

N° 557 novembre 2016

N°CPPAP 0220s07170

le journal

Fédération FO de la métallurgie



www.fo-metaux.org

Assemblée générale Safran



Relève assurée chez Safran

L'assemblée générale FO Safran a réuni près d'une soixantaine de participants les 13 et 14 octobre à Parigny, en Bretagne. Ensemble, ils sont revenus sur les évolutions du groupe, les défis qui attendent FO et la relève syndicale.

Hachette & Driout - p.16
Vigilance accrue

Vie de la Fédération - p. 18
La résolution de la CA Fédérale

IndustriALL Global Union - p. 20
La lutte continue

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 :

-0,2 % en septembre (-0,1 % hors tabac) ;

+0,4 % en glissement sur les 12 derniers mois (+0,2 % hors tabac).

Chômeurs : 3 490 500

(catégorie A, publiés le 25 octobre 2016)

Indice de référence des loyers :

125,33 (3^{ème} trimestre 2016).

Taux d'intérêt (21 octobre) :

-0,07 % au jour le jour.

3 Editorial

4 L'événement

Assemblée générale du groupe Safran :
relève assurée !

4-11

15 Actualité syndicale

Coordination SCC : rester vigilants

15

Coordination SCA : année chargée en vue !

15

Hachette et Driout :
vigilance accrue

16

KDI : passage de relais

16

USM du Territoire-de-Belfort :
des métallos combattifs

17

SOITEC : l'heure du choix

17

18 Infos

Résolution de la Commission
Administrative Fédérale

18

IndustriALL Global Union :
la lutte continue

20

Disparition de Sylvie Ruggieri

20

Hommage à Michel Loisel

20

21 Vos droits

La généralisation
des accords majoritaires d'entreprise

21

22 Jeux

Des Métaux et des mots

22



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metiaux.com



L'actualité industrielle : une honte nationale qui nécessite un réel sursaut national

Face à l'actualité, et dans le cadre de nos instances fédérales, nous avons décidé, en vue de l'élection présidentielle de 2017, de publier à nouveau un Livre Blanc : « Acte IV - Pour la défense de l'industrie sur notre territoire ». Depuis sa création, FO Métaux défend l'industrie et les emplois mais s'inquiète du laisser-aller des politiques et des bradages d'activités menés par certains PDG.

Au fil des années, et au regard de l'analyse que nous portons sur l'actualité industrielle, nous notons que les différents gouvernements et leurs interventions étatiques se réalisent toujours dans l'urgence ou la précipitation. Depuis plusieurs élections, à chaque élection présidentielle, notre Fédération FO Métaux publie un Livre Blanc pour la défense de l'industrie. Et depuis les États généraux de l'industrie, en passant par la Conférence Nationale de l'Industrie et le Conseil National de l'Industrie, des échanges et des actions ont été menés. Malheureusement, et malgré les travaux réalisés par le CNI, nous nous rendons compte que nous ne sommes pas suffisamment entendus par nos gouvernants. Un constat : certes l'État ne peut pas tout régler et nous ne disons pas que rien n'a été fait ! Mais depuis le début du quinquennat, et hormis les aides accordées aux entreprises pour retrouver les marges nécessaires, aucune mesure n'a bénéficié à l'industrie française et à l'emploi.

De plus, si nous analysons les différents dossiers industriels, nous déplorons : le désengagement de l'État d'EADS, devenu depuis Airbus Group, et qui risque, en cas de retournement de situation, de peser à terme négativement sur l'industrie aéronautique française ; l'épisode douloureux de la fermeture des hauts-fourneaux de Florange ; concernant l'automobile, les attaques contre le diesel, alors que les technologies ont évolué, sont exagérées, au risque de mettre en difficulté ce secteur ; sur le nucléaire, le démantèlement d'Areva et le manque de suivi, alors que l'État est actionnaire, laissent peser de lourdes incertitudes sur ce groupe.

Pour le ferroviaire, et plus particulièrement Alstom, l'État et les politiques, à tous les niveaux, après les interventions de FO Métaux depuis trois ans, sont bien au courant de la situation de cette entreprise et de la filière. Le démantèlement du groupe, avec la vente du secteur énergie, et le manque de commandes afin de permet-

tre aux sites français de passer un cap difficile de baisse des charges, n'est pas une surprise. D'ailleurs, lors de nos différentes rencontres, nous avons souvent entendu les politiques se rejeter les responsabilités pour le passage des commandes qui auraient pu éviter cette actualité douloureuse. Ce réveil politique nous laisse donc plus que perplexes pour l'avenir de l'industrie.

Au regard des différents dossiers industriels cités, mais également à propos de la vente de Morpho, société du groupe Safran, l'inquiétude grandit sur le risque pour de nombreux secteurs de transferts de technologies, des savoir-faire et des compétences de l'industrie française dans son ensemble vers l'étranger. Nous ne nions pas les besoins des entreprises d'obtenir des marchés dans le monde, mais quand les commandes apportent du chiffre d'affaires et non des fabrications sur notre territoire, et que les technologies se transfèrent de fait, nous ne pouvons pas être d'accord, car sur le long terme ce sont l'industrie française et les emplois qui trinquent !

Nous attendons des gouvernants et des candidats à l'élection présidentielle un sursaut patriotique pour une stratégie industrielle de long terme. L'industrie ne doit pas subir les aléas politiques. Nous revendiquons : des États généraux du ferroviaire avec tous les acteurs concernés ; au gouvernement de répondre aux inquiétudes pesant sur STX (chantiers navals de l'Atlantique) qui dispose d'un important carnet de commandes mais qui est en vente ; au gouvernement d'exiger du Medef une négociation interprofessionnelle concernant les questions de la sous-traitance, car dans tous les dossiers industriels le tissu des PME souffre également.

Pour conclure, nous exigeons l'arrêt du bradage de l'industrie française et nous revendiquons à nouveau des engagements réels en faveur de l'emploi, et des contreparties de la part des entreprises qui perçoivent des aides financières de l'État financées par les impôts.



Organe officiel de la
Fédération confédérée FO
de la Métallurgie

Directeur de la publication :
Frédéric Homez

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

Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

Relève assurée chez Safran

Les métallos FO des sociétés du groupe Safran se sont retrouvés en coordination les 13 et 14 octobre à Parigny (Ille-et-Vilaine) pour deux journées d'échanges et de formation. Autour de l'équipe de coordination conduite par Daniel Barberot et en présence du secrétaire fédéral Philippe Fraysse, ils sont revenus sur les récentes évolutions du groupe Safran et ses enjeux pour les salariés, ainsi que sur la place de notre organisation dans le groupe et les défis qui attendent FO.

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez étant retenu à Paris par un agenda des plus chargés, c'est le secrétaire fédéral Philippe Fraysse qui est revenu sur les grands dossiers occupant notre organisation au niveau national. Si FO Métaux constate que la situation économique générale connaît une légère amélioration, Philippe Fraysse a expliqué que cela ne devait en rien à la politique menée par les pouvoirs publics, mais essentiellement aux évolutions du prix de l'énergie, de la parité Euro/Dollar et de la hausse de la consommation. « L'industrie est encore loin d'avoir retrouvé son niveau d'avant la crise, a-t-il déploré. Alors que nous comptons près de trois millions de salariés de l'industrie dans les années 1970, ils ne sont plus aujourd'hui que la moitié. » Et si amélioration économique il y a, elle ne touche pas tous les secteurs de la même façon, laissant les transports et l'électronique dans une situation difficile là où l'automobile retrouve la santé...

Stratégie industrielle

Tout ceci se répercute sur l'emploi et les salaires, et le secrétaire fédéral n'a pas manqué de noter que les négociations salariales étaient chaque année compliquées, entre l'inflation basse et la volonté des patrons d'en lâcher trop souvent le moins possible. Soulignant l'influence positive de notre organisation sur ce point, il a fait remarquer que se constituait malheureusement une France à deux vitesses dans ce domaine, entre les grands groupes où nous pouvons peser et des PME en grande partie éloignés de l'univers syndical. Cet écart pourrait d'ailleurs jouer sur le dossier des 35h qui refait surface dans le débat public et sur lequel notre organisation a prévenu : si les patrons veulent la supprimer, il faudra qu'ils en paient le prix aux salariés.

Philippe Fraysse : « le combat continue »



Re-grettant que les pouvoirs publics ne soient pas toujours aussi impliqués que notre organisation dans la défense de l'industrie, il a détaillé l'action de FO Métaux au Conseil National de l'Industrie et dans ses comités de filière stratégique avant de revenir sur le récent combat contre la loi Travail. « Nous avons eu raison de nous mobiliser contre ce texte inacceptable qui, en remettant en cause la hiérarchie des normes, menace tout notre édifice social, a analysé Philippe Fraysse. Aujourd'hui, le combat continue, mais sur le terrain juridique, avec l'attente des décrets d'application de la loi. » Rappelant l'attachement de FO au paritarisme à la française, il a expliqué que deux années de négociations venaient de débiter autour de l'évolution de notre dispositif conventionnel. Alors que notre organisation est mobilisée sur tant de sujets, il faut plus que jamais renforcer son poids en poursuivant le travail de syndicalisation soutenu par notre Fédération. Philippe Fraysse a d'ailleurs exhorté les métallos à participer activement à la campagne TPE de cette fin d'année, qui comptera pour la représentativité de notre organisation, en insistant sur ce constat simple mais essentiel : « chaque voix peut faire la différence ! »

du groupe Safran

Daniel Barberot : « Faisons-nous respecter ! »

Le coordinateur FO Safran Daniel Barberot a ouvert les travaux de l'assemblée générale par un bref historique du site de Fougères, marqué par de nombreuses reconversions avant de devenir aujourd'hui un spécialiste des équipements électroniques de haute technologie pour l'aéronautique. Il s'est réjoui du dynamisme de l'équipe FO, solide et déterminée à améliorer la politique sociale et salariale en vigueur à Fougères.

Il est ensuite revenu sur le récent changement qui a affecté toutes les sociétés du groupe, qui ont été renommées à la mode anglo-saxonne. « Finis les Hispano-Suiza, les Bugatti, les Snecma, etc. Avec nos nouveaux noms, nous avons tous perdu une part de notre identité, a déploré Daniel Barberot. Tout ça pour une opération marketing dont l'efficacité reste à démontrer. » Détaillant les modifications dans le périmètre du groupe, il a regretté la sortie d'Heraklès et de Snecma Vernon, qui ont été incluses dans le Joint-Venture Airbus-Safran Launchers, ainsi que la vente de la branche sécurité du groupe avec Morpho. « Pour notre organisation, cette vente demeure une hérésie sur laquelle nous avons alerté la direction à de nombreuses reprises, notamment sur les risques sociaux », a expliqué le coordinateur FO Safran. Dans le même temps, il a pris note positivement de l'ouverture d'un nouveau pôle de R&D à Eragny et du regroupement de plusieurs sociétés sur Toulouse, soulignant que ces multiples changements n'étaient pas simples à gérer, notamment sur le plan de la représentativité.

Pour FO, un des enjeux majeurs consiste en effet à se développer dans un groupe aux contours mouvants et où la proportion de cadres – une population qui ne se sent pas toujours très concernée par le syndicalisme – ne cesse de croître. D'autant que, si la représentativité de FO chez Safran est assurée, plusieurs dispositions de la loi Travail laissent craindre qu'elle ne soit recalculée en permanence, avec des répercussions sur le travail syndical des métallos FO. Ce qui ne doit pas empêcher les équipes syndicales de rester actives et revendicatives. Daniel Barberot a rappelé la bonne santé du groupe et l'épaisseur de son carnet de commandes avant de conclure sur la nécessité de contraindre le groupe à partager les fruits de cette réussite avec les salariés, en particulier lors des NAO.

Julien Le Pape : « renforcer FO »

Après avoir souligné l'importance de ces moments d'échange et de convivialité que constituent les assemblées générales dans la vie démocratique de notre organisation, le coordinateur Julien Le Pape est revenu sur la récente cession de Morpho, « la vente d'une pépite, leader mondial sur la sécurité biométrique, largement bénéficiaire, et vendue pour faire plaisir aux actionnaires ». Le processus a d'abord commencé par la vente des implantations américaines, rapidement suivi d'une « revue des options » à laquelle les organisations syndicales n'ont pas été associées. La découpe de Morpho s'est accélérée et en mai dernier ce fut la douche froide pour les salariés avec l'annonce de la vente à une société concurrente pour 2,4 milliards d'euros par le biais d'un montage financier dont FO a dénoncé les effets pervers : le LBO. Le mécanisme est simple. La société acheteuse crée une holding qui va réaliser l'achat via un emprunt et c'est la société achetée – ici, Morpho – qui va payer son propre rachat sous forme de dettes. « Ce sont les bénéfices de Morpho qui vont financer son rachat, a expliqué Julien Le Pape. Non seulement, cela amoindrit les capacités d'investissement, mais cela impacte aussi la redistribution aux salariés via la participation et l'intéressement. En outre, en cas de faible croissance, ce montage financier risque de s'effondrer. » Cerise sur le gâteau pour l'acheteur : les intérêts de l'emprunt sont déductibles de l'impôt sur les sociétés. Objectif : l'entrée en bourse. « Le repreneur joue sa carte en France pour bénéficier du crédit impôt recherche et ne s'en cache même pas ! » s'est indigné le coordinateur. Il a également dénoncé le comportement des autres organisations syndicales, qui se sont pris pour des patrons du CAC40 en entérinant le choix du repreneur et en validant la vente en conseil d'administration au lieu de défendre les salariés comme le fait FO. Rappelant la mobilisation de notre organisation à tous les niveaux, il a appelé les militants à amplifier leur communication et à utiliser davantage le site FO Safran ainsi que le site Internet de notre Fédération. « Si notre représentativité, et donc notre capacité à agir, à revendiquer et à contracter est assurée aujourd'hui, il ne faut pas nous reposer sur nos lauriers, a-t-il prévenu. Alors que le recentrage du groupe ressemble de plus en plus à un démantèlement, les salariés ont besoin d'être défendus, nos sites doivent être pérennisés et l'avenir du groupe Safran doit être garanti. Seul le renforcement de FO permettra d'y parvenir. »

L'équipe de coordination FO du groupe Safran s'est exprimée à la tribune pour faire le point sur les actions menées dans le groupe et les défis à relever pour y faire grandir FO.



Régis Fribourg : **« nous développer sans cesse »**

Le coordinateur adjoint Régis Fribourg a pris la parole pour un rapide retour sur le combat mené par notre organisation et les métallos FO contre la loi Travail et a dit sa fierté de s'être mobilisé contre ce texte injuste. Soulignant l'ironie qu'il y a à imposer « sans débat et à coups de 49-3 une loi qui traite du dialogue social » et dénonçant les prétextes qu'ont constitué l'Euro de football et les casseurs pour tenter de casser le mouvement, il a cependant prévenu que les prochaines attaques contre le syndicalisme risquaient d'être pires. « Pour contrer ces nouvelles menaces, nous devons nous développer sans cesse, dans le groupe Safran et au-delà, car les salariés ont plus que jamais besoin de nous. »

Si la représentativité de FO chez Safran est aujourd'hui acquise pour les quatre prochaines années, le cycle électoral étant terminé, Régis Fribourg a précisé que la loi Travail faisait peser le risque de voir cette représentativité à nouveau calculée à chaque changement de périmètre du groupe. « Et vu la fréquence de ces changements, nous avons intérêt à amplifier notre développement, à syndicaliser toujours plus d'adhérents si nous voulons nous faire entendre et résister à la pression des autres organisations syndicales. » Enfin, il est revenu sur l'accord PERCO, défendant la signature de FO Safran sur cet accord au nom de l'attachement de notre organisation à la retraite par répartition et en détaillant les règles de fonctionnement.



Michel Fiore : **« Faisons vivre nos accords »**

Michel Fiore, coordinateur adjoint, a consacré son intervention à trois accords signés cette année par FO chez Safran : la majoration de l'IDR (Indemnité de Départ à la Retraite), le CET et le Contrat de Génération. Signé en février dernier, l'accord sur l'IDR n'avait d'autre but que de prolonger exceptionnellement et une dernière fois le dispositif jusqu'au 30 avril 2016. Signé le même jour, l'accord sur le CET (Compte Epargne Temps) permet l'abondement en temps équivalent à 10 fois le nombre de jours cumulés dans le CET avec un plafond de 30 jours d'abondement. « Concrètement, le salarié met 3 jours et l'entreprise abonde de 30 jours, ce qui permet au salarié de partir en retraite de manière anticipé », a expliqué Michel Fiore.

Il s'est ensuite étendu plus longuement sur le contrat de génération. Conclu pour une durée de trois ans, cet accord prévoit des mesures en faveur de l'insertion des jeunes, la coopération intergénérationnelle, l'emploi des seniors et la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. « Lisez et commentez cet accord vis-à-vis des métallos dans vos établissements pour pouvoir le faire vivre, a demandé Michel Fiore. De la même façon, réagissez à nos comptes rendus de négociations, faites-nous remonter vos questions afin que nous les portions lors des réunions ! C'est par notre travail commun que nous donnerons à ces accords toute leur valeur. »



Le mot du trésorier

François Lopez, le trésorier de la coordination FO Safran, est intervenu pour une présentation des comptes et un échange avec les participants. Le rapport de trésorerie, adopté à l'unanimité, a montré que la coordination, avec l'aide de notre Fédération, fait porter ses efforts essentiellement sur le développement syndical, la formation et l'aide aux syndicats dans le cadre des élections professionnelles.



L'aéronautique a le vent dans le dos

Le secrétaire fédéral Philippe Fraysse a pris la parole pour un point détaillé de la situation du secteur aéronautique, dont il a souligné la bonne santé : chiffre d'affaires en hausse de 8 %, des carnets de commandes de 5 à 10 ans selon les entreprises, un excédent commercial de 22 milliards d'Euros, 11 000 embauches l'an passé pour des effectifs se montant à 185 000 salariés sur la branche. Néanmoins, si le secteur se porte bien, sa situation est tout de même un peu moins bonne qu'il y a quelques années. Les commandes d'avions commerciaux tirent toujours l'aéronautique vers le haut, mais la défense et les hélicoptères sont à la peine. La chute du prix du pétrole a entraîné une baisse de l'investissement dans la prospection, et in fine des commandes de Super Puma, qui ravitaillent les plateformes pétrolières. Chez Airbus Helicopters, un PSE serait à craindre et suscite la vigilance de FO.

Les sous-traitants, essentiellement des PME où l'implantation syndicale est à développer, subissent une forte pression des donneurs d'ordre qui retombe toujours sur les salariés. Face aux besoins de financements, la Banque Publique d'Investissement (BPI) se comporte comme une banque ordinaire, ne facilitant nullement la situation. Et pourtant, 30 000 avions sont à fabriquer dans les 20 prochaines années... « Ces bons résultats doivent au travail des salariés et aux actions de notre organisation depuis 30 ans auprès des décideurs et des entreprises, a rappelé Philippe Fraysse. Il ne faut pas se reposer et revendiquer de nouveaux programmes qui seront aussi les emplois de demain. Il faut de la R&D plutôt que des dividendes ! » Alors que les pays émergents sont en train de se construire une industrie aéronautique semblable à la nôtre dans les années 1960, il est indispensable de rester au sommet. Malheureusement, et alors que FO intervient fortement à tous les niveaux, les pouvoirs publics n'ont pas de stratégie industrielle et laissent filer les savoir-faire et les leviers de contrôle dans trop d'entreprises. C'est pourquoi notre organisation agit aussi au niveau international, notamment avec IndustriALL. Enfin, Philippe Fraysse a rappelé le travail accompli par notre Fédération sur la digitalisation, cette nouvelle révolution industrielle dans laquelle l'aéronautique est déjà engagée et qui concernera à terme l'ensemble du monde industriel. « FO est toujours en faveur du progrès, mais nous ferons attention à ce qu'il ne se réalise pas sur le dos des salariés. » Il a conclu en se félicitant du poids de FO dans l'aéronautique, appelant les métallos à tout faire pour le renforcer, en particulier chez les cadres, chaque jour plus nombreux dans ce grand secteur de l'industrie.

Le mot de l'USM



Le secrétaire de l'USM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan a pris la parole pour accueillir les métallos avec un clin d'œil. En effet, avant d'être une figure connue de l'automobile, Pierre Contesse a longtemps été salarié de Snecma, société du groupe Safran. S'il s'est réjoui de la bonne santé de l'aéronautique, il a déploré que sur les terres bretonnes, l'automobile, avec en tête PSA, n'aille pas de même. Soulignant le poids grandissant de notre organisation sur les deux départements, il a cependant constaté que les grands groupes se désengageaient de plus en plus des chambres patronales pour laisser la place à de petites entreprises dans la composition du tissu industriel breton, amenant des changements de problématiques. Constatant la forte représentation féminine chez les FO Safran, il s'est dit convaincu de leur apport aux réflexions et positions de notre organisation, rappelant au passage qu'elles sont nombreuses chez les cadres et ont à apporter à FO à plus d'un titre.



Interventions des délégués « faire grandir FO »

Les intervenants se sont succédé à la tribune pour évoquer les problématiques propres à leur site, mais aussi pour se retrouver autour de préoccupations communes, comme la perte d'identité des sociétés du groupe ou encore le dossier de la représentativité. Tous se sont également retrouvés sur le dynamisme et le renouveau des équipes FO Safran et le fait que la relève syndicale sera au rendez-vous.



Eric Lacan,
Comité de groupe Safran

« La propulsion représente plus de la moitié du chiffre d'affaires du groupe et l'aéronautique civile constitue sa plus grosse part de marché, qui va par ailleurs en croissant. Les commandes pour le CFM-56 continuent d'être florissantes et celles pour le moteur Leap sont également très bonnes. Depuis que nous avons eu ces chiffres en juin dernier, les choses ont évolué dans le domaine militaire avec les commandes de Rafale, mais nous craignons une baisse d'activités sur les turbines d'hélicoptère. La part des cadres dans le groupe augmente et se situe à 41 %. En termes de stratégie, le partenariat avec General Electrics va se poursuivre. Comme l'a montrée la vente de Morpho, le groupe se recentre sur l'aéronautique. Reste à voir ce que va donner le Joint-Venture avec Airbus sur les lanceurs, qui aura un impact sur le groupe, à commencer par la sortie de 4 500 salariés de Safran. »

« La propulsion représente plus de la moitié du chiffre d'affaires du groupe et l'aéronautique civile constitue sa plus grosse part de marché, qui va par ailleurs en croissant. Les commandes pour le CFM-56 continuent d'être florissantes et celles pour le moteur Leap sont également très bonnes. Depuis que nous avons eu ces chiffres en juin dernier, les choses ont évolué dans le domaine militaire avec les commandes de Rafale, mais nous craignons une baisse d'activités sur les turbines d'hélicoptère. La part des cadres dans le groupe augmente et se situe à 41 %. En termes de stratégie, le partenariat avec General Electrics va se poursuivre. Comme l'a montrée la vente de Morpho, le groupe se recentre sur l'aéronautique. Reste à voir ce que va donner le Joint-Venture avec Airbus sur les lanceurs, qui aura un impact sur le groupe, à commencer par la sortie de 4 500 salariés de Safran. »



Thierry Bonhoure,
Safran Electrical&Power,
Toulouse

« Les bons résultats du groupe ne doivent pas nous endormir. Depuis trois ans, on nous propose une politique salariale au rabais au regard du chiffre d'affaires et des carnets de commandes. Les choix managériaux sont inéquitablement.

Tout pour les cadres supérieurs et rien pour les autres : c'est la fracture sociale dans l'entreprise. Quant aux choix stratégiques, ils sont plus que contestables. Le recentrage sur une mono-activité nous met à la merci du moindre retournement de conjoncture, sans compter les risques sociaux pour les salariés de Morpho. Même si 2017 s'annonce comme une bonne cuvée, nous devons être vigilants sur l'utilisation des milliards tirés de la vente de Morpho et nous battre pour que la politique salariale en bénéficie, en veillant à privilégier les augmentations générales plutôt que des augmentations individuelles qui divisent les salariés. Pour cela, nous devons faire grandir FO au sein du groupe ! »



Athman Simick,
DSC Safran
Electronics&Defense

« L'année 2016 a été chargée au plan des négociations : accord intégration jeunes, cession de Safran Identity&Security, renégociation de l'accord CE européen... Sur ce point, la direction a même demandé à IndustriALL European Trade Union de regarder le dossier de plus près. De grosses inquiétudes se font jour quant aux conséquences du Brexit. Il y en aura pour 2 ans de procédure concernant 13 sites et 2 800 salariés ! La direction veut maintenir le Royaume-Uni dans la boucle et examine de près les termes des accords afin d'y parvenir. Au niveau européen, beaucoup voient l'avenir d'un œil sombre et nous constatons que seuls les salariés français sont réellement défendus. »

« L'année 2016 a été chargée au plan des négociations : accord intégration jeunes, cession de Safran Identity&Security, renégociation de l'accord CE européen... Sur ce point, la direction a même demandé à IndustriALL European Trade Union de regarder le dossier de plus près. De grosses inquiétudes se font jour quant aux conséquences du Brexit. Il y en aura pour 2 ans de procédure concernant 13 sites et 2 800 salariés ! La direction veut maintenir le Royaume-Uni dans la boucle et examine de près les termes des accords afin d'y parvenir. Au niveau européen, beaucoup voient l'avenir d'un œil sombre et nous constatons que seuls les salariés français sont réellement défendus. »



Jean-Luc Stouvenin,
Safran Landing Systems,
Molsheim

« Notre site de 890 salariés est spécialisé dans les systèmes de freinage et la maintenance et subit des baisses de charge à cause des décalages de programmes d'Airbus. Si les roues et freins ont vu les cadences bondir de

10%, l'activité carbone frein est stable, tandis que la réparation des trains d'atterrissage stagne dangereusement. Le projet Boost était censé anticiper cette situation en regroupant des activités par îlots, mais l'ensemble a été mis en place avec un tel amateurisme que cela ne fonctionne pas du tout. La polyvalence à outrance fatigue les salariés et fait exploser les risques psycho-sociaux (RPS). Nos demandes d'informations restent lettre morte, et il en va de même lorsque nous nous inquiétons de l'évolution de la pyramide des âges et l'impact du non remplacement de trop de salariés sur l'entreprise. »



Hélène Fiquet, DSC Safran Identity&Security

« Notre avenir est difficilement lisible. Nous quittons le groupe avec une dette de 2,4 milliards d'euros et des garanties sur le maintien de l'emploi et des salaires pendant deux ans. Que se passera-t-il après ? La question inquiète les salariés dans un bassin d'emploi dont nous sommes le moteur. Certes, l'accord sur le dialogue social renforce nos moyens d'actions et facilite notre travail syndical. Certes, une partie de notre accord NAO a permis des avancées sur le télétravail, un sujet qui parle beaucoup aux cadres et que nous comptons bien faire reconduire. Mais nous savons qu'avec notre rachat par Oberthur, de longues négociations nous attendent pour

garantir le maintien de tout ce que nous avons su conquérir lorsque nous étions Safran. Nous comptons sur votre soutien. »



Jean-Michel Courvalet, Safran Identity&Security, Osny

« Notre site compte 755 salariés, avec une écrasante majorité de cadres. Notre implantation et notre développement sont des plus difficiles. Pourtant, nous avons retroussé nos manches et nous sommes passés de 6 % en 2012 à 13 % cette année ! Nous sommes présents dans toutes les instances, ce qui nous permet de mieux informer les salariés et d'être plus efficaces. Reste que la syndicalisation doit progresser. La sortie du groupe Safran inquiète fortement les salariés, qui craignent aussi un risque de découpe de notre entreprise par le repreneur. Trop d'éléments sont flous et nous voyons surtout les activités en doublon avec notre

nouveau propriétaire, et tous les risques que cela induit. La mise en place d'une passerelle avec Safran contribuerait à calmer en partie ces inquiétudes. »



Jérôme Darras, Safran Aircraft Engines, Gennevilliers

« Avec notre nouveau nom, nous sommes passés à l'heure anglaise. Aujourd'hui, avec la loi travail, nous craignons que le droit des salariés ne passe lui aussi à la mode anglo-saxonne... FO a eu raison de mener ce combat et les salariés le savent. Sur notre site, nous occupons le terrain car la campagne électorale est permanente, mais nous sommes aussi de toutes les négociations. La direction veut modifier le périmètre du CHSCT et nous redoutons un passage en force. Nous demandons, avec difficulté, la mise en place d'un vrai contrôle sur l'utilisation du budget de l'accord égalité, trop souvent dévoyé. Il y a beaucoup à faire dans de nombreux domaines. Nous avons réussi à faire implanter

une antenne de la CNAV sur le site, ce qui permet aux salariés concernés de préparer plus facilement leur retraite. Il a fallu, là aussi, se battre pour ne pas s'en faire retirer le mérite par notre direction... »



Stéphane Lapeyre, RSS Safran Helicopters Engines, Tarnos

« Spécialiste des turbopropulseurs, notre site comprend 1 170 salariés. Les prévisions font état de 500 moteurs en 2016 et 720 en 2017. Sur la réparation, la baisse de l'activité liée aux déboires du Super Puma nous ont fait mal et a débouché sur des reclassements. A côté, nos lignes «régulation et classic engine» marchent très fort. Le problème est que nous nous retrouvons à manquer de personne formé et que la direction accompagne chaque baisse de charge d'un effet d'aubaine, comme des NAO avec des mesures d'adaptation pour plus de flexibilité, de la modulation, de la formation, du chômage partiel... Le tout toujours à sens unique. Une augmentation de la charge est attendue

pour 2018 et une nouvelle usine dans le cadre de CAP2020. Le changement de nom apparaît comme un gadget ; on ne vendra pas davantage avec un nom anglais. »



David Dijoux, DSC Safran Engineering Services

« Notre site rencontre de nombreuses difