

Fédération FO de la métallurgie

le journal



www.fo-metaux.org

Conférence de branche automobile



3 et 4 juin 2015

Organisée par la Fédération FO de la Métallurgie

Séminaire de travail des syndicats et sections syndicales FO de l'automobile

Formation - Information - Echanges

Renault Trucks/Volvo - p. 19
Un PSE injustifié

APAVE - p. 21
Pour une vraie politique salariale

Areva - p. 23
Mobilisation générale



Sommaire



Ce mensuel est le vôtre...

Organe de la Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie,

"FO Métaux LE JOURNAL"

est le magazine de tous ses syndicats et de tous ses adhérents.

Si vous voulez qu'il remplisse efficacement son rôle de lien et de reflet de l'actualité, n'hésitez pas à prendre contact avec la rédaction dès qu'un événement le justifie.

Informez-nous des conflits qui surviennent dans votre entreprise et des accords qui y sont signés. Cela donne des éléments de comparaison et rend service à d'autres syndicats, engagés eux aussi dans des discussions.

Faites-nous part de vos expériences syndicales.

Pour tout ce qui concerne le journal, appelez la Fédération :

Tél. : 01 53 94 54 27 • Fax : 01 45 83 78 87

Chiffes à connaître :

SMIC horaire brut : 9,61 euros

SMIC brut mensuel : 1457,52 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 170 euros par mois

(pour l'année 2015 : 38 040 euros)

Coût de la vie :

+0,2 % en mai (+0,2 % hors tabac);

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

Chômeurs : 3 552 200

(catégorie A, publiés le 24 juin 2015)

Indice de référence des loyers :

125,19 (1^{er} trimestre 2015).

Taux d'intérêt (24 juin) :

-0,11 % au jour le jour.

3 Editorial

4 L'événement

Conférence nationale automobile :
ça roule pour l'automobile

4-11

6 Actualité sociale

Renault Trucks/Volvo :
un PSE injustifié

19

ArcelorMittal Manois
se bat contre la fermeture

19

Otis en grève pour les salaires et l'emploi

20

Nexans : le PSE sans fin

20

APAVE :
pour une vraie politique salariale

21

Vallourec :
un dossier peu transparent

22

Cermex :
FO refuse l'austérité salariale

22

Areva : mobilisation générale

23

18 Infos

Renée Dazet nous a quittés

23

Disparition de Yohann Maurel

23

Résolution de la Commission Administrative Fédérale

24

21 Vos droits

Interprétation et conséquences
du résultat des scrutins électoraux

25

22 Jeux

Des Métaux et des mots

26



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metaux.com



Droit du travail : la coupe est pleine !

Face au fléau du chômage, au nom de l'emploi et sous le prétexte de la compétitivité, le gouvernement continue ses réformes.

Après la loi Macron et ses mesures de dernière minute qui vont à l'encontre des salariés, c'est la loi Rebsamen sur le dialogue social, adoptée en première lecture début juin à l'Assemblée nationale. Elle est actuellement débattue au Sénat, mais les sénateurs, au fil des débats, suppriment les amendements des députés qui avaient pourtant amélioré ce projet. Un projet vis-à-vis duquel nous sommes plus que réticents car il met à mal les outils et les instances représentatives du personnel nécessaires à la défense des salariés. Cette loi devrait être adoptée d'ici la fin de juillet.

En plus de cette loi, le Premier ministre, rappelons-le, a confié une mission à l'ancien directeur général du Travail, M. Combrexelle. Cette mission s'appuie sur un groupe de travail et a pour objectif d'aller plus loin dans la réforme du dialogue social. Le Premier ministre lui a donc demandé d'engager une réflexion nouvelle pour élargir la place de l'accord collectif dans le droit du travail et la construction des normes sociales. L'objectif est de donner la priorité aux négociations d'entreprise en inversant de fait la hiérarchie des normes. Dans la foulée, le Premier ministre a également fait des annonces concernant les TPE et PME, avec des mesures qui ont été ou seront ajoutées, soit à la loi Macron, soit à la loi Rebsamen. Les principales portent sur les CDD et les contrats intérimaires qui pourraient être renouvelés deux fois, les indemnités plafonnées au niveau des prud'hommes, 4 000 euros de prime à l'embauche d'un premier salarié, les accords compétitivité.

Concernant les accords de compétitivité, et après l'échec des accords de maintien dans l'emploi prévus dans le cadre de l'accord interprofessionnel de 2013 sur la sécurisation de l'emploi et de la loi qui a suivi, il est proposé de passer des accords de 2 à 5 ans avec des baisses de salaires ou de remise en cause de la durée du travail. Le gouvernement, certainement à la demande du Medef, va donc

trop loin sur ce point. Il propose d'imposer un accord collectif au contrat de travail, ce qui revient à dire que si des salariés le refusent ils pourront être licenciés pour cause réelle et sérieuse. Les organisations syndicales, dans le cadre des fameux accords de maintien de l'emploi qui sont normalement faits pour ne pas licencier des salariés, ne sont pas là pour négocier des accords débouchant sur le risque de les faire licencier. C'est une drôle conception du dialogue social, mais il est vrai que le gouvernement pratique la démocratie totalitaire car, en utilisant le 49-3 et avec une telle mesure, « le semblant de dialogue social » en prend un sacré coup.

Dans le même temps, nous assistons à une nouvelle attaque contre le Code du Travail : Robert Badinter, ancien Garde des Sceaux, et Antoine Lyon-Caen, professeur de droit du travail à l'Université Paris Ouest, le trouvent « obèse » et le fustigent en publiant une déclaration des droits du travail. Bien évidemment, le président du Medef a réagi en indiquant que les pistes proposées sont « intéressantes » et qu'il faudrait ouvrir un débat. Quant au ministre du Travail, il a salué le travail « intéressant » des deux auteurs. Le Medef et le gouvernement ont étrangement des points de convergence évidents.

Enfin, et c'est le pompon, l'Assemblée nationale va constituer une mission sur l'utilité du paritarisme sous le prétexte avancé par un député UDI : « On voit bien, déclare-t-il, qu'on est dans un échec du dialogue social, avéré, confirmé. » Cette mission devra rendre ses conclusions fin 2015 ou début 2016. Messieurs n'en jetez plus, la coupe est pleine et déborde ! Il faudrait peut-être faire une mission sur l'utilité des députés qui se voient imposer le 49-3 et les politiques qui recueillent un pourcentage infime des votants lors des élections politiques.



Organe officiel de la
Fédération confédérée FO
de la Métallurgie

Directeur de la publication :
Frédéric Homez

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

Rédaction : ADH

Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

Ça roule pour l'automobile

Frédéric Homez : « la bataille de l'industrie »

Les 3 et 4 juin, les responsables syndicaux FO de la branche automobile, des constructeurs aux équipementiers en passant par les réseaux commerciaux et les services, se sont retrouvés à Poissy pour leur conférence nationale automobile autour du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, des secrétaires fédéraux Nathalie Capart et Jean-Yves Sabot, du trésorier fédéral Hervé Perier, du secrétaire de l'USM des Yvelines Mariano Heranz et du secrétaire de l'UD78 Dominique Ruffié. Ces deux journées de formation, d'information et d'échanges ont été riches en enseignements sur la situation du secteur, son avenir et la place de notre organisation.

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez est intervenu pour évoquer les grands dossiers qui occupent l'actualité nationale et mobilisent notre Fédération. Si des frémissements se sont sentis, une véritable reprise se fait toujours attendre et de trop nombreuses entreprises, comme Renault Trucks ou Delphi, font face à des annonces injustifiées. Dans ce contexte, il a félicité les équipes FO Renault et PCA pour les accords qu'ils ont signés au plus fort de la crise et qui ont contribué à éviter le naufrage. « Cette réussite est d'autant plus remarquable qu'à l'époque nous nous battions aussi contre la loi de sécurisation de l'emploi qui menaçait la négociation collective et le contrat de travail », a-t-il souligné.

Mobilisation

Cette bataille pour l'industrie, FO la mène de longue date et Frédéric Homez est brièvement revenu sur certains épisodes, comme la mise en place de la Conférence Nationale de l'Industrie, le Pacte de responsabilité ou le CICE, pour expliquer que faire face à la baisse des effectifs dans la métallurgie serait le prochain combat de FO Métaux. Il a prévenu que la mobilisation n'était pas à exclure, même si celle du 9 avril dernier avait été ignorée par les pouvoirs publics. Justifiant le refus de notre organisation de signer sur les salaires des ingénieurs et cadres, il a



une convention avec la Confédération FO pour permettre de préserver ainsi la vitalité et l'attractivité de notre dispositif de formation fédérale.

Abordant la question du dialogue social, il n'a pas caché les inquiétudes de FO quant à la loi en discussion, qui fait peser un vrai risque sur les organisations syndicales et l'action syndicale. Face à la machine à essorer les organisations syndicales mise en place par le Medef, il a prévenu : « Le plus dur est à venir : le dialogue social et la hiérarchie de normes sont menacés, de même que le dispositif conventionnel auquel nous sommes attachés. Nous aurons beaucoup à faire pour défendre cet ensemble indispensable pour les métallos. » Pour parvenir à peser sur la situation, une seule solution : le développement syndical avec l'indispensable concours des USM, représentées par de nombreux secrétaires à cette conférence, et dont Frédéric Homez a salué la présence. « Nous devons créer de nouvelles implantations et aller davantage vers les cadres si nous voulons donner plus de poids à notre voix », a-t-il expliqué, exprimant toute sa confiance aux équipes syndicales pour y parvenir.



...nisation avait signé

automobile

Jean-Yves Sabot : « il n'y a pas de fatalité »

Le secrétaire fédéral Jean-Yves Sabot a pris la parole pour souhaiter la bienvenue aux participants et faire un point sur le vaste secteur automobile. Alors que l'automobile est encore dans une période particulièrement difficile –même si le pire semble passé au plan économique, la situation sociale est encore tendue–, il a rendu un hommage appuyé aux équipes syndicales FO, qui ont su se montrer à la hauteur pour défendre l'industrie et les salariés. Ces derniers ne s'y sont d'ailleurs pas trompés, a fait remarquer le secrétaire fédéral en évoquant les excellents résultats électoraux de notre organisation dans l'automobile.

Si l'automobile se porte bien au niveau mondial, les marchés européens sont en souffrance. Les pays industrialisés ne représentent que la moitié de la demande de véhicules neufs et la Chine près du quart. La production peine à se relever en Europe du Sud, où les constructeurs français sont bien implantés. Surtout, les évolutions à venir du concept de mobilité –au cœur duquel se situe le secteur automobile– pourrait bientôt changer la physionomie du secteur. Conséquence de tout ceci aujourd'hui : moins de véhicules produits en France et une importation croissante de véhicules produits dans les zones low cost suite aux délocalisations. « Il n'y a pas de fatalité, a tempéré Jean-Yves Sabot, car l'automobile tricolore a des atouts. » Il a avancé plusieurs thèmes de réflexion pour préparer l'avenir de la filière. D'abord, la question des surcapacités qui, dans la perspective d'une prochaine croissance du marché, doit aussi être vue comme une sous-demande afin de ne pas hypothéquer l'avenir. Ensuite, la conquête ou la reconquête en France de la production du segment B, celui des petites voitures, qui est le plus vendu et dont il faut se saisir. Enfin, le véhicule industriel qui, en plus de générer de nombreux emplois, est en première ligne face aux problématiques de la mobilité.



Il a également évoqué les emplois dans les services de l'automobile (près de 400 000) qui sont en forte tension, même s'ils ne sont pas délocalisables. Peu de créations, beaucoup de PSE ; le secteur est frileux dans cette période de redéfinition de son identité face aux évolutions de l'automobile, notamment vers le tout-électrique. Jean-Yves Sabot a conclu en saluant la progression de notre organisation sur la branche ainsi que le bon travail accompli par les métallos, notamment dans les nombreuses négociations qu'ils mènent pour défendre les salariés et l'industrie.

