre plan de charges. Pour y faire face, nous avons eu recours au Compte Epargne Temps Collectif (CETC), abondé en partie par l'entreprise et qui permet du chômage partiel. Nous avons été critiqués lors de sa signature mais les faits nous ont donnés raison. Gel des embauches, modifications à répétition du temps de travail, saisie de l'inspection du travail pour

faire respecter les droits des salariés, plan Adapt qui aboutit à un plan de départs volontaires, remise en question de notre activité industrielle : la situation est des plus inquiétantes pour les salariés. Au niveau salarial, face à des propositions à minima, il a fallu se battre pour obtenir 1,7 % et un talon de 40 euros. Les salariés attendent beaucoup de nous, et pour leur répondre il nous faut renforcer le poids de notre coordination alors que, au niveau de la direction, tout tend à se centraliser sur Toulouse avec le plan Gemini. Soyons solidaires ! »



Jean-Marc Escourrou, Airbus Central Entity

« En évacuant les RH au profit d'un lien direct entre le salarié et sa hiérarchie, le projet Pulse aura un impact sur tous. La direction rêve d'objectifs collectifs et d'un groupe qui exclurait de lui-même les brebis galeuses et se satisferait de récompenses individualisées. Les accords collectifs seraient mis au rebus pour laisser place à des contrats individuels. FO n'acceptera pas ce genre de méthode qui laissera inévitablement des salariés au bord de la route. Quant au projet Gemini, sa nouvelle méthode de gestion du personnel ne débouchera que sur une

précarisation des emplois dont nous ne pouvons nous satisfaire. Face à ce nouveau paysage qui se dessine, notre organisation devra prendre ses responsabilités. La fusion entre SAS et Airbus group fera de nous la 2^{ème} entité du groupe ; nous n'avons pas le droit à l'erreur. Sur la digitalisation, notre site a su prendre de l'avance et gagner en clarté et en efficacité. Sur ce dossier, nous devons rester au top et conserver cette avance. »



Olivier Frances, Stelia Toulouse

« Notre site a passé le cap des 500 salariés mais reste en sous-charge car les nouveaux programmes se font toujours attendre. Essentiellement bureau d'études, nous faisons également du service,

du support, de l'achat... mais tout se réalise dans l'urgence, ce qui met la pression sur notre population composée à 80 % de cadres. Côté politique salariale, les négociations ont été difficiles mais nous n'avons rien lâché. Nous déplorons que la priorité soit donnée exclusivement à la performance et la compétitivité. Il faut livrer toujours plus tout en changeant les méthodes de travail en permanence. Mais nous passons un temps considérable sur des tâches administratives alors qu'il serait préférable de se concentrer sur notre métier : fabriquer des pointes avant. Espérons que la digitalisation apportera des solutions en ce sens. Nous avons également consacré beaucoup d'énergie à améliorer l'accord sur l'égalité professionnelle et comptons mettre en place de nouveaux outils pour suivre ce dossier. »



Patrice Petetin, DSC Airbus Helicopters

« Je m'apprête à passer le relais pour le mandat de délégué syndical central d'Airbus Helicopters. Je suis fier de le faire avec une bonne équipe, dynamique, motivée et digitalisée, présente pour FO et

pour tous les métallos. Face à une direction qui tente toujours de nous diviser pour mieux régner et donner la priorité à la seule rentabilité, nous ne devons jamais oublier que seules notre unité et notre solidarité nous permettent de mener efficacement les bons combats, au premier rang desquels celui pour la juste rétribution des efforts des salariés. Peu importe notre taille, qui peut d'ailleurs varier au fil des ans, nous sommes tous égaux et il est essentiel de résister à la tentation de parfois faire cavalier seul, ce qui revient à faire le jeu de la direction. Pour continuer de mériter la confiance des salariés et pouvoir rester fiers de nos valeurs et de notre identité, il faut plus que jamais rester solidaires. »



Patrick Barbat, DSC Airbus Group

« La formation suivie sur la digitalisation ces derniers mois à la Fédération nous ont permis d'enrichir notre communication pour plus de pertinence et de réactivité. Nous attendons beaucoup de la future application mobile FO qui devrait arriver pour la fin de l'année. Concernant le projet Gemini, Suresnes vit mal sa fermeture. La Région Parisienne concentre une large part de la R&D française et il est difficile pour nos chercheurs de partir en province, sans oublier la dimension familiale. Résultat : beaucoup quittent l'entreprise avec leurs compétences et il faudra des décennies pour retrouver notre niveau. FO se bat pour qu'une solution soit proposée à chaque salarié. Enfin, côté politique salariale, il nous semble nécessaire et juste d'obtenir le même traitement que le reste du groupe. »



Frédéric Libert, ASL Bordeaux

« La création d'Airbus Safran Launchers en janvier 2016 a eu un important impact social pour notre organisation, qui a perdu plusieurs places au classement. Mais nous disposons aujourd'hui d'une équipe jeune, moderne et déterminée. Certes, il faut poursuivre notre développement et il y aura encore beaucoup de travail pour redevenir n°1. La population salariée a évolué. Les embauches ont été nombreuses et nous sommes à présent face à des profils très individualistes et connectés. A nous de nous adapter et d'offrir un service davantage personnalisé tout en affirmant clairement notre identité. Ce sera un véritable défi qu'il faudra relever. »



Xavier Pesson, DSC MBDA

« Les négociations de politique salariale sont difficiles car le dialogue social s'avère inexistant, alors que les effectifs augmentent et que les charges sont stables. Les résultats et les dividendes sont au rendez-vous, mais l'intéressement et la participation sont en baisse. Il n'est pas simple d'intégrer les nombreux cadres qui arrivent chez nous et cela pose des problèmes en termes d'organisation du travail. Nous négocions beaucoup d'accords mais cela n'enlève rien à la pression que nous ressentons en tant que filiale. Attention, car quand nous aurons été bien essorés, Airbus reportera la pression sur ses propres unités... Alors que les élections professionnelles de 2018 se tiendront avec près de 40 % de nouveaux salariés, nous devons donner plus de lisibilité et de visibilité à nos actions et nos positions. Il en va de notre capacité à représenter et défendre les salariés et l'industrie. »

Invités



Thierry Mathieu, Latécoère Toulouse

« Avec bientôt 100 ans d'existence, Latécoère demeure une entreprise en reconstruction. Les résultats s'améliorent, les objectifs sont atteints, la trésorerie assainie. Mais il aura fallu un PSE, l'ouverture d'un site en Bulgarie et le transfert d'éléments au Mexique pour y parvenir. Autant dire que les salariés sont inquiets pour l'avenir mais ont aussi de nombreuses attentes après autant d'efforts. Certes, FO a su agir pour transformer le PSE en

plan de départs volontaires mais beaucoup reste à faire. Nous avons doublé notre nombre d'adhérents et retrouvé la confiance des salariés qui, comme nous, veulent croire à autre chose que la seule rentabilité à court terme. Lors des négociations salariales, il a fallu se battre contre les mesures unilatérales que voulait imposer la direction car c'était une porte ouverte aux discriminations que FO devrait à tout prix fermer. »



Stéphane Carré, coordinateur Mécachrome

« Si nos résultats sont plutôt bons, avec la politique low-cost du groupe, un tiers des effectifs de Mécachrome est basé à l'étranger aujourd'hui. Néanmoins, FO agit efficacement et en 2016 nous avons réussi l'ensemble de nos négociations, restaurant au passage le dialogue social. Nous avons sauvé des volumes d'activité et des emplois sur le site d'Aubigny-sur-Nère, nous attendons de nouveaux produits sur Amboise et Sable-sur-Sarthe demeure la vitrine technologique du groupe.

Pour 2017, nous refusons que les négociations salariales soient menées par site, ce qui conduirait à de la casse sociale et nous comptons sur nos camarades d'Airbus pour combattre la chasse au coût qui fera du tort aux salariés et aux sites. Les sous-

traitants sont sous pression et ont besoin de votre aide ! »



Lucien Cazenave, coordinateur Daher

« Nous rencontrons des difficultés dans la sous-traitance des aérostructures et les services. Le ralentissement des programmes a un impact lourd. Il est évident que

pour les donneurs d'ordre c'est chez les sous-traitants de notre taille que la pression peut être mise pour réduire les coûts. Il est d'autant plus dur de maintenir la paix sociale que la politique salariale s'avère plutôt chiche et partir à l'épreuve de force n'y change pas grand-chose. Concernant la maintenance en condition opérationnelle à Cognac, nous venons de perdre pour 11 ans le marché au profit d'une entreprise anglaise. L'avenir s'annonce incertain. Pour moi, il prend la forme de la retraite, puisque je quitte la Socata, dont le nom disparaît avec l'intégration à Daher. J'ai toute confiance en l'équipe qui va prendre le relais. »





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

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





Notre **métier** :

Accompagner les partenaires sociaux
lors de la mise en place de régimes collectifs
de protection sociale



L'INPC

L'interlocuteur des acteurs
de la protection sociale

Le partenaire
des partenaires sociaux

Le promoteur d'une protection
sociale collective et solidaire

**Abonnez-vous à
L@ lettre de l'INPC**

et recevez par courriel
mensuel l'actualité
de la protection
sociale

Abonnement
sur notre site
www.inpc.fr

Institut de **Protection sociale Collective**

Heron Building Montparnasse
66 avenue du Maine 75014 Paris
contact.inpc@inpc.fr

Endel : fin de conflit



Quand une entreprise affiche sa bonne santé et réalise des bénéfices, quoi de plus normal pour les salariés que d'en demander une juste part ? Chez Endel, la direction ne l'a pourtant pas entendu de cette oreille. Lors des NAO 2017 qui se sont déroulées ce mois-ci, les métallos se sont retrouvés dans une situation inédite depuis la création du groupe : le refus de la direction d'accorder une augmentation générale. Motif avancé : Endel n'en aurait pas les moyens. « Les résultats ont grimpé à près de 17 millions d'euros cette année, rétorque le délégué syndical central FO Patrick Tirlemont. Les actionnaires et le top management ont eu une belle part du gâteau, mais pour les salariés, la direction ne veut rien lâcher. » Suivi par une majorité de salariés, FO, incontournable chez Endel, a donc pris la tête du

mouvement de grève qui a touché la quasi-totalité des sites, et jusqu'à celui de Kourou, en Guyane, juste avant la grève générale décrétée par les Guyanais.

Si les métallos d'Outre-Mer, qui disposait d'un redoutable moyen de pression avec le blocage des lancements spatiaux, ont pu obtenir gain de cause, les salariés de la métropole se sont heurtés à l'intransigeance de la direction qui, malgré la démonstration de force, n'a pas cédé un pouce de terrain. Syndicat responsable, FO a préféré, au bout d'une semaine de grève, favoriser une sortie de crise. « Mais l'épisode laissera des traces », prévient Patrick Tirlemont, qui a déjà les élections professionnelles de la fin de l'année en ligne de mire. Autant dire que les équipes FO abordent le scrutin remontées comme jamais.

Pour les métallos d'Endel, filiale d'Engie spécialisée dans la maintenance industrielle, la pilule ne passe pas. Suite aux propositions inacceptables de leur direction lors des NAO, ils ont entamé un mouvement de grève. Face à l'intransigeance patronale, FO, en syndicat responsable, a su mettre fin à la mobilisation. Pour autant, le dossier est loin d'être refermé...

Schneider Electric Le Vaudreuil : une belle dynamique

Le syndicat FO de Schneider Electric Le Vaudreuil tenait son assemblée générale le 22 mars. Les métallos FO se sont retrouvés autour de leur secrétaire Lilian Aubé, et en présence des secrétaires fédéraux Eric Keller et Emmanuel Da Cruz (également coordinateur FO Schneider) ainsi que du DSC adjoint Michel Chiret.

L'assemblée générale du syndicat FO Schneider Le Vaudreuil qui s'est tenue le 22 mars a été l'occasion pour les métallos FO de revenir sur les combats de ces dernières années, au premier rang desquels celui mené par notre organisation sur la politique salariale. En 2015, les négociations avaient été difficiles mais, alors que les bonus et les dividendes aux actionnaires continuaient de grimper, la direction s'était enfoncée dans des propositions inacceptables pour les salariés. Prenant ses responsabilités et bien décidé à ne pas accepter des miettes, l'équipe FO avait pris la décision de ne pas signer les NAO. L'équipe FO avait néanmoins réussi à négocier un avenant pour la mise en place d'une équipe de suppléance, au grand soulagement des salariés. En 2016, les métallos FO étaient bien décidés à ne pas laisser l'histoire se répéter. Le Vaudreuil avait largement participé à la mobilisation massive des salariés de Schneider et cette fois, la détermination des négociateurs FO a permis d'aboutir à un accord digne de ce nom. Le rapport d'activité est également revenu sur la mobilisation contre la loi Travail, au cours de laquelle les métallos FO de Schneider ont plus que tenu leur place dans les cortèges.

Toutes ces actions ont également permis à notre organisation, aujourd'hui n°1 chez Schneider, de continuer sa progression. Année après année, les adhésions continuent de grimper et FO ne cesse de se renforcer. Eric Keller a salué le dyna-



misme et l'efficacité de l'équipe syndicale du Vaudreuil, soulignant la belle progression de notre organisation aux élections professionnelles depuis plusieurs années. Il a évoqué le dossier de la compétitivité, qui pourrait faire l'objet d'un prochain accord à négocier chez Schneider, rappelant les positions de FO sur la question. Enfin, il s'est félicité de voir de nouveaux adhérents rejoindre notre organisation et a conclu en déclarant : « Chaque adhérent a un mandat : diffuser le plus largement possible les informations FO et être un ambassadeur de notre organisation. C'est à chacun d'entre nous d'être un pilier de notre force collective. »

Les fonderies des Ardennes se coordonnent

L'UD de Charleville-Mézières accueillait le 4 avril la coordination des fonderies des Ardennes. Le secrétaire fédéral Lionel Bellotti, accompagné du secrétaire général de l'UD08 Jean-Pierre Glacet, a pris l'initiative de réunir les métallos FO du secteur sur le département pour un partage et un échange autour de leurs problématiques mais aussi pour renforcer leurs liens et donner plus d'ampleur à leur développement syndical.

Terre historique de fonderie, le département des Ardennes a vu au fil des années ce pan essentiel de son économie fondre et se déliter. Pour autant, le secteur est loin d'avoir disparu. Les fonderies incarnent toujours une part importante du paysage industriel et les métallos FO sont présents dans la plupart d'entre elles. Le 4 avril, ils se sont réunis en coordination pour approfondir leurs liens et leurs échanges, souvent autour de problématiques communes.

Ainsi, chez Invicta, l'heure est au flottement sur la stratégie, après le rachat de l'entreprise par un actionnaire dont la logique est davantage financière qu'industrielle. Résultats négatifs, savoir-faire menacés et surtout importants risques de délocalisation. L'équipe syndicale FO ne lâche rien et entend bien être consultée sur les futures orientations stratégiques afin de peser sur le chemin que va emprunter l'entreprise, et donc avoir enfin une stratégie cohérente qui préservera l'entreprise et ses emplois. Ce problème de cohérence, les métallos FO des fonderies Collignon le subissent aussi. Les effectifs sont passés de 250 salariés en 2006 à seulement 49 en 2016. Notre organisation y a conquis 35 % des voix mais doit lutter pied à pied contre les pratiques an-



tisyndicales de la nouvelle direction. Malgré les nombreuses aides publiques, notamment le CICE, dont a profité la société, les mauvais résultats ont conduit à un redressement judiciaire et l'équipe syndicale a fort à faire pour restaurer le dialogue social et tenter de sauver l'entreprise.

A la fonderie Beroudiaux, racheté par Bouyer, à An-cenis (où FO est bien implantée et l'équipe prête à aider les métallos FO de Beroudiaux), la situation n'est pas meilleure. Les 40 salariés déplorent que l'emploi demeure la variable d'ajustement via un recours toujours plus fort à l'intérim et font de l'emploi leur principal combat. Quant à la fonderie Nicolas, FO y est n°1 et continue de se développer. Les résultats sont là, les embauches et les investissements aussi ! Pour Lionel Bellotti, il est clair que « ces échanges permettent aux équipes de créer des liens et de travailler ensemble à trouver des solutions aux problèmes souvent communs qu'elles rencontrent. »

STA : bienvenue chez FO

Le développement syndical, c'est la rencontre de deux volontés : celle de grandir de notre organisation et celle d'être mieux défendus et représentés de la part des salariés. Les métallos de STA, à Ruitz (Pas-de-Calais) en savent quelque chose : ils viennent de créer leur syndicat FO le 22 mars.

De l'aveu même de la nouvelle équipe FO, l'avenir syndical chez STA, société de transmissions automatiques, filiale 100% Renault, était encore très incertain il n'y a pas si longtemps. Mais la rencontre de métallos FO et de longs échanges avec eux a changé la donne. Autour d'une équipe, solide, motivée et pleine d'envie, ils ont décidé d'un commun accord de se lancer dans une nouvelle aventure syndicale sur le site de Ruitz en rejoignant la grande famille FO.

« L'idée était là, mais il fallait la concrétiser, explique Vincent Delobel, secrétaire du syndicat FO STA. Après une première entrevue avec le secrétaire fédéral Laurent Smolnik, des collègues de Douai, et de Jean-Paul Delahaie, de la CA Fédérale, nous avons été convaincus. Nous avons une même vision du syndicalisme : être là pour les salariés et pour garantir un avenir à la STA.

Une fois leur décision prise, ils ont rapidement posé la première pierre de leur nouvel édifice le 22 mars avec la tenue de l'assemblée générale constitutive de leur syndicat,



en présence notamment du secrétaire général de l'UD62 Jean-Baptiste Konieczny, du secrétaire de l'USM62 Franck Deberles, de la DSC FO Renault Mariette Rih et d'une partie des équipes FO de Renault Douai et de la Française de Mécanique. « Entourés d'une équipe FO du « tonnerre », cette rencontre nous a permis d'échanger, ensemble, et de commencer, plus qu'une aventure syndicale, une aventure humaine », se réjouit Vincent Delobel. Alors, métallos de STA, bienvenue chez FO !

PCA Metz : un syndicat tourné vers l'avenir

« D'année en année, vous êtes toujours plus nombreux à répondre présent à ce moment important dans la vie d'un syndicat démocratique » a déclaré Maryvon Rion en accueillant les métallos FO à l'assemblée générale du syndicat FO PCA Metz, le 16 mars. Saluant également la présence de retraités, de militants de l'équipe de nuit et de l'équipe du matin, il s'est félicité de l'investissement et de la capacité de mobilisation des militants FO. Après l'adoption à l'unanimité des rapports d'activité et de trésorerie, puis le renouvellement du bureau à la tête duquel Maryvon Rion a été reconduit, les sujets à aborder n'ont pas manqué. Au premier rang d'entre eux : le devenir du site messin, car globalement les salariés du pôle Metz-Trémery sont inquiets pour leur emploi. Metz produit des boîtes de vitesses manuelles qui ne seront plus adaptées à l'automobile de demain, vu la part croissante de la boîte automatique. Trémery fabrique essentiellement des moteurs diesel, Diesel attaqué de toutes parts. Pour le moment, le groupe PSA achète ses BV auto au Japon, mais il envisage de relocaliser cette production en France. Rien n'est encore décidé quant au site qui bénéficierait de l'opération. Ensuite, avec le récent rachat d'Opel, qui maîtrise cette technologie, par le biais de GM, c'est un nouveau facteur d'incertitude qui vient s'ajouter. Maryvon Rion a rappelé aux participants les nombreuses interventions de FO PCA Metz et Trémery auprès des pouvoirs publics concernant ce dossier et a rappelé la tenue d'un rassemblement organisé par FO la semaine suivante devant

le Conseil régional, afin de demander un appui politique et financier aux élus.

Perspectives

Les métallos ont également évoqué les négociations salariales et l'ensemble des participants est tombé d'accord sur la nécessité de revendiquer fortement une augmentation générale plus que méritée pour 2018. La négociation des grilles de salaires au niveau national a été discutée dans la foulée. Le secrétaire fédéral Laurent Smolnik a abordé le thème de la représentativité. Il est aussi revenu sur les dossiers nationaux qui mobilisent l'équipe fédérale avant de saluer la motivation de l'équipe syndicale et des militants de PCA Metz, à l'unisson de leur secrétaire Maryvon Rion, et ce dans tous les domaines. Il les a assurés de l'attention de notre Fédération sur les perspectives offertes par le rachat d'Opel, notamment pour ce qui permettrait de récupérer des volumes d'activité pour le pôle Metz-Trémery. Depuis l'assemblée générale, Maryvon Rion est intervenu au CCE en tant qu'élu. A ce stade, la Direction n'a apporté que très peu de réponses aux nombreuses questions des salariés. La Direction précisant que pour l'heure rien n'était fait et que le rachat d'Opel serait finalisé au 4^{ème} trimestre 2017. Pour pérenniser les emplois du pôle Metz-Trémery, les syndicats FO de ces deux sites continueront leurs actions. Pour avoir du poids ils appellent les salariés du pôle Est à les rejoindre massivement.

Le syndicat FO du site PCA Metz organisait son assemblée générale le 16 mars. Réunis autour de leur secrétaire Maryvon Rion et en présence du secrétaire fédéral Laurent Smolnik, du secrétaire du Comité de Groupe Européen Patrick Michel, du secrétaire de l'UD57 Alexandre Tott et de Nicolas Reisch, secrétaire de FO PSA Trémery, les métallos ont pu faire le point sur la situation de leur site et son avenir.



USM de Midi-Pyrénées : le syndicalisme en version XXL

Les métallos de Midi-Pyrénées se sont retrouvés le 10 mars à l'Union Départementale de Toulouse pour l'assemblée générale de leur USM. Près de 120 militants motivés et dynamiques, -des jeunes, des femmes, des anciens ; toute la force FO ! - se sont retrouvés autour de leur secrétaire Eric Ziegler, et en présence du secrétaire fédéral Eric Keller, de plusieurs secrétaires d'UD ou de leurs représentants, ainsi que de l'ancien secrétaire général de FO Métaux Michel Huc et de l'ancien secrétaire fédéral Julien Talavan et Jean-Pierre Chotard (ancien de la CA Fédérale). Ils sont revenus ensemble sur les réalisations de l'USM au cours de l'année passée et sur les actions à venir.

« Notre USM a pour mission de coordonner les syndicats de la Métallurgie de la Région Midi-Pyrénées et le développement syndical, c'est aussi simple que cela », a rappelé Eric Ziegler en préambule de son intervention lors de l'assemblée générale de l'USM Midi-Pyrénées le 10 mars. Face à des métallos venus en nombre, il a poursuivi par une note de conjoncture très complète sur la situation mondiale, européenne et française. Il a ensuite concentré son propos sur les négociations salariales. En effet, après plusieurs réunions de revendications, de négociations et une suspension de séance lors de la dernière réunion du 28 février, FO a obtenu une réévaluation de la grille Midi-Pyrénées à hauteur de 1,01 % sur l'ensemble de la grille pour 2017, et 1,05 % pour les coefficients des niveaux II à IV (70 % des 85 000 salariés de Midi-Pyrénées concernés). La prime vacances, la valeur du point et la prime panier augmentent également. FO est aussi parvenue à faire ajouter un article sur l'égalité professionnelle, que notre organisation demandait depuis 2009, un autre en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées, sans oublier une clause de revoyure en cas de dérapage de l'inflation. « Comme à son habitude, s'est félicité Eric Ziegler, FO Métaux Midi-Pyrénées est moteur dans les négociations salariales des minimas de grille Non Cadres Midi-Pyrénées et c'est du concret dans l'assiette des salariés et de leurs familles. »

Alors que bon nombre de régions ou départements négocient en milieu ou

gion pour l'année 2017 », a clamé Eric Ziegler. « Cela montre que les conventions collectives territoriales sont vivantes et toujours d'actualité », a fait remarquer Eric Keller. Pour simple rappel, depuis la crise et l'accord TEG de 2009, c'est 15,24 % d'augmentation moyenne de la grille Midi-Pyrénées et pas loin de 16 % sur les niveaux II à IV grâce à FO. Après ce point, la présentation a passé en revue l'engagement de l'USM dans les différentes instances que sont les CQPM, les différentes commissions paritaires, les CPRVAC, les négociations de protocoles préélectorales, les aides juridiques, les aides aux syndicats de la région qui sollicite l'USM, etc. Eric Ziegler est revenu sur la CPREFF et son nouveau fonctionnement.

La force du collectif

Son intervention s'est achevée par un focus sur le développement. En 2016, l'USM a enregistré plusieurs nouvelles sections et entend bien poursuivre ses efforts. L'équipe a notamment pu se réjouir de la relance du syndicat FO chez Robert Bosch, la plus grande entreprise de la métallurgie de l'Aveyron, où la nouvelle équipe FO prépare activement les élections professionnelles d'octobre prochain. « Il nous faut quand même bien avoir conscience que démographiquement, les emplois ouvriers sont de moins en moins nombreux sur nos territoires et les emplois cadres stables ou en progression. Sans délaisser personnes et surtout pas nos fondamentaux, il nous faut impérativement travailler à la syndicalisation chez les cadres », a prévenu Eric Ziegler. Il a conclu en remerciant le bureau de l'USM ainsi que l'ensemble des syndicats FO pour leur implication quotidienne et leur état d'esprit aussi positif que constructif. Il a également souligné l'investissement des UD ainsi que d'Eric Keller et Frédéric Homez, et plus largement de la Fédération, pour leur soutien et leur amitié.

Eric Keller est intervenu pour informer plus amplement les métallos sur différents dossiers, comme de la refonte du dispositif conventionnel, l'agenda social, la pénibilité et le numérique, ainsi que la publication du livre blanc FO Métaux. Il a salué le dynamisme de l'USM et des métallos, illustré par leurs nombreuses interventions, et a les a félicités pour l'excellent travail de développement syndical réalisé, rappelant le rôle essentiel des USM dans cette mission.



Les métallos de Midi-Pyrénées, toujours aussi nombreux

en fin d'année, ce qui pénalise d'autant le pouvoir d'achat des salariés, Midi-Pyrénées a réussi une belle opération en voyant un signal fort :

« 1 %, c'est le niveau minimum conseillé à revendiquer et à signer dans vos entreprises de la ré-

USM de l'Oise : un plan de développement



Dans l'Oise comme dans de nombreux départements, la métallurgie présente un visage contrasté, comme ont pu le constater les métallos FO lors de l'assemblée générale de leur USM le 31 mars. Chez Electrolux, qui fabrique du petit et du gros électroménager et où FO est majoritaire, la situation économique et sociale est satisfaisante et les métallos FO ont réussi à négocier des NAO à 2 %. Du côté de GIMA, spécialiste de la transmission pour matériels agricoles, l'activité est bonne et des investissements sont à venir. La jeune et dynamique équipe FO réalise 37 % des voix et compte progresser aux élections professionnelles de juin prochain. Elle se prépare également à l'offensive sur l'accord pénibilité. A l'orfèvrerie d'Ercuis, la situation est plus difficile. Depuis son rachat par un industriel italien, de nombreux produits de luxe sont envoyés en Italie pour être argentés avec de revenir en France. Pour les métallos, c'est la question de l'avenir et de la préservation de leurs savoir-faire qui se pose. Heureusement, FO y compte de nombreux

adhérents et la voix de notre organisation pèse. Il n'empêche, l'équipe syndicale n'a pas caché qu'elle aurait fort à faire...

Pour défendre l'industrie et les salariés, une seule solution : se développer. Sur ce sujet, le bureau de l'USM a entrepris de réaliser une cartographie complète du département. L'opération a permis de déterminer les contours de trois grandes zones géographiques dans lesquelles entreprendre des opérations de développement syndical. Lionel Bellotti a salué l'initiative avant de rappeler l'importance de la formation syndicale dans cette optique. Il a souligné l'importance de participer aux négociations de protocoles préélectoraux pour la création de nouvelles implantations. « C'est en nous développant là où nous ne sommes pas présents que nous continuerons à grandir, a-t-il conclu. C'est aussi en renforçant la solidarité entre nos syndicats et la cohésion entre nos USM au niveau régional que nous donnerons à nos efforts leur effet maximum. »

Les métallos FO de l'Oise se sont retrouvés à l'UD de Creil pour l'assemblée générale de leur USM le 31 mars. Réunis autour de leur secrétaire Bruno Raye et du secrétaire fédéral Lionel Bellotti, ils ont examiné la situation du département et des implantations FO. Le développement syndical a également tenu une large place dans les échanges.

USM de Corrèze : FO résiste à la pression

Les métallos corréziens se sont retrouvés le 22 mars dans les locaux de l'UD, à Brive-la-Gaillarde, pour l'assemblée générale de leur USM et celle de leur syndicat des Métaux. Réunis autour du secrétaire de l'USM 19 Philippe Martin et du secrétaire des Métaux de Brive-la-Gaillarde Marc Pons, et en présence des secrétaires fédéraux Philippe Fraysse et Gérard Ciannarella, ils ont fait le point sur la situation de la métallurgie dans le département. Si la Corrèze ne compte pas parmi les départements les plus industrialisés du pays, les métallos FO n'y sont pas moins présents et actifs, comme l'ont montré les assemblées générales de l'USM de Corrèze et des Métaux de Brive-la-Gaillarde le 22 mars. Les entreprises sous-traitantes de l'aéronautique et de l'automobile constituent l'essentiel du tissu industriel corrézien. Elles sont confrontées, comme beaucoup d'autres, à une forte pression des donneurs d'ordre qui pèsent parfois lourdement sur les cadences, et donc sur les salariés. Parmi ces sociétés, une connaît une situation particulièrement difficile : Seroma. Basée à Beaulieu-sur-Dordogne et spécialisée dans l'outillage aéronautique, elle a été placée en redressement judiciaire en octobre 2016. Comme l'a expliqué la déléguée syndicale FO Patricia Pacaud, ce sont des investissements mal maîtrisés qui ont conduit à cette situation, malgré un carnet de commandes plein, ainsi qu'une image et des savoir-faire reconnus. Philippe Fraysse l'a assurée que la Fédération, qui est déjà intervenue pour tenter de sauver les 77 salariés, continue de soutenir les métallos et de suivre le dossier de près.

Il est revenu sur le rôle des USM et sur le dossier de la représentativité, dans la continuité



des réunions régionales d'USM lancées en janvier dernier. Avec Gérard Ciannarella, ils ont pointé l'importance du développement syndical, soulignant la nécessité de créer de nouvelles implantations, car si notre organisation est forte là où elle est implantée, il lui faut aller là où elle n'est pas encore présente pour continuer de grandir et ainsi défendre toujours mieux l'industrie et les salariés.

Coordination Tokheim : NAO en vue

Les métallos FO du groupe Tokheim, spécialiste de la distribution de carburant, se sont retrouvés en coordination à la Fédération le 23 mars autour de leur délégué syndical central Philippe Gontier et du secrétaire fédéral Eric Keller afin de faire le point sur les NAO et sur les préoccupations des salariés.

Après le rachat de leur groupe par une partie des managers, les délégués syndicaux de FO Tokheim se sont réunis à la Fédération le 23 mars en coordination autour d'Eric Keller (Secrétaire Fédéral) et Philippe Gontier (leur DSC) afin d'amorcer les discussions en vue des NAO. Pour commencer, Philippe Gontier est revenu sur les suites de la demande de la nouvelle direction de l'entreprise de travailler avec les organisations syndicales afin de trouver de nouvelles pistes de productivité. Il a fait un point complet sur les propositions qui ont été ainsi formulées. Ensuite, les délégués ont concentré leurs échanges sur le sujet des salaires. Ils se sont accordés sur un constat unanime :



« il faut obtenir une augmentation des salaires conséquente », a résumé le délégué syndical central. En effet, les délégués syndicaux ont exprimé à tour de rôle le ras-le-bol des salariés de ne pas voir et recevoir le fruit de tous leurs efforts depuis quelques années. Eric Keller et Philippe Gontier ont proposé de faire un point sur les discussions à venir avec la direction avant de prendre une décision collective sur les demandes qui seront faite pour les NAO.

La retraite ou le « repos légitime après une vie de labeur »,

Notre système de retraite a eu une autre vie avant 1945... C'est apparemment en 1407 que l'on mentionne pour la première fois le mot « retraite ». Cela commence par ce que l'on appellerait aujourd'hui « des régimes spéciaux ». Une ordonnance du 7 janvier 1407 de Charles VI offre une possibilité de donner une pension « À ceux qui, bien longuement l'auraient bien servi ». Colbert, en 1673, institue une retraite pour la marine militaire. Suivent en 1698 un régime pour l'Opéra de Paris par Louis XIV, en 1768 sous Louis XV les fermiers généraux et en 1790 l'assemblée constituante permet aux fonctionnaires d'avoir une retraite, mais qui ne fonctionne pas faute de financement. D'autres régimes naissent sous Napoléon 1^{er} ; 1806 pour les salariés de la banque de France, en 1812 la comédie Française, et en 1831 sous la monarchie de Juillet pour les militaires.

Si un premier projet de loi sur les retraites est proposé par le député Martin Nadaud, en 1879, c'est Alexandre Millerand qui le fait voter en 1901, et c'est la loi du 5 avril 1910 qui installe un système de retraite obligatoire pour les ouvriers et paysans (la ROP). Le régime des Retraites Ouvrières et Paysannes est un système de retraite par capitalisation. Il est financé par des prélèvements sur les salaires et par un versement égal par l'employeur. La loi fixe à 65 ans l'âge d'entrée en jouissance de la retraite. Le mouvement syndical dénonce une « retraite pour les morts », l'espérance de vie étant peu élevée et le nombre de bénéficiaires potentiel peu élevé.

Début 1912, un constat est établi. Si près de 7,5 millions de travailleurs auraient dû bénéficier de cette loi, ils ne furent en réalité que 2,65 millions à en profiter car, 4,8 millions de personnes n'avaient versé aucune cotisation. La loi du 27 février 1912, suite aux revendications syndicales, abaisse à 60 ans l'âge pour faire valoir ses droits (l'espérance de vie ne dépasse pas 50 ans). En 1919, de retour dans le giron français, l'Alsace - Moselle bénéficie des lois sociales créées par Bismarck entre 1883 et 1889. Ce système, financé par des cotisations sur les salaires, garantit un revenu en proportion du revenu. Il inspirera de très nombreux pays, en Europe et dans le monde. Mais la France tarde à l'utiliser...

Les difficultés financières dues à la dépréciation monétaire du système ROP conduisent à l'abandon du principe de capitalisation au profit du principe de répartition, tout en permettant aux bénéficiaires de conserver les rentes acquises jusque-là. La loi du 14 mars 1941 invoque ce que l'on a appelé depuis la solidarité entre les générations (AVTS) en créant une allocation spéciale destinée Aux Vieux Travailleurs Salariés : « Les plus jeunes assujettis au régime de prévoyance obligatoire servent en quelque sorte une allocation à leurs aînés frappés par la vieillesse et par la misère ». Cette allocation permet aux salariés âgés d'au moins 65 ans et disposant de ressources inférieures à un certain montant de percevoir un niveau minimum de pension. Alexandre Parodi, de concert avec Pierre Laroque et Ambroise Croizat faisant suite aux objectifs sociaux du programme du Conseil National de la Résistance qui, avec l'ordonnance des 4 et 19 octobre 1945, institue le caractère obligatoire de l'assurance-vieillesse par répartition pour tous les salariés dans le cadre de la sécurité sociale. Elle remplace le régime créé en 1941. Une grande conquête sociale est acquise. Ont suivi l'AGIRC le 14 janvier 1947, et l'ARRCO le 8 Décembre 1961... qui ont structurés et pérennisés les retraites complémentaires.

La commission des retraites du syndicat des métaux de la Région Parisienne

Les congés payés

Le chapitre relatif aux congés payés a été réécrit par la loi Travail. Elle ne bouleverse pas totalement le système mais laisse un plus large champ à la négociation collective. En effet, elle instaure des dispositions d'ordre public absolu, un ordre public relatif auquel il est possible de déroger par accord, une primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche et, quand aucune disposition conventionnelle n'existe, un socle de droits minimaux présents dans le code du travail.

A combien de jours ai-je droit ?

Chaque mois effectif de travail effectué pendant la période d'acquisition des congés, soit 4 semaines ou 24 jours, ouvre droit à 2,5 jours (C.trav., art. L.3141-3 ; L.3141-4). Des jours supplémentaires sont accordés aux jeunes travailleurs et aux salariés ayant des enfants à charge.

Un accord collectif peut prévoir en ces domaines des dispositions plus favorables

En cas de période de travail effective incomplète, des équivalences sont mises en place dans le code du travail. Pour bénéficier d'un congé plein, il faudra totaliser 48 semaines de travail sur une période de 288 jours.

Comment ces jours acquis sont-ils répartis ?

La répartition des jours acquis se fait en minimum deux périodes sur l'ensemble de la période de prise de congés. La première peut aller de 12 jours ouvrables en continu compris entre deux jours de repos hebdomadaire à 24 jours (C. trav., art. L.3141-19). Au-delà de 12 jours continus, les autres jours sont pris en fonction des règles fixées dans l'entreprise. Ces jours appelés « de fractionnement » ouvrent droit légalement à des congés supplémentaires sauf dispositions conventionnelles contraires ou renoncement (C. trav., art. L.3141-23).

La seconde période correspond à la cinquième semaine qui ne peut être accolée aux premières sauf dérogations telles que les contraintes géographiques pour les travailleurs originaires des dom-tom ou si est présent au foyer un enfant ou adulte handicapé ou une personne âgée en perte d'autonomie (C. trav., art. L.3141-17).

Les congés payés peuvent être pris dès l'embauche.

Qu'est-ce que la période d'acquisition des congés payés ?

Il s'agit de la période pendant laquelle les mois de travail effectif donnent 2,5 jours de congés. La période légale instaurée à défaut d'accord débute le 1^{er} juin de l'année précédente et dure jusqu'au 31 mai de l'année en cours (C. trav., art. R.3141-4). Un accord peut modifier cette durée.

Les salariés arrivés en cours d'année acquièrent leurs congés à compter du jour de leur embauche. Pour ceux dont le contrat de travail est rompu, la période de référence s'arrête à la fin du préavis sauf lorsque le salarié en est dispensé à sa demande.

Qu'est-ce que la période de prise des congés payés ?

L'employeur a le choix de procéder à la détermination d'une période au cours de laquelle il organise un roulement entre les salariés ou bien de fermer l'entreprise.

Après avoir acquis ses congés, le salarié doit les utiliser dans cette période qui, légalement, débute le 1^{er} mai et se termine le 31 octobre. Un accord collectif peut la modifier tant qu'il conserve au moins cette période. Autrement il peut la faire débiter plus tôt et/ou prévoir une clôture plus tardive.

Si l'employeur décide de fermer l'entreprise, les salariés devront poser leurs congés pendant cette période. Cette fermeture se fera au moins en deux périodes, la première étant de 12 jours minimum (C. trav. L.3141-19).

Les salariés qui n'auront pas acquis suffisamment de jours au moment de la fermeture ne seront pas rémunérés sauf dispositions conventionnelles contraires.

Quelle est la procédure à suivre pour prendre ses congés payés ?

L'employeur informe les salariés de la période

de prise de congés au moins deux mois avant son ouverture qu'il s'agisse d'une organisation par roulement ou de périodes de fermeture, sauf dispositions conventionnelles plus favorables (C. trav., art. D.3141-5).

Après avoir recueilli les souhaits des salariés, il répartit les congés selon un ordre de départ qui peut être instauré par accord. Ce dernier peut également prévoir des délais que doit respecter l'employeur qui entend modifier l'ordre et les dates de congés déjà fixées. A défaut, la loi prévoit un mois.

Il n'est pas tenu de respecter ce qui lui a été demandé. Ses seules obligations consistant à la prise effective des congés et, pour les conjoints ou partenaires de Pacs travaillant dans la même entreprise, organiser des congés simultanés. Le non-respect des dates imposées par le salarié l'expose à une sanction disciplinaire.

Que faire si je n'ai pas pu prendre l'ensemble de mes congés sur l'année ?

En principe, les jours non pris sont perdus, l'employeur n'est pas tenu de les rembourser. Il ne peut pas non plus proposer une indemnité au salarié qui aurait renoncé à ses congés (Cass. Soc., 13 juin 2012, n°11-10.929).

Un report peut néanmoins être négocié entre le salarié et l'employeur. Il ne peut être imposé par l'une ou l'autre partie.

Quels sont mes recours lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations ?

L'employeur a l'obligation d'organiser et de veiller à la prise effective des congés payés.

Lorsque l'employeur ne prend aucune décision en matière de planning, il ne peut pas reprocher au salarié d'être parti sans autorisation si ce dernier l'en a informé (Cass. Soc., 16 juin 2010, n°09-40.599). A défaut d'information du salarié sur les dates de départ en congés, les sanctions peuvent aller jusqu'au licenciement pour faute (Cass. Soc., 11 juillet 2007, n°06-42.706).

En cas de contestation, c'est à l'employeur de justifier qu'il a respecté des obligations (Cass. Soc., 13 juin 2012, n°11-10.929). A défaut, il peut être condamné à réparer le préjudice subi par le salarié (Cass. Soc., 6 mai 2002, n°00-43.655).

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° 562

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

Sudoku

Sudoku n° 563

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

Mots croisés n° 563

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

Solution du n° 562

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

Horizontalement

A. Il tient toujours en place. B. Pas absorbé par le bon sujet. C. Au milieu du golfe. Sortie d'enfant. Certifié bien de chez nous. D. Pour obtenir un ticket de caisse. E. Alternative. Poursuite du parquet. Symbole précieux. F. Touche surtout des petites coupures. Opéra de Halévy. G. Partie de pêche. Presque ronde. Mesure. H. Près de La Rochelle. Bon conducteur. I. Délicate à saisir, si c'est une affaire. J. En deux mots, on n'y tue pas le cochon, on le plume.

Verticalement

1. Le tour du sujet. 2. Adopter des façons cavalières. 3. Accord avec les Russes. 365 jours en Espagne. 4. Certaines études des espèces animales. 5. C'est barbant à la fin. Commence dimanche et finit lundi. Un peu d'arabica. 6. Patronne d'une entreprise pas toujours estimable. 7. France pour les intimes. Préposition. 8. La fin de la nuit. Réserve de liquide. 9. Avec une telle conduite, on est vite dépassé. 10. Faire parler marguerite.

Le mot du mois : Mandat

L'actualité politique nous vaut une pluie de mandats. On se calme, ils ne nous rapporteront rien, car on ne parle pas de ceux que le facteur venait régler à domicile -



fonction que les méthodes plus modernes de paiement envoient d'ailleurs aux oubliettes. Non, il s'agit d'abord du mandat présidentiel, dont le sortant a choisi de ne pas demander le renouvellement, mais qu'en son absence onze concurrents sollicitaient. L'heureux élu sitôt en place, les mandats des 577 députés sont remis en jeu. Celui qui ne peut voter ces dimanches-là donne procuration, autrement dit là encore un mandat, à la personne de son choix. Laquelle sera donc son *mandataire*, et lui le *mandant*.

Dans tous les cas, la même idée se retrouve dans ce mot issu du latin *mandatum*, de *manus*, « main », et *dare*, « donner », donc « mettre en main » : celle de confier le soin d'une affaire à une personne qui s'en charge. Pour la défense de vos intérêts ou, pourquoi pas, de l'intérêt général, vous vous en remettez au président, au député, qui vous représentera pendant une durée déterminée (dite en l'occurrence *mandat de cinq ans*), comme le facteur remettait en votre nom la somme que vous destiniez au bénéficiaire. L' élu s'acquitte-t-il de sa mission aussi fidèlement que le préposé ? On se gardera d'en débattre ici, se bornant à rappeler qu'au terme de l'article 27 de notre constitution « *tout mandat impératif est nul* » : un candidat ne peut par exemple s'engager par écrit à défendre une fois élu l'extinction du paupérisme après dix heures du soir (qui figurait au programme de Ferdinand Lop, avec la suppression du wagon de queue du métro).

Les militants de FO connaissent bien notre mot, surtout s'ils ont eux-mêmes été *mandatés* par leur syndicat dans un congrès ou une assemblée générale. Ils sont alors titulaires d'un mandat matérialisé par un carton qu'ils lèvent bien haut pour approuver la motion proposée.

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



malakoff médéric

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE

Malakoff Médéric, acteur historique de la protection sociale française, est un groupe paritaire et mutualiste, à but non lucratif.

La force du paritarisme et du mutualisme

Les décisions du Groupe sont prises de manière collégiale pour représenter et défendre les intérêts des entreprises comme ceux des salariés. Ce principe de gouvernance anime l'ensemble de notre organisation.

Paritaire : Malakoff Médéric est administré à parts égales par des représentants des employeurs (MEDEF, CGPME et UPA) et des 5 grandes confédérations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO).

Mutualiste : La mutuelle du Groupe, Malakoff Médéric Mutuelle, est gouvernée directement par les représentants des assurés.

La non-lucrativité, gage d'indépendance et de vision long terme

Acteur de l'économie sociale, Malakoff Médéric est un groupe à but non lucratif, financièrement indépendant. Il ne distribue pas d'actions, pas de dividendes, pas de stock-options et tous ses dirigeants sont salariés.

Les fonds propres du Groupe appartiennent à ses assurés. Ses excédents sont alloués aux fonds propres et réinvestis au service des assurés, ayants droit et retraités, sous forme de nouveaux produits et services et d'action sociale pour les personnes en difficultés.

LES VALEURS DE MALAKOFF MÉDÉRIC

L'engagement

Nous sommes engagés vis-à-vis de tous nos clients : branches professionnelles, entreprises, salariés et retraités... pour protéger leur capital santé et optimiser leur protection sociale.

La responsabilité

Nous sommes Responsables en contribuant à pérenniser notre système de protection sociale, et en donnant à chacun les moyens d'être pleinement acteur de sa santé et de son avenir.

La solidarité

Nous sommes Solidaires en faisant de la mutualisation le principe de nos actions, en veillant à l'accès aux soins et à l'innovation sociale pour tous, en affectant une partie de nos résultats au service de la société française.