



P.4  
Conférence sociale 2013 :  
des mots et des maux



P. 6  
Négos PCA : les métallos  
affûtent leurs arguments



P. 8  
Cassidian Test & Services  
refuse de sortir d'EADS

Fédération FO de la métallurgie

## LE JOURNAL

# L'A350, UN SUCCÈS DE L'INDUSTRIE ET DE SES SALARIÉS





**Editorial** 3

**L'événement**

Conférence sociale 2013 : des mots et des maux 4-5

**Actualité sociale**

- Négociations chez PCA : les métallos affûtent leurs arguments 6
- FO ne laissera pas SAFT fuir ses responsabilités 7
- Cassidian Test&Services refuse de sortir d'EADS 8
- Sony en danger 9

**Actualité syndicale**

- L'USM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan à plein régime 9
- FO toujours aussi actif chez Essilor 10
- FO poursuit son développement chez Endel Groupe 10
- La situation paradoxale d'Airbus Saint-Nazaire 14
- USM de l'Ain : FO veille au grain 15
- La ténacité paye chez YKK 16
- Coordination Alstom : l'inquiétude grandit 16

- USM du Calvados : tenir bon 17
- Coordination des services automobiles du Sud-Ouest 17

**InFOs**

- Résolution de la Commission administrative fédérale 18
- Face à Caterpillar, la nécessité d'une stratégie globale 20
- Claude Delisle s'en est allé 20

**Vos droits**

- La DUP (délégation unique du personnel) 21

**Jeux**

- Des Métaux et des mots 22

Chiffres à connaître

- > **SMIC horaire brut** : 9,43 euros sur les 12 derniers mois (+ 0,7 % hors tabac).
- > **SMIC brut mensuel** : 1430,22 euros
- > **Plafond de la sécurité sociale** : 3 086 euros par mois (pour l'année 2013 : 37 032 euros)
- > **Coût de la vie** : +0,1 % en mai (+0,1 % hors tabac); +0,8 % en glissement
- > **Chômeurs** : 3 264 500 (catégorie A, au 26 juin 2013)
- > **Indice de référence des loyers** : 124,25 (1<sup>er</sup> trimestre 2013).
- > **Taux d'intérêt (28 juin)** : 0,08% au jour le jour.

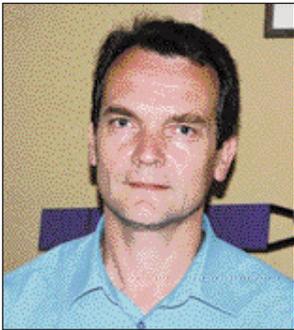


Et toujours l'information en ligne sur...

**www.fo-metaux.com**



## L'A350, un succès de l'industrie et de ses salariés



**Frédéric Homez**  
Secrétaire général.

**A**vis aux détracteurs et adversaires de l'industrie : au travers de l'Aéronautique, elle vient de remporter un nouveau succès. Ce fut un moment historique, car cet événement ne se produit pas tous les jours : le 14 juin, quelques jours avant le Salon de l'Aéronautique du Bourget, le nouvel Airbus A350 a réalisé son premier vol. C'est un succès pour les salariés de la métallurgie, en particulier pour ceux de l'Aéronautique, du fait de la réussite d'un projet porté par toute une équipe et par tous les salariés du secteur. Ils ont contribué, par leur savoir-faire et leur maîtrise des nouvelles technologies, à l'envol de cet avion plus économique pour les compagnies aériennes.

Vu la composition du groupe EADS et d'Airbus, il s'agit d'une réussite européenne permettant de rivaliser à nouveau avec les Américains et de maintenir notre avance sur les constructeurs aéronautiques émergents. Comme nous le répétons sans cesse, l'industrie française se doit d'avoir plusieurs longueurs technologiques d'avance. La preuve en est faite avec ce premier envol de l'A350, qui a suscité l'engouement de nombreux spectateurs. Notre pensée a d'abord été pour les salariés Français et Européens d'Airbus qui ont travaillé d'arrache-pied pour réussir ce magnifique "oiseau". Comme eux, par la pensée et en leur apportant notre soutien, nous avons croisé les doigts au moment du décollage et de l'atterrissage, et exprimé de la fierté pour ce qu'ils ont réussi grâce à leur travail.

Au travers de cet édito, FO Métaux tient à les remercier et les féliciter. Car sans eux, cette belle réussite industrielle n'aurait pas eu lieu. Le succès de l'industrie se fait toujours par l'engagement des femmes et des hommes. C'est un point important que les dirigeants "industriels" et ce, quel que soit le secteur, ne doivent jamais oublier. Dans le cas présent, nous pensons plus particulièrement à ceux du groupe EADS. Au regard du succès de l'A350, nous pensons égale-

ment aux salariés d'Aéroliia, qui ont eux aussi participé à ce succès. Car à FO Métaux, nous n'oublions rien, et nous nous souvenons qu'à une époque ils avaient failli être vendus car ils ne faisaient plus, disait-on, partie du cœur de métier d'Airbus. Incroyable mais vrai : pour les dirigeants d'EADS, les pointes avant d'un avion, comme certaines composantes, n'étaient plus du cœur de métier ! Heureusement, nous avons fait échouer la décision des dirigeants. Pour notre part, nous imaginons difficilement un avion voler sans pointe avant ! Car il faut le savoir, un des sites d'Aéroliia les fabrique. Alors, si cette activité n'est plus du cœur de métier, qu'en sera-t-il demain des autres activités d'EADS ?

EADS est devenue, grâce à l'accord des différents Etats composant ce groupe, et selon la volonté de ses dirigeants, une entreprise « normale ». Alors, il est tout à fait logique d'attirer leur attention sur des décisions anormales qui pourraient nuire à l'avenir d'un secteur vital pour notre économie. En effet, depuis un certain temps, ils tentent à nouveau de vouloir se séparer de certaines activités dites, pour eux, « non cœur de métier », comme celles de Test&Services. Après les épisodes dramatiques de la Sogerma Bordeaux, d'Aéroliia, de la sortie de la Socata et la tentative de se séparer à nouveau de certaines aérostructures d'EADS, c'est maintenant Test&Services qui est visé. En effet, selon nos informations, EADS veut vendre cette activité. FO Métaux n'est pas d'accord avec cette décision et nous sommes contre la stratégie du démantèlement du groupe. Car dans ce groupe, les décisions d'un pays à un autre ne sont pas d'une logique industrielle avérée.

Le nouveau Comité Exécutif d'EADS doit prochainement annoncer sa stratégie industrielle. Nous souhaitons qu'elle soit axée en faveur de l'économie des pays la composant et des salariés qui ont fait et font son succès tous les jours. FO Métaux agira en ce sens.

Organe officiel de la  
Fédération confédérée FO  
de la Métallurgie

Directeur de la publication :  
Frédéric Homez

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

Rédaction : ADH

Publicité : PMV  
9, rue Baudoin,  
75 013 Paris

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

## Conférence sociale 2013 :

*Comme l'an passé, la Grande Conférence Sociale a réuni, les 20 et 21 juin, près de 300 d'élus autour de plusieurs tables rondes thématiques avec pour objectif d'accoucher difficile, bilan mitigé, scepticisme des participants et au final un résultat manquant*



*La délégation FO, emmenée par Jean-Claude Mailly.*

Le secrétaire général de la Confédération FO Jean-Claude Mailly avait prévenu, à la veille de l'ouverture de la Conférence Sociale : le « ton » serait « plus dur que l'an passé ». Explosion du chômage, recul du pouvoir d'achat, prévalence de « la logique suicidaire de l'austérité », récession et politique d'austérité : un an après la première Grande Conférence Sociale, c'est la déception qui prédominait. Pour FO, l'acceptation par la France du Pacte budgétaire européen et sa mise en œuvre ont une lourde part dans la mise en place des politiques d'austérité. Pourtant, si le pouvoir d'achat était –comme l'a justement déploré notre organisation– le grand absent des débats, les six tables rondes ne manquaient pas d'intérêt : "Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle", à laquelle participait le secrétaire confédéral Stéphane Lardy, "Améliorer les conditions de travail, prévenir les risques et protéger la santé des salariés", à laquelle siégeait le secrétaire confédéral Jean-Marc Bilquez, "Développer les filières et anticiper les emplois de demain", à laquelle intervenait le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, "Assurer

l'avenir des retraites et de notre protection sociale", où FO était représenté par le secrétaire confédéral Philippe Pihet, "Moderniser l'action publique pour conforter notre modèle de service public" avec le secrétaire confédéral Pascal Pavageau, et "Relancer l'Europe sociale" avec la secrétaire confédérale Andrée Thomas. Avant l'ouverture de la Conférence, lors des réunions préparatoire, FO avait d'ailleurs fait valoir plusieurs de ses positions et revendications, et c'est notamment grâce à notre organisation que la question du dumping social en Europe a été inscrite au menu des discussions.

### Débats

A l'arrivée, les avancées demeurent faibles et peu nombreuses, bien que les débats aient permis à FO de défendre fermement ses positions. Au final, pour relancer l'emploi, la feuille de route fixe l'objectif d'une entrée en formation de 30 000 demandeurs d'emploi supplémentaires en quatre mois pour que les emplois non pourvus trouvent preneurs. Une réforme de la formation professionnelle est également lancée. « Il ne faudrait pas que

cela aboutisse à mettre le problème de la formation des chômeurs sur le dos des organisations syndicales, dont ce n'est pas le rôle », prévient Frédéric Homez. Par contre, le document ne fixe pas encore de cap sur les mesures à adopter pour la future réforme des retraites. La concertation sur ce sujet doit débuter le 4 juillet. Le Premier ministre Jean-Marc Ayrault a déclaré le 21 juin qu'un projet de loi réformant le système des retraites serait présenté en septembre. Sans dévoiler ses intentions, le gouvernement a déjà fixé quelques bornes : il ne touchera pas à l'âge légal ni aux petites pensions, mais n'exclut aucune autre piste. Le président de la République a marqué sa préférence pour un allongement de la durée de cotisation, « la mesure la plus juste » à condition de tenir compte de la pénibilité. Cet allongement –qui pourrait aller jusqu'à 44 ans, contre 41,5 actuellement– est « une ligne rouge » pour notre organisation. Jean-Claude Mailly a d'ailleurs prévenu : « Nous n'acceptons pas le principe d'allongement des cotisations. Dire à une génération qu'elle va devoir travailler 44 ans, ce n'est pas acceptable. » Notre organisation sera particulièrement vigilante sur ce dossier, d'autant que ce sont les propositions du rapport Moreau, que rejette FO, qui serviront de base aux discussions...

A la table ronde "Développer les filières et anticiper les emplois de demain", Frédéric Homez est monté au créneau à de nombreuses reprises pour faire valoir les positions de notre organisation. Ainsi du débat sur les filières, dont la mise en place était une revendication de FO et auxquelles elle participe activement, qui a permis au secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie de rappeler qu'en ce domaine, les relations donneurs d'ordre – sous-traitants restent une problématique sous-estimée. « La sous-traitance et ses dif-

## des mots et des maux

*représentants de l'Etat, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales au Palais d'une nouvelle feuille de route sociale. Comme l'an dernier ? Pas tout à fait. Climat plus singulièrement de concret resteront la marque de cette édition 2013.*

difficultés sont surtout abordées au niveau du rang 1, a-t-il déploré, alors que les effets des pratiques abusives des donneurs d'ordre sont bien plus fortes au niveau des rangs inférieurs. Il faut mettre l'accent sur les entreprises de taille intermédiaire (ETI). » Il a également pointé la nécessité de conditionner les aides publiques aux entreprises (20 milliards d'euros d'aide annuelle promis aux entreprises dans le pacte de compétitivité via le Crédit impôt compétitivité, dont un vrai bilan reste à faire) à leurs retombées en termes d'emploi. FO a d'ailleurs demandé que sur ces 20 milliards, 1,5 milliard soit finalement redéployé vers les programmes nationaux en faveur de l'emploi et de la formation. Enfin, notre organisation a demandé la création de deux nouvelles filières : « bois » et « déconstruction et revalorisation des biens manufacturés », cette dernière devant permettre de maximiser la part du recyclage sur le territoire national et la récupération des matières premières nécessaires à l'industrie.

### Méfiance

Sur l'emploi, Frédéric Homez a regretté que, lorsqu'il est question d'emplois à pourvoir, notre organisation soit la seule à faire remarquer que ne sont jamais évoquées les notions d'attractivité, de salaire et de déroulement de carrière, et a expliqué que cela nécessitait de renforcer le travail entre les branches et les filières, trop cloisonnées. « On peut prendre l'exemple des CQPM, qui ne sont valables que dans la métallurgie et qu'il faudrait rendre applicables ailleurs, a-t-il expliqué. Sur ce travail inter-branches et interfilières, FO veut une concertation, et non une négociation tripartite. A chaque dossier son niveau de négociation ! » Plus largement, il a aussi été le seul à parler de la « marque France »



*Notre organisation a fermement défendu ses positions.*

et à défendre des mesures de protectionnisme, rappelant que l'Etat, entre autres au travers des marchés publics, avait une responsabilité dans ce domaine, et que ce combat devait également être mené au niveau européen. Il a aussi réclamé une meilleure définition des « emplois d'avenir ». Dans le cadre des emplois non pourvus et des difficultés pour les entreprises à trouver des salariés qualifiés, FO a rappelé qu'il existait des outils de formation trop peu utilisés, comme le congé individuel de formation (CIF).

Les questions de démocratie sociale, présentes elles aussi au menu de la Conférence, ont amené FO à réagir. Après l'inscription dans la Constitution de la place des partenaires

sociaux et du dialogue social dans l'élaboration des réformes en matière d'emploi, de relations individuelles et collectives du travail et de formation professionnelle, en mars dernier, une loi organique est attendu pour préciser les modalités d'association des partenaires sociaux, sur laquelle ils seront consultés, et sur laquelle FO exprime sa méfiance. La question du financement des organisations syndicales n'est pas plus rassurante. Sur le chantier de la représentativité, c'est au tour des organisations patronales de passer sur le gril. Alors qu'elles ont exprimé leur refus de passer par la case élections professionnelles, notre organisation a vigoureusement plaidé pour qu'elles y soient elles aussi soumises.

## Le bilan de l'édition 2012

Si les pistes dégagées par la première Conférence Sociale étaient globalement encourageantes, les réalisations qui ont suivi n'ont pas vraiment été à la hauteur. Certes, FO peut se féliciter de la mise en place de la Banque Publique d'Investissement (BPI), qu'elle réclamait depuis longtemps, du lancement des emplois d'avenir et du contrat de génération, ainsi que du Commissariat général à la stratégie et à la prospective, la déception est plus que marquée concernant la bien mal nommée loi de sécurisation de l'emploi et le Pacte de compétitivité – sur lequel FO Métaux a largement exprimé ses réserves (FO Métaux – n°514) – qui, malgré quelques avancées, continue de faire du coût du travail l'alpha et l'omega de la compétitivité...

## Négociations chez PCA : les métallos affûtent leurs arguments

*Les délégués FO PSA se sont réunis en comité de coordination le 25 juin pour se mettre en ordre de marche dans le cadre des négociations sur le « nouveau contrat social » engagé par le groupe automobile. Une réunion fructueuse, marquée par la présence de Jean-Claude Mailly, venu exprimer son soutien aux métallos.*



*Les délégués FO PCA autour de Jean-Claude Mailly, Frédéric Homez, Jean-Yves Sabot et Christian Lafaye.*

Les délégués syndicaux FO du groupe PCA au grand complet se sont réunis pour leur comité de coordination le 25 juin dans les locaux de la Fédération FO de la métallurgie, autour de son secrétaire général Frédéric Homez, du secrétaire général de la Confédération FO Jean-Claude Mailly, du secrétaire fédéral Jean-Yves Sabot, du délégué syndical central FO PCA Christian Lafaye, et en présence du délégué syndical central FO Renault Laurent Smolnik.

Objectif de la réunion : s'accorder pour parler d'une seule voix lors des négociations qui viennent de débiter sur le « nouveau contrat social » avec le groupe automobile. Il pourrait être l'équivalent du « contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social chez Renault en France » que notre organisation avait négocié et signé avec la marque au losange le 15 mars dernier, et sur lequel Laurent Smolnik a apporté des précisions. Le délégué syndical FO de Sevelnord Jean-François Fabre a pour sa part expliqué en détail les tenants et les aboutissants de l'accord dit de « compétitivité » signé par FO sur son site en septembre 2012. La réunion a également permis d'avancer sur la mise au point du cahier revendicatif, dont

la qualité a été saluée par Jean-Yves Sabot. Parmi les revendications de FO, celle de garder les sites et les emplois, mais des sites pérennes et des emplois durables assis sur des volumes d'activité (véhicules) suffisants, et celle de préparer une « porte de sortie pour les seniors ».

### La confiance de FO

Frédéric Homez est revenu sur la notion de compétitivité, regrettant que pour le patronat ce dossier soit toujours exclusivement vu sous l'angle du coût du travail. « La compétitivité est d'abord une question d'innovation et de stratégie, a-t-il martelé. Il est inacceptable, alors qu'il

faudrait tenir compte de bien d'autres postes de coûts, comme celui de l'énergie qui ne cesse d'augmenter, que l'on demande encore et toujours aux salariés d'être les seuls à faire des efforts. » Il a été rejoint sur ce sujet par le secrétaire général de la Confédération FO.

Répondant à l'invitation du comité de coordination, Jean-Claude Mailly s'était déplacé dans les murs de la Fédération. Il a notamment livré son analyse de l'actualité et des sujets sociaux, en particulier sur les accords d'entreprise qui pourraient découler de l'ANI du 11 janvier 2013 et de sa loi d'application, dont il a souligné la dangerosité, pointant par exemple des mesures telles que la mobilité forcée. Saluant le bon travail revendicatif des délégués, il a exprimé toute sa confiance aux métallos pour prendre les bonnes décisions : « Dans ce contexte très défavorable à l'industrie automobile, la Confédération FO sera avec vous. »

Alors que se tenait le comité de coordination, PCA annonçait 200 embauches sur son site de Mulhouse, afin de répondre au succès de la 2008. Christian Lafaye, en marge du comité, n'a pas caché son scepticisme : « Il s'agit en fait d'emplois précaires, essentiellement CDD et intérim, a-t-il constaté. Autrement dit, pas de quoi crier victoire sur le front de l'emploi chez PCA. »



*Face à une situation difficile, c'est tout FO qui fait bloc.*

# FO ne laissera pas SAFT fuir ses responsabilités

*Plutôt que d'assumer des erreurs qui ont nui à la santé de ses salariés, l'entreprise SAFT France multiplie les tours de passe-passe pour s'exonérer de ses responsabilités et laisser ces derniers seuls avec de graves problèmes médicaux. Heureusement, FO veille et agit pour préserver leurs droits et leurs intérêts. Explications.*



*De gauche à droite, Claude Granet, Patrick Taguet, Christophe Lastère et Joël Frolucher.*

Que se passe-t-il quand une entreprise emploie des matières dangereuses pour ses salariés et refuse d'assumer ses responsabilités ? Il peut arriver qu'elle tente tout simplement de se débarrasser d'eux en organisant la cession de l'activité posant problème. Mieux vaut alors pour elle qu'elle ne se retrouve pas face à une organisation syndicale déterminée et combative. C'est ce que SAFT France a appris au cours des derniers mois.

Cette entreprise, qui comprend quinze sites de production, dont quatre en France, est largement bénéficiaire. Elle fabrique des accumulateurs notamment avec les couples électrochimiques « Nickel-Cadmium » et « nickel-métal hydrure ». Saft Groupe est le n° 1 mondial de la conception, de la fabrication et de la commercialisation de batteries de haute technologie destinées aux secteurs de l'industrie, les satellites, le ferroviaire, l'aéronautique et de la défense. Elle assemble aussi des batteries à partir d'accumulateurs pour une multitude d'applica-

tions, dont l'éclairage de sécurité, le stockage d'énergie, le vélo électrique, le scooter électrique, les voitures et bus électriques, les chariots élévateurs, l'outillage portatif... Le problème, c'est que le cadmium fait partie des métaux lourds reconnus cancérigène. Plus de 80 salariés sont intoxiqués et l'entreprise doit assumer ses manquements sur son devoir de résultat... Le médecin du travail nouvellement arrivé dans l'entreprise après un départ précipité du prédécesseur ne s'y trompe pas. Il exige de mettre en application la vérifiable norme.

## Résistance

Pour échapper à ses responsabilités, SAFT décide un projet de cession fin juillet 2012 sur cette partie d'activité, qui devient d'un coup « non rentable » et concernera 330 salariés. L'intersyndicale se forme rapidement, avec le concours actif de FO et du délégué syndical Christophe Lastère, et condamne ce projet de cession irresponsable mettant en péril l'avenir du site

et des salariés. Peu ou pas de réponses de la Direction sur le dossier et la légitimité de cette vente, sinon des attaques répétées contre les responsables syndicaux, qui peuvent compter sur l'appui de la Fédération FO de la métallurgie et de l'Union départementale de la Charente.

« SAFT veut céder à un repreneur, FIN'ACTIVE, pour l'euro symbolique, explique Christophe Lastère. Pour nous, il est hors de question d'accepter un repreneur déjà condamné pour dissimulation de documents et déclarations mensongères, et donc incapable d'assurer la pérennité de l'activité ainsi que la sécurité sanitaire des salariés du site. » Le droit d'alerte déclenché en CCE a permis une expertise sans appel : ce projet de cession et son découpage est dangereux pour l'avenir du site. Après un vote des salariés contre le projet, l'affaire se retrouve donc devant la justice.

Déboutée par le tribunal de grande instance de Bobigny le 31 mai dernier, l'intersyndicale fait appel. Le réquisitoire de l'avocat général est imparable. Il parle d'un processus de défaisance sociale, de cession frauduleuse organisée pour se séparer de la partie « sale » de l'entreprise et réclame l'interdiction de cession en l'état à FIN' Active. La cour d'Appel se prononcera le 9 septembre. Pour les salariés, c'est d'ores et déjà une victoire. Pourtant, la lutte n'est pas terminée car SAFT a sorti de sa besace un autre projet pour contourner la résistance des salariés : une filialisation destinée à transférer les salariés dès le 31 mai 2013 par courrier simple et non nominatif chez ARTS ENERGY. Une enquête de l'inspection du travail est en cours, à l'initiative des salariés, bien décidés, avec le soutien de notre organisation, à ne pas se laisser faire...

## Cassidian Test&Services refuse de sortir d'EADS

*Cassidian Test&Services va-t-il sortir du périmètre EADS ? C'est le projet affiché par la direction du groupe et la grande crainte des salariés, pour lesquels les conséquences de l'opération seraient lourdes. Pour FO Métaux, pas question de laisser faire. La Fédération et les militants sont mobilisés. Explications.*



*L'équipe FO d'Airbus Toulouse était venue soutenir les Test&Services.*

**F**ace aux projets de la direction d'EADS de faire sortir leur entreprise du groupe aéronautique, les salariés de Cassidian Test&Services, société spécialisée dans le développement, la fabrication et la maintenance de solutions de test automatique de matériel électronique et optronique pour les avions, les chars et les hélicoptères, à Colomiers (Haute-Garonne), ont exprimé leur refus de la manière la plus claire qui soit : le 3 juin, ils ont fait un débrayage sur le site, soutenus dans leur démarche par le syndicat FO Airbus de Toulouse, et ont manifesté devant le nouveau siège d'EADS à Blagnac. Reçus par la direction, ils se sont vus confirmer le projet d'EADS. Le bras de fer va donc continuer.

Comment en est-on arrivé là ? Pour notre organisation, la réponse est à chercher davantage dans la logique financière privilégiée par le groupe que dans une logique industrielle. « EADS affirme vouloir se développer sur le créneau des services -pile la spécialité de Test&Services-, fait remarquer le coordinateur FO pour le groupe EADS Yvonnick Dreno. Mais dans le même temps, le groupe explique que cette société ne fait pas partie de son cœur de métier et en prend prétexte pour la pousser

hors de son giron. Cherchez l'erreur ! » Dans la mesure où le cœur de métier dépend surtout de la volonté de l'équipe dirigeante, il est permis de se demander quelle logique sous-tend leurs projets. D'autant que si Test&Services avait besoin de 25 millions d'euros sur quatre ans pour avancer dans la bonne voie, il se trouve justement qu'elle dispose de la somme nécessaire dans sa trésorerie mais cela n'entre pas dans les objectifs du groupe... Notre organisation a été reçue par la direction générale afin de demander une meilleure information sur

la stratégie du groupe par rapport à ses différentes activités, et à Test&Services en particulier. FO Métaux maintiendra d'ailleurs le contact au plus haut niveau.

En attendant une clarification de la situation, les 500 salariés de Test&Services, répartis sur ses sites de Colomiers (Haute-Garonne), Élancourt (Yvelines) et Castres (Tarn), sont des plus inquiets. Certes le projet n'est pas formellement engagé, mais tous anticipent ses conséquences. Dans l'univers aéronautique, EADS est une image de marque dont la perte aurait des conséquences lourdes en termes de contrats commerciaux, mettant en danger l'entreprise. Cela fait d'ailleurs partie des précisions techniques qu'ils ont apporté à la direction, qui les a accueilli comme « matière à réflexion ». De plus, pour les salariés, l'addition sociale serait salée, la sortie du périmètre EADS se traduisant par des bouleversements en termes de statut et de droits. « Nous ne sommes pas contre une consolidation de l'entreprise, résume Yvonnick Dreno, mais elle doit se faire à l'intérieur d'EADS. » Pour notre organisation, la vigilance reste donc de mise sur un dossier qui est loin d'être clos.



*Pour les métallos, pas question de sortir d'EADS*

## Sony en danger



*L'équipe FO n'entend pas laisser tomber les salariés.*

**D**epuis qu'ils avaient réussi, avec l'aide déterminante de FO, à repousser un projet de cession de leur site en 2010, les 516 salariés du site de Sony, à Ribeauvillé, en Alsace, pensaient avoir sauvé leur entreprise. Mieux : il était question de revitaliser le site et d'en faire la plateforme européenne de la réparation pour le groupe. Mais le projet est resté lettre morte,

et depuis le 5 mars, les salariés sont à nouveau sur la brèche, la direction les ayant informés après l'échec des NAO d'un nouveau projet de cession au groupe Cordon, spécialisé dans le service après-vente d'appareils multimédia. Dans un premier temps, le site de Ribeauvillé serait détenu par un joint-venture appartenant à Sony à 51 % et à Cordon à 49 %. Pour notre organisation, le risque de la deuxième phase est clairement identifié : une sortie du site du giron de Sony. « Près de 166 emplois risquent de faire les frais d'un PSE, indique le délégué syndical FO Emmanuel Meyer. Et quand on examine l'ensemble du projet, on voit assez rapidement qu'au-delà de ces emplois, c'est l'avenir du site dans son ensemble qui est menacé ! » Transfert de charges insuffisant, possible délocalisation d'une partie de l'activité vers les pays low-cost d'Europe de l'Est, prix de cession trop faibles... Le projet est tout sauf rassurant.

Incontournable dans l'entreprise avec plus de 30 % des voix, notre organisation est bien décidée à tout faire pour préserver le site et les emplois. Et en coordination avec l'intersyndicale, un accord a d'abord été signé pour accompagner au mieux les 166 salariés menacés par un éventuel PSE. Ensuite, une prime de cession a été revendiquée pour l'ensemble des salariés qui seront repris au sein de la nouvelle entreprise. Et face au refus de la direction, FO n'a pas hésité à aller au rapport de force avec une grève de trois jours début juin. La mobilisation a permis d'arracher une prime fixe de 2 000 euros accompagné par une prime de 225 euros par année d'ancienneté pour chaque salarié. Mais la bataille est loin d'être terminée. L'entreprise doit en effet communiquer à l'expert mandaté par les représentants du personnel plusieurs documents qui permettront à ces derniers de donner à nouveau leur avis en CE et CCE sur le projet de joint-venture...

## L'USM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan à plein régime



*A Paris en juillet dernier devant le siège de PSA.*

**L**es métallos des départements d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan se sont réunis le 30 mai pour l'assemblée générale de leur USM autour de leur secrétaire Pierre Contesse, et en présence du secrétaire fédéral Eric Keller et du secrétaire de l'UD35 Joël Josselin et de son secrétaire adjoint Fabrice Lerestif, qui a ouvert la réunion par un point sur l'actualité dans le département.

Pierre Contesse a ensuite pris la parole pour présenter les activités de l'USM depuis 2011, rappelant qu'il n'y avait pas eu d'assemblée générale l'an dernier, exceptionnellement, du fait de ses problèmes de santé et des remous causés par les suppressions d'emplois chez PSA. Dans l'intervalle, les équipes des USM ont abattu un travail considérable, via leur participation à la charte automobile, à la CPREFPB (Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle Bretagne), à la campagne TPE, à la commission de validation des accords, à près de 52 CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie), ainsi qu'à la commission EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences), sans oublier un déplacement à Paris en juillet dernier pour les manifestations devant le siège de PSA ! Pierre est également revenu, lors de la présentation du rapport de trésorerie, sur les aides attribuées aux syndicats qui en ont fait la demande et aux isolés.

La réunion s'est poursuivie par un tour de table des syndicats. Si certains, comme chez Parker, chez qui FO est majoritaire et a su négocié de bons accords de salaires et un intéressement appréciable, s'en sortent plutôt bien, d'autres sont plus inquiets. C'est notamment le cas de Sanden, sous-traitant automobile, qui s'attend à une année difficile, tout comme Clemessy, qui prépare ses élections professionnelles dans un contexte tendu. Néanmoins, notre organisation, qui avait montré sa détermination lors des dernières NAO en refusant de brader les intérêts des salariés, compte bien profiter de ce scrutin pour se renforcer.

### le nouveau bureau

Le nouveau bureau élu est composé de Pierre Contesse (secrétaire), Nicolas Robic (secrétaire adjoint), Jean-Noël Baro (trésorier), Christophe Nael (trésorier adjoint) et Nadine Cormier (archiviste).

## FO toujours aussi actif chez Essilor



Chez Essilor, FO est présent sur tous les fronts.

La réunion annuelle de la coordination des syndicats FO Essilor s'est tenue le 21 mai dans les locaux d'Essilor, en région parisienne. Les délégués des équipes FO des sites de Dijon, Ligny en Barrois, Le Mans (Allonnes) et Charenton se sont retrouvés autour du délégué syndical central Maurice Malevergne, et en présence du secrétaire fédéral Paul Ribeiro et du secrétaire du Syndicat de la Région Parisienne Denis Bieber.

Maurice Malevergne a présenté la situation globale du groupe Essilor, qui compte dans son réseau 48 700 salariés dans plus d'une centaine de pays et comporte 19 unités de production et 390 laboratoires de prescription pour un chiffre d'affaire global de 4,2 milliards d'Euros. Le groupe français, leader mondial dans le verre optique, compte près de 3 200 salariés et cinq sites de production dans l'Hexagone.

Le tour de table a permis d'aborder l'ensemble de l'actualité, sous forme de questions et d'interpellations sur le dossier des retraites, la représentativité, l'ANI « compétitivité », à propos duquel Paul Ribeiro a rappelé le pragmatisme et la détermination des orientations et des positions de la Fédération. Les délégués FO ont dénoncé une baisse constante des productions en France et le développement des productions dans les pays « low cost », ainsi que les difficultés à construire un vrai dialogue social de l'entreprise. Malgré ces freins, les équipes syndicales FO Essilor tiennent bon sur leurs revendications et apportent toute leur contribution à la défense des intérêts des salariés en faisant des propositions et négociant de bons accords, comme celui sur l'Intéressement, qui apporte un complément au pouvoir d'achat des salariés de l'entreprise. Prochaine négociation à l'ordre du jour : les contrats de génération, sur lesquels FO entend bien apporter une nouvelle fois des propositions. Le développement syndical et les adhésions ont également été évoqués, sans oublier une étape importante dans le dossier de la représentativité avec les élections en juin sur le site de Dijon.

## FO poursuit son développement chez Endel Groupe

Les militants FO d'Endel Groupe région nord se sont retrouvés le 4 mai dans les locaux de l'UD de Lille pour l'assemblée générale de leur syndicat autour de leur délégué syndical central Patrick Tirlémont, et en présence du secrétaire fédéral Paul Ribeiro, du secrétaire de l'USM du Nord Jean-Paul Delahaie et du secrétaire de l'UD Lionel Meuris.

Filiale de GDF Suez, spécialisé dans maintenance industrielle et leader sur son marché, l'entreprise dispose du premier réseau français avec 140 implantations et 6 000 salariés. Malgré la crise qui frappe de nombreux secteurs, Endel Groupe tire plutôt bien son épingle du jeu. Les discussions ont largement porté sur la

meilleure manière pour notre organisation de confirmer sa progression continue au plan syndical dans la perspective des élections professionnelles d'octobre prochain. Deuxième organisation syndicale de l'entreprise, FO entend conforter sa place et, pourquoi pas, prendre la première. Les militants se sont donc penchés sur leur organisation interne afin de se mobiliser avec cohérence et efficacité pour porter les valeurs de FO et convaincre les salariés de leur confier la défense de leurs intérêts. Un préalable d'autant plus indispensable que l'entreprise étant géographiquement très dispersé, les militants le sont aussi.

Autre sujet de débat : les enjeux de la sécurité, qui prennent un relief par-

ticulier quand on sait que l'essentiel de l'activité se déroule sur des chantiers extérieurs. Face à la dangerosité potentielle des conditions de travail, les militants ont convenu de renforcer leur implication dans les CHSCT afin d'assurer au mieux la sécurité des métallos. Ces derniers se sont également inquiétés des projets de la direction qui, sous prétexte d'organisation fonctionnelle, envisage de passer à deux CE (contre un seul actuellement). Pour notre organisation, le risque est de voir fragilisée l'action syndicale et sa capacité à défendre efficacement l'industrie et les emplois. FO Métaux est donc bien décidé à se faire entendre sur ce dossier afin que l'organisation, et à travers elle les salariés, ne soit pas lésé.

# Votre Mutuelle de Proximité



[www.mutuelle-msae.fr](http://www.mutuelle-msae.fr)

04 42 85 85 36

e-mail : [contact.marignane@msae.fr](mailto:contact.marignane@msae.fr)

SIEGE SOCIAL : MSAé - Bp 69 - 13726 Marignane cedex - Fax. 04 42 85 86 65

**FO**  
*Métaux*



**FO Métaux souhaite  
de bonnes vacances**





**à tous les métallox et à leur famille.**

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

## La situation paradoxale d'Airbus Saint-Nazaire

*Alors que le site de Saint-Nazaire affiche une santé éclatante, cette situation enviable ne va pas sans difficultés. Infrastructures peinant à suivre, défi du transfert de compétences, nécessité pour notre organisation de conforter sa place dans le cadre d'une importante augmentation des effectifs. Lors de l'assemblée générale du syndicat, l'équipe FO a montré sa solidité et sa capacité à apporter des réponses à tous ces enjeux.*



*FO apporte des réponses aux inquiétudes des salariés.*

Les métallos du site Airbus de Saint-Nazaire se sont retrouvés le 29 mai pour l'assemblée générale de leur syndicat autour de leur secrétaire Frédéric David, et en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, du coordinateur FO du groupe EADS Yvonnick Dreno, du délégué syndical central FO d'Airbus Jean-François Knepper, et du secrétaire des Métaux de Saint-Nazaire Claude Arnau.

Les militants et adhérents étaient venus nombreux, et ce d'autant plus que leur nombre ne cesse d'augmenter. En effet, les effectifs du site étant passés en 3 ans de 1 600 salariés à 2 500, beaucoup sont venus grossir les rangs de notre organisation. Ces embauches témoignent de l'excellente santé de Saint-Nazaire, qui affiche des carnets de commandes pleins à craquer. Si le tableau d'ensemble a de quoi réjouir, la situation n'en pose pas moins quelques problèmes. « La vague actuelle de départs en retraite pose la question de la transmission des compétences, explique Frédéric David, dont c'était la première AG depuis qu'il a pris la succession d'Yvonnick Dreno. Même avec le bon diplôme, un jeune salarié aura besoin d'une phase d'apprentissage de 12 à 18 mois avant de maîtriser totalement les compétences nécessaires à son travail. Or, faute de mieux organiser la transmission des savoirs de nos anciens, nous risquons de

perdre ces derniers. » FO a d'ailleurs attiré l'attention de la direction sur ce point, notamment dans le cadre de discussions en cours avec le groupe automobile PSA.

### Solidarité

Les salariés ont également été tenus informés via un tract très apprécié, dont le message pourrait se résumer à « Oui à la solidarité ! Mais pas n'importe comment et à n'importe quel prix. » Le document faisait remarquer que l'embauche de salariés de l'automobile soulevait une question : s'agit-il « d'un acte isolé de solidarité ou plus globalement d'une orientation réfléchie de politique industrielle visant à modifier en profondeur la culture de notre entreprise ? » Pour FO, « la question est d'autant plus légitime que de nombreux faits témoignent de cette volonté de nos dirigeants de

s'inspirer des méthodes de travail (voire de management ?) directement issues de l'automobile. » Frédéric David a aussi évoqué les infrastructures du site, qui peinent à suivre sa croissance.

Les intervenants se sont ensuite succédé pour élargir le propos. Claude Arnau a pris la parole pour expliquer le rôle et le champ d'action des Métaux de Saint-Nazaire. Le trésorier du syndicat FO de Saint-Nazaire Mickael Blandin a fait un point sur la trésorerie et l'utilisation des cotisations syndicales. Le secrétaire du CE Philippe Jolivet a présenté les projets de développement du comité d'établissement, notamment le nouveau restaurant et la future coopérative, et tout ce qu'ils apporteront aux salariés. Jean-François Knepper est revenu sur les bons accords salariaux négociés par notre organisation, qui a obtenu cette année 3,4 % (1,5% d'augmentation générale avec un talon de 35 Euros et 1,9% d'augmentations individuelles) –soit 6,8 % sur 24 mois, là où les allemands n'ont obtenu que 5,6 %–, et sur la bonne santé du groupe. Yvonnick Dreno a pour sa part évoqué les accords groupe, notamment l'accord intergénérationnel en cours de négociations, ainsi que la situation des différentes entités d'EADS. Frédéric Homez a conclu par une intervention consacrée à l'actualité nationale et aux grands rendez-vous qui attendent FO dans les mois à venir, à commencer par la conférence sociale des 20 et 21 juin et les retraites.



*Les métallos étaient venus nombreux.*

## USM de l'Ain : FO veille au grain



*Une équipe dynamique au service des salariés.*

Les métallos de l'Ain se sont retrouvés à Bourg-en-Bresse le 5 juin pour l'assemblée générale de leur USM autour de leur secrétaire Sébastien Vacher et en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, du secrétaire fédéral Jean-Yves Sabot, du secrétaire de l'UD01 Franck Stempfler et du secrétaire de l'USM de Saône-et-Loire Patrick Martin.

Les participants étaient venus en nombre et représentaient une large partie des syndicats FO du département, notamment Arcelormittal Bourg-en-Bresse, Vehixel, Renault Trucks, Facil, Carrier, Compose, Delachaux et Nexans. Incontournable dans la plupart des entreprises où elle est implantée, notre organisation doit gérer une situation éco-

nomique souvent difficile. Dans le bassin d'Oyonnax, où le taux de chômage dépasse la moyenne nationale, on ne compte plus les plans de sauvegarde de l'emploi, passés, présents ou à venir. Chez Wire France, FO est parvenu à limiter la casse sociale, tandis que le combat est toujours en cours chez Renault Trucks, où la perte de plusieurs marchés a conduit à une restructuration. Chez Delachaux, le changement de direction suite au rachat de l'entreprise par un fond d'investissement suscite de nombreuses inquiétudes mais FO veille au grain, comme dans d'autres entreprises du département. « Les salarié savent qu'ils peuvent compter sur nous », résume Sébastien Vacher.

La réunion a également permis aux métallos de faire le point sur les activités de l'USM lors de l'année écoulée,

en particulier sur sa communication, qui a été musclée et s'est renforcée sur Internet. Ils ont également passé en revue les actions à venir, comme les visites des membres du bureau de l'USM aux différents sites de l'Ain ou la création d'un syndicat des isolés de la métallurgie. Au cours de cette assemblée générale, les rapports d'activité et de trésorerie ont été validés par un vote favorable à l'unanimité. Le projet d'activité 2013 a aussi été approuvé par les participants. Frédéric Homez a fait un exposé complet sur la représentativité et l'actualité sociale nationale et propre à la métallurgie, tandis que Franck Stempfler est intervenu pour faire le point au niveau du département. Jean-Yves Sabot est revenu sur la représentativité dans l'Ain, rappelant que, au vu de l'analyse des résultats, la marge de progression dans le département était importante et à portée des métallos. Ce dossier sera d'ailleurs une des thématiques centrales de la journée des USM du 5 septembre.

### Le nouveau bureau

Le nouveau bureau élu est composé de Sébastien Vacher (secrétaire), Mohamed El Laymouni (secrétaire adjoint), Saïd Andaloussi (trésorier), Patrick Sanlaville (trésorier adjoint) et Mustapha Saidi (archiviste et communication/Internet).

## Bulletin d'adhésion

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

Nom : .....Prénom : .....  
 Adresse : .....  
 Code postal : .....Tél. : .....  
 .....  
 Entreprise : .....

A retourner à :

Fédération FO de la métallurgie  
 9, rue Baudoin  
 75013 Paris (Tél. 01 53 94 54 00)

## La ténacité paye chez YKK



Chez YKK, les salariés font confiance à FO.

**E**mmené par le délégué syndical Alain Stien, FO vient de mettre un terme à près de quatre décennies d'hégémonie de la CGT chez YKK, fabricant de fermetures à glissière situé à Seclin, dans le Nord, employant 188 salariés. En effet, depuis les élections DUP du 16 mai dernier, notre organisation pèse 50 % des voix dans l'entreprise, où elle a pu, pour la première fois, présenter des listes sans doubler les noms des titulaires et des suppléants.

L'histoire de cette victoire est celle d'une lente et patiente progression. Lorsqu'Alain se présente au deuxième collège en 2000, il est élu titulaire CE et DP. Jusque-là, la CGT a régné sans partage sur les institutions représentatives, mais sans jamais signer un accord. Puis en avril 2009, FO ouvre une brèche plus large en faisant jeu égal avec l'autre organisation syndicale, obtenant 4 élus au CE et faisant nommer Jean-Marc Candusso secrétaire du CE. Pendant les quatre années qui suivent, l'équipe FO

travaille au niveau des œuvres sociales et parvient à signer –seul– de bons accords pour les salariés (13,5 mois de salaires (prime de décembre à 100% ainsi qu'une prime de vacance à 50 % du salaire) ; augmentation sur 3 ans de la grille d'en moyenne 2,69 % et augmentation général chaque année pour 2013, 2014 et 2015 ; mise en place du PEE et du PERCO en 2012...). Ces derniers ont tout le temps de voir la différence entre le syndicalisme réformiste de FO et l'opposition stérile de sa concurrente. Rien d'étonnant à ce que les adhésions grimpent chez FO. Les métallos redoublent d'efforts durant la récente campagne électorale, distribuant des tracts, accomplissant un considérable travail d'information et d'explication auprès du personnel. Si le résultat final dépasse les espérances des militants et des élus, notamment la très belle percée au 1er collège, il est cependant pleinement à la hauteur de leur investissement. Chez YKK, ils ont prouvé encore une fois que le syndicalisme libre et indépendant était la meilleure voie pour défendre les salariés et l'industrie.

## Coordination Alstom : l'inquiétude grandit



Les métallos d'Alstom prêts à l'action.

**L**es délégués syndicaux FO du groupe Alstom se sont réunis en coordination les 27 et 28 mai à La Rochelle autour de leur délégué syndical central Philippe Pillot et en présence du secrétaire fédéral Eric Keller.

Un point a été fait sur les nombreuses négociations menées au niveau du groupe, notamment la prévoyance, la parti-

cipation et le PERCO. Les participants ont d'ailleurs convenu de la nécessité d'élaborer un cahier de revendications sur ces sujets. Ils ont ensuite passé en revue les différentes entités du groupe. Chez Alstom Transport, la reconduction de l'accord travail/vie privée est en cours de négociation, celui sur le handicap a été signé mais est appliqué de façon inégale

selon les établissements, et la représentativité de notre organisation s'améliore. Les équipes syndicales s'inquiètent de la dégradation des conditions de travail et de la montée du stress, ainsi que du recours abusif à l'intérim. Chez Power, sur la partie « Hydro », un droit d'alerte est en cours quant à la fermeture annoncée des établissements de Levallois et Moirans début 2014. Chez Converteam, FO reste majoritaire mais les délégués déplorent des négociations trop rapides dans tous les domaines.

La question de la lutte contre le dumping social, auquel font face les salariés du fait du recours à des travailleurs « étrangers » par Alstom, a été débattue. Eric Keller est intervenu pour présenter les enjeux de la conférence sociale à venir. Il est également revenu sur la représentativité et les bons résultats de FO, ainsi que sur l'ANI sur la « sécurisation » de l'emploi.

## USM du Calvados : tenir bon



*L'USM 14, toujours aux côtés des métallos.*

Le 7 juin, l'USM du Calvados a tenu son assemblée générale dans les locaux de l'union départementale, à Caen, où son secrétaire Michel Beugas a salué les responsables des syndicats de la métallurgie du Calvados, mais aussi des départements limitrophes de la Manche et de l'Orne participant à la réunion. Paul Ribeiro, secrétaire fédéral en charge du département, s'est présenté aux équipes syndicales. Stéphane Bigot, secrétaire de l'USM, a proposé l'élection d'un nouveau trésorier en la personne de Bernadette Perrine et a détaillé le bilan d'activité de l'USM ainsi que les différentes actions

menées par son équipe depuis la dernière assemblée générale : la participation des membres de l'USM aux réunions paritaires et aux négociations sur les RMH et RAG avec une revalorisation des grilles allant de 1,36 % à 1,83 % -soit en moyenne 1,55 %-, la mobilisation pour la campagne sur les TPE, la contribution aux enquêtes et différentes commission découlant de la charte automobile, etc.

Un tour de table a permis de brosser le tableau de la situation économique et syndicale des principales entreprises du département que sont notamment Faurecia, Knorr Bremse, Donaldson,

Inteva, KME Brass, PSA, Tokheim, Alliansys... et des différents accords signés ou en cours de négociation. La situation est contrastée, parfois très difficile. Si le spécialiste du freinage électrique poids lourds Knorr s'en sort bien et que l'équipe FO a su obtenir des NAO à 2,5 % avec un intéressement à 1 000 euros et une participation entre 4 000 et 5 000 euros, si Donaldson a signé à 3 % -preuve que malgré la crise la méthode FO donne des résultats-, de nombreuses entreprises sont à la peine. C'est le cas chez Inteva, qui connaît des mesures de chômage partiel et qui, comme Faurecia, se prépare à des négociations serrées sur le dossier de la compétitivité. Le secteur automobile, très présent dans le Calvados, est durement impacté, mais les équipes FO tiennent bon pour défendre les intérêts des salariés, auxquels est, comme toujours, demandé de payer les pots cassés... L'équipe de l'USM est à leurs côtés et le sera encore au cours des mois à venir, avec l'objectif de se renforcer dans toutes les entreprises pour peser plus efficacement sur les nombreux dossiers qui ne manqueront pas de tomber sur la table de négociations avant la fin de l'année.

## Coordination des services automobiles du Sud-Ouest



*FO a su défendre le capital de fin de carrière.*

Autour du secrétaire fédéral en charge du secteur automobile Jean-Yves Sabot et en présence du secrétaire de l'USM de Gironde et des Landes Stéphane Martegoute, les délégués des services de l'automobile de la région Sud-Ouest se sont réunis le 7 juin en coordination.

La réunion leur a permis de faire le point sur plusieurs dossiers nationaux, notamment la représentativité et les négociations en cours, comme les contrats de génération, la santé et les salaires. Elle a surtout été l'occasion de revenir sur des questions spécifiques aux services de l'automobile. Jean-Yves Sabot est ainsi revenu en détail sur la question des classifications, actuellement en négociation, avec une revendication phare de notre organisation sur l'échelon 17 et son utilisation souvent abusive, à laquelle notre organisation voudrait voir mettre fin. La dépendance a également été abordée. Elle représente une des contreparties obtenues avec la négociation de l'avenant 55 du 15 juillet 2009 (sauvetage du capital de fin de carrière). « Cela prend du temps car c'est

un sujet délicat et compliqué, a-t-il expliqué. Il est donc essentiel de ne rien laisser au hasard. » Concernant la reconduction de l'octroi du capital de fin de carrière aux salariés partant en retraite avant 60 ans au titre d'une carrière longue, Jean-Yves a d'ailleurs informé les participants d'une avancée notable dans ce dossier. En effet, grâce aux efforts et à la détermination de notre organisation, la signature de l'accord a été retardée d'un mois (en février) afin de faire passer une revendication importante pour les métallos du secteur des services automobiles : le passage des conditions d'ancienneté dans la branche de 30 à 20 années pour l'attribution de ce capital ! Une belle victoire de FO, que les métallos ne manqueront pas de faire valoir sur le terrain.

# Résolution de la Commission

La Commission administrative de la Fédération FO de

## Représentativité/ développement

Après des estimations provisoires qui nous étaient moins favorables, le score confédéral définitif, établi par arrêté gouvernemental du 30 mai 2013, place FO à 16,01 % en audience globale et 18,28 % en poids relatif, excluant les non représentatifs aux niveaux interprofessionnel et de branches pour mesurer la capacité des organisations syndicales à négocier.

La CA fédérale prend acte de ce score qui aurait probablement été encore supérieur si toutes les anomalies avaient été réglées dans les temps. Elle tient à féliciter l'ensemble des syndicats, militantes et militants FO qui, sur le plan interprofessionnel, se sont mobilisés lors de cette élection.

La CA fédérale prend également acte de la mesure de la représentativité dans la métallurgie. Alors qu'en audience effective (résultats électoraux dans les entreprises où nous sommes implantées), FO Métaux atteint 27 %, le ministère du travail nous gratifie de 16,56 % en audience globale (comprenant l'ensemble des entreprises y compris celles dans lesquelles nous ne sommes pas implantées). L'audience a été mesurée au niveau des conventions collectives territoriales de la métallurgie ; elle place FO Métaux en première, seconde ou troisième place selon les départements ou régions.

Dans toutes les branches rattachées à la Fédération (BJO, Froid, Récupération, Services auto, Experts auto, Machinisme agricole), FO Métaux passe largement le cap de la représentativité de branche

(fixée à 8 %) avec des scores allant jusqu'à 32 %.

La CA tient également à féliciter l'ensemble des syndicats, militantes et militants de la Fédération, pour leur travail syndical en entreprise ayant permis ces résultats. Mais devant les erreurs de comptage auxquelles la Fédération a assisté, sans pouvoir toutes les faire corriger dans les temps, la CA fédérale donne toute latitude à la Fédération pour former les recours qu'elle jugerait utiles voire indispensables à la prise en compte du juste poids électoral de la Fédération FO de la Métallurgie.



Dans le prolongement de ces résultats, la CA fédérale demande au Bureau fédéral de mettre en œuvre toutes mesures complémentaires de développement syndical qu'il jugera utile pour augmenter notre nombre d'implantations syndicales. C'est là notre principal enjeu de développement. La CA fédérale estime qu'il passe par une implication forte des USM (Unions des Syndicats de la métallurgie).

## Réduire le chômage est prioritaire

Le chômage vient de dépasser, en ce second trimestre 2013, le triste record historique de 1997, avec

plus de 3,2 millions de demandeurs d'emplois recensés. Si l'on y ajoute toutes les personnes privées d'emploi et non comptabilisées ou sorties des statistiques ainsi que les travailleurs pauvres, c'est probablement plus de 5 millions de personnes qu'il faudrait prendre en compte.

Pour la CA fédérale, la bataille de l'emploi doit être la priorité des entreprises et du gouvernement. Elle est étroitement liée aux questions de l'industrie en France et aux délocalisations qui ont précipité notre pays dans ce gouffre. La CA fédérale demande à notre organisation syndicale de faire entendre sa voix, notamment sur ce point, lors de la conférence sociale des 20 et 21 juin 2013.

Dans la négociation de branche sur les contrats de génération, FO Métaux a défendu sans relâche, comme lors de la négociation de l'accord interprofessionnel, la priorité de l'embauche des jeunes et des moins jeunes en CDI. La CA fédérale estime que c'est là une revendication fondamentale de FO qui a été satisfaite, sur le plan interprofessionnel comme sur celui de la branche. De plus, les objectifs fixés par le projet d'accord en matière de nombre d'embauches des moins de 30 ans et moins de 26 ans vont dans le bon sens pour lutter contre le chômage, notamment des jeunes, qui est beaucoup trop important. La CA fédérale mandate le Bureau fédéral pour signer l'accord de la métallurgie sur les contrats de génération.

## Augmenter les salaires

La CA fédérale déplore que le thème du pouvoir d'achat en tant que tel n'ait pas été inscrit à l'ordre du jour de la conférence sociale, alors qu'il

# administrative fédérale

la métallurgie s'est réunie le vendredi 14 juin.

a baissé en France, en 2012, pour la seconde fois depuis... 1949 !

Plus de 30 accords concernant les barèmes de salaires minima dans les conventions collectives de la métallurgie et branches rattachées ont déjà été signés pour 2013. La CA fédérale engage ses syndicats et ses USM à poursuivre les négociations partout où elles ne sont pas encore achevées, pour améliorer les salaires et les barèmes territoriaux. Les difficultés économiques que nous connaissons ne peuvent pas justifier des baisses de pouvoir d'achat (y compris par des hausses de prélèvement sociaux et fiscaux ou baisses de prestations) qui seront, de surcroît, préjudiciables à la relance économique. L'appauvrissement de la population ne peut pas et ne doit pas être une réponse à la crise économique.

## Défendre notre protection sociale

Il en va des retraités et futurs retraités comme des actifs. Prenant acte du rapport de Mme MOREAU concernant nos retraites et de la volonté du gouvernement de réformer les régimes, la CA fédérale rappelle son opposition à tout allongement supplémentaire de la durée de cotisation et à un éventuel report de l'âge de départ en retraite. D'autres pistes existent (augmentation des cotisations employeurs et salariés, retour à l'emploi, diminution de la charge de la dette par la réorientation de l'épargne...).

## Se protéger contre le dumping

De la même manière, le dumping social permanent auquel notre industrie est confrontée rongé les

bases productives de notre pays, au lieu d'améliorer la compétitivité des entreprises comme le prétendent les chantres de l'ultra-libéralisme. C'est vrai entre nos entreprises, quand elles s'affranchissent des accords collectifs de branches qui jouent un rôle de régulation. C'est également vrai entre les Etats. Sur ce point, la CA fédérale estime nécessaire de continuer à militer pour une « directive détachement » en Europe, qui protège l'ensemble des salariés contre le dumping social et salarial, source de concurrence déloyale au niveau européen et de moins disant social. Elle approuve également la décision de l'Union Européenne de taxer fortement les importations de panneaux photovoltaïques de Chine. Participer à la compétition internationale n'est possible qu'avec ceux qui en respectent les règles. La protection est légitime contre les autres. Plus largement, la CA fédérale se positionne en faveur de mesures de protectionnisme élargi au niveau européen, visant à assurer à nos industries des règles loyales de concurrence en luttant contre un dumping social de plus en plus inadmissible, destructeur de nos emplois.

## Développer le syndicalisme libre et indépendant

Porter et développer le syndicalisme FO est plus que jamais nécessaire pour les salariés et leurs familles. Il ne peut être entrepris que par des équipes syndicales fortes et nombreuses. La CA fédérale demande à nos militants de poursuivre l'effort de développement syndical par la syndicalisation, indispensable au syndicalisme libre et indépendant que nous représentons.

# 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

## Face à Caterpillar, la nécessité d'une stratégie globale



Paul Ribeiro et Gilles Barbagli.

**L**e Royaume-Uni a accueilli le 27 mai une réunion du réseau syndical Caterpillar, à laquelle participaient le secrétaire fédéral Paul Ribeiro et le délégué syndical FO de Caterpillar à Grenoble Gilles Barbagli. France, Brésil, Etats-Unis, Belgique, Allemagne... Près d'une quarantaine de participants originaires de tous les continents étaient présents.

Face à une entreprise qui a fait de la mondialisation une partie intégrante de sa stratégie de développement et de gestion de ses sites, l'échange syndical transcontinental est devenu impératif pour pouvoir préserver les intérêts des salariés sur chaque implantation, et cette réunion était

pour notre organisation l'occasion d'occuper à nouveau pleinement sa place dans le réseau syndical Caterpillar. Et de mieux mesurer l'impact de la stratégie du géant de la fabrication de machines au niveau mondial.

Caterpillar jouit d'une bonne santé économique. Pourtant, l'entreprise restructure à tout-va, mettant la pression sur les coûts de toutes sortes, et, in fine, sur les salariés. Externalisation, regroupement d'unités de production ou déplacement dans des pays low cost, rationalisation excessive des process... La masse salariale est comprimée en dernier, mais n'y échappe jamais, tou-

jours victime du même argument masqué de la part du groupe : « les autres sont moins chers ». En France, cela s'est traduit en 2009 par un plan de sauvegarde de l'emploi concernant 700 salariés. Et un plan de départs volontaires de 190 salariés est déjà dans les tuyaux. En Belgique, la moitié des effectifs a fait les frais de cette stratégie. « La situation est encore pire dans les pays où la législation – ou l'absence de législation – permet à Caterpillar de « mettre le paquet », explique Paul Ribeiro. C'est pourquoi nous devons nous coordonner à l'échelle du groupe et l'interpeller partout où cela est possible. » Les organisations syndicales craignent également de voir les machines produites dans les pays low cost venir inonder les pays développés et menacer encore davantage l'industrie et les emplois. Face à la menace de dumping social induite par la stratégie de Caterpillar, le réseau cherche à identifier les actions à mener et les endroits où le faire. Notre organisation a rappelé que l'aide au développement syndical dans les pays low cost était un levier d'action de première importance. « En aidant les salariés de ces pays à défendre leurs intérêts et à améliorer leurs conditions de travail et de rémunération, nous contribuons à initier une démarche bénéfique autant pour eux que pour nous », résume Paul Ribeiro.

## Claude Delisle s'en est allé



**L**e 30 avril aura laissé un goût amer dans la bouche des métallos de la Savoie. C'est jour-là que, à l'âge de 63 ans, leur ami et camarade Claude Delisles les a quittés.

Il était entré chez Alstom en 1977 et était rapidement devenu délégué et représentant syndical FO pour Areva T&D Aix-les-Bains. Militant

convaincu, il avait également assumé les responsabilités de secrétaire de l'USM de la Savoie, puis de trésorier après son passage de relais à Jean-Yves Piccoly.

La Fédération FO de la métallurgie partage la douleur de sa famille et de tous ceux qui l'ont connu, leur adressant ses condoléances.

# La DUP (délégation unique du personnel)

Créée par la loi quinquennale pour l'emploi de 1993 pour réduire les « contraintes pesant sur les petites et moyennes entreprises », la DUP reste malgré tout mal connue.

## Qu'est-ce que c'est ?

C'est une forme de représentation du personnel dans laquelle les délégués du personnel (DP) sont également les membres du comité d'entreprise (CE). Il n'y a pas fusion entre CE et DP, mais ce sont les mêmes personnes qui détiennent les mandats de DP et de membres du CE. Chaque institution garde ses attributions propres.

## Dans quelles entreprises trouve-t-on des DUP ?

La mise en place d'une DUP n'est qu'une faculté ouverte à l'employeur, dans les entreprises de 50 à 200 salariés. Il est tout à fait possible, avec ces effectifs, de conserver des DP et un CE distincts.

A noter : les établissements de moins de 200 salariés appartenant à une entreprise de plus de 200 salariés ne peuvent pas mettre en place de DUP.

## Peut-on avoir une DUP dans un seul des établissements de l'entreprise ?

Non. Si une entreprise décide de constituer une DUP dans un établissement, il faut qu'elle le fasse de manière uniforme. Si l'entreprise n'a que des établissements de plus de 50 salariés, il y aura une DUP dans chaque établissement, et un CCE au niveau central. Si tous les établissements sont inférieurs à 50 salariés, il n'y aura qu'une DUP au niveau de l'entreprise. S'il y a à la fois des établissements de plus et de moins de 50 salariés, il faudra rattacher les établissements de moins de 50 à d'autres de plus de 50 pour créer des DUP à ces niveaux.

## Quand est-ce que l'employeur peut décider la mise en place d'une DUP ?

Au moment de la constitution du CE, parce que l'entreprise a atteint les effectifs de plus de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non durant les 3 dernières années, ou lors du renouvellement du CE, du moment que l'effectif de l'entreprise est bien inférieur ou égal à 200 salariés au jour du premier tour des élections. Au terme des mandats, il est tout à fait possible de repasser au système traditionnel CE/DP, le choix n'est pas figé.

## Doit-il y avoir un accord des représentants du personnel pour passer en DUP ?

Non, l'employeur n'est contraint que de consulter les DP et le CE, s'ils existent. Ces derniers n'ont pas de droit de veto.

## Comment est composée la DUP ?

Comme pour le CE et les DP, les salariés vont élire des personnes sur des listes de candidats présentées par les syndicats au premier tour et de manière libre au second tour. Ces élus seront à la fois DP et membres du CE. De fait, le nombre de mandats est le même pour les DP que pour le CE. A effectif égal, le nombre de mandats en DUP est inférieur au total obtenu en additionnant les mandats DP et CE.

Effectifs	Mandats DUP	Mandats DP	Mandats CE
De 50 à 74 salariés	3 tit.et 3 suppléants	2 tit.et 2 suppléants	3 tit.et 3 suppléants
De 75 à 99 salariés	4 tit.et 4 suppléants	3 tit.et 3 suppléants	4 tit.et 4 suppléants
De 100 à 124 salariés	5 tit. et 5 suppléants	4 tit.et 4 suppléants	5 tit.et 5 suppléants
De 125 à 149 salariés	6 tit. et 6 suppléants	5 tit.et 5 suppléants	5 tit.et 5 suppléants
De 150 à 174 salariés	7 tit. et 7 suppléants	5 tit.et 5 suppléants	5 tit.et 5 suppléants
De 175 à 199 salariés	8 tit. et 8 suppléants	6 tit.et 6 suppléants	5 tit.et 5 suppléants

## Comment se passent les élections ?

Les règles sont calquées sur celles existant pour les DP. Notamment concernant les collèges électoraux. La loi en prévoit deux : le premier concerne les ouvriers et les employés ; le second, les agents de maîtrise et les cadres. La mise en place obligatoire d'un troisième collège pour les cadres quand ils sont plus de 25 n'est pas applicable à la DUP. Mais il est possible de le prévoir dans un protocole d'accord préélectoral signé à l'unanimité.

## Comment se passent les réunions de la DUP ?

Chaque institution continue de fonctionner selon ses règles propres. Les réunions CE et DP ont lieu à la suite l'une de l'autre, mais ne se confondent pas. La convocation aux deux réunions peut se faire dans le même courrier, mais en distinguant les ordres du jour. La seule différence est que les réunions sont prévues une fois par mois alors que dans les entreprises de moins de 150 salariés, norma-

lement, le CE ne se réunit que tous les deux mois. A noter : le fait d'être en DUP n'empêche absolument pas les syndicats représentatifs de désigner un représentant syndical au CE. Ce dernier sera forcément le délégué syndical, puisqu'on se trouve par hypothèse dans une entreprise de moins de 300 salariés.

## Les délégués cumulent-ils les crédits d'heure CE et DP ?

Non, malheureusement. Ils n'ont qu'un crédit d'heures global de 20 heures pour l'exercice des deux mandats.

## Comment fonctionne le CE ?

Exactement comme dans une entreprise de

moins de 200 salariés ! C'est-à-dire qu'il a deux budgets distincts, un secrétaire, les mêmes attributions économiques, etc. En revanche, comme la DUP concerne les entreprises de moins de 200 salariés, aucune commission n'est légalement obligatoire.

## Que se passe-t-il si l'entreprise passe au-dessus de la barre des 200 salariés ?

Il convient alors d'attendre la fin des mandats. A ce moment-là, si l'effectif est toujours supérieur à 200 à la date prévue du 1er tour, des élections distinctes doivent avoir lieu pour mettre en place des délégués du personnel et un CE. Au cas inverse, si l'entreprise passe sous la barre des 50 salariés, la DUP ne disparaît pas automatiquement. La suppression du CE ne peut découler que d'un accord unanime entre l'employeur et les syndicats ou d'une décision administrative (voir « Vos Droits », mars 2013).

## 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.

### Le mot du mois

#### Congé(s)

Chic ! C'est bientôt les congés. Ceux d'été, bien sûr, qui sont en principe l'occasion de partir. En principe, car selon les statistiques officielles 46% des Français ne prennent pas de vacances hors de chez eux. Ce qui contredit l'étymologie du mot « congé », issu du verbe latin *commeare*, action de voyager, de circuler. Avant de s'appliquer au droit du travail, il a d'ailleurs fait un détour par la marine : c'était l'autorisation donnée à un membre d'équipage de quitter le navire.

Même si l'on reste chez soi, les congés sont l'occasion de rompre avec le travail. Et de se reposer ? Pour les « congés annuels », assurément, comme pour les « congés mobiles », ceux de Pâques, de Noël, etc. En somme les « congés payés », même si l'expression est moins employée désormais, tant il est vrai que 76 ans après leur création il est devenu évident pour tous qu'ils sont rémunérés (s'ils ne l'étaient pas, on parlerait de « congé sans solde »). Repos encore, même s'il est forcé, lors d'un congé de maladie ou de maternité. Dans d'autres cas cependant, il s'agit encore de travail, par exemple quand on s'absente pour un « congé-formation ». Quant au récent « congé de paternité », qui date de 2002, on sait qu'il n'est pas forcément de tout repos.

Au fait, « congé » au singulier ou « congés » au pluriel ? Avec un s, il évoque de façon certaine les vacances, le soleil (en principe...) et la perspective d'un retour au travail à la rentrée. Au singulier, il peut être plus fâcheux puisque désigne aussi l'écrit par lequel l'une ou l'autre des parties dénonce le contrat de travail. C'est souvent le licenciement du salarié : on lui « donne congé », on le « congédie ». Dans le droit du logement, on comprend que le locataire est mis à la porte.

Et pour l'un comme l'autre, le plus urgent ne sera pas forcément d'aller se dorer sous les tropiques.

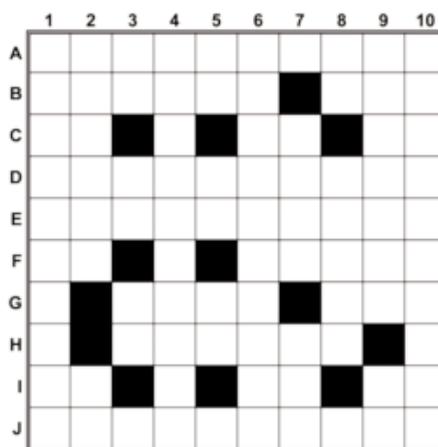
#### Mots croisés n° 521

##### Horizontalement

A. Même naturels, ils restent surprenants. B. Causera du tort. C'est toujours moi. C. Prénom qui sentait la poudre. Possessif. Petit lit. D. Bien frappés, mais pas refroidis. E. Firent disparaître de la surface. F. En boule. Donner de l'air. G. Celui de l'État n'a ni roues ni chenilles. Perroquet. H. Trop vieux, et ça se sent. I. Conique ou cubique. En catimini. Conjonction. J. Très bon, et c'est ce qui fait son prix.

##### Verticalement

1. Où ne pas mettre son pied. 2. Belle, elle s'écoute ou se déguste. N'est donc plus partenaire. 3. En matière de. Nos initiales nationales. Relation abrégée. 4. Croque-morts. 5. Métal. Conjonction. Apporte chaque fois une bougie. 6. Se dit d'un régime adapté aux femmes. 7. Pays d'Europe. Beaux jours. 8. Négation. Es au futur. 9. Pour le faire, avoir un grain ne suffit pas. Langue ancienne. 10. Faire la différence.



Solution du n° 520

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

### Sudoku

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

Solution du n° 520

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

# ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTIERS, C'EST UN MÉTIER

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise. Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS Direction des Accords Collectifs.

Tél. : 01 76 60 85 32 - [dac-interpro@ag2riamondiale.fr](mailto:dac-interpro@ag2riamondiale.fr)



**AG2R LA MONDIALE** le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE  
SANTÉ  
ÉPARGNE  
RETRAITE  
ACTION SOCIALE

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.



Partenaires sociaux

PARCE QUE LE DIALOGUE  
SOCIAL EST PRIMORDIAL,  
NOUS NOUS ENGAGEONS  
À VOS CÔTÉS.

**Notre ambition :** accompagner les partenaires sociaux dans la négociation, la mise en place et le suivi des accords collectifs prévoyance, santé et épargne.

**Notre différence :** à travers notre nom, nous plaçons l'humain au cœur de notre stratégie comme de nos actions. Nous entendons mener nos activités et accompagner nos clients en apportant notre regard différent d'acteur paritaire et mutualiste. C'est pour cette raison que notre modèle de développement conjugue l'efficacité économique et l'utilité sociale.

Figurant parmi les tout premiers acteurs de la protection sociale complémentaire, Humanis est issu du rapprochement de deux groupes : **Humanis** et **Novalis Taitbout**.

► **Contactez-nous :** [os-contact@humanis.com](mailto:os-contact@humanis.com)

RETRAITE - PRÉVOYANCE - SANTÉ - ÉPARGNE  
[www.humanis.com](http://www.humanis.com)

 **Humanis**  
Entreprises