Nathalie Capart : « priorité à l'innovation »

La secrétaire fédérale Nathalie Capart s'est exprimée sur la situation des équipementiers, qui figurent parmi les plus touchés par la crise. En effet, la branche a perdu près de 11 600 emplois depuis 2010. Si Faurecia et Valeo demeurent des entreprises de premier plan, elles n'en n'ont pas moins perdu quelques places dans le classement mondial des équipementiers, notamment du fait d'erreurs stratégiques. « Il est impératif de préserver les segments porteurs et de donner la priorité à l'innovation », a déclaré Nathalie Capart, avant d'expliquer que le secteur ne manque pourtant pas d'atouts. Les équipementiers mènent en effet une politique de recherche et développement ambitieuse et dynamique, axée sur la sécurité, l'écologie et le confort. Anticiper dès le stade de la conception la durée de vie et le cycle d'un produit est aujourd'hui essentiel et pour FO, il s'agit là d'un enjeu majeur pour notre pays et d'un relais de croissance pour l'avenir. La secrétaire fédérale a cependant déploré un manque de volonté dans ce domaine, tant en France qu'en Europe, en termes de politique industrielle.

Heureusement, notre organisation est incontournable chez les équipementiers et poursuit sa progression grâce au travail réalisé par les équipes syndicales. FO a multiplié les interventions au plus haut niveau et les propositions pour défendre les emplois et l'industrie. « Les directions font trop souvent peser le poids de la crise sur les salariés, s'est indigné Nathalie Capart, mais nous avons su mettre en échec cette logique en prônant et en obtenant un dialogue constructif qui a permis de négocier et de signer des accords. » Elle a souligné l'efficacité des coordinations mises en place par la Fédération et des actions syndicales menées par les métallos. Encourageant les équipes à poursuivre



leurs efforts pour le développement syndical, en particulier chez les cadres, elle a rappelé l'importance de la formation syndicale et a appelé les militants à saisir les opportunités qui se présentent à eux. « Notre secteur a connu de profondes mutations mais en sachant rester innovants, nous pouvons espérer des retours de productions en France, a-t-elle expliqué. La situation semble s'améliorer même si rien n'est gagné d'avance. Restons vigilants, responsables et motivés ! »

Les interventions des métallos : « priorité au développement »

Les métallos ont été nombreux à monter à la tribune pour des interventions dont la qualité a été unanimement saluée. Elles ont permis de faire le point sur la situation des entreprises de la branche, sur les actions qu'y mènent les équipes syndicales et sur les défis qu'elles auront à relever demain pour défendre les salariés et l'industrie.



**Christian Lafaye,
DSC PCA**

« Le diesel représente 65 % de nos véhicules. Le gouvernement se rend-il compte qu'en essayant d'avoir sa peau il prend le risque de torpiller notre groupe ? Sachant que les diesel dernière

génération sont moins polluants que l'essence, nous réclamons un contrôle indépendant et une vraie politique pour promouvoir le diesel, au lieu de lui coller une cible en forme de vignette. Il faut agir contre ce sabotage car des emplois sont en jeu ! Nombre de nos propositions ont été écoutées par le passé, comme la garantie à 5 ans que nous revendiquions dans notre livre blanc sur PCA. Il faut que cela continue. Nous avons parcouru un long chemin et grâce à notre sens des responsabilités, à notre pragmatisme et au travail de nos équipes, FO est n°1 chez PCA. Pour le reste, nous devons d'ores et déjà préparer la relève, attirer les bonnes compétences et ne pas hésiter à investir le troisième collègue. »



**Laurent Smolnik,
DSC Renault**

« Les récentes élections professionnelles à Flins ont marqué un revers pour FO. Plutôt que de s'apitoyer, nous avons choisi d'en tirer les leçons et d'agir. Le diagnostic était clair : une gouvernance qui se

cherche faute d'une succession organisée à temps ; une présence sur le terrain en baisse suite à des départs non compensés qui ont démotivé l'équipe ; une image du syndicalisme en déclin chez les salariés. Face à cela, nous ne pouvions faire dans la demi-mesure. Nous avons donc engagé un plan de transformation global et audacieux : reconquérir la confiance des salariés ; refaire le maillage du terrain ; retrouver la cohésion de l'équipe syndicale autour

d'un projet. Cet ensemble passe par des actions sur la formation, la communication et le management. La leçon, c'est qu'aucune position n'est jamais acquise. C'est aussi de voir le positif dans toute situation : si 68 % des Français ne se reconnaissent pas dans le syndicalisme, ils représentent autant de salariés dont nous devons gagner la confiance et qui peuvent nous aider à progresser ! »



**Géraldine Nivon,
DSC Valeo**

« Valeo a connu une croissance de ses ventes de 3 % et le mouvement devrait se poursuivre. Le groupe dispose d'une bonne marge de manœuvre mais pourtant les bons résultats ne se traduisent par aucune retombée sur les 30 sites

français. L'intérim prend le pas sur les CDI et l'automatisation vient grignoter les effectifs de production. Néanmoins, la R&D se maintient et nous permet de garder notre statut de groupe de haute technologie, attirant les investisseurs. Au fil des ans, et malgré les PSE à répétition, FO ne cesse de progresser grâce au travail des équipes syndicales et se positionne aujourd'hui comme le troisième syndicat du groupe. Pour se développer, nous devons faire de nouvelles implantations et aller davantage vers les 2^{èmes} et 3^{èmes} collèges tout en valorisant nos actions. Les cadres sont isolés et mal protégés ; à FO de savoir leur parler et les défendre, car ce qui est bon pour eux le sera pour nous. »



Bruno Grimaux, Steva

« Il faut se réveiller, car tout est en train de foutre le camp ! Si les grands groupes s'en sortent, les petits sous-traitants automobiles sont au bord de l'asphyxie. Pour survivre, nous misons sur la di-



Le mot de l'UD

Le secrétaire de l'UD78 Dominique Ruffié a pris la parole pour souhaiter la bienvenue aux participants sur ce territoire dont il a présenté la richesse et l'histoire. Terre de contrastes dont les populations n'échappent pas à la précarité dans certaines zones, le département abrite autant l'industrie que l'agriculture et les services. Aéronautique, automobile, électrique, défense... la métallurgie représente près des deux tiers des troupes FO sur les Yvelines et Dominique Ruffié a salué leur implication dans la vie de notre organisation. Face aux politiques d'abandon aux marchés, il les a appelés à « faire primer la logique citoyenne en se battant et en étant fier d'être FO. »

versification et tout le monde est sur le pont. Nous devons renforcer la coordination entre les sous-traitants et les constructeurs pour plus d'efficacité et un meilleur partage de l'information. Nous devons aussi réfléchir aux moyens d'éviter les transferts d'emploi vers l'étranger, et notamment examiner de plus près les incitations des pouvoirs publics en la matière. Il y a urgence : nous en sommes au 7^{ème} PSE en 4 ans dans notre entreprise ! Pour agir et être écouté, nous devons peser, et pour cela, la seule réponse est la syndicalisation. C'est à nous d'aller chercher les salariés sur le terrain, car eux ne feront pas le chemin tout seul. Il faut aussi dénoncer de nombreux pré-supposés et arrêter d'ériger l'Allemagne en modèle. »



Patrick Martin, CNH Industrial

« Spécialiste du véhicule industriel, à savoir le poids-lourd, notre groupe tient FPT, Iveco Bus, Heuliez Bus et Case New Holland. Il représente près de 6 000 salariés en France. A Bourbon-Lancy, nous fabriquons des moteurs. Les véhicules industriels emploient dans notre pays près de 10 000 salariés, répartis essentiellement entre notre groupe, Scania et Renault. Depuis 2009, notre marché est faible mais des signes de reprise apparaissent. Les pays de l'Est et la Chine ont largement bénéficié de nos externalisations et nous retrouvons leurs productions sur notre territoire. »

C'est une situation dangereuse. Dans les combats que nous menons face à une situation difficile et complexe, n'oublions pas les enseignements de nos anciens. Sachons aussi mettre à profit la formation syndicale pour nous développer et être plus efficace. »



Joseph Kazmierczak, PCA Metz

« Fabricant de boîtes de vitesses mécaniques depuis 40 ans, nous voyons nos savoir-faire disparaître en même temps que nos emplois : nous sommes passés de 2 400 salariés en 2007 à 1 400 aujourd'hui. D'autant que la petite boîte de vitesses « MA » est destinée aux petits véhicules qui sont impactés par la faible demande sur ce créneau. Une de nos lignes et à l'arrêt et le démantèlement d'une partie de l'usine a commencé. Nous avons besoin d'activité pour pérenniser le site. En ce sens, FO a proposé d'y implanter des fournisseurs pour réduire les coûts de transports, et de faire de la boîte de vitesses automatique. Les salariés veulent travailler mais la direction ne donne aucune vision claire de ce qui va se passer. Notre organi-

sation fera tout pour que la situation soit clarifiée et que l'emploi soit maintenu. »



Laurent Dasson, Toyota

« Notre site, qui dessert le marché européen depuis 14 ans, emploie 3 728 salariés et fabrique la Yaris. Nous allons probablement dépasser nos objectifs de production et un nouveau modèle devrait nous être prochainement octroyé, opération que nous espérons pourvoyeuse d'emplois. Nous nous positionnons également sur l'hybride, qui a le vent en poupe. Mais les conditions de travail sont difficiles, les cadences importantes, et nous ne comptons plus les accidents et les troubles musculo-squelettiques. Nous avons refusé qu'un accord sur la pénibilité soit remplacé par un accord sur le bien-être au travail. FO pense sur le long terme : c'est toute une partie de la population qui risque de ne pas arriver à la retraite et c'est maintenant qu'il faut s'en préoccuper et agir. Côté salarial, nous aurons bientôt un accord de participation certes maigre au regard des résultats du groupe, mais qui apportera du plus aux salariés. Nous travaillons actuellement sur l'intéressement, la pénibilité et la fermeture entre Noël et le jour de l'an. »



Christophe Duault-Lambert, Delphi

« Avec un PSE par an depuis 2011, autant dire que nous avons perdu beaucoup de salariés. La crise est à la fois la cause et le prétexte de cela, car le groupe se porte bien et dégage des bénéfices. Si le site de La Rochelle ferme en 2016, c'est avant tout du fait de délocalisations vers la Roumanie et la Chine. Pendant que Delphi met 330 salariés dehors, le cours de l'action monte... Le procédé est d'autant plus inacceptable que l'entreprise a profité de la manne publique via le CICE et le crédit impôt recherche. Notre organisation réclame depuis le début que ce type d'aides soit assorti de contreparties sur l'emploi et le cas Delphi prouve une nouvelle fois que nous avons raison. La fin de notre site ne signifie pas la fin du combat, et nous aurons besoin de toute l'aide possible pour continuer de défendre les salariés qui comptent sur nous. »



Olivier Repessé, Renault Trucks (Volvo)

« La renaissance de FO chez Renault Trucks se poursuit. Nous avons retrouvé notre représentativité sur Bourg-en-Bresse et sur Lyon et nous comptons bien faire de même en octobre sur le site de Caen, où nous menons un important travail de terrain auprès des 2 000 salariés. A terme, nous voulons redevenir représentatifs sur le groupe. Renault Trucks fait des bénéfices, les productions sont bien accueillies par les professionnels, et pourtant la direction réduit les effectifs. Ce sont près de 600 postes sur la partie commerciale qui vont être touchés. Pour FO, il s'agit d'une erreur stratégique. En effet,

comment va-t-on vendre nos produits si on se sépare de ceux chargés de le faire ? En 2 ans, nous aurons perdu presque 20 % de nos effectifs en France. Plus que jamais, il faut assurer l'avenir du groupe en France en y maintenant les centres de décision et en stabilisant notre actionnariat. »



Bruno Lepage, DSC Valeo Vision

« Nous comptons 2 200 salariés sur cinq sites. Malgré une conjoncture difficile, nous avons enregistré de bons résultats en 2014 et le groupe progresse notamment en Chine. Les commandes ont grimpé de 25 %, Valeo confirme sa position en Europe, tous les voyants sont au vert. Il faut donc donner du travail aux sites français, d'autant que Valeo a perçu 14 millions d'euros d'aides publiques. Pourtant, les embauches sont trop peu nombreuses chez nous, et nous redoutons même que la direction ne tente d'ouvrir des négociations sur la compétitivité. Nous nous battons pour les salariés et pour les sites, ce qui se traduit par de bons résultats. Il nous faut à présent nous renforcer sur le troisième collège et achever notre maillage du groupe en nous implantant sur l'ensemble de ses sites. »



Eric Gajac, DSC Renault Retail Group

« En 2014, nous avons renoué avec des résultats positifs. Depuis plusieurs années, la politique salariale était faible et le dialogue social compliqué. Nous avons perdu près de 1 200 salariés en 4 ans. Au plan syndical, ce sont des sections entières qui ont disparu suite à des ventes d'établissements. Mais nos équipes se sont battues et FO a continué de progresser malgré ces conditions difficiles pour peser aujourd'hui 17 %. Nous travaillons beaucoup sur les nouvelles implantations, et avec 9 élections professionnelles d'ici à la fin de l'année, nous espérons passer la barre des 20 %. Malgré une forte présence de terrain, il est toujours aussi difficile de recruter les jeunes et

mais aussi à la réflexion globale que mène FO, et qui



Le mot de l'USM

Mariano Herranz, secrétaire de l'USM des Yvelines et secrétaire du syndicat FO PCA de Poissy, a accueilli les participants en saluant les nombreuses réussites des métallos FO cours de

ces dernières années dans le secteur de l'automobile. Il a rappelé le rôle de poumon économique de l'auto sur son département, et plus largement de la filière auto, mais aussi au niveau national. « La reprise passera par l'automobile, a-t-il lancé, et FO n'y sera pas pour rien. » Soulignant le poids de notre organisation dans l'automobile et les services, il a appelé les militants à poursuivre leurs efforts de développement syndical pour faire grandir FO, afin de peser pour mieux agir.

les indécis. Aujourd'hui, le groupe a renoué avec les bénéfices et nous avons eu 300 embauches pour l'année 2015. Il n'empêche que la politique de cession de sites a toujours cours et que certains restent menacés. Ils vont avoir besoin de nous. »



Eric Bonnaire, DSC SCA Peugeot Retail

« Avec un score global de près de 38 % et une implantation sur les trois collèges, notre organisation est la première sur le réseau commercial Peugeot. Ce résultat doit au travail de nos équipes syndicales sur le terrain,

mais aussi à la réflexion globale que mène FO, et qui



s'est traduite par l'intégration de nos préoccupations dans le Livre blanc que notre organisation a publié concernant le groupe PCA. Nos bons résultats nous incitent à ne pas nous reposer et à préparer les projets de demain. Il y aura notamment beaucoup de travail à mener dans l'optique de la réunion des réseaux commerciaux de Peugeot et de Citroën, tant au niveau des établissements qu'au plan syndical. Les salariés nous font confiance et nous ferons tout pour ne pas les décevoir.»



Guillaume Guittet, Heuliez Bus

« Notre entreprise est la deuxième sur le marché de la fabrication de bus et emploie 450 salariés. Elle est reconnue pour sa maîtrise technologique et s'est positionnée sur des secteurs d'avenir, comme le tout-électrique. Notre section syndicale est très jeune : nous nous sommes lancés en 2013. Depuis, nous avons su recruter largement et lors de nos premières élections professionnelles nous avons conquis 36 % des voix ! La direction propose des augmentations individuelles supérieures aux augmentations générales, mais l'ensemble reste de toute façon trop faible.

Nous avons donc mené une action qui a été très suivie par les salariés. Plus largement, nous devons renforcer notre coordination entre les élus FO du groupe CNH, auquel nous appartenons, car il est plus difficile de négocier une bonne politique salariale en étant isolés. Revendiquons et battons-nous au niveau du groupe ! »



Candide Bezelga, Faurecia Bloc Avant

« Nos trois sites regroupent 1 200 salariés et nous y réalisons de très bons scores. A Marines, nous pesons 47 %, sur Audincourt nous nous établissons à 17,92 % et sur Burnhaupt-le-Haut nous avons conquis 28,41 % des voix. Malgré notre poids, il reste difficile d'obtenir une bonne politique salariale et nous menons un combat quotidien pour le pouvoir d'achat des salariés. Nous avons notamment négocié et signé un bon accord sur l'intéressement. La pénibilité sera notre prochain gros dossier. Pour obtenir des résultats, nous devons maintenir le bon travail de

coordination réalisé avec l'aide de la Fédération, et rester soudés et efficaces pour défendre les salariés et l'industrie. »



Pascal Perreau, Groupe Nedey automobiles

« Nous sommes passés de PSA au groupe Nedey en 2013. Passer d'un géant industriel à un groupe de 330 salariés en perdant au passage la moitié de nos effectifs n'a pas été simple. Mais les salariés nous ont renouvelé leur confiance aux dernières élections professionnelles, puisque nous pesons de 80 à 91 % selon les collègues. Les NAO de 2014 ont été une découverte pour nous, puisque nous étions habitués à ce qu'une bonne partie se fasse en centrale. La direction accorde trop de place aux augmentations individuelles au détriment des aug-

mentations générales. Au final, le compte n'y est pas, mais nous avons un peu rattrapé le coup sur la mutuelle. Nous avons aussi obtenu une nouvelle pause payée et avons réalisé un gros travail avec l'accord d'adaptation, qui reprend presque tous les acquis de l'ère PCA. Néanmoins, la défense de l'ensemble reste un travail du quotidien. »



Mariette Rih, Administrateur salariée Renault

« L'internationalisation et la montée de la concurrence ont changé le paysage automobile et les constructeurs n'ont plus que la notion de synergie en tête. Alliance avec Nissan, investisse-

ments sur Dacia, et maintenant avec Samsung : Renault a su passer des accords et créer des joints-ventures partout, poursuivant sa montée vers le top 3 mondial des constructeurs via de complexes montages. Jusqu'à présent, cela a permis de réaliser des opérations que le groupe n'aurait pu mener seul et de développer des complémentarités géographiques avec nos partenaires. Mais FO veille au quotidien à ce que, dans un monde instable, la logique sociale et industrielle ne pâtit pas de la logique financière. Il faut notamment préserver nos instances syndicales et conserver nos interlocuteurs. Nous sommes également attentifs à la logique de développement du groupe, particulièrement sur l'ultra low cost lancé pour le marché indien, dont il ne faudrait pas que les productions viennent inonder l'Europe, comme cela s'est fait pour Dacia. »



Michel François, PCA Mulhouse

« Nous sommes le premier employeur privé d'Alsace, mais nous avons perdu près de 1 500 emplois en 4 ans et notre site va bientôt passer en monoflux pour réaliser les trois véhicules que nous pro-

duisons. La crise aurait pu avoir notre peau en 2012 mais FO a su éviter le pire en négociant le nouveau contrat social. Pourtant, il n'a pas été simple d'expliquer sur le terrain que c'était nécessaire pour sauver le groupe et maintenir notre site. Aujourd'hui, nous avons l'ambition de devenir un site pilote ultra-performant. Près de 400 millions d'euros vont être investis sur Mulhouse et de nouveaux véhicules vont nous être attribués. Nous sommes sur la bonne voie, même si tout n'est pas réglé. La syndicalisation est compliquée et nous avons dû faire face à de nombreux départs, mais

nous avons su stabiliser notre nombre d'adhérents et avec 23,8 % aux dernières élections professionnelles, nous sommes n°1. Le site et le groupe se transforment et FO doit être acteur de ces changements. »



Simsek Aydin, Hutchinson

« Filiale du groupe Total, notre entreprise se positionne sur le marché des équipementiers aéronautiques, automobiles et ferroviaires. Nous sommes 10 000 salariés en France, mais c'est au détriment de notre pays qu'Hutchinson poursuit son développement. En 2014, le plan de départs volontaires que FO a négocié a évité le pire mais nous avons quand même perdu 55 postes. Nous avons obtenu de bons reclassements mais ce n'est pas le genre d'opération qui assure la pérennité de nos sites. L'entreprise prépare d'ailleurs des transferts d'activité pour 2016

et 2017 qui ne sont que des fermetures de sites déguisés. Il est probable que nous sortions de la métallurgie. Mais nous ne laisserons pas faire sans nous battre et, n°1 dans l'entreprise et forts de nos 60 % au premier collègue, nous ne laisserons pas tomber les salariés. »



Eric Chauvirey, Valeo

« Sur le site de Cergy, nous sommes passés de 20 à 66 %. Sur ce site de développement, on compte 420 cadres sur 550 salariés. Pour évoluer, nous avons donc syndicalisé des ingénieurs et fait évoluer notre communication en lien avec la Fédération, travaillant également sur les œuvres sociales et le suivi des cas individuels. Nous nous sommes aussi tournés vers de nouvelles populations, comme les managers. Nous sommes la force qui monte et en face les autres organisations jettent l'éponge. Du coup, nous sommes presque seuls pour faire fonctionner l'ensemble

des instances. Ce n'est pas simple mais nous assumons notre rôle efficacement. Les élections professionnelles sont attendues pour novembre et nous n'avons pas droit à l'erreur. Au plan professionnel, nous faisons aussi le maximum pour être exemplaires, afin que les salariés puissent se reconnaître en nous, et nous développons des actions ciblées pour les besoins des cadres, qui sont très demandeur. »



Le mot du maire

Karl Olive, maire de Poissy, a salué les délégués en rappelant la longue histoire qui unit la ville et l'automobile, particulièrement PCA. Il a souligné l'importance du travail syndical en

évoquant les combats et les conquêtes sociales menés depuis un siècle et a rendu hommage à l'indépendance de notre organisation, à sa modernité et son sens des responsabilités.



Didier Ambroise, DSC adjoint, Renault Technocentre

« Le technocentre est le cœur de la R&D de Renault. Près de 10 000 salariés y travaillent afin de livrer aux sites de production des véhicules prêt-à-fabriquer. Aux dernières élections, nous avons construit notre équipe,

organisé des réunions pour mieux connaître les préoccupations des salariés, lancé Radio Guyancourt pour dialoguer avec eux et exposer plus largement nos positions dans le contexte du nouveau contrat d'entreprise. Et nous avons également eu l'aide de métallos FO des autres sites pour distribuer des tracts devant les 16 entrées de notre site. Ce travail





Passage de témoin

Cette conférence a aussi été marquée par des moments d'émotion, notamment celui du passage de témoin entre Mariano Herranz et Brahim Aitathmane, candidat désigné à sa succession à la tête du syndicat FO PCA Poissy et aux Métaux du Val-de-Seine, deux structures qui devaient tenir leur assemblée générale quelques

jours plus tard. Les deux amis ont été longuement applaudis par les militants.

acharné nous a permis de doubler notre score. Nous comptons faire encore mieux en 2017 en modernisant une nouvelle fois notre communication et en allant notamment à la conquête des 40 % de salariés qui ne votent pas aux élections professionnelles. Restons humbles, à l'écoute, mais soyons aussi pugnaces et ne lâchons rien ! »



Alain Seften, UCR

« Le monde a changé, les négociateurs patronaux aussi. Aujourd'hui, ils ne viennent plus de l'industrie mais de la finance, avec le changement de logique que l'on sait et que FO combat. De plus en plus, les accords préservent l'emploi mais sans apporter de progression sociale. Le CDI est menacé mais aucun combat ne sera perdu tant que l'on continuera de le mener. L'un d'entre eux est particulièrement important : celui des retraites, car c'est l'avenir de tous les salariés qui s'y joue. Sur ce point, et plus largement, les retraités FO peuvent et veulent continuer d'aider. Ils sont la mémoire de l'organisation, ceux

qui ont participé à édifier ses fondations, et aujourd'hui encore, ils peuvent faire partie de ses forces vives ! Pour représenter toute la population dont, avec les chômeurs, ils sont une partie importante, il ne faut pas les oublier. »



Pascal Pavillard, PCA Sochaux

« Avec 10 000 salariés, nous sommes l'un des plus gros sites français du groupe, fier de ses 100 ans d'existence et d'avoir conçu tant de « voiture de l'année ». Pourtant nous n'avons pas été épargnés lors des difficultés de

2013, mais le courage et le sens des responsabilités de FO a permis de sauver le groupe en aboutissant à la signature du « nouveau contrat social ». Nous avons été les seuls à affronter la vérité des chiffres là où beaucoup d'autres ont menti et ont trahi les salariés. S'il n'y a eu aucun licenciement économique durant cette mauvaise passe et que l'essentiel a été préservé, c'est grâce à notre organisation. Nous nous sommes battus seuls, mais si les autres ont ajouté la lâcheté au mensonge, ils l'ont payé dans les urnes : FO est n°1 dans le groupe et Sochaux a largement contribué à ce résultat. Notre équipe est déterminée à poursuivre le combat pour l'emploi et l'industrie, au service des salariés. »

PCA Poissy et Métaux Val-de-Seine : le changement

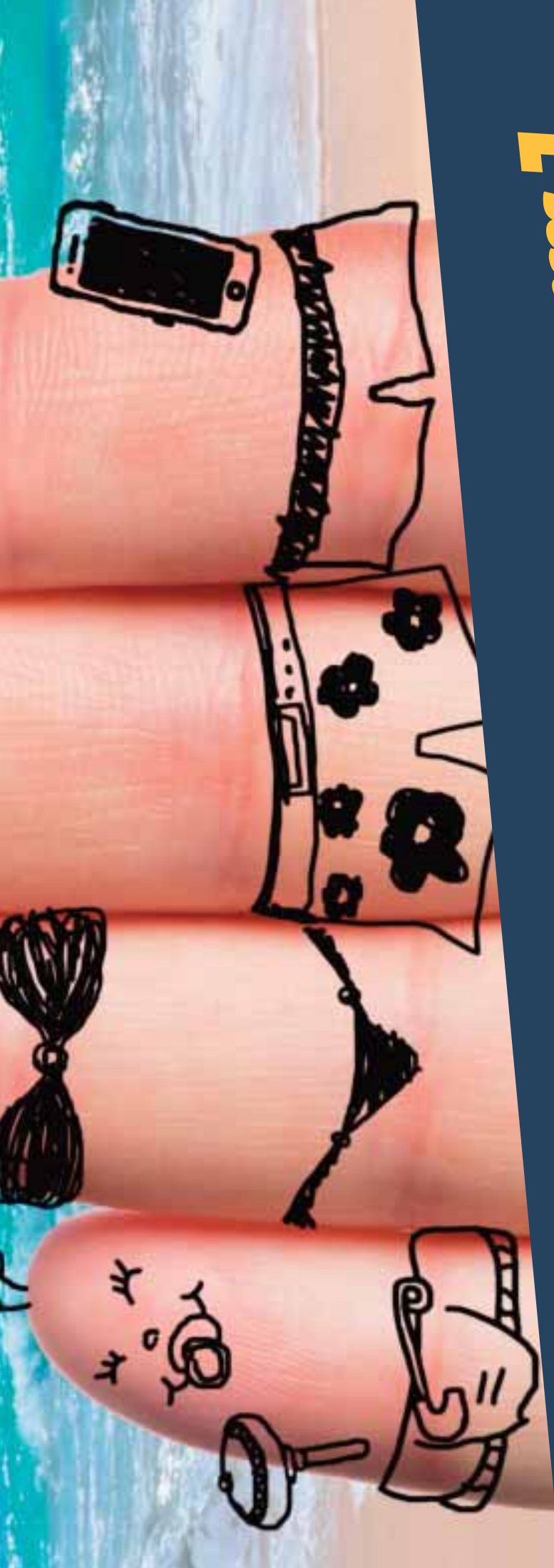
Deux assemblées générales ont lieu ce 13 juin : celle de la section syndicale FO PCA Poissy et celle des Métaux du Val-de-Seine. Brahim Ait Athmane a succédé à Mariano Herranz à la tête des deux structures.

Ce 13 juin, les métallos FO des Yvelines ont vécu un changement important. En effet, ce jour-là se tenaient les assemblées générales de deux structures importantes pour FO Métaux dans le département : celle de la section syndicale FO PCA Poissy et celle des Métaux du Val-de-Seine. Pour l'occasion, les métallos FO étaient rassemblés autour du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, du secrétaire fédéral Jean-Yves Sabot, du secrétaire général de l'UD78 Dominique Ruffié et de leur secrétaire Mariono Herranz, qui quittait ses fonctions.

Les militants –des équipes très unies– ont élu pour lui succéder Brahim Ait Athmane, qui est devenu secrétaire des deux structures. Au-delà de l'émotion, les nombreux participants ont notamment évoqué le dossier du développement syndical et ont tracé leur feuille de route pour l'avenir.







[FO Métaux souhaite de bonnes vacances à tous les métallos et leur famille]



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





Nadia Zedmia, FBA Audincourt

« Comme presque tous les équipementiers, nous dépendons des gros producteurs –pour nous, le groupe PCA, notre principal client– et nous sommes fatigués de trinquer à chaque fois qu'ils décident de suspendre un temps leur fabrication. Au plan salarial, chaque année est plus difficile que la précédente, face à des directions toujours plus inflexibles. Néanmoins, FO a su négocier un intéressement et une participation qui ont donné près de 5 000 euros à chaque salarié. Nous l'avons d'ailleurs bien fait savoir, alors que d'autres tentaient de s'attribuer nos réussites. Dans ces combats, il faut pouvoir peser, et pour cela il est plus que jamais nécessaire pour les militants de se former. La nouvelle loi et les dispositifs qui en découlent ne vont pas nous y aider mais nous savons pouvoir compter sur notre Fédération pour trouver des solutions. »



Sébastien Galmiche, PCA Vesoul

« Notre site tient lieu de capitale mondiale pour les pièces de rechanges de PCA. Il emploie 2 800 salariés et grâce aux efforts et au travail de terrain de notre équipe, FO y pèse 33 % des voix et est la première organisation syndicale du site. Le nouveau contrat social négocié et signé par FO a permis le redressement du groupe et le maintien de l'emploi, mais il reste fort à faire au plan salarial, maintenant que le groupe va mieux. Il n'est pas acceptable que l'intéressement et la participation tendent à se substituer à des augmentations générales dignes de ce nom, même si elles

constituent un plus pour les salariés. Face à une industrie automobile qui poursuit sa mutation, nous devons rester vigilants et actifs pour garantir l'avenir. Il faut donner la priorité à l'embauche pour remplacer les 2 500 à 3 000 départs en retraite qui vont bientôt intervenir, et il faut attribuer à chaque site un véhicule afin de le pérenniser véritablement. »



Philippe Penin, Continental Rambouillet

« En 2006, nous étions 1 400 salariés sur notre site. Aujourd'hui, à force de subir les PSE, nous ne sommes plus que 240. Continental réalise pourtant de confortables bénéfices, mais la direction choisit de ne pas produire en France. Nous avons mis au point une plateforme de revendications large, qui peut notamment être comprise par les cadres, mais il nous faut marteler que nous ne sommes pas une organisation catégorielle. Cette stratégie fonctionne puisque nous sommes n°1 avec près de 60 % des voix. Le combat se mène aussi au niveau national. En re-

fusant la remise en cause des acquis sociaux et les attaques toujours plus nombreuses sur le coût du travail, nous nous battons pour l'industrie et l'emploi au-delà de notre seule entreprise, et les salariés le savent et l'apprécient. »



Jean-Paul Delahaie, USM59

« La région Nord Pas-de-Calais est aujourd'hui la première de France en termes de production, puisque 7 sites y réalisent 30 % de la production automobile nationale. Après des années de dégringolade

dans la production et les effectifs, la filière automobile régionale redémarre ! Nous attendons 2 400 embauches par an jusqu'en 2018. Cependant, les directions des sites restent trop frileuses sur les salaires. Les patrons oublient qu'augmenter le pouvoir d'achat permet de relancer la consommation et l'emploi. Face aux défis de demain, il faut aussi du personnel compétent et bien formé, il nous faut donc mettre l'accent sur la formation. Nous devons également être vigilants sur les investissements, sur les conditions de travail et les risques psychosociaux. Pour moi, l'heure de la retraite a sonné. J'ai préparé ma succession mais je ne quitterai pas le monde syndical pour autant. »



Frédéric Gallet, Renault Douai

« Une fermeture évitée de justesse après plusieurs années de chômage partiel et un nouveau contrat social mal compris : nous revenons de loin. Mais nos efforts ont été payants. Au plan de

l'industrie et de l'emploi bien sûr, mais aussi au





Questions de formation

Patrice Omnes, délégué général de l'ANFA, OPCA des services de l'automobile est intervenu sur le dossier de la formation professionnelle – à laquelle notre organisation est très attachée – et de sa mise en œuvre dans les services de l'automobile. Les nombreux échanges avec la salle ont montré tout l'intérêt porté par les métallos à ce dossier, sur lequel Patrice Omnes

leur a remis un support informatique synthétisant les principaux aspects de la question.

niveau syndical. Nous avons beaucoup travaillé pour les élections professionnelles de 2014 et avons conquis 29,98 % des voix, devenant n°1. Il ne nous manquait que 7 voix pour passer la barre des 30 %, ce que nous comptons bien faire en 2018. Côté production, le nouveau Renault Espace est arrivé et tout se passe bien. Nous attendons également les nouveaux Scenic. Devenir une usine haut de gamme n'est cependant pas chose aisée et nous avons mis l'accent sur les conditions de travail en débutant les négociations bien en amont de cette évolution. »



Eric Ancery, DSC Faurecia Sièges Auto

« Des 8 000 CDI présents en 2005 chez nous, il n'en reste plus que 3 300. Voilà le résultat d'une politique de fermeture de sites et de délocalisations en zone low-cost. Pourtant, les salariés ont fait des efforts et des sacrifices via les accords de performance et de compétitivité pendant que la direction s'octroyait de bons gros salaires. Et aujourd'hui, même les sites ayant signé ces fameux accords sont en difficulté, comme dans les Vosges, où les produits qui disparaissent ne sont pas remplacés par des nouveaux. Là où nous sommes implantés, comme sur Caligny,

Vernisson ou Cercy, nous passons la barre des 30 %, mais il y a encore des sites où nous ne sommes pas présents et sur lesquels nous devons nous concentrer. Il est nécessaire de sauver les sites français. Pour y parvenir, accentuons nos efforts de syndicalisation afin de peser plus lourdement. »



David Gunther, GM&S Industry France

« Issu du groupe Altia, notre site est spécialisé dans l'emboutissage et compte 283 salariés. Depuis la reprise de notre établissement en 2014, nous avons vu Renault se désengager peu à peu, ce qui pèse sur notre chiffre d'affaires et donc sur l'avenir de notre site déjà fragilisé. Heureusement, le groupe PCA nous a soutenus et continue de le faire, notamment par une hausse de ses commandes. Sans l'aide de notre Fédération, notre site, et probablement aucun autre site de l'ex groupe Altia, n'aurait pu survivre. Nous ne sommes pas tirés d'affaire pour

autant et comptons sur la solidarité des métallos pour continuer de garder la tête hors de l'eau. »



Pierre Contesse, PCA Rennes

« En 10 ans, nous avons perdu 10 000 postes. Aujourd'hui, nous ne sommes plus que 2800. Les changements ont été rapides et nombreux chez PCA récemment : PSE, GPEC, fermeture d'Aul-

nay, des solutions pour Rennes, le nouveau contrat social... La Fédération et la Confédération nous ont beaucoup aidés lors des moments difficiles. A Rennes, en nous battant pour notre site, nous nous sommes aussi battus pour l'ensemble de la filière automobile de Bretagne. Les salariés nous ont témoigné leur confiance en faisant de FO la première organisation syndicale du groupe : il faudra être aussi actifs qu'humbles pour le rester. D'autant que socialement parlant, nous connaissons sans doute d'autres moments difficiles. Il faudra rester forts et être aux côtés des salariés. L'activité syndicale évolue elle aussi, notamment avec l'arrivée d'un nombre croissant de femmes parmi nos militants et nos responsables. Que cela continue ! »



Willy Duval, Valeo 49

« Avec l'actuel discours sur le diesel, sous prétexte d'écologie, c'est encore l'industrie qu'on attaque dans notre pays. La science ne doit pas tenir lieu de politique et nous devons y veiller. Sur le dialogue social,

nous constatons que les entreprises n'attendent pas après une loi pour tenter de casser les instances de représentation du personnel, comme le montre sur notre site les attributions de la commission GPEC. Sans oublier les politiques d'austérité qui abîment les sites et les salariés. Face à cette situation, nous revendiquons l'arrêt de l'austérité, une véritable politique industrielle assortie d'un contrôle des aides publiques, et une augmentation générale des salaires. Car si même ceux qui fabriquent les véhicules ne peuvent pas les acheter, où finira la filière ? »



Guy Vallot, Renault Sandouville

« Depuis 2 ans, nous effectuons une reconversion du véhicule particulier vers l'utilitaire. Avant l'arrivée du Renault Traffic, nous ne sortions que 27 000 unités par an. A la fin 2015, nous devrions dépasser les 90 000 unités. Pour parvenir à ce résultat, le choix a été fait de recourir massivement à l'interim. Les intérimaires sont à présent plus nombreux que les salariés et nous ne battons pour changer cette situation. Des embauches sont prévues, ce qui est un premier pas mais nous n'en resterons pas là. Et nous avons les moyens de nous faire entendre puisque, avec 41

% des voix, nous sommes devenus incontournables. Le 3ème collège reste le plus dur à conquérir mais il ne faut pas hésiter car nous en avons le potentiel et la légitimité. En novembre, nous fêterons également les 30 ans de présidence FO du CE. Notre site revient de loin, et FO n'y est pas pour rien. »



Joël Pawluk, Bosch

« Les six sites de production de Bosch en France regroupent 4 000 salariés. Sur le site de Moulins, où FO est implanté depuis 25 ans et présente des listes sur les trois collèges, nous représentons 65 % des voix. Nous voulons retrouver notre représentativité au niveau du groupe mais le combat sera difficile car nous sommes marginalisés et que nous disposons de moins d'informations que les autres organisations syndicales. Il faut réussir à conserver intacts nos équipes et notre motivation. Heureusement, la solidarité FO joue. Les métallus FO de la fonderie de Sept-Fons nous

aident et nous soutiennent. Nous avons du chemin à parcourir pour remonter la pente mais nous ne sommes pas seuls et nous parviendrons. »



Antoine Mendes, Lear Cergy

« Entreprise américaine, Lear fabrique des sièges ainsi que des systèmes de distribution électrique et électronique pour PCA. Avec 32,53 % des voix, FO y est majoritaire face à neuf organisations syndicales qui ont tenté sans succès de jouer la partition du « tout sauf FO ». Les PSE successifs nous ont affectés mais nous ne baissons pas les bras. Malgré cela et la crise, nous avons arraché 2,5 % aux dernières NAO ainsi qu'une amélioration de la mutuelle. FO a amené du changement dans l'entreprise et a su aller sur le troisième collège. Nous faisons des réunions régulières avec

les salariés pour résoudre leurs problèmes au quotidien. Chez Lear, FO fait du concret, informe les salariés et tient ses promesses, et tout cela se sait. La solidarité entre les équipes FO est aussi un atout pour nous et nous sommes confiants pour relever les défis de demain. »



Mustafa Sekaima, Hertz France

« La situation de Hertz est plutôt bonne, mais nos 1 200 salariés sont répartis entre les très nombreuses implantations sur l'ensemble du territoire, ce qui ne facilite rien. Nous avons eu fort à faire pour être à la

hauteur des attentes des salariés, mais malgré les embûches et les pièges, ils nous ont accordé leur confiance avec 27,2 % de leur voix, faisant de FO l'organisation majoritaire. Cette année, nous nous sommes battus pour obtenir l'annualisation et nous avons amélioré beaucoup de choses. En cumulant l'ensemble de ce que nous avons obtenu sur les différentes primes et dispositifs, les salariés ont 120 euros de plus à la fin du mois, grâce à FO, le seul syndicat de la fiche de paie, qui a mené le combat sur ce dossier. »



Jean-François Kondratiuk, administrateur salarié PCA

« Il y a 15 ans, nous ne parlions pas aux cadres. Les temps ont changé et si nous sommes la première organisation syndicale du groupe, c'est aussi parce que nous avons su nous adresser

Bravo à l'organisation

Autour de son secrétaire Mariano Herranz, toute l'équipe FO de PCA Poissy s'est investie dans la préparation et le déroulement de cette conférence nationale automobile. Ils ont été chaleureusement remerciés par l'ensemble des participants pour avoir su créer un cadre convivial et propice aux échanges autant qu'à l'amitié, et qui a contribué à la réussite de ces deux journées de travail autour de l'automobile.



Questions de formation



Christophe Zugolaro, du cabinet Syncea, et Audrey Daninos, du cabinet Actys, sont intervenus sur le rôle des représentants du personnel dans les CE, l'utilisation des 0,2% du CE et les nouvelles obligations comptables dans le cadre des règles de transparence financière. Au cours des échanges qui ont suivi, beaucoup de questions, souvent

très pointues, ont été posés par les délégués FO.

à eux, et nos résultats électoraux au pôle tertiaire ne sont pas étrangers à notre position majoritaire. Alors que la production part de plus en plus à l'étranger, la part des cadres dans le groupe ne cesse de croître. Mais il ne faut pas oublier les ETAM et agents de maîtrise, qui ont un poids important et sont des relais primordiaux vis-à-vis du premier collègue. FO change de culture et c'est une bonne chose. Le fait d'être n°1 est important, cela nous donne des responsabilités, mais c'est aussi un accès aux instances européennes, où nous représentons tous les syndicats. Faisons en sorte que cela continue ! »



Nabil Krourou, SCA Botzaris Peugeot

« Sur la région parisienne, les projets de fusion entre les réseaux commerciaux de Peugeot et de Citroën sont évoqués officiellement dans l'optique d'une réduction des coûts, mais dans la pratique cela aboutit surtout à diminuer les effectifs. Chez nous, cela s'est d'ores et déjà traduit par la perte de 50 postes. Lors des dernières élections, nous avons conquis 63 % des voix ainsi que le CE, mais il faut penser à demain. Nos anciens doivent nous aider à fédérer les jeunes, qui ne sont pas encore pleinement formés aux pratiques syndicales et n'osent pas toujours revendiquer.

Il faut se préoccuper de cette question si nous voulons préparer sereinement la relève syndicale. »



Aiad Gasmili, SAGS Courbevoie

« Nous assistons les villes dans la gestion de leurs espaces de stationnement, suite à un appel d'offres. Nous avons gagné notre représentativité après de durs combats et des démarches en urgence. Les conditions de travail ont fortement et rapidement changé pour nos 60 salariés. De nombreuses entreprises sont arrivées sur notre secteur entre 2011 et 2013. Répartir les salariés, dont le nombre a doublé, entre plusieurs entités a permis d'éviter la mise en place d'un CE, qui a finalement vu le jour en 2014. Malgré cela, s'adresser aux salariés

reste compliqué. Nous avons encore un énorme travail à accomplir et beaucoup de négociations, notamment salariales, à mener, et nous aurons besoin de toute l'aide disponible. »



Brahim Aitathmane, PCA Poissy

« Notre site se transforme à marche forcée et 40 % de sa surface est en vente. Nous ne disposons plus que d'une seule ligne pour produire 200 000 véhicules, on nous change nos méthodes, et nous devons accompa-

gner aussi celles et ceux qui vont partir en les conseillant au mieux de leurs intérêts. C'est une période douloureuse pour les salariés, qui attendent aide et solutions de notre part. Au-delà, c'est tout le Val-de-Seine qui est en train de changer. Nous préparons donc la relève qui va affronter tout cela. Nous avons limité les dégâts avec le nouveau contrat social et les salariés savent que sans cette solution et sans FO, cela aurait été pire. Plus que jamais nous devons défendre nos valeurs et les faire vivre dans une société de consommation qui en d'autant plus besoin qu'elle tend à les nier. Ce sont elles qui nous aideront à progresser et qui nous permettront d'aider à bâtir un monde meilleur pour la prochaine génération. »

La formation syndicale



Jean-Yves Sabot, également en charge de la formation syndicale au sein de la Fédération FO de la métallurgie, est intervenu sur la question. En évolution permanente et très appréciée des métallos, la formation syndicale est assurée

par une équipe de formateurs qui sont aussi des militants. Avec les nouvelles dispositions légales régissant ce dossier, notre Fédération adapte son offre, et compte bien la développer et la réorganiser pour répondre toujours mieux aux attentes des militants. Jean-Yves Sabot a d'ailleurs expliqué que des nouveautés étaient à attendre. Concernant la prise en charge, il est revenu sur la disparition du 0,008 pour mille et a expliqué que depuis le 1er janvier 2015 un fonds avait été mis en place pour traiter ce problème. Il a également révélé que FO Métaux avait mis au point ses propres solutions pour la prise en charge d'éventuelles pertes de salaire des stagiaires.

Quel avenir pour la filière automobile en France ?

Animée par Florence Lagarde, directrice de la rédaction d'Autoactu.com, cette table ronde réunissait Eric Poyeton, directeur de la Plate-forme Automobile, Alban Galland, chef du bureau de l'industrie automobile au ministère de l'Economie, de l'Industrie et du Numérique, ainsi que les secrétaires fédéraux Jean-Yves Sabot et Nathalie Capart.

Le temps a dû sembler bien court aux invités mais aussi aux participants à la conférence, qui ont largement réagi aux échanges et posé de nombreuses questions. S'il est difficile de faire un tour vraiment complet d'un secteur aussi large que l'automobile, cette table ronde a néanmoins permis d'aborder une large palette de thématiques importantes.

Reviendra-t-on au niveau d'avant la crise ? De l'avis général c'est peu probable et il semble que l'industrie automobile soit parvenue à un nouveau niveau structurel et que les constructeurs, bien qu'engagés sur les volumes actuels par les différents accords de compétitivité, qui ont permis d'enrayer la chute de la production, préfèrent rapprocher leurs centres de production des nouvelles aires de consommation mondiales. Dès lors se posait la question des surcapacités de production, sur laquelle les fournisseurs ont beaucoup avancé. Jean-Yves Sabot a appelé à discuter cette notion de surcapacité et a fait remarquer qu'au vu de la forte importation de véhicules, notamment sur le segment B, il y avait des pistes à explorer. Mais n'y en aurait-il pas d'autres sur le premium ? Un challenge intéressant, de l'avis des experts, qui se sont cependant demandés si la France en avait les capacités.

Pour Jean-Yves Sabot et FO, c'est l'occasion d'amener l'industrie tricolore à de rechercher de nouveaux niveaux de performance et à ne plus laisser ce créneau aux seules allemandes, mais sans hypothéquer la recherche de volumes pourvoyeurs d'emploi. Eric Poyeton a appelé à ne pas oublier de produire une qualité durable, sous-tendue par ce constat : l'âge moyen d'achat du premier véhicule neuf se situe aux alentours de 53 ans. Autrement dit, les marques se font connaître et fidélisent les acheteurs avant tout par l'occasion, qui peut donc amener vers le premium.

Au-delà des positionnements industriels, la table ronde a permis d'évoquer le dossier de la compétitivité et des coûts salariaux avec une question : quels sont les atouts français ? Les réponses en ont mises plusieurs en avant : forte productivité, sala-

riés poly-compétents et impliqués, formation de bon niveau, qualité des infrastructures, fiabilité énergétique. De plus, de gros efforts ont été faits sur le coût du travail, notamment grâce aux organisations syndicales comme FO, qui ont su mener un dialogue et une action aussi pragmatique que constructive. Par contre, les industriels français peinent toujours à investir en bas de cycle pour se préparer à la reprise, et ont parfois trop tendance à investir au rabais.

Innovation

Les échanges ont ensuite roulé sur les nombreuses questions qui occupent l'actualité du secteur automobile, comme l'opacité du PSE chez Renault Trucks et la nécessité de ne pas tout accepter au nom du marché et aussi de mieux anticiper les PSE pour réduire la casse sociale et mieux les dimensionner pour vraiment préserver l'outil industriel et le cœur de compétences. Evoquant le Fonds d'Avenir Automobile (FAA) et les fonds dont il dispose encore, la question a été posée de savoir si ses critères n'étaient trop centrés sur le retour sur investissements au détriment du maintien de l'industrie. Les intervenants ont également fait remarquer qu'il fallait faire grandir les entreprises pour réduire leur fragilité, expliquant que nos entreprises de taille intermédiaire (ETI) sont deux fois plus petites que leurs concurrentes allemandes et nécessitent donc un accompagnement. Enfin, les discussions se sont achevées autour des projets d'avenir engageant la filière, comme le véhicule dit « 2l/100km » et le véhicule autonome. Les participants se sont accordés sur la nécessité d'une dynamique de filière car il y a des choix technologiques à opérer, mais il faut aussi partir du bas en aidant l'innovation, en favorisant la constitution de réseaux de petites entreprises, aider les petites structures à apporter aux géants industriels des solutions à produire. Sur l'autonome, la première nécessité est surtout de dépasser les effets d'annonce type « Google car », car cette entreprise n'est pas spécialisée dans l'automobile, ni dans l'embarqué. Le véhicule autonome promet de rester une affaire de professionnels et ça, c'est bon pour les métallos !



Renault Trucks / Volvo un PSE injustifié



L'histoire est-elle condamnée à se répéter pour Renault Trucks ? En 2014, un premier plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avait déjà conduit à la suppression de 508 postes parmi le personnel Renault Trucks, ainsi qu'au départ de 800 salariés d'entreprises prestataires. A l'époque déjà, notre organisation et les métallos FO avaient condamné et combattu ce plan. Depuis le 28 avril 2015, ils sont à nouveau sur la brèche pour sauver l'emploi au sein du groupe. En effet, ce jour-là, un nouveau plan concernant 512 emplois est annoncé en CCE. Les suppressions nettes de postes, décidées par la direction en Suède, sont concentrées sur le site de Lyon (Saint-Priest/Vénissieux), épargnant, pour l'instant, les unités de Blainville, Bourg-en-Bresse et Limoges. Pour ce nouveau plan, la direction elle-même ne le nie pas, il y aura de nombreux licenciements secs. Dans certaines activités, notamment les secteurs commerciaux, après-vente et la comptabilité, des services complets sont démantelés et vont être fermés ou transférés sur d'autres sites du groupe à l'étranger.

Si les organisations syndicales dénoncent unanimement « l'influence toxique des actionnaires », FO se bat pour réduire le nombre de postes supprimés, là où d'autres, majoritaires, ont déjà abdicé

et se concentrent sur l'accompagnement social. Officiellement, la succession des restructurations à Lyon, en France et en Europe répond à une réorientation stratégique du groupe. « Mais derrière, de nouvelles suppressions de postes pourraient être très prochainement annoncées à Lyon dans la branche informatique », explique le délégué syndical FO Olivier Repessé. Si nous ne nous battons pas aujourd'hui, cela facilitera la tâche à la direction demain. Plus largement, « ce nouveau PSE risque d'impacter le fonctionnement quotidien de l'entreprise. » Reste enfin que rien, au plan économique, ne justifie ce plan : Les commandes sont reparties à la hausse depuis le début de l'année 2015. Malgré des provisions importantes pour financer le PSE de l'an dernier ou pour s'acquitter d'une future amende de 400 millions d'euros que les instances européennes pourraient infliger aux constructeurs de camions pour entente illégale, le groupe a quand même fait plusieurs centaines de millions d'euros de bénéfices et distribué encore davantage aux actionnaires, en s'endettant auprès des banques... A Lyon, les métallos ont rencontré plusieurs députés et été reçus par le préfet et la DIRECCTE. FO continuera d'intervenir au plus haut niveau et ne lâchera rien.

Un millier de cadres et techniciens de Renault Trucks / Volvo à Lyon étaient en grève et ont manifesté les 9 et 16 juin, à l'appel de FO et des cinq autres syndicats de l'entreprise, contre un plan de plus de 500 suppressions d'emplois sur le site. Les métallos affrontent leur deuxième plan de licenciements collectifs en une année et demie. Une situation d'autant plus insupportable que le groupe se porte bien.

ArcelorMittal Manois se bat contre la fermeture

Le site industriel d'ArcelorMittal Manois (Haute-Marne) est une tréfilerie qui fabrique du fil d'acier à haute résistance (ressorts de différentes tailles, automobile, pneumatique, stylos...). Depuis plusieurs années, le site est privé d'investissement, d'entretien et de matières premières. Aujourd'hui, sa survie est en jeu et FO est à la pointe du combat. Depuis près de deux siècles, Manois est connu pour son industrie métallurgique. Sa tréfilerie emploie une cinquantaine de salariés et a produit jusqu'à 30 000 tonnes de fil d'acier par an, avec pour principaux clients les fabricants de ressorts et l'automobile. Il y a 4 ans, suite à la décision « stratégique » d'ArcelorMittal d'investir dans une nouvelle décaperie et de transférer certaines opérations à Commercy (Meuse), le site a commencé à déperir. L'opération a eu pour effet de fragiliser l'établissement de Manois et de le rendre dépendant de celui de Commercy.

A ce jour, un droit d'alerte a été mis en place et un CCE se tiendra fin juin car le site continue à perdre de l'argent, l'activité donc est menacée et pourrait être délocalisée à Commercy. Notre organisation compte bien démontrer que la remise en route de la décaperie pourrait relancer l'activité et la rentabilité du site. D'autant que le transfert

vers Commercy ne garantit en rien de pérenniser l'activité de ce site qui rencontre également des difficultés. Pour les métallos, déterminés à se battre pour leur site et leurs emplois, le combat est d'autant plus vital que le site est le poumon économique de leur ville... Ils ne lâcheront rien.



Otis en grève pour l'emploi et les salaires



Quand une entreprise annonce, au beau milieu d'un PSE visant à supprimer 170 emplois, qu'il n'y aura de surcroît aucune augmentation salariale alors que l'entreprise fait des bénéfices, les salariés voient rouge. C'est ce qui vient de se passer chez l'ascensoriste Otis, dont les salariés ont pu compter sur FO pour les défendre.

Un tiers des salariés du groupe Otis étaient en grève pour la défense de l'emploi, de leurs conditions de travail et des salaires le 8 juin à l'appel de FO et de quatre autres syndicats. La mobilisation massive s'est traduite notamment par des rassemblements organisés partout en France, notamment à Lille, Nancy, Strasbourg, Marseille, Clermont-Ferrand et Bordeaux. Une rencontre entre les organisations syndicales et la direction s'est tenue le jour même, mais aucun accord n'a été trouvé. Les grévistes s'élèvent contre un projet de plan social portant sur 170 suppressions de postes et la charge de travail induite par la baisse à venir des effectifs. Ils protestent également contre l'absence d'augmentation salariale collective en 2015. Car en plein PSE, avec 170 emplois sur la sellette, l'annonce par Otis qu'il n'y aurait aucune augmentation des salaires cette année a été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. En effet, l'entreprise a augmenté le prix des contrats de maintenance de 1% à 2% et a réalisé 222 millions de résultat net en 2014.

« Nous avons largement démontré que la restructuration en cours, comme les prochaines, ne vise pas à améliorer la compétitivité pour gagner des parts de marché, mais avant tout à accroître une profitabilité

déjà exceptionnelle, quitte à ce que celle-ci s'accompagne d'une diminution de l'activité », explique la déléguée syndicale centrale FO Sylvie Gallupo. Car la situation économique du groupe reste des plus profitables, comme le démontre l'expertise commandée par les syndicats, ce qui montre bien que le PSE n'est motivée que par un objectif : maintenir la profitabilité de l'entreprise, y compris au risque de fragiliser son activité et ses salariés. Car la réorganisation Otis Line ainsi que celle de Portis amèneront plus que probablement une baisse de la qualité pour la première et une perte de chiffre d'affaires, pour les deux.

« Le licenciement boursier est un mode de gestion ordinaire d'un groupe prospère dont le profit passe bien avant l'activité et l'humain », résume amèrement Sylvie Gallupo. Dans cette affaire, la ligne de conduit de FO, depuis le début, est restée la même, à savoir, analyser, proposer, négocier. Et c'est grâce à FO que les salariés pourront, si le PSE est validé par la DIRECCTE, bénéficier de meilleures mesures d'accompagnement qu'en 2012. Par ailleurs, les ascensoristes se sont réunis à la Fédération les 3 et 4 juin (Otis, Koné et Schindler) et ont apporté leur soutien au mouvement, tout comme notre organisation, a expliqué le secrétaire fédéral Eric Keller.

Nexans : le PSE sans fin

Stupeur et colère chez Nexans. A peine sa dernière restructuration achevée, le fabricant de câbles a annoncé, le 12 juin, un nouveau plan de suppression d'emplois en Europe. Pour la France, 261 postes sont dans le collimateur, une nouvelle fois sur l'autel de la sacro-sainte compétitivité. Une situation inacceptable pour notre organisation.

En 2014, ce sont près de 470 salariés qui avaient fait les frais du PSE de Nexans, qui impliquait notamment l'arrêt de la production sur Lyon. L'objectif était de réduire les coûts en taillant dans les frais de structures. Et alors que l'exécution de ce plan n'est même pas achevée, la direction a annoncé le 12 juin qu'elle en lançait un nouveau. Les fonctions supports sont encore une fois au cœur de la cible, mais elles ne sont plus les seules. En effet, la direction a prévenu : toutes les activités du groupe sont passées en revue et celles qui ne peuvent devenir rentables seront abandonnées. Dominique Sciot, délégué syndical central FO Nexans, précise : « nous voyons clairement que la production va être directement et lourdement impactée. Que va-t-il rester de nos capacités quand le marché repartira ? Et comment allons-nous honorer nos commandes ? » Les métallos FO ont d'ailleurs manifesté contre ce plan le 16 juin, à Bourg-en-Bresse et à Autun.

Car malgré les apparences, Nexans ne va pas si mal. Le groupe a signé en février le plus gros contrat de son histoire (500 millions d'euros pour la pose de câbles électriques entre la Norvège et l'Allemagne), et a également renouvelé des contrats de cinq ans avec Airbus et la société ferroviaire suisse SBB. Le groupe a débuté l'année 2015 avec un carnet de commandes de 1,5 milliard d'euros. Mais il a aussi indiqué vouloir aller « au-delà du câble », en développant des offres sur les services, les accessoires et l'après-vente. Autrement dit, la stratégie du groupe pose largement la question de son avenir –et de celui de ses sites et des emplois qui y sont attachés– sur le Vieux continent. En attendant, notre organisation entend bien se battre pour faire réduire la voilure de ce nouveau PSE. « D'autres solutions existent, explique le secrétaire fédéral Eric Keller. Nous ne laisserons pas sacrifier l'emploi. »

APAVE

pour une vraie politique salariale



Grève à Tarbes le 15 juin.

En cette période de morosité économique, nombre d'entreprises profitent du contexte pour jouer la modération salariale. APAVE est de celles-là. Spécialisée dans les domaines de la maîtrise des risques techniques, humains et environnementaux pour les collectivités et les entreprises, le groupe compte 130 agences en France et emploie plus de 10 000 personnes. Face aux bons résultats de la société (49 millions d'euros de profits l'an passé et 38 millions d'euros l'année précédente), les propositions de la direction pour les NAO, à savoir 0,3 % d'augmentation générale et rien pour les cadres, n'ont pas été du goût des salariés, qui ont donc fait grève le 15 juin.

La colère couvait depuis plus longtemps. En effet, depuis le passage du statut d'association à celui de société anonyme en 2011, l'entreprise s'est débarrassée inéluctablement d'une partie de son personnel administratif. Les tâches administratives ont été transférées aux techniciens ou ingénieurs, générant un surplus de travail et une pression inacceptable sur les objectifs.

Comme l'a expliqué le délégué syndical central FO pour l'APAVE Sudeurope Jean-François Loubet, « Nos revendications portent également sur les conditions de travail des salariés qui ne cessent de se dégrader. Nous sommes dans un « management par le chiffre » qui se fait au dé-

triment de notre cœur de métier et créé pour les salariés une pression insupportable. » La question des engagements de la direction sur la nouvelle loi réformant la Formation Professionnelle est elle aussi posée.

Les revendications comportent aussi « des avancées significatives de l'égalité de traitement

entre les femmes et les hommes » et « la mise en œuvre d'un réel dialogue social ». Le secrétaire fédéral Eric Keller a précisé : « Notre Fédération soutient l'action des syndicats et des militants engagés pour la défense du pouvoir d'achat. » Il devait d'ailleurs rejoindre le lendemain les métallos FO de l'APAVE Centre-Est pour faire le point sur la situation. Suite au mouvement, la direction nationale s'est engagée à présenter de meilleures propositions le 23 juin, à l'occasion d'une nouvelle réunion, dont acte.

A l'appel de notre organisation et dans le cadre de l'intersyndicale, les salariés de l'APAVE, groupe spécialisé dans le domaine du contrôle, se sont mis en grève le 15 juin dans toute la France. Motif principal de leur colère : les propositions inacceptables de la direction pour les NAO, et plus globalement une nouvelle organisation de l'entreprise.



Les métallos FO de l'APAVE à Toulouse.

Vallourec un dossier peu transparent



Alors que les comptes de Vallourec, fabricant de tubes sans soudure, essentiellement pour l'industrie pétrolière, sont passés dans le rouge au premier trimestre, l'entreprise n'a pour l'instant proposé qu'un seul remède : des suppressions de postes et la vente de son aciérie de Saint-Saulve. Inacceptable pour FO, qui refuse les licenciements et les fermetures de sites en France.

Le fabricant de tubes sans soudure Vallourec a annoncé le 28 avril son intention de supprimer 2 000 postes dans le monde, dont près de 900 en France, après avoir rendu publique, le même jour, une perte nette de 76 millions d'euros au 1er trimestre. Ces mesures, les salariés les ont apprises via une simple audioconférence, la direction n'ayant pas jugé utile de réunir les organisations syndicales pour ces annonces. Depuis, notre organisation ne cesse de se battre mais rencontre un obstacle de taille dans son combat : le manque de transparence du dossier. Les informations ne filtrent qu'au compte-gouttes. Tout au plus sait-on que les équipes de la tuberie supporteront une baisse de charge en passant de 60 000 à 40 000 tonnes/an et devraient passer du 3x8 au 2x8, sans plus de détails pour le personnel impacté. Quant à l'aciérie, des discussions seraient en cours avec de potentiels repreneurs. Le 6 mai, des élus de la région ont rencontré le ministre de l'Economie et obtenu la mise en place d'un groupe de travail, mais sans les syndicats, sur l'insistance de la direction. Finalement, après deux manifestations de grande ampleur dans les rues de Valenciennes les 26 mai et 9 juin, les représentants des salariés sont associés au groupe de travail.

Mais l'information circule toujours aussi mal. Le 15 juin, excédés, les salariés arrêtent le four de l'aciérie et renouvellent leur exigence de transparence. « Il est difficile de se positionner, de définir une stratégie syndicale et des revendications pragmatiques lorsqu'on ne dispose d'aucune information, s'indigne le délégué syndical FO Nicolas Balistreri. Reste que nous sommes déterminés à défendre les sites et les emplois ! » Notre organisation, qui est présente sur les 3 collèges et a conquis 12,24% des voix aux récentes élections professionnelles, va donc continuer d'œuvrer à son développement afin de peser davantage dans ce dossier. Les salariés, eux, savent qu'ils peuvent compter sur notre organisation, et notamment sur l'USM du Nord et son secrétaire Jean-Paul Delahaie, ainsi que sur le secrétaire fédéral Lionel Bellotti, qui étaient avec eux le 19 juin, quelques jours avant une nouvelle manifestation le 23 juin. Notre organisation a, le 29 juin, interpellé le ministre de l'Economie en visite sur les sites de Vallourec dans le Nord sur le risque de pertes de compétences et de savoir-faire pouvant déboucher sur une perte de compétitivité, et lui demander de tout mettre en œuvre pour le maintien des sites et des emplois, dans une région déjà très touchée par le chômage.

Cermex : FO refuse l'austérité salariale



Suite à l'échec des NAO, les métallos de Cermex, fabricant de machines d'emballage/suremballage situé à Corcelles-lès-Cîteaux (Côte-d'Or), enchaînent les débrayages à l'appel de FO, organisation majoritaire, afin d'obtenir une augmentation générale des salaires.

Le 14 avril, une large partie des 380 salariés de l'usine Cermex de Corcelles-lès-Cîteaux a débrayé à l'appel de notre organisation – une première en 40 ans dans l'entreprise ! – autour d'un mot d'ordre : augmentation générale des salaires ! Depuis la fin février et les premières réunions de négociations, il était clair que l'affaire était mal engagée. En effet, la direction n'a eu de cesse de minimiser la portée des exceptionnels résultats financiers de 2014 pour expliquer qu'il fallait rester prudent sur les salaires. Elle a proposé à la place une minuscule prime d'intéressement et quelques miettes au niveau de la mutuelle. Pour Pascal Pychardy, délégué syndical central FO : « 0% d'augmentation générale et quelques "mesurettes" prétendues sociales ne sont pas acceptables, voilà

pourquoi nous avons appelé à la mobilisation. » Mais la direction du site et, au-dessus, l'actionnaire Tetra Laval Sidel, ne l'entendent pas de cette oreille et un second débrayage est organisé le 3 juin, encore plus suivi par les salariés, toujours avec le soutien de notre Fédération par le biais de l'USM21 et de son secrétaire Jean-Pierre de Oliveira, qui représentait également le secrétaire de l'UD21 Edouard Gueirero. « La tentative de la direction de pourrir le mouvement par l'abandon des négociations, en pariant sur la lassitude et la résignation du personnel mécontent, n'a pas fonctionné et n'a eu pour l'heure qu'un seul effet, explique Pascal Pychardy : celui de conforter les grévistes dans leur revendication légitime. » Les 11 et 12 juin, les salariés débrayent à nouveau, toujours plus nombreux, autour de la même revendication. « Jamais nous n'avons connu une telle situation de blocage et un tel mépris du dialogue social, s'indigne Pascal Pychardy. Le mouvement contre la politique d'austérité salariale imposée par l'actionnaire Tetra Laval Sidel ne pourra aller qu'en s'amplifiant. La mobilisation n'est pas terminée ! »

Areva mobilisation générale



FO était bien représenté lors de la mobilisation du 2 juin et le secrétaire fédéral Eric Keller était venu apporter le soutien de la Fédération FO de la métallurgie. Le coordinateur FO Areva José Montes a expliqué aux médias présents que le principal défi du groupe était l'absence de vision stratégique pour le secteur. « La casse salariale ne peut pas tenir lieu de politique industrielle, a-t-il prévenu. Il faut faire les choses dans l'ordre en définissant d'abord une politique industrielle et ensuite en la mettant en œuvre, tout en faisant le maximum pour préserver la plus grande richesse d'Areva : ses salariés. » FO rejette la fausse solution que constituerait la vente à EDF, qui ne résoudrait rien, et surtout pas le problème des pertes financières d'Areva. Pour les métallos, il est temps que l'Etat prenne ses responsabilités et autorise une renégociation de la dette et une recapitalisation.

Le lendemain, 3 juin, l'annonce tombe : l'Etat s'engage à partiellement renflouer de sa poche les finances d'Areva (qui lui appartient à 87 %), tout en tranchant en faveur d'une reprise par EDF (également propriété publique à 84,5 %) de l'activité réacteurs, soit la partie Areva NP. Le montant de

la recapitalisation par l'Etat ne sera fixé qu'à l'issue des négociations entre EDF et Areva, qui doivent durer un mois. Le 4 juin, les délégués FO Areva prennent acte des décisions annoncées tout en soulignant qu'elles sont incomplètes. Eric Devy, délégué syndical central FO Areva NP explique qu'« à ce stade, seule la partie capitaliste est traitée, sans qu'une véritable stratégie industrielle soit réellement définie ». Au passage, FO rappelle son opposition à l'objectif de réduction de la part du nucléaire dans la production électrique en France et insiste pour que « le financement d'installations fiables et sûres » reste la priorité.

Sur le volet social, dès les négociations du 9 juin, notre organisation exige la remise à plat du projet de restructuration présenté par la direction d'Areva. « Le PSE ainsi que les autres mesures doivent être à minima réévaluées au vu des nouvelles annonces du gouvernement, précise Eric Devy. Si nous restons partisans du dialogue social, nous ne pouvons pas cautionner un monologue de notre DRH qui poursuivrait comme si rien de nouveau n'était survenu. »

Les représentants FO d'Areva ont mené le 2 juin, à l'appel des organisations syndicales, une grève de 24 heures, très suivie sur les sites de production, avec une mobilisation des salariés de 80 à 100% selon les sites. Ils ont également exprimé leur colère devant le siège parisien, à la Défense, face au projet de suppression de 4 000 postes en France. Le mouvement se poursuit depuis l'annonce du démantèlement d'Areva.

Renée Dazet nous a quittés

C'est avec tristesse que la Fédération a appris la disparition de Renée Dazet en ce début juin. Elle a été pendant de nombreuses années la principale représentante FO dans l'entreprise SAFT.

Au syndicat des Métaux de la Gironde, elle a été une militante très active et a occupé les fonctions de trésorière adjointe.

« Tous ceux qui l'ont côtoyée au Comité d'Entreprise ou au syndicat gardent le souvenir d'une personne affable, dévouée et très engagée pour le syndicalisme indépendant de FO », explique Stéphane Martegoute, qui l'a bien connue au sein de l'USM, dont il est le secrétaire.

La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez s'associent aux militants du syndicat des métaux de Bordeaux, dont ils partagent la peine, et présentent leurs condoléances à ses enfants et tous ceux qui l'ont connue et aimée. Ils garderont en mémoire les meilleurs moments de militantisme partagés avec elle pendant près d'une trentaine d'années.

Disparition de Yohann Maurel

C'est avec stupeur et tristesse que les métallos FO de Socata, à Tarbes, ont appris le décès de leur secrétaire de syndicat Yohann Maurel le 6 juin, à l'aube de ses 35 ans.

Militant de longue date malgré son jeune âge, Yohann avait rejoint FO en même temps qu'il était entré dans le monde du travail, chez un sous-traitant d'Airbus Toulouse où il a passé 10 ans. Là-bas, il a participé activement à la vie de notre organisation et il a continué de s'investir dans le syndicalisme quand il a rejoint la Socata en 2012. Délégué syndical et membre du CHSCT, sa motivation et ses qualités en ont rapidement fait un élément moteur de notre organisation dans l'entreprise. En 2014, il avait pris la relève de Lucien Cazenave en tant que secrétaire du syndicat.

Epris de justice, de solidarité et de fraternité, il a sauvé cinq vies par son engagement pour le don d'organes. La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez s'associent aux militants de Socata Tarbes et à ses proches, dont ils partagent la peine, et à qui ils présentent leurs condoléances.

Résolution de la Commission administrative fédérale

La Commission administrative fédérale s'est réunie dans les locaux de la Fédération le 26 juin et a adopté la résolution que nous publions ci-contre.

La reprise économique doit viser l'emploi

Un frémissement de reprise économique se confirme. Pour les grandes entreprises, les marges se redressent, les investissements repartent. La croissance reste trop faible pour qu'elle profite à l'emploi de manière significative.

Pour la CA fédérale, le redressement de l'économie doit profiter à l'industrie en France et à tous les salariés, notamment ceux qui sont actuellement privés d'emploi ou en emploi précaire. La CA fédérale n'accepte pas que la financiarisation de l'économie conduise à la captation de la croissance au profit de quelques uns.

Dans le contexte actuel, la CA fédérale rappelle que l'emploi demeure prioritaire. Il est seul à même de relancer une croissance durable, de redresser les comptes sociaux et de donner un peu de perspectives aux jeunes ainsi qu'aux ménages, notamment les plus fragiles.

Dans ce climat de redressement économique, la CA fédérale dénonce une fois de plus le nombre de plans de licenciements collectifs, qui minent l'installation d'une véritable reprise économique et sociale : Renault Trucks, Areva, Delphi, Itron, Nexans, Vallourec, Otis...

Le social n'est pas responsable de la crise

La CA fédérale réaffirme que faire de l'emploi la priorité ne saurait consister en un bradage progressif et systématique de notre système social, ce qui serait inacceptable. La CA fédérale condamne les mesures d'austérité accentuées par le pacte de responsabilité, qui empêche une véritable relance économique, et revendique l'augmentation générale des salaires, des minima sociaux et des retraites.

La CA fédérale se montre attentive à la négociation interprofessionnelle en cours sur les retraites complémentaires. C'est une négociation importante, pour laquelle la recherche d'un compromis est fondamentale. Pour autant, la CA fédérale estime que les projets de décote ou d'abattements proposés aujourd'hui, par la partie patronale, relèvent de la provocation. Ils conduiront à la paupérisation des retraités.

De la même manière, la CA fédérale s'insurge, une nouvelle fois, contre un discours contradictoire. Il consiste à vanter les vertus du dialogue social, voire sa modernisation, tout en le niant en passant en force au Parlement à l'aide de l'article 49.3 de la Constitution. L'engagement de la responsabilité du gouvernement pour faire passer la loi Macron, coûte que coûte, n'est pas un bon signe pour la démocratie et le dialogue social.

La solution passe par la négociation

Pour la CA fédérale, faire une plus grande place à la négociation collective n'est pas crédible si, dans le même temps, le gouvernement ou le législateur en détermine le déroulement et le contenu. Organisation syndicale réformatrice par excellence, FO Métaux sait trouver le compromis, quand ce compromis repose sur une négociation loyale, aboutissant à des accords gagnants-gagnants.

Pour la CA fédérale, la négociation sous la contrainte ne produit pas de compromis acceptables et durables. Pire, elle peut conduire au blocage du dialogue social.

Pour la CA fédérale, donner plus de place au dialogue social de terrain, dans les entreprises et les branches professionnelles, ne doit pas consister à ériger la « dérogeabilité » au code du travail en solution miracle pour l'emploi. Et attendre le développement d'un dialogue social de terrain qui ne ferait l'objet d'aucune contrepartie en faveur des salariés n'est pas raisonnable. La recherche d'une meilleure compétitivité de l'économie française ne peut conduire à tout justifier. La CA fédérale ne peut pas accepter qu'elle serve de prétexte à la destruction de la législation du travail. Car le MEDEF ne cesse de répéter, qu'aucune contrepartie de la part des entreprises ne peut être attendue de réformes sociales ! Ce n'est pas acceptable.

La CA fédérale prend acte de la volonté de l'UIMM de poursuivre les discussions paritaires sur le dispositif conventionnel dans la métallurgie. Conformément à ses valeurs et ses principes, la fédération est prête à faire valoir ses conceptions pour l'avenir de la pratique contractuelle dans la métallurgie.

La CA fédérale félicite ses syndicats et sections syndicales pour les accords de salaires qui se signent dans les entreprises et pour les barèmes de salaires mini qui se signent au niveau des conventions collectives. Ils marquent une volonté de compromis et d'avancée sociale, pour sortir notre économie de l'ornière par la relance de la consommation.

Développer le syndicalisme libre et indépendant

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

Interprétation et conséquences du résultat des scrutins électoraux

Au regard de l'importance que possède aujourd'hui de l'audience électorale, il nous est apparu nécessaire au sein de cette chronique d'effectuer un rappel sur les modes de calcul prévus par la loi pour l'attribution des sièges à pourvoir, pour la détermination de la représentativité du syndicat et les conséquences découlant de ses résultats. Ce sujet fera l'objet de trois rubriques réparties entre ce numéro et nos prochaines parutions. Dans ce premier volet nous aborderons la détermination de la représentativité du syndicat dans l'entreprise

Quels sont les critères permettant d'établir la représentativité d'un syndicat ?

L'article L.2121-1 du code du travail en fixe 7 :

1. Le respect des valeurs républicaines
2. L'indépendance
3. La transparence financière
4. Une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation (apprécié à compter de la date de dépôt légal des statuts)
5. L'audience
6. L'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience
7. Les effectifs d'adhérents et les cotisations

Nous constatons une focalisation exercée sur le critère de l'audience dans les entreprises et attirons votre attention sur le respect essentiel des 7 critères retenus par la loi. À défaut, la représentativité syndicale pourra être remise en question.

Comment s'apprécie le critère de respect des valeurs républicaines ?

Ce critère vise principalement à prévenir les cas où, sous couvert de syndicalisme, une association serait créée avec d'autres buts que ceux poursuivis par l'article L.2131-1 du code du travail relatif aux missions des organisations syndicales de salariés et surtout sur des valeurs totalement incompatibles avec celles fondant la République.

Comment s'apprécie le critère de l'indépendance ?

Il s'agit notamment, comme auparavant, de l'indépendance à l'égard de l'employeur ou d'un groupement d'employeurs. L'indépendance du syndicat vis-à-vis de l'employeur est en effet une condition fondamentale de l'aptitude d'un syndicat à représenter la collectivité des travailleurs (cass. soc. 3 décembre 2002, n° 01-60.729, BC V n° 364). Parmi les indices pouvant révéler l'absence d'indépendance d'un syndicat, les juges relèvent l'attitude complaisante de l'employeur (cass. soc. 10 octobre 1990, n° 89-61.346) ou l'absence de cotisations alors que le syndicat est seul à bénéficier d'une subvention de la direction (cass. soc. 31 janvier 1973, n° 72-60.076). De même, un syndicat soutenant l'employeur pendant une grève (cass. soc. 11 janvier 1979, n° 78-60.672). Récemment, la Cour d'appel de Paris a considéré ce critère comme une condition fon-

damentale de l'aptitude d'un syndicat à représenter la collectivité des travailleurs et constate le Syndicat UNSA Lancry non représentatif (CA PARIS 4 juin 2015 N° 13/07945).

Comment s'apprécie le critère de la transparence financière ?

La transparence financière est assurée, pour les confédérations, les fédérations et les unions régionales, par des comptes certifiés annuels, établis suivant des modalités adaptées aux différents niveaux des organisations syndicales et conformes aux normes applicables aux organisations syndicales. Ces règles de certification et de publication des comptes sont définies par les articles L.2135-1 à L.2135-6 du code du travail.

Comment s'apprécie le critère de l'ancienneté minimale ?

Alors qu'auparavant, le défaut d'ancienneté ne permettait pas à lui seul de conclure à la non-représentativité d'un syndicat (cass. soc. 5 novembre 1986, n° 86-60.143), la loi a adapté ce critère ancien en prévoyant que désormais tout syndicat, pour pouvoir être représentatif, doit avoir une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, ancienneté à apprécier à partir de la date de dépôt légal des statuts.

Comment s'apprécie le critère de l'audience ?

L'audience est déterminée par les résultats aux élections du comité d'entreprise (et tour) ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel. Pour être représentatif, un syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés.

Comment s'apprécie le critère de l'influence ?

L'influence doit être « prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ». L'influence d'un syndicat s'entend des résultats objectifs d'une activité authentiquement tournée vers la défense des intérêts des travailleurs, et pas seulement de l'aptitude à faire connaître le syndicat (Cour de cassation 3 décembre 2002 n° 01-60.729). L'expérience du syndicat est elle aussi jurisprudentielle puisque, par exemple, l'existence d'une autorité, et donc d'une expérience suffi-

sante dans l'entreprise, est présumée lorsque l'on constate un accroissement rapide en adhésions et en ressources du syndicat (cass. soc. 25 février 1971, n° 70-60.077).

Comment s'apprécie le critère des effectifs d'adhérents et des cotisations ?

Les effectifs doivent être suffisamment nombreux pour permettre de penser que le syndicat représente réellement les intérêts de l'ensemble des salariés. Cependant, cette notion est relative, et dépend de la difficulté d'implantation ou du contexte. Elle se détermine également en comparaison avec le nombre d'adhérents des organisations syndicales concurrentes.

Les cotisations permettent au syndicat d'exister. Sans ressource, le syndicat ne peut pas être indépendant, et peut difficilement agir au sein de l'entreprise et donc exercer son influence. Le montant nécessaire et suffisant de ces cotisations sera sans doute lui aussi relatif.

Ainsi, un syndicat dont aucun des adhérents n'a réglé sa cotisation et dont l'activité au sein de l'établissement est inexistante ne peut être considéré comme représentatif.

Comment se mesure l'audience lors des élections professionnelles ?

1. Recueillir 10 % des suffrages valablement exprimés (tous collèges confondus) au 1er tour des élections du CE ou de la D.U.P., à défaut des délégués du personnel.
2. Il s'agit de calculer cette audience tous collèges confondus, peu important que le syndicat n'est pas présenté de candidat dans un collège.
3. Calcul de l'audience, y compris si le quorum n'est pas atteint.
4. Pas de prise en compte des ratures de nom de certains candidats. Il y a donc lieu de comptabiliser tous les bulletins valables.

Exemple : Nombre de suffrages valablement exprimés en tout, tous collèges confondus : 562
FO a obtenu : 1er collège : 175 voix, 2ème collège : 63 voix, 3ème collège : 5 voix. Soit 243 voix en tout. Soit une représentativité de $243 / 562 = 43 \%$

Attention : pour le calcul de la représentativité du syndicat, on ne prend pas en compte la moyenne de liste, mais le nombre total de suffrages valablement exprimés pour la liste.

Le cas particulier des syndicats catégoriels fera l'objet d'un développement ultérieur.

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° 542

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

Sudoku

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

Mots croisés n° 543

Horizontalement

A. En temps de crise. B. Elle est noble, et en général cultivée. C. Nécessaire pour écrire sans faute un laïus. Fait équipe chez les Anglais. D. Fit disparaître un poilu. En plein. L'adresse du surfeur. E. Langue ancienne. N'est gracieux que petit. Préfixe égalitaire. F. Un passeur de ballons. G. Pourvoyeur de rumeurs. Note. Autre note. H. Apparaît sous le zéro. Conduit au même. I. Pas tous à la fois ! J. Donne envie de passer au large.

Verticalement

1. Où une vierge peut avoir un avenir prolifique. 2. Éloignent de la terre natale. 3. Les blanches sont moins connues comme migrantes. Dans Londres. 4. Plein de charme, mais tout en désordre. Prêtresse. 5. Voltaire y connut une certaine promotion. Quatre saisons. Sur le pavois. 6. Pronom. Profitait d'une grande surface. 7. On peut la virer sans préavis. Transperce. 8. Période. Voyelle double. Attrapés. 9. Perles. 10. Pas du tout spirituelle.

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

Solution du n° 542

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

Le mot du mois : Application

L'application UberPOP, on le sait, a déclenché la colère parfois musclée des taxis, qui dénoncent une concurrence déloyale dans cette offre permettant à des particuliers sans formation spécifique d'arrondir leurs fins de mois en transportant des gens à la demande dans leur propre véhicule.

L'application, voilà donc l'ennemie !

Pourtant, nos parents ne nous ont-ils pas seriné qu'il fallait travailler avec application ? On ne voit pas à première vue le rapport entre les différents sens de ce mot, substantif du verbe (s')appliquer, qui date du XIII^e siècle et vient du latin *applicare*. Le premier emploi, et le plus concret, désigne le fait de poser un objet, un matériau sur un autre de sorte qu'il le recouvre complètement, par exemple appliquer des feuilles de métal précieux sur une surface. De là, on est passé au sens de « faire porter sur quelque chose », par exemple en un *point d'application*. Parallèlement, au sens figuré, on peut appliquer son esprit et son attention à la réalisation d'un ouvrage : on fait le travail sérieusement, on *s'applique*, on fait preuve *d'application*. On n'était déjà plus très loin de l'idée d'affecter, d'utiliser dans un cas prévu à cet effet : pour juger tel délit, c'est tel article de loi qui *s'applique*. Il était donc naturel que le mot, en français comme en anglais, se mette à désigner aussi tous les programmes qui multiplient les usages d'un smartphone ou d'une tablette : *to download, to run an application*; on la télécharge, on la lance.

La paresse aidant, un mot de cette longueur ne pouvait échapper longtemps au raccourcissement par apocope (suppression d'une ou plusieurs syllabes à la fin) : l'application est devenue *appli*, voire *app*. « Arrêtez de payer vos apps ! », proclame un site Internet qui promet « *chaque jour une app gratuite à télécharger* ». Si cela continue ainsi, elles n'auront bientôt plus de nom : on ne les appellera plus, il suffira de cliquer.

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 : **Valérie Delplace**
valerie.delplace@humanis.com

humanis.com



La dépendance ?
En cotisant, j'ai des
services pour moi et mes
parents dépendants.

Et demain, une rente
pour moi,



Parfois je me dis :
et si je disparaissais ? Qui
s'occupera des enfants ?
De leurs études ?

... cotiser pour protéger
mes enfants, c'est vital !

**Unis par des garanties
qui assurent l'avenir**

Crédit photos : Gilles de Nanteuil

Décès, dépendance, lorsque vous cotisez à l'OCIRP, vous protégez votre famille.

L'OCIRP, assureur à dimension sociale géré par les représentants des salariés et des employeurs, unit des organismes de prévoyance afin d'offrir des garanties complémentaires aux salariés dans le cadre d'un contrat collectif. Plus de 6 000 000 de garanties protègent ainsi les salariés cotisants par l'intermédiaire de plus de 1 300 000 contrats d'entreprises.



www.ocirp.fr

 **OCIRP**
unis par excellence

Les garanties OCIRP sont diffusées par les organismes de prévoyance membres des groupes de protection sociale AG2R LA MONDIALE - AGRICA - APICIL - AUDIENS - HUMANIS - IJCEM - KLESIA - LOURMEL - MALAKOFF MÉDÉRIC, **les organismes de prévoyance** AG2R-MACIF PRÉVOYANCE - ANPS - APGIS - CAPSSA - DIPREV - CREPA - IPBP - IPECA Prévoyance - IPSEC (Groupe HUMANIS) - UNIPRÉVOYANCE, **et les partenaires** IDENTITÉS MUTUELLE - MUTEX - PREVAAL - UNMI. (Ligne janvier 2015)