N° 552 mai 2016
N°CPPAP 0220s07170

Fédération FO de la métallurgie

le journal FO Métaux

Notre industrie, nos emplois !

www.fo-metaux.org

Préparer l'aéronautique du futur

Les métallos FO d'Airbus Group ont tenu leur assemblée générale à Mérignac du 6 au 8 avril.
Ensemble, ils sont revenus sur les actions de FO au sein du groupe, ses revendications et les défis qui attendent le secteur.

Débrayage - p.14
Conflit gagnant chez TIM

COMECA Systèmes - p. 15
Danger à l'horizon

Elections professionnelles - p. 18
Les résultats de FO

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 : *9,67 euros*
SMIC brut mensuel : *1466,62 euros*
Plafond de la sécurité sociale :
3 218 euros par mois
(pour l'année 2016 : 38 616 euros)
Coût de la vie :
+0,7 % en mars (+0,7 % hors tabac) ;
-0,1 % en glissement sur les 12 derniers mois (-0,3 % hors tabac).
Chômeurs : *3 591 000*
(catégorie A, publiés le 24 mars 2016)
Indice de référence des loyers :
125,26 (1er trimestre 2016).
Taux d'intérêt (20 avril) :
-0,35 % au jour le jour.

3 Editorial

4 Le dossier

Assemblée générale FO Airbus Group : préparer l'aéronautique du futur 4-11

8 Actualité sociale

Conflit gagnant chez TIM 14
COMECA : danger à l'horizon 15

9 Actualité syndicale

De Dietrich Thermique : une équipe motivée 15
Coordination Delphi : priorité au développement 16
USM de Haute-Marne : une situation paradoxale 16
USM de Haute-Saône : une motivation intacte 17
USM de l'Yonne : la renaissance 17

19 Infos

Les résultats de FO lors des élections professionnelles 18-19
USM de l'Ain : passage de témoin 20
Gilbert Delas tire sa révérence 20

21 Vos droits

Tout sur le télétravail 21

22 Jeux

Des Métaux et des mots 22

Et toujours l'information en ligne sur...
www.fo-metaux.com

4ème révolution industrielle : à quelles conditions ?

Anticipant la « quatrième révolution industrielle liée au numérique et à la digitalisation », nous avons décidé de réaliser un guide pour attirer l'attention de nos syndicats et des salariés. En effet, en tant qu'organisation syndicale responsable et réformiste, il est de notre responsabilité de nous préparer à affronter les enjeux et les conséquences de cette nouvelle révolution industrielle, à la fois pour les entreprises, pour les IRP (instances représentatives du personnel), pour les salariés et l'emploi.

Vous avez toutes et tous certainement entendu parler de « l'usine du futur » avec de plus en plus de robotisation ; de l'impression 3D qui permet de réaliser des pièces de l'unité à la grande série pour l'industrie ; du big data ; de la transmission des données, etc. Ces changements vont inévitablement impacter l'emploi et transformer les métiers. Nous nous devons donc d'anticiper et de ne pas subir ces phénomènes afin de préserver les savoir-faire et les compétences dans nos secteurs d'activité tout en créant de nouveaux métiers. Il faut aussi veiller aux autres bouleversements, en particulier aux risques que les incitations à l'individualisme font peser sur le collectif, notamment avec une remise en cause du contrat de travail et du statut des salariés.

Il ne s'agit pas de s'opposer à cette quatrième révolution industrielle, sinon il faudrait commencer par refuser d'utiliser les outils informatiques et jeter à la poubelle smartphones et tablettes dont nous sommes pour la plupart, dans la vie professionnelle et la vie privée, tributaires et accros. Il suffit pour cela d'observer au quotidien les différents comportements, sans oublier les jeunes qui sont déjà convaincus et s'adaptent plus vite aux évolutions des nouvelles technologies. Par contre, il est bien de notre responsabilité de nous organiser afin que cette quatrième révolution industrielle ne se retourne pas contre l'emploi et n'affaiblisse pas notre système de financement de protection sociale sur notre territoire, tout en essayant de protéger les conditions de travail des salariés et en n'enfermant pas le consommateur dans un cercle vicieux.

Pour FO Métaux, le numérique et la digitalisation doivent être au service de l'être humain, donc de la femme et de l'homme, et non l'inverse ; au cœur de l'emploi, et non contre l'emploi. Ils doivent également être source de progrès dans la vie quotidienne et d'amélioration de la vie au travail. En fonction de l'évolution du numérique, un rapport a été réalisé à la demande du gouvernement par M. Mettling, le DRH d'Orange. Il s'intitule « Transformation numérique et vie au travail » et comporte 36 préconisations. Dans ce cadre, et à ce jour, le fameux projet de loi El Khomri prévoit seulement les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés, tout en laissant la main aux employeurs. La voie du dialogue pour protéger les salariés est encore loin !

Pour réussir cette transition de la quatrième révolution industrielle, le dialogue social entre les entreprises et leurs IRP sera indispensable. Pour l'instant, nous remarquons, à travers l'utilisation d'une partie des nouvelles technologies, une volonté de certaines entreprises de court-circuiter les IRP en s'adressant directement aux salariés. Pire, d'autres souhaitent remettre en cause les accords d'entreprise, et nous devons sans cesse rappeler aux chefs d'entreprise que les changements, quels qu'ils soient, doivent s'effectuer dans le cadre de la pratique contractuelle et conventionnelle, avec des accords gagnant/gagnant ; des accords dans lesquels les entreprises doivent s'y retrouver pour une meilleure productivité et compétitivité tout en apportant des contreparties aux salariés. C'est uniquement dans ces conditions que nous pourrons affronter les changements nécessaires.

Organe officiel de la Fédération confédérée FO de la Métallurgie

Directeur de la publication : Frédéric Homez

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

Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

Assemblée générale

Préparer l'aéronautique du futur

Plus de 130 responsables syndicaux FO du groupe Airbus se sont retrouvés à Mérignac du 6 au 8 avril pour leur assemblée générale. Sous la présidence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, et en présence du secrétaire fédéral Philippe Fraysse et du coordinateur FO Airbus Group Yvonnick Dreno, les travaux ont permis de riches échanges sur la situation des différentes entités du groupe, les défis à relever ainsi que les positions et actions de notre organisation.

Frédéric Homez : « défendre notre syndicalisme »

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez a pris la parole pour conclure les travaux de l'assemblée générale en saluant l'efficacité de la coordination FO Airbus ainsi que les résultats obtenus par les métallos à tous les niveaux. Détaillant une actualité nationale chargée, il est revenu sur la valse des lois, et notamment la loi El Khomri, rappelant que « notre organisation n'accepte pas cette remise en cause des droits des salariés avec le soutien du Medef et d'organisations soi-disant syndicales. » Sur ce dossier qui évolue rapidement, il a également dénoncé la malhonnêteté intellectuelle consistant à assimiler au réformisme –l'ADN de FO– des organisations qui ont oublié les intérêts des salariés, se réjouissant cependant de la mobilisation de la jeunesse, qui a bien compris ce qui était en jeu : leur avenir.

L'avenir était au cœur de son propos, avec un point sur la 4ème révolution industrielle. Rappelant les enjeux de la digitalisation, il a souligné la nécessité d'anticiper cette évolution pour ne pas la subir, « pour que le progrès serve l'homme et l'emploi ». Il a par ailleurs informé les militants sur le rapport que prépare le groupe de travail mis en place par la Fédération sur le sujet, et qui permettra à l'ensemble des équipes syndicales de s'y retrouver dans ce complexe dossier et de mieux défendre les intérêts des salariés. Si la situation économique de la métallurgie s'améliore, beaucoup de travail attend notre organisation au plan social avec les négociations sur l'emploi, sur lesquelles il a appelé à être offensif, mais aussi sur le dispositif conventionnel de la métallurgie. « En 18 mois, nous aurons à renégocier l'ensemble de nos accords, a prévenu Frédéric Homez. Nous devrons être prêts pour négocier au mieux afin de préserver les intérêts des salariés mais aussi la hiérarchie des normes et les branches auxquelles nous sommes attachés. »

Dans un contexte global d'attaque contre le syndicalisme, il a appelé les métallos FO à rester vigilants et mobilisés, notamment sur les salaires, où malgré une inflation faible qui compliquent les négociations, les équipes syndicales obtiennent de bons accords. Après un point sur les mutuelles et leur rapprochement dans le secteur aéronautique décidé par FO pour anticiper les évolutions législatives, il a conclu en appelant les métallos à rester unis, à faire grandir FO, à rester revendicatifs et vigilants pour défendre et faire vivre notre syndicalisme alors que de nombreuses menaces pèsent sur lui.

FO Airbus Group

Philippe Fraysse : « l'aéronautique doit beaucoup à FO »

Lors de son intervention, le secrétaire fédéral en charge de l'aéronautique est revenu sur la situation du secteur, dont il a souligné la bonne santé globale avant de se pencher sur les entreprises du secteur. Locomotive de la branche, Airbus group affiche de bons résultats, mais un examen plus attentif montre que les hélicoptères et la défense connaissent quelques difficultés. Dassault connaît une situation contrastée, avec une chute des ventes de Falcon, mais une augmentation des cadences suite aux succès remportés par le Rafale. Quant au motoriste Safran, il dispose lui aussi de confortables carnets de commande.
« Avec la hausse continue du trafic aérien et près de 30 000 avions à construire sur les 20 prochaines années, l'aéronautique se porte plus que bien », a résumé Philippe Fraysse.
Mais tout cela ne va pas sans contreparties. Montée en cadence, réduction des coûts, externalisations, réorganisations en chaîne… Les salariés sont sous pression et ont plus que jamais besoin d'être défendus. Pour cela, ils peuvent compter sur notre organisation, dont le poids dans l'aéronautique ne se dément pas. Incontournable dans les grands groupes, FO s'est aussi largement développé dans les petites entreprises de l'aéronautique, a souligné le secrétaire fédéral, constatant au passage que notre organisation a fort à faire pour éviter que ne se mette en place un monde aéronautique à deux vitesses, entre géants industriels et petites entités.
« L'excellence de l'aéronautique et ses excellents résultats doivent à de nombreux facteurs, dont l'action de notre organisation depuis 30 ans, a rappelé Philippe Fraysse, mais nous ne devons pas baisser la garde car de nombreux pays émergeants sont en embuscade. » Il a donc appelé à continuer de revendiquer pour l'avenir de la filière, notamment le lancement de nouveaux programmes. Il a conclu par un point sur le dossier des mutuelles de l'aéronautique, dont FO est un acteur majeur.

Yvonnick Dreno : « Refuser la logique financière »

Le coordinateur FO Airbus group est intervenu pour présenter les évolutions et la situation du groupe au cours de l'année passée et faire le point sur les actions qu'y a mené notre organisation. Mise en œuvre de la phase II d'ASL, restructuration des activités défense de Cassidian, mise en vente de la filière CIMPA, fusion de la Sogerma et d'Aérolia au sein de Stelia… 2015 et le début 2016 ont été consacrés à la mise en œuvre de décisions stratégiques arrêtées antérieurement, et qui ont un impact sur les salariés. S'il a souligné la vitalité du groupe et ses bons résultats économiques, il n'a pas caché que la situation d'Airbus Helicopters était fragile, pointant au passage la primauté donnée à la logique financière dans trop de domaines. « Airbus subit les conséquences de sa politique de baisse des coûts alors que les sites ont surtout besoin de sécuriser leurs fabrications actuelles et d'investir pour aborder dans de bonnes conditions la montée en puissance des nouveaux programmes et l'augmentation des cadences sur les chaines A320 et A350 », a-t-il résumé avant de rappeler que le combat se poursuivait sur ce dossier.

Il a brièvement abordé la politique salariale, exhortant les métallos à ne pas signer d'avenants au rabais, avant de revenir sur le dossier de la digitalisation, en marche chez Airbus Group, et sur lequel notre Fédération travaille en profondeur. Yvonnick Dreno s'est par ailleurs félicité que l'action de FO ait pu tempérer les ardeurs d'une direction décidé à brûler les étapes sur ce sujet. Après un rapide point sur les évolutions à venir dans les mutuelles, il a conclu son propos sur la bonne représentativité de FO dans Airbus Group et la nécessité de poursuivre le développement syndical pour peser sur l'avenir du groupe dans l'intérêt de l'industrie et des salariés, comme notre organisation le fait depuis si longtemps.

Le mot de l'USM

Le secrétaire de l'Union des Syndicats de la Métallurgie Gironde et Landes **Stéphane Martegoute** a souhaité la bienvenue aux participants en présentant les nombreux atouts de la région et une partie de son histoire, rappelant avec humour que son premier produit d'export n'est pas le vin mais l'aéronautique. Il est d'ailleurs revenu sur le poids du secteur en Gironde et sur les nombreuses actions menées par l'USM pour le préserver. Revenant également sur le dossier de la représentativité, il s'est félicité de la progression de notre organisation sur son territoire malgré une situation parfois fragile, et a appelé les métallos FO à poursuivre le travail de développement syndical.

Marc Ambiaux, président du Comité Européen Airbus Group

« Globalement, les effectifs du groupe ont baissé entre 2014 et 2015. Sur le dossier de la digitalisation, l'orientation prise par Airbus Group reste difficile à discerner. Seul le projet « Pulse » sur la digitalisation des ressources humaines est aujourd'hui connu et il se trouve au stade de l'information-consultation. Il s'agit d'un enjeu majeur pour notre organisation, associée aux syndicats européens, et notamment IG Metall. Pour la première phase de l'information-consultation, la négociation avec la direction a été compliquée, et sa mise en place constitue un travail de longue haleine. Cette première phase devrait durer huit mois, de décembre 2015 à juin 2016. Toutes les instances sont concernées, des Comités Européens du groupe et des divisions, aux comités d'établissement. L'opération de digitalisation des ressources humaines devrait s'étendre sur trois à cinq années. Nous devrons être vigilants tout au long du processus. »

Le mot des élus

Le sénateur-Maire de Mérignac **Alain Anziani** est monté à la tribune pour présenter l'agglomération bordelaise. En phase avec la vision du développement économique de notre organisation, il a déclaré que « l'industrie est un moteur, il ne peut pas y avoir de développement économique sans industrie. » Et c'est encore plus vrai sur Bordeaux, grâce au potentiel de la filière aéronautique, qui concentre près d'un emploi sur cinq. Il a également salué le travail des organisations syndicales pour la défense de l'industrie et des salariés et, au-delà, de l'ensemble de l'économie et de la population. La députée **Marie Recalde** a ensuite pris la parole, rappelant la longue histoire commune de FO et de l'aéronautique. Elle a souligné le rôle de notre organisation, qui connaît Airbus mieux que personne, dans les succès de l'aéronautique, reconnaissant aux organisations syndicales un rôle de « lanceurs d'alerte » indispensable dont elle a vanté l'apport à tous les niveaux de l'action politique.

L'accueil bordelais

Jean-François Duboscq, secrétaire de l'équipe FO Aquitaine Airbus D&S, a accueilli les participants en leur présentant son territoire, soulignant la place prépondérante de l'aéronautique. Présentant le programme des travaux, il a élargi son propos en rappelant les valeurs de notre organisation et les ambitions qui motivent son action ainsi que son rôle, tant au sein d'Airbus Group que dans la société française.

Interventions des délégués

« notre poids ; notre influence »

Jean-Luc Lhardy, Airbus D&S, Les Mureaux

« Le 28 janvier 2016 restera une date historique pour notre syndicat puisque nous sommes arrivés premier aux élections avec 33,7 % des voix, dont 100 % sur les deux premiers collèges et une progression de 40 % sur le collège cadres. La performance est d'autant plus belle que nous avons dû faire une campagne éclair, les élections ayant été avancées au dernier moment. Actuellement, nous finalisons le joint-venture avec Safran, qui est vital pour le programme Ariane 6 face à une concurrence internationale très agressive. Ensuite, il nous faudra rebâtir ce qui fait la force de FO en négociant le statut social de la nouvelle société avec en ligne de mire les élections de 2020, tout en occupant constamment le terrain pour faire vivre notre syndicalisme. Nous devons également nous développer chez les cadres, un objectif qui est au cœur des travaux auxquels je contribue au sein du groupe cadres de la Fédération. »

Frédéric Chamard-Bois, Stelia, Rochefort

« L'année 2015 aura été celle de la restructuration par site en pôle de compétence suite à la naissance de Stelia. Rochefort y aura largement contribué, avec le transfert des usinages mécaniques et de 123 salariés, soit plus de 50 % de l'effectif société concerné. L'opération a généré beaucoup de stress et FO veille à son bon déroulement au sein d'une commission de suivi mensuelle. Jusqu'ici, tout va bien. Dans ce contexte social compliqué, il a fallu maintenir les livraisons et donc augmenter les cadences. Les résultats sont dans le vert grâce aux efforts des salariés et les attentes pour la politique salariale 2016 n'en sont que plus fortes. En termes d'emploi, on est loin du compte, avec seulement 10 embauches en 2015. Si on ajoute les 60 postes à pourvoir en 2016, et avec les fins de CDD et les départs en retraite, l'effectif reste insuffisant face à la charge de travail. On ne peut pas en dire autant des prestataires, qui ont le vent en poupe… Deuxième organisation du site et seule représentative sur tous les collèges, FO compte bien faire changer les choses. »

Philippe Bonnaire, VectorFrance, Gonesse

« L'année 2015 restera celle de la fin d'un PSE qui a balayé 30 % de nos effectifs, conduisant à notre passage en DUP. Après ce tsunami social, nous avons recomposé une équipe syndicale dans l'urgence pour les élections. Le résultat a été à la hauteur de nos efforts, puisque nous avons remporté 43 % des voix ! Nous allons avoir besoin de cette force face aux menaces que fait peser sur nous la mise en vente de Vector, du moins la partie France, par Airbus Helicopters. Depuis le rachat de la SECA par Vector, on nous rabâche que nous sommes trop chers et qu'atteindre un EBIT à deux chiffres n'est pas possible en conservant l'ex SECA. Les responsables qui ont signé des contrats à perte ou ont refusé d'investir sur de nouveaux marchés ne sont bien entendus plus là… Nous allons nous battre pour éviter qu'après 70 ans, ce ne soit pour notre entreprise le bout de la route. »

Frédérick David, Airbus, Saint-Nazaire

« D'année en année, la production de notre site augmente, mais ses effectifs stagnent, sauf quand il s'agit de recourir à l'intérim. Nous avons trop souvent l'impression d'être un laboratoire d'expérimentation aux mains de savants fous. Chasse aux coûts, multiplication des interlocuteurs externes, transition trop rapide entre le développement et la production… : Saint-Nazaire paie aujourd'hui le prix d'ambitions trop fortes et il nous faudrait 300 embauches pour respirer à nouveau et livrer les 690 avions qui constituent notre objectif pour 2016. Nous faisons tout pour faire changer la situation mais

Lors de leurs interventions, les délégués sont revenus sur les nombreux challenges qui attendent les équipes syndicales FO au sein d'Airbus Group : fortes charges de travail, augmentation des cadences, renouvellement des compétences, mais aussi le développement de notre organisation, dont la force reconnue chez Airbus repose avant tout sur les militants et donc sur la syndicalisation, que l'évolution de la pyramide des âges rend plus que jamais nécessaire.

nous nous heurtons à une direction qui ne veut rien entendre et s'enferre dans une logique purement financière. Nous continuerons d'être revendicatifs car il en va de l'avenir de notre site, mais aussi de l'intérêt des salariés qui vivent sous toujours plus de pression. »

Gregory Vernon, Airbus D&S SAS, Elancourt

« Border Security (dispositif de surveillance des frontières), suite aux retours d'expérience de son déploiement au Moyen Orient et aux attentats en France, devient aux yeux du groupe une activité clé et potentiellement génératrice de bénéfices qu'il est ravi d'ajouter à son catalogue. Comme quoi ce qui est un temps mis à l'écart peut rapidement retrouver la lumière et les faveurs d'une direction. Mais sans FO, cela se serait sans doute passé différemment. Nous devons donc rester forts et continuer de jouer notre rôle à tous les niveaux, dans l'intérêt de l'industrie et des salariés. A cet égard, nous allons avoir fort à faire avec le dossier de la digitalisation, dont les impacts sur les salariés et leurs conditions de travail peuvent être considérables si cette révolution n'est pas encadrée. Dans cette perspective, les CHSCT auront un rôle majeur à jouer. »

Jean-Luc Pagat, Stelia, Mérignac

« Notre établissement est spécialisé dans la fabrication des voilures ATR. Il emploie aujourd'hui 221 salariés et 70 intérimaires. Pour 2016, nous attendons une vingtaine d'embauches, qui viendront tout juste compenser les départs en retraite. Nous disposons d'un bon carnet de commande et en 4 ans nos livraisons de voilures ont doublé. Face à ces résultats, nous comptons bien obtenir une politique salariale à la hauteur des efforts des salariés. D'autant que l'augmentation des cadences leur demande beaucoup, sans compter les problèmes d'approvisionnement et de qualité qui en découlent. Le manque de place devient également un souci qui amène à la délocalisation de certaines activités. Malgré une équipe syndicale rajeunie, nous n'avons pas pu reprendre le comité d'établissement. Nous sommes bien placés sur le 3ème collège mais nous devons nous renforcer sur le 1er. Nous allons redoubler d'efforts pour progresser. »

Jean-Christophe Pinel, ATR, Toulouse

« Au sein du GIE qu'est ATR, les rivalités entre les deux actionnaires Airbus et Finnmecanica empêchent aujourd'hui de résoudre des problèmes de production pourtant identifiés, et à cause desquels nous n'avons pas atteint nos objectifs de livraison d'avions cette année, ce qui n'est pas tolérable. La fin d'année a été épuisante pour les salariés car elle a concentré le gros de la production. FO, en syndicat responsable, a fait de nombreuses propositions sur l'organisation, la formation et le recrutement, mais n'a pas été écoutée. Avec une politique salariale insatisfaisante, la situation risque de se tendre, d'autant que la direction est désorganisée et mélange les genres pour tirer l'ensemble vers le bas. Elle va jusqu'à court-circuiter les organisations syndicales pour s'adresser directement aux salariés ! Retrouver un dialogue social de qualité va donc demander du temps, et ce d'autant plus que seuls les objectifs de production ne changent pas… »

René Lorenz, Airbus SAS, Toulouse

« Les 7 300 salariés de notre site s'occupent des fonctions support (commercial, qualité, finance…). Avec 90% de cadres, un tiers de femmes et 20 % de salariés étrangers, nous avons dû adapter nos pratiques de syndicalisation et nos efforts nous ont permis de devenir la 2ème organisation syndicale. L'activité est bonne, nous avons 10 ans de commandes devant nous, mais la réduction des effectifs cadres se poursuit, impactant notamment l'engineering et le programme A380. La direction veut accroître le turnover et si on ajoute une politique d'embauche assez timide, on aboutit à une augmentation de la charge de travail et du stress pour les salariés, qui voient leurs conditions de travail se dégrader. Le dossier digitalisation progresse mais reste à préciser. Notre syndicat adopte une nouvelle approche du sujet et se tient prêt. »

Manuel Martinez, Airbus Helicopters, La Courneuve

« Dans le cadre de la spécialisation, notre site est devenu mono-produit et ne réalise plus que des pales d'hélicoptère. Nous comptons 730 salariés, et si nous n'avons pas d'intérim, les embauches compensent à peine les départs en retraite. Le marché de l'hélicoptère ne se porte pas très bien et cela ne va pas changer tout de suite. Les grands contrats annoncés se font toujours attendre, le Super Puma qui est la clé de voûte de notre activité ne se vend pas et cela nous impacte. La solidarité au sein du groupe nous a permis de détacher du monde en Allemagne, évitant l'activité partielle, ou pire. Les demandes de mobilité explosent, risquant d'appauvrir nos rangs. Les négociations sur le temps de travail ont permis de conserver nos avantages, mais sur le plan salarial le compte n'y est pas. Nous attendons tou-

Chapeau l'organisation !

Emmenée par Jean-François Duboscq et Patrick Dazet, l'équipe FO bordelaise a réservé aux participants un accueil très apprécié. Choix des lieux, déroulement des travaux et bien sûr présentation des produits locaux ont contribué à créer une ambiance fraternelle et chaleureuse dont la qualité a été unanimement saluée par les métallos. Encore bravo et merci pour l'organisation de cette belle assemblée générale !

jours le déménagement sur Le Bourget et préparons activement les élections professionnelles de juin prochain. »

Tony Peret, Stelia, Méaulte

« Les 1 528 salariés du site fabriquent des pointes avant au rythme de trois par jour. FO pèse à Méaulte 42 %. Le carnet de commandes est bien rempli et nous bénéficions d'investissements pour préparer l'usine du futur. Mais il faut pérenniser le site en réduisant la sous-traitance et la délocalisation. A cet égard, nous avons marqué notre opposition au projet de transfert au Maroc des squelettes de pointes avant, qui sont notre cœur de métier. Les nouveaux horaires de travail se mettent en place. FO a négocié et obtenu des avancées pour garantir la souplesse du dispositif et donc l'adhésion des 350 salariés concernés, tandis que les autres organisations syndicales se sont ridiculisées dans l'affaire. Syndicat responsable dans l'intérêt des salariés, du site et de l'industrie, cherche toujours le consensus entre les contraintes d'organisation et les nécessités industrielles. Plus que jamais, nous plaçons l'emploi au centre de notre action et de nos revendications. »

Julien Debernard, CATS Airbus D&S, Cognac

« Nous réalisons la maintenance pour l'armée de l'air sur plusieurs bases, dont Cognac depuis 10 ans. Face à la baisse de l'activité sur le militaire, nous avons postulé sur de nouvelles offres concernant la sécurité civile, qui nous ont échappées car l'aspect financier était le seul critère… Les évolutions du cursus de formation des pilotes vont bientôt amener un nouvel avion, plus polyvalent. Les enjeux qui en découlent sont importants car cela va se traduire par la fermeture d'une base aérienne. Cognac élargit donc son champ d'action par la création d'un pôle de maintenance des moteurs à pistons sur Angoulême. Les relations sociales sont compliquées car nous sommes face à une direction d'ex-militaires dont ce n'est pas la culture. Le soutien d'Airbus est faible et les objectifs d'économie trop élevés, d'autant que nous sommes déjà low-cost et avons donc peu de marges de manœuvre dans ce domaine. »

André Huitorel, Aibrus Corporate Jet Center

« Notre syndicat, né en 2009, s'est construit dans un environnement hostile, mais grâce à un travail d'équipe efficace et déterminé, cela ne nous a pas empêché de devenir n°1 en 2016 avec près de 40 % des voix et de prendre le CE. Nos 220 salariés s'occupent de la maintenance et de la rénovation des cabines de luxe. En 2014, nous avions dépassé nos objectifs, mais quatre contrats non signés en 2015 nous ont fragilisés sur le long terme, ce qui inquiète les salariés quant à l'avenir. Sans le soutien d'Airbus, qui nous aide à développer de nouveaux projets, notamment avec l'Allemagne, l'avenir serait bien sombre. Les 30 cabines d'A320 NEO à venir dans les prochains mois seront un ballon d'oxygène, mais cela ne suffira pas. Nous sommes vigilants et revendicatifs, et la solidarité FO au sein du groupe Airbus nous est précieuse. »

Michel Pontoizeau, Airbus, Nantes

« Le monde de l'entreprise change, la solidarité cède la place à l'individualisme, et les valeurs et actions de notre organisation sont plus que jamais nécessaires. Nous avons eu des mois difficiles pour cause d'agenda social chargé. Avoir un carnet de commandes à 10 ans conduit à une augmentation des cadences et de la charge de travail pour les salariés. Nous nous battons pour éviter que cela ne débouche sur des externalisations, dont les débuts de l'A380 nous ont montré la nocivité. Le combat porte aussi sur l'intérim (12 % à Nantes) qui devient rien de moins qu'une période d'essai de 18 mois, ce que FO ne peut accepter. L'affaire du badgeage en tenue de travail nous a également occupés. Malgré un climat violent, nous avons tenu bon et obtenu 3 jours de congés et 60 euros pour tous les salariés. Mais le vieillissement de la population active pose des problèmes qui vont aussi nous mobiliser et nous amener à revendiquer sur des points comme la revalorisation de l'ancienneté ou du CET de fin de carrière. Il s'agit d'un problème humain auquel nous devons trouver des solutions. »

Olivier Frances, Stelia, Toulouse

« Notre site a connu un fort développement, passant de 150 salariés en 2009 à près de 500 aujourd'hui. Bureaux d'études, qualité, achats, programmes… Notre population est composée à 90 % de cadres. Le sujet qui nous préoccupe est donc celui de la digitalisation, qui a tôt fait d'apporter de la charge de travail, voire de la transformer en surcharge. Tout va plus vite, avec plus de contrôle –de perturbations aussi–, une frontière de plus en plus floue entre vie privée et vie professionnelle. Il y aura beaucoup à négocier sur cette 4ème révolution industrielle. Nous devons accompagner ce changement tout en apportant des garde-fous, en prévenant sur les risques et en éduquant sur les bonnes pratiques. C'est aussi l'occasion de se rapprocher des jeunes, qui font partie de cette génération numérique mais sont face aux mêmes problématiques que tous les salariés et ont besoin de l'aide de notre organisation. »

Jean-Damien Bloquet, Airbus D&S, Elancourt

« La séparation annoncée des lanceurs et des satellites va marquer une étape historique, qui procède certes d'une logique financière, mais dont l'échec signifierait la mort des lanceurs européens, d'autant que la concurrence est prête et le montre. Notre secteur reste prospère. Il a su conquérir le leadership européen et même mondial sur la propulsion électrique des satellites, à laquelle personne ne croyait. Mais la situation se tend avec la baisse des budgets institutionnels et de défense. Les clients en sont presque à pouvoir imposer leur prix, qui devient le seul critère de choix au détriment de la qualité.

Les conséquences du PSE de 2014, que nous avions dénoncé avec raison, se font toujours sentir. Stress, burn-out, perte de compétences… : tenir les délais devient difficile. Enfin, dans le dossier de la digitalisation, qui remet en cause le dialogue social et impacte les méthodes de management, nous devrons nous battre pour préserver la légitimité du syndicalisme. »

Patrice Halgand, Stelia, Saint-Nazaire

« Les évolutions découlant de la fusion Aérolia-Sogerma nous ont amenés à nous battre afin d'obtenir des avancées sociales et industrielles pour les salariés, et notamment pour que s'écrive aujourd'hui un plan industriel, nécessaire au développement de notre site. Rien n'était prévu pour nous dans le schéma de spécialisation des sites. Face à une gestion à la petite semaine génératrice d'instabilité, il a fallu marquer un coup d'arrêt et dénoncer un virage vers l'ultra-compétitivité et la réduction des coûts que nous ne pouvions cautionner. On ne fabrique pas des avions avec une calculette, et nous l'avons fait comprendre à la direction ! Il y a pourtant toujours trop de flexibilité dans nos effectifs et les RH ne nous facilitent pas la tâche, trop axés sur le juridique là où FO recherche le dialogue social. Des embauches sont nécessaires, de même qu'une politique salariale à la hauteur des efforts des salariés. »

Edwin Liard, Airbus Helicopters, Marignane

« Nous sommes dans une situation paradoxale. Les commandes de Super Puma, qui génèrent le gros de notre activité de production, sont au plus bas, et heureusement que des compagnons ont pu être détachés en Allemagne pour travailler sur les EC135 et 145, qui se vendent bien. A côté, les supports et services, l'autre moitié de notre activité, assure presque tout notre chiffre d'affaires aujourd'hui. Le bureau d'études tourne également à plein régime dans le cadre du renouvellement de gamme. Autant dire que la vie chez Airbus Helicopters n'est pas simple. Au plan social, FO a passé de longs mois à négocier seul sur le temps de travail et le bien-être au travail, intervenant aux plus hauts niveaux du groupe. Il va falloir maintenant faire appliquer ce que nous avons signé. Sur la politique salariale, les négociations sont en cours et nous savons déjà qu'il faudra être forts car la direction n'entend pas aller bien haut. »

Xavier Pesson, DSC MBDA, Bourges

« Malgré une légère baisse aux dernières élections, nous restons représentatifs et même incontournables sur les sites où nous sommes présents. Au plan économique, notre chiffre d'affaires a doublé en 2015 et nous attendons 800 embauches sur trois ans. Le travail syndical ne manque pas car il y a beaucoup d'attentes et de revendications que la direction ne satisfait pas et que nous devons canaliser. De nombreuses négociations sont dans les tuyaux, notamment sur la participation, le temps de travail, ou encore la création de nouveaux niveaux chez les techniciens et les cadres. Concernant la politique salariale, qui n'a pas été simple du fait de la surenchère d'autres organisations, nous avons conclu à 2,5 %, auxquels s'ajoutent des mesures techniques. Nos réussites sont le fruit d'un long travail et d'une patience qu'il nous faut enseigner aux jeunes, qui ne savent pas toujours en faire preuve. »

Dany Devaux, DSC Stelia

« L'année 2015 aura battu des records chez Stelia… en termes de réunions. Il faut dire que nous avons signé 14 accords et qu'il nous reste à finaliser le tout via un accord société. Rien n'aurait été possible sans les équipes syndicales des sites Aérolia et Sogerma, qui ont agi dans l'esprit du vrai réformisme : améliorer les choses. Nous aurons beaucoup à faire sur le projet « Pulse », dont nous n'avons vu que les grandes orientations. Si nous sommes d'accord pour uniformiser nos références dans le groupe, nous refusons que cela ne soit un prétexte pour renforcer le turn-over et menacer des dispositions collectives auxquelles FO est attaché. Une fois de plus, ce sera à nous d'être force de proposition. Chez Stelia, nous revendiquons également des embauches, mais les recrutements sont difficiles et on voit toujours plus de « CDI-intérimaires » qui aboutissent à la perte ou la dispersion des compétences. Ne lâchons rien. »

Bernard Tachoires, DSC Airbus D&S

« La création d'Airbus Safran Launchers (ALS) fin 2014 était une réponse nécessaire à la montée en puissance de la concurrence sur les lanceurs spatiaux et les contraintes des budgets institutionnels européens. La fusion de leurs actifs dans une phase I sur

Invité

Mathieu Thierry, Latécoère

« Après 8 années de difficultés, nous avons trouvé notre second souffle en 2015 par l'apport de 280 millions d'euros par des fonds d'investissement. Un plan industriel ambitieux a été bâti pour répondre aux attentes de nos nouveaux actionnaires, qui prévoit d'augmenter la rentabilité, baisser les coûts, et rendre Latécoère plus pointu en réalisant de nouvelles productions de niche à haute valeur ajoutée. Nous redoutons les conséquences sur l'emploi, surtout sachant que la direction a choisi GPEC, mobilité et flexibilité comme mots d'ordre. Des efforts, toujours des efforts, mais seulement de la part des salariés… Nous ne cessons de nous battre pour eux et nous avons signé près de 30 accords ou avenants, et obtenu une politique salariale à 2,1 %. Notre voix compte chez Latécoère, où nous pesons encore 32 %, et nous continuerons de nous battre pour les salariés et l'industrie. »

la partie programme d'Ariane 6 est un début. A terme, l'entité fera fonctionner 16 usines et 20 sites en France et en Allemagne. Sur les 7 636 salariés d'ALS, 4 230 viendront d'Airbus D&S, à compléter par 400 recrutements ainsi que des personnels de Snecma et Herakles. Ces transferts de personnels, qui marqueront le début de la phase II, sont attendus pour l'été 2016. Or ils prennent du retard, menaçant le programme Ariane 6. Nous regrettons un autre retard dans le rachat par ALS des parts du CNES dans ArianEspace. Il nous faudra également bien négocier le statut social d'ALS, dont la direction a prévenu qu'il n'y aurait « pas d'alignement systématique sur l'option la plus avantageuse afin de protéger la marge ». Sur la politique salariale, nous devons aboutir à des niveaux préservant et renforçant la motivation et l'intérêt des salariés que nous représentons. »

Philippe Blanc, Airbus Group Siège, Toulouse

« Notre site regroupe toutes les fonctions de pilotage du groupe et nous évoluons dans une logique de réorganisation permanente au service d'une logique financière. Au siège, il faut clore au plus vite le PSE et stabiliser nos effectifs. D'autant que depuis la création des services partagés, qui fonctionnent dans une adaptation quotidienne aux besoins des entités du groupe, nous avons vu nos conditions de travail se dégrader. En témoigne une forte augmentation des demandes de mobilité de la part de salariés ne supportant plus une situation trop difficile. Malgré cela, nous sommes toujours tournés vers l'avenir, et notamment les prochaines élections professionnelles. Dans ce cadre, nous avons déjà établi des listes à parité homme/femme. Enfin, nos efforts portent aussi sur la politique salariale, dans le cadre de laquelle les négociations ont commencé. Notre objectif est de nous aligner sur les meilleurs et d'obtenir ainsi un résultat supérieur à celui de l'année passée.

Invités

Daniel Barberot, coordinateur Safran

« Safran évolue et prend l'accent anglais pour renforcer son image internationale en changeant les noms de ses sociétés. L'opération est onéreuse et il est regrettable de ne pas en accorder autant aux salariés, qui ont une nouvelle fois vu des NAO au rabais malgré les très bons résultats du groupe. FO n'en négocie pas moins de bons accords, notamment sur la participation ou le PERCO, et ouvre une négociation monde sur les conditions de travail, en lien avec IndustriALL. Nombre de militants vont nous quitter pour rejoindre ALS. Ils permettront à notre organisation de se rendre incontournable dans cette nouvelle entité. Nous allons par contre nous battre contre le départ annoncé de Morpho, dont les salariés sont inquiets à l'idée de quitter Safran. Face à un modèle économique qui change et demande aux salariés de compenser le manque à gagner, nous devons nous développer afin de peser davantage sur les orientations. »

Stéphane Carré, coordinateur Mécachrome

« Sous-traitant de rang 1 pour Airbus group, nous affichons de bons résultats, mais notre direction en veut toujours plus, aiguillonnée par les exigences de nos donneurs d'ordres. En conséquence, elle poursuit son développement dans des pays low-cost comme le Maroc ou la Tunisie, où nos productions les moins rentables sont délocalisées sous la pression des services achats d'Airbus et de Safran. Nous refusons cette vision économique qui ne prend pas en compte la dimension sociale et humaine de notre activité. La course à la profitabilité et à la rentabilité ne doit pas générer de casse industrielle, ni se faire sur le dos des salariés. Cette réflexion était d'ailleurs au cœur des débats lors de la première conférence aéronautique, espace et défense organisée l'an dernier par l'USM du Cher, dont je suis le secrétaire. Nous devons accentuer notre travail sur ce sujet. »

Bernard, Santucci, Mutuelles

« Dans un environnement industriel et législatif mouvant, les mutuelles MAB et MSAE préparent leur fusion pour 2017. L'opération permettra de faire face aux exigences accrues des organismes de tutelle, d'offrir un meilleur service, de nouvelles prestations et des réseaux de soins de qualité. Parce que rester mono-client nous laisserait vulnérables, la nouvelle direction prise amènera aussi une ouverture vers les PME et TPE, avec plus de contrats et d'options, tout en gardant notre identité de mutuelle issue de l'aéronautique. Nous continuerons de défendre la solidarité entre les générations et de porter les valeurs FO au sein de cette nouvelle entité. »

FO Métaux

l'efficacité réformiste

Etre une force de proposition pour défendre l'industrie

Développer la représentativité par la syndicalisation

Défendre la convention collective

Pour la défense des salariés

LIVRET D'ADHERENT

[La meilleure façon d'être défendu ? Adhérer à FO !]

Pour tout renseignement,
contactez votre délégué FO Métaux

FO Métaux
Notre industrie, nos emplois !

Conflit gagnant chez TIM

Le mécontentement grondait depuis longtemps chez TIM, et c'est finalement le 24 mars qu'il a éclaté. Grâce à un débrayage très suivi à l'appel de notre organisation, les salariés ont obtenu gain de cause sur les salaires, ainsi que le temps d'habillage et de déshabillage.

Chez TIM, entreprise de Quaëdypre (Nord) qui fabrique des cabines, des engins de travaux publiqcs et des tracteurs agricoles, voilà trois ans que les 640 salariés font des efforts pour sortir l'entreprise de l'ornière financière dans laquelle elle est bloquée. Durant cette période, ils ont eu droit à tout, ou presque : départ de l'ancien directeur, limogeage du directeur administratif, la gestion catastrophique des embauches, arrivée de responsables incompétents qui avaient déjà mis en difficulté leurs employeurs précédents, licenciement de certains anciens salariés, qui ont participé à la fulgurante ascension de ce fleuron de l'industrie dunkerquoise pendant ces 30 dernières années, sans compter les dégâts faits par un nouveau directeur remercié au bout d'à peine 18 mois. Sur le plan commercial, les salariés constatent que les clients ne sont plus la priorité ; Au plan économique, ils voient des investissements incontrôlés pour une chaîne de production spécifique et moderne, alors que les besoins ne pourront jamais assurer sa rentabilité ; Au plan social, ils font face à la dénonciation d'un accord de 35 H qui permettait, de prendre des RTT quand la demande des clients était insuffisante et de travailler plus en période haute ; Quant au plan de la motivation du personnel, il se résume à la forfaitisation des salaires, alors que d'autres entreprises de la région en ont fait les frais en terme de rentabilité des effectifs. « Autant d'éléments que nous avons fait remonter à la direction mais qui n'ont pas été pris en compte », se désole le délégué syndical FO Fabrice Waeles.

Un mouvement efficace

Les nouveaux temps de déshabillage imposés par la direction, soit cinq minutes avant et après le travail, finissent par mettre le feu aux poudres. Le 22 mars, à l'appel de FO, majoritaire chez TIM, les salariés débrayent massivement. « Depuis trois ans, ils évoluent dans un climat social détestable, accompagné d'une non augmentation des salaires, du refus de négocier sur le temps de travail et de la suppression de RTT, ajoute Fabrice Waeles. Cette fois, c'était la fois de trop. » Pourtant, la volonté de maintenir cette entité au sein du groupe ne fait pas de doute, puisque celui-ci a injecté plus de 30 millions d'euros ces trois dernières années. Soutenus par le syndicat FO des Métaux de Dunkerque, les salariés obtiennent rapidement gain de cause : Après avoir rencontré la direction, FO obtient en effet le 24 mars des avancées significatives : cinq minutes d'habillage et de déshabillage dans leur temps de travail (et non plus en dehors), quatre jours de congés supplémentaires, ainsi qu'1 % d'augmentation de salaire au 1er avril et de nouveau 1 % au 1er juillet avec un talon de 40 euros, ainsi que la prise en charge de 50% des heures de greves. « Ce conflit n'aurait pas eu lieu si les dirigeant avaient écouté et respecté les salariés », considère Fabrice Waeles, pour qui il reste encore des choses à revoir, notamment l'ambiance au travail, les conditions de travail et l'outil de travail.

Les métallos FO de TIM.

COMECA : danger à l'horizon

Comme dans beaucoup d'entreprises, l'année 2015 aura été pour les métallos de COMECA celle du combat pour le pouvoir d'achat, ainsi que l'a montré leur assemblée générale du 5 mars. En effet, malgré la négociation au sein de la société Comeca Systèmes, la direction a souhaité porter les négociations au niveau groupe. Suite à une première négociation désastreuse le 4 juin 2015, une intersyndicale menée par FO (majoritaire dans le groupe après les élections professionnelles de 2015) s'est formée et a organisé un débrayage le 30 juin sur l'ensemble du Groupe Comeca. Massif, le mouvement a été suivi par près de 70 % des effectifs ! Devant autant de détermination, la direction a fini par céder et les métallos FO ont ainsi obtenu 2,5 % au 1er janvier 2016 avec talon d'AG de 30 € au 1er octobre 2015. Toujours du côté de la fiche de paie, notre organisation a également pu contrer un projet de modulation et de prime de production dans lequel les salariés ne voyaient, à juste titre, qu'un moyen supplémentaire pour la direction de ne plus payer les heures supplémentaires « qui aujourd'hui malheureusement contribuent énormément à leur salaire puisqu'il n'existe pas de politique salariale » a déploré Gilles Roger.

Les métallos ont également pu se réjouir des retombées de leur intervention dans un autre dossier : celui du Louvres de Lens. Depuis 2013, notre organisation a multiplié les alertes au plus haut niveau pour dénoncer le recours à des prestataires étrangers pour la pose des tableaux électriques alors que l'opération était financée sur fonds publics. Cela a fait prendre conscience du caractère inacceptable de la situation aux élus locaux, qui ont davantage soutenu l'entreprise et en ont fait un partenaire des projets régionaux. Pour autant, les annonces de la direction font craindre aux métallos pour l'avenir, notamment quand elle signale une contraction des marchés en France et la pression des installateurs qui tirent les prix vers le bas. Autre sujet d'inquiétude : des tableautiers comme SER qui font fabriquer leur production dans des pays low-cost pour, là aussi, tirer les prix vers le bas. « La direction générale souligne depuis un certain temps la société Comeca Systèmes traverse une crise », résumait alors Gilles Roger. Depuis, les craintes se sont confirmées : le 12 avril, la direction annonçait la fermeture de 2 agences, soit 26 salariés sur le carreau, se justifiant en parlant de maitrise des coûts fixes et de niveau d'activité. Pour notre organisation, un nouveau combat est d'ores et déjà engagé…

Les métallos FO de COMECA Systèmes, société du groupe COMECA, leader européen des services et systèmes basse tension, se sont réunis en assemblée générale le 5 mars à Arras. Autour de leur secrétaire Gilles Roger, du secrétaire fédéral Éric Keller et de la secrétaire de l'Union Locale d'Arras Josiane Delcroix, ils sont revenus sur l'année écoulée et les dossiers qui attendent FO demain.

De Dietrich Thermique : une équipe motivée

Le syndicat FO De Dietrich Thermique a tenu son assemblée générale à Mertzwiller le 1er avril. Rassemblés autour de leur secrétaire Fabrice Leininger, du secrétaire fédéral Paul Ribeiro et du membre du bureau de l'USM du Bas-Rhin Eric Borzic les militants ont fait le bilan de l'année 2015.

Si la situation économique de De Dietrich Thermique est plutôt bonne, les métallos FO n'ont pourtant pas manqué de dossiers à traiter en 2015, et en particulier le projet « Tulipe » de réorganisation de la logistique. Transfert de 24 opérateurs en production, transfert des produits finis France sur Villers-Cotterêts, où sera construit un bâtiment logistique de 6 000m2, fermeture du site de Soissons : pour accompagner l'ensemble, notre organisation a négocié et signé un accord d'accompagnement et a dû se battre pour le faire respecter, notamment sur les périodes d'adaptation. Les métallos n'ont pas non plus ménagé leurs efforts pour parvenir à un bon accord salarial, avec un objectif important sur la future négociation de l'intéressement.

Dans ce contexte, et en accord avec les priorités définies par notre Fédération, ils ont mis les bouchées doubles sur la syndicalisation. Fabrice Leininger a ainsi détaillé les nombreuses initiatives lancées par son équipe syndicale, et notamment le renforcement de la communication électronique et le développement d'une campagne de propagande efficace dans l'entreprise, mettant à profit dans tous les domaines les acquis de la formation syndicale. Paul Ribeiro les a félicités pour ce bon travail avant de revenir sur l'actualité nationale, pointant les menaces pesant sur les IRP et sur les droits des salariés du fait de la valse des lois en cours. Les jeunes, les moins jeunes et les anciens ont achevé la réunion par un repas fraternel.

Coordination Delphi : priorité au développement

La Fédération a accueilli le 10 mars la coordination des métallos FO de l'équipementier automobile Delphi. Réunis autour de la secrétaire fédérale Nathalie Capart et de leur délégué syndical central Christophe Duault-Lambert, ils ont pu faire le point sur l'activité de leurs sites et les négociations en cours.

Si une sortie de crise semble s'amorcer dans l'industrie, les dernières années auront laissé des traces, notamment chez les équipementiers automobiles. Réunis en coordination, les métallos FO de Delphi ont pu constater au fil de leurs échanges que sur le périmètre France, tous les sites n'étaient pas logés à la même enseigne. A Blois, un PSE touche 40 postes sur le centre technique, tandis que 30 autres sont touchés par un PSE sur la Division. Entre la perte du marché Daimler, l'arrêt des développements BMW et Honda et la partie développement qui attend toujours de nouveaux projets, les problèmes sont multiples. Sur Epernon, l'activité est soutenue mais les coûts ne cessent d'augmenter. FO a réussi à obtenir de bons résultats sur les NAO et une bonne participation. Les sites franciliens font face à un nouveau PSE sur la division Powertrain, Corporate et DPSS et le projet de regroupement sur Guyancourt en 2017 reste à clarifier. Enfin, pour le site de La Rochelle, la fermeture, malgré le combat de notre organisation, devrait intervenir à la fin de l'année.

Les métallos ont également abordé le sujet de la représentativité, sur lequel Nathalie Capart a présenté les positions et ambitions de la Fédération, qui a fait du sujet une priorité. Chez Delphi, notre organisation frôle les 20 %, sachant qu'elle n'est pas présente sur trois sites et que celui de La Rochelle va disparaître. Ils ont convenu de la nécessité de poursuivre le développement syndical et de s'implanter dans le reste des sites français.

USM de Haute-Marne : une situation paradoxale

L'assemblée générale de l'USM de Haute-Marne s'est déroulée le 7 avril à l'Union Locale de Saint-Dizier. Les métallos FO, réunis autour de leur secrétaire Hervé Guillemin, du secrétaire fédéral Lionel Bellotti, de la secrétaire de l'UD52 Dominique Perchet et du secrétaire de l'UL Jérôme Sergent, ont fait le point sur la situation de leur entreprise et les actions de FO dans le département.

Comme beaucoup de départements, la Haute-Marne présente une situation économique contrastée. Les débats lors de l'assemblée générale de l'USM52 l'ont montré : de nombreuse entreprises recourent au chômage partiel pour palier la faiblesse des carnets de commande, tandis que chez d'autres on ne compte plus les heures supplémentaires dans certains ateliers. Chez Acilam, à la fonderie de Saint-Dizier, chez Ferry Capitain ou encore chez Hachette et Driout, les salariés sont inquiets face aux mesures d'activité partielle mises en place par leur direction. D'autres, comme Alevard et Rejna ou Forgex, explosent le nombre d'heures supplémentaires. Dans certaines entreprises, certains secteurs sont en sous-activité alors que d'autres tournent à plein régime, comme c'est le cas pour ArcelorMittal Manaval, dont le pôle automobile marche très fort tandis sa partie bâtiment connaît une sévère baisse de régime.

Face à cette situation difficile, les métallos ne baissent pas les bras et négocient dans tous les domaines pour les salariés, notamment sur les minima des conventions collectives, où FO demande la linéarisation de la grille pour un rééquilibrage et une équité de traitement social. Lionel Bellotti est intervenu pour un point sur l'actualité nationale, avant d'exhorter les métallos à poursuivre leur travail de développement syndical. Sur ce point, le joli score obtenu chez Freudenberg et la création d'une implantation chez AVK montre qu'ils sont toujours sur la brèche. Enfin, le secrétaire fédéral les a informés d'une prochaine initiative de coordination au niveau des fonderies, nombreuses en Haute-Marne.

USM de Haute-Saône : une motivation intacte

Les métallos de Haute-Saône se sont retrouvés le 23 mars pour l'assemblée générale de leur USM dans les locaux de l'Union départementale, à Vesoul. Réunis autour de leur secrétaire Sébastien Galmiche, et en présence du secrétaire fédéral Lionel Bellotti et du secrétaire de l'UD70 Alain Grosdemouge, ils sont revenus sur l'année écoulée.

Malgré quelques signes d'amélioration dans l'industrie, la situation économique reste difficile dans de nombreux territoires et la Haute-Saône ne fait pas exception à la règle, comme l'ont montré les échanges des métallos FO lors de l'assemblée générale de leur USM. Plans d'économies, remises en cause des avantages acquis, NAO compliquées… Aucune entreprise ou presque n'est épargnée, des plus petites aux plus grandes, telles PCA, ArcelorMittal ou General Electric (ex Lufkin) et les combats ne manquent pas mais notre organisation ne baisse jamais les bras. La détermination des métallos FO de Haute-Saône leur a également permis de remporter des succès sur le front du développement syndical, une priorité de notre Fédération, avec la création d'une implantation chez Erion, entreprise de maintenance ferroviaire d'Arc-les-Gray. Ils ont aussi été très présents sur les négociations de protocoles pré-électoraux, distribuant à chaque fois de nombreux tracts afin de sensibiliser les salariés aux valeurs et actions de FO Métaux. Intervenant sur l'actualité nationale et présentant les positions de notre organisation sur les dossiers chauds de 2016, Lionel Bellotti a souligné l'importance de la formation syndicale pour un militantisme plus efficace, incitant les métallos à profiter du dispositif de formation fédérale le plus tôt possible dans leur parcours. Antoine Pires, trésorier de l'USM et formateur fédéral, est venu appuyer le propos en partageant son expérience de formateur avec les métallos. Le secrétaire fédéral a conclu en donnant rendez-vous aux métallos à La Rochelle pour le congrès fédéral fin mai.

Le nouveau bureau

Le nouveau bureau élu est composé de Sébastien Galmiche (secrétaire), Patrice Gard et Laurent Daval (secrétaires adjoints), Antoine Pires (trésorier), Ahmed Bouteba (trésorier adjoint) et Mario Jeronimo (archiviste)

USM de l'Yonne : la renaissance

Les métallos FO de l'Yonne ont tenu l'assemblée générale de leur USM le 8 avril à Auxerre. Autour de leur secrétaire Anthony Georges et en présence du secrétaire fédéral Jean-Yves Sabot, ils sont revenus sur la montée en puissance de leur USM après plusieurs années difficiles dans un département durement touché par la crise.

Pour les métallos icaunais, l'assemblée générale de leur USM le 8 avril n'était pas seulement une occasion de se retrouver mais aussi une bonne nouvelle : après une longue période marquée par la crise et les destructions d'emploi qui ont décimé les rangs de la métallurgie dans le département, la force FO est de retour ! Ils ont d'ailleurs salué le travail et la détermination de l'équipe de l'USM, qui a tenu l'édifice à bout de bras durant cette mauvaise passe. Ce 8 avril, le nombre de militants présents, la vigueur et la qualité des débats syndicaux l'ont bien montré : une nouvelle ère s'ouvre pour FO dans l'Yonne.

Autre signe qui ne trompe pas : le tour d'horizon des nombreuses entreprises représentées (Benteler, Renault Cergy-Villeroy, Valeo (qui sort d'une période difficile et a renouvelé son équipe syndicale), AFE, Auvergne Aéro, RKF-SRF, etc.) a permis de voir que la situation économique s'améliorait et que l'hémorragie en termes d'emploi ralentissait fortement. Elle a également montré que le développement syndical porte ses fruits, à en juger par le poids de FO dans les nouvelles implantations (39,9 % chez Prysmian-Gron, 29,99 % chez Renault, 53 % chez SMPE), illustration du redressement de la position de FO dans la métallurgie de l'Yonne. Pour se préparer à relever les défis de demain, les métallos ont conclu l'assemblée générale en élisant leur nouveau bureau .

Le nouveau bureau

Le nouveau bureau élu est composé d'Anthony Georges (secrétaire), Serge Carvalho (secrétaire adjoint), Mourad Zerouali (trésorier), René Fontaine (trésorier adjoint, suite au départ en retraite de Christian Plenet) et Christian Drouhin) archiviste).

Les résultats de FO lors des

Comité d'entreprise

DPT	Entreprise	Insc	Exp	FO	CGT	CFDT	CFTC	CGC	Unsa	SUD	DIV
06	ATOS / Carros	71	60	**22**	2	0	0	0	36	0	0
13	Airbus Helicopters / Marignane	9630	7328	**2434**	521	1511	429	2201	232	0	0
14	APAJH / Cormelles-le-Royal	127	84	**33**	27	15	0	9	0	0	0
14	Creativ Expertiz Group / Cormelles-le-Royal	52	49	**13**	18	18	0	0	0	0	0
25	FCI / Besancon S.A.	282	199	**93**	88	18	0	0	0	0	0
26	Areva NP/ Pierrelatte	147	125	**33**	59	1	0	0	32	0	0
28	Delphi Connection Systems / Epernon	543	342	**70**	0	170	30	72	0	0	0
33	Airbus Defence&Space / St-Médard -en-Jalles	1539	1201	**317**	162	335	34	353	0	0	0
34	Comeca Systèmes / St-Mathieu-de-Treviers	206	37	**30**	0	7	0	0	0	0	0
39	Algeco / Saint-Amour	81	36	**18**	10	8	0	0	0	0	0
45	Thermor Pacific / Saint-Jean-de-la-Ruelle	294	211	**34**	55	0	52	70	0	0	0
50	Donaldson ex Tecnov / Domjean	245	157	**157**	0	0	0	0	0	0	0
51	Campa / Fismes	97	67	**38**	29	0	0	0	0	0	0
52	Aciéries Hachette et Driout / St-Dizier	414	305	**161**	66	51	0	27	0	0	0
55	ArcelorMittal Construction France / Contrisson	988	609	**156**	135	176	0	142	0	0	0
57	AGCO / Ennery	249	195	**31**	29	20	30	44	0	41	0
59	ArcelorMittal Tubular Products/Hautmont	175	147	**26**	95	0	11	15	0	0	0
59	Dassault Aviation / Seclin	277	239	**66**	40	32	0	101	0	0	0
62	Crown Cork / Boulogne-sur-Mer	155	129	**49**	80	0	0	0	0	0	0
69	ArcelorMittal Solustil / Arnas	435	304	**12**	71	187	0	34	0	0	0
69	Areva NP du Rhône / Lyon	1251	851	**267**	66	65	0	406	47	0	0
69	ITW Bailly Comté / Genay	193	124	**124**	0	0	0	0	0	0	0
71	Bernard Trucks Chalon / St-Marcel	77	64	**64**	0	0	0	0	0	0	0
73	Alstom Grid / Aix-les-Bains	819	528	**86**	188	182	0	72	0	0	0
75	Acome / Paris	1094	724	**53**	196	0	0	0	475	0	0
75	CNES Paris / Evry	243	107	**15**	0	71	5	16	0	0	0
78	Airbus Defence&Space / Elancourt	922	604	**90**	0	129	155	230	0	0	0
83	CNIM / La Seyne-sur-Mer	825	658	**391**	44	18	0	205	0	0	0
91	Alstom Grid ERT / Massy	84	53	**4**	0	0	0	49	0	0	0
92	Neopost France / Nanterre	521	382	**140**	47	52	0	143	0	0	0
92	Argedis / Nanterre	3076	1400	**78**	767	421	0	109	25	0	0
92	BCA Expertise / Asnières-sur-Seine	1165	453	**150**	54	97	0	69	0	0	83
95	ArcelorMittal Centre Services / Bruyères-sur-Oise	68	57	**23**	15	3	0	16	0	0	0
95	Blanc Aéro Industries / St-Ouen-l'Aumône	456	345	**94**	251	0	0	0	0	0	0
95	Dassault Aviation / Argenteuil	1003	837	**21**	408	219	30	159	0	0	0

élections professionnelles

Délégués du personnel

Insc	Exp	FO	CGT	CFDT	CFTC	CGC	Unsa	SUD	DIV
71	58	**21**	3	0	0	0	34	0	0
9591	7146	**2561**	527	1240	421	2143	222	32	0
127	87	**36**	30	13	0	8	0	0	0
52	49	**21**	18	10	0	0	0	0	0
284	197	**74**	98	25	0	0	0	0	0
147	123	**36**	56	1	0	0	30	0	0
543	339	**69**	0	150	63	57	0	0	0
1319	1029	**226**	137	284	43	339	0	0	0
N.C.	N.C.	**N.C.**	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.
81	36	**15**	14	7	0	0	0	0	0
294	214	**36**	54	0	50	74	0	0	0
245	154	**154**	0	0	0	0	0	0	0
97	69	**39**	30	0	0	0	0	0	0
414	292	**171**	46	45	0	30	0	0	0
N.C.	N.C.	**N.C.**	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.
N.C.	N.C.	**N.C.**	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.
175	145	**24**	104	0	17	0	0	0	0
277	235	**72**	49	33	0	81	0	0	0
155	128	**49**	79	0	0	0	0	0	0
N.C.	N.C.	**N.C.**	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.
1251	845	**275**	67	70	0	386	47	0	0
N.C.	N.C.	**N.C.**	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.
77	61	**61**	0	0	0	0	0	0	0
819	526	**82**	200	154	0	90	0	0	0
N.C.	N.C.	**N.C.**	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.
243	103	**21**	0	65	5	12	0	0	0
922	601	**97**	0	133	143	228	0	0	0
711	575	**316**	49	20	0	190	0	0	0
84	48	**14**	0	0	0	34	0	0	0
521	385	**132**	51	48	0	154	0	0	0
N.C.	N.C.	**N.C.**	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.	N.C.
1165	438	**163**	52	73	0	72	0	0	78
68	56	**18**	16	4	0	18	0	0	0
456	345	**92**	253	0	0	0	0	0	0
254	182	**16**	131	25	10	0	0	0	0

N.C. : Non communiqué

Retrouvez les résultats des élections professionnelles de la Métallurgie dans ce numéro. FO continue de progresser dans les entreprises grâce à l'excellent travail de terrain réalisé par les équipes syndicales et les militants. N'oubliez pas de faire parvenir à la Fédération FO de la métallurgie vos PV d'élections dans les meilleurs délais !

USM de l'Ain : passage de témoin

Les métallos FO de l'Ain se sont retrouvés le 6 avril pour l'assemblée générale de leur USM autour de leur secrétaire Sébastien Vacher, du secrétaire fédéral Jean-Yves Sabot et d'un membre du bureau de l'UD01. Au programme : le passage de relais entre Sébastien Vacher et son successeur Saïd Andaloussi.

Être au service d'une organisation syndicale comme FO, ce n'est pas seulement agir, revendiquer, négocier, contracter et faire appliquer. C'est aussi savoir passer la main quand le moment vient afin de garantir la pérennité, la continuité et l'efficacité du travail syndical. Et c'est ce qui était au cœur de l'assemblée générale de l'USM de l'Ain, qui a vu Sébastien Vacher transmettre le flambeau de secrétaire de l'USM à Saïd Andaloussi. Après un point sur l'activité de l'USM et ses nombreuses réalisations, Sébastien Vacher a expliqué qu'au vu du travail accompli mais aussi des autres missions dans lesquelles il est engagé pour notre Fédération, il était temps de laisser la place à la relève. Jean-Yves Sabot a salué les nombreuses réalisations de l'USM et de son secrétaire, relevant que la place de FO dans le département avait bien évolué au fil des mandats de Sébastien Vacher, qui compte bien « voir FO progresser encore de 2 à 2,5 % d'ici la fin de l'année. De nouvelles équipes nous ont rejoints et FO compte plus que jamais dans l'Ain. »

Saïd Andaloussi a salué cette progression, ajoutant qu'il fallait « poursuivre et amplifier le travail engagé, notamment dans les petites entreprises, sans oublier de consolider notre force dans l'ensemble de nos implantations. Jean-Yves Sabot a conclu en souhaitant à Sébastien Vacher tout le succès possible dans ses missions et a félicité les métallos FO de l'Ain pour leur dynamisme et leur détermination.

Le nouveau bureau

Le nouveau bureau élu est composé de Saïd Andaloussi (secrétaire), Philippe Marty (secrétaire adjoint), Mustapha Saidi (trésorier), Mahfoudh Benammour (trésorier adjoint) et Richard Guerry (archiviste).

Gilbert Delas tire sa révérence

Après 50 ans de syndicalisme, dont 15 à la tête de l'Union Locale du Giennois, Gilbert Delas a passé la main le 16 mars à Philippe Riglet. La Fédération FO de la métallurgie, dont il était membre, était représentée par le trésorier fédéral Hervé Perier, pour rendre hommage à une vie de militantisme.

Si le syndicalisme est une affaire de convictions, Gilbert Delas a montré la solidité des siennes pendant près de 50 ans. C'est à l'âge de 25 ans qu'il commence son long combat syndical pour ne plus s'arrêter. Son histoire se confond avec celle de SIFE, devenue SIFRA puis PROMA, entreprise au sein de laquelle il a mis son énergie et sa soif de justice sociale au service des salariés au travers de nombreux mandats. Il y débute à 16 ans et demi comme OS et y terminera contremaître à 60 ans. La retraite ne signifie pourtant pas la fin du militantisme, et Gilbert Delas devient alors secrétaire de l'UL de Gien, poste qu'il occupera pendant 15 ans. Il s'attelle alors aux dossiers juridiques. Son ami Alain Lagardée évoque « un bûcheur qui passait huit jours sur sept au local, un défenseur des opprimés, un bouledogue qui ne lâche jamais son os ». Depuis 2000, il a conduit plus de 400 dossiers au conseil des prud'hommes, dont la moitié en cour d'appel, récupérant en tout pas moins de 5 millions d'euros pour les salariés !

Son combat le plus significatif aura sans doute été celui de PROMA, son ex entreprise. Dans ce dossier qui n'est toujours pas terminé, il n'aura eu de cesse de se battre pour les salariés, afin que dans la douloureuse fermeture du site ils obtiennent une indemnisation digne de ce nom. Alors qu'il s'apprête à entamer un nouveau chapitre, il a tenu à rassurer les métallos : il sera toujours là pour aider, conseiller, aider à tenir la permanence et assurer sa fonction de défenseur prudhommal. Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie, qui était excusé, a salué un militant de haut vol et l'a remercié pour son engagement envers les militants et l'organisation FO dans son ensemble.

Tout sur le télétravail

Meilleure productivité, meilleure conciliation vie personnelle/ vie professionnelle, diminution de l'empreinte écologique, vecteur d'économies pour le salarié : les avantages du télétravail sont nombreux ! Pourtant, il se développe timidement en France. Retour sur les modalités d'application de ce dispositif mal connu, introduit par un accord cadre européen de 2002.

Qu'est-ce que c'est ?

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » (Art. L. 1222-9).

Comment est-il mis en place ?

Dans le contrat initial du salarié, ou par avenant à celui-ci. L'accord du salarié est en tout état de cause nécessaire car le passage en télétravail constitue une modification du contrat de travail. Il n'est pas nécessaire que l'entreprise soit couverte par un accord d'entreprise ou de branche sur le sujet, mais les chartes sont courantes.
Le CE et le CHSCT doivent à notre sens être consultés avant la mise en place du dispositif dans l'entreprise (Art. L. 2323-1, L. 2323-46 et L. 4612-8-1).

Puis-je être sanctionné pour avoir refusé de passer en télétravail ?

Non, le Code précise que le refus du télétravail par le salarié n'est pas un motif de rupture de son contrat de travail.

Que doit contenir la clause contractuelle sur le télétravail ?

Le contrat de travail doit obligatoirement mentionner les conditions de passage en télétravail, les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail, ainsi que les modalités de contrôle du temps de travail (ex : système d'auto déclaration, mise en place d'un logiciel de pointage sur l'ordinateur, etc...). Une période d'adaptation peut également être prévue. Elle permet à chacune des parties de mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance.

Comment le temps de travail est-il organisé ?

Cela dépendra de l'organisation initiale du temps de travail du salarié (35h, forfait jours...). Dans tous les cas, il est conseillé de prédéterminer le nombre de jours télétravaillés par semaine. L'employeur devra au minimum fixer, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter. Rappelons que le télétravailleur est protégé comme les autres par la règlementation sur le temps de travail (durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, temps de repos obligatoires...).
L'entretien annuel obligatoire relatif aux conditions d'activité et à la charge de travail du télétravailleur permettra par la suite d'évaluer si les conditions de travail du salarié sont appropriées

Quels sont les droits collectifs du télétravailleur ?

Les mêmes que ceux des autres salariés, notamment en ce qui concerne leur appartenance à l'effectif de l'entreprise, leur qualité d'électeur et d'éligible aux élections des représentants du personnel, ainsi que dans l'accès aux informations syndicales, y compris par les intranets syndicaux.

Qui prend en charge les coûts induits par le télétravail ?

C'est à l'employeur de prendre en charge « tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci » (art. L. 1222-10). Cette prise en charge peut se faire, par exemple :

- Par le versement d'une indemnité forfaitaire couvrant l'ensemble des frais (chauffage, électricité, internet, téléphone...) ;
- Par la prise en charge directe des abonnements internet et des communications téléphoniques ;
- Par le remboursement sur justificatifs des factures de téléphone, internet...

Lors de la mise en place du télétravail, rappelons que l'employeur devra fournir les équipements nécessaires. La liste de ces équipements peut être préalablement fixée par écrit (ex : ordinateur portable, casque, écran, clavier, imprimante, clé USB, clé 3G, connexion au réseau interne de l'entreprise, un téléphone professionnel).

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'une « indemnité d'occupation du domicile privé à des fins professionnelles » ?

C'est uniquement lorsque le télétravail est mis en place à la demande de l'employeur que le salarié bénéficie d'une indemnité d'occupation de son domicile (Cass. soc., 7 avr. 2010, n° 08-44.865). Tous les télétravailleurs n'en bénéficient pas. Précisons que l'indemnité n'est pas due si un local professionnel a été mis à la disposition du salarié (Cass. soc., 4 déc. 2013, n° 12-19.667). L'indemnité peut être incluse dans la rémunération mais son montant doit alors être précisé. Il varie notamment en fonction du temps passé en télétravail et de l'espace affecté pour les besoins de l'activité professionnelle.

Et si je ne souhaite plus être en télétravail ?

Attention : le retour à un poste sans télétravail n'est pas automatique. Il faudra en principe l'accord de l'employeur.
Cependant, s'il existe un emploi vacant sans télétravail correspondant à la qualification et aux compétences du télétravailleur, l'employeur doit donner la priorité au télétravailleur (L. 1222-10). L'employeur doit d'ailleurs informer le salarié de tous les postes disponibles qui répondent à cette définition.
D'autre part la clause contractuelle peut prévoir un retour automatique à un poste sans télétravail sur demande du salarié, ou dans certains cas spécifiquement identifiés dans le contrat (déménagement du salarié, modification de sa vie familiale rendant impossible le travail à son domicile, restructuration de l'entreprise...).

L'employeur peut il m'imposer la fin du télétravail sans mon accord ?

Non, sauf clause contractuelle contraire, il s'agit d'une modification du contrat que le salarié peut refuser (Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-23.051).

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.

Sudoku

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

Solution du n° 551

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

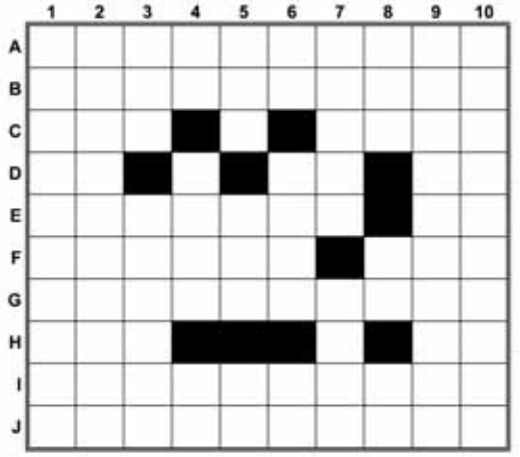
Mots croisés n° 552

Horizontalement

A. Grâce à elles, même les pauvres goûtent au caviar. B. Type de campagne peu recherchée pour son calme. C. Son homme est ordinaire. Un mot attachant. D. Onze lyonnais. Éclaté. En secret. E. Leurs coups font surtout mal dans les côtes. Équerre. F. On la ferme quand elle s'impose. Précède souvent la manière. G. Combattit le froid. H. Possèdent à l'envers. Mesure la matière grise. I. On en a la gorge serrée. J. Est donc par exemple revenue de courses.

Verticalement

1. Venue du ciel. 2. Chouette est parfois leur origine. 3. Bouche étonnée. Motifs pour faire une scène. 4. En direct. Tollé. En plein chaos. 5. Jours préférés du salarié. En latin. Sans rien. 6. Jeu de stratégie. Bien à droite. Golf avec seulement deux trous. 7. Me rendrais. Ce policier n'a pas maintenu l'ordre. 8. Proue de navire. Symbole chimique. Article espagnol. 9. Qualifie un champ qui produit du jus. 10. Si c'est un homme ou une femme, n'est pas de bois.



Solution du n° 551

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

Le mot du mois : Slogan

Ils rythment les cortèges de protestation. Ils s'étalent en lettres géantes sur les banderoles. Ils accompagnent les manifestants par les rues pour que chacun, témoin de l'événement sur place ou le soir devant sa télé, voie et entende le motif de leur mécontentement. Les scander donne aussi du courage aux marcheurs, qui affrontent parfois les intempéries. Et tel(le) ministre, qui pensait entrer dans l'histoire en liant son nom à une loi, le découvre avec effarement peint sur des calicots ou martelé par des milliers de gorges, souvent associé à une rime malveillante ou métamorphosé en sobriquet. En ces occasions, le slogan est chose bien cruelle.

Comme pour le macadam que foulent les protestataires, le mot vient d'Écosse. Entré dans la langue française en 1842, il désignait à l'origine le cri de guerre d'un clan, puis, par extension et de manière moins agressive, la devise d'un groupe. Il est le composé de deux mots empruntés au gaélique, *sluagh*, « troupe », et *gairm*, « cri ». On ne saurait mieux définir le sens qu'il prend lorsqu'on se regroupe pour clouer au pilori un projet de réforme et son auteur.

Un emploi plus pacifique s'impose pourtant à égalité avec lui, dans le domaine commercial. Ce sont les Américains qui ont ainsi donné au slogan le sens de « formule publicitaire ». On devine que le succès ne fut pas immédiat puisque cela se passait exactement en 1928, juste avant la grande dépression qui allait jeter à la rue des millions de chômeurs, par la force des choses peu portés à consommer.

Même dans un pays où la vie est moins chère ? Même s'ils demandaient plus à leur argent ? Qu'importe, à la prochaine occasion l'on se souviendra des deux sens du mot : on se lèvera tous pour la manif, à fond la forme. Et si survient un coup de barre, il faudra que ça reparte. Enfin, l'on fera bonne figure dans le journal : le poids des mots, le choc des photos…

Institution de Prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale relevant de l'Autorité de Contrôle Prudentiel (ACPR) 61, rue Taitbout 75436 PARIS Cedex 09.

Au 1er janvier 2016 au plus tard, tous les salariés du secteur privé devront bénéficier d'une complémentaire santé.

Pour tout savoir sur la réforme : connaître le calendrier, décrypter son actualité... Malakoff Médéric vous accompagne.

Rendez-vous sur le site :
complementaire-sante-obligatoire.malakoffmederic.com

Votre contact :
contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE

malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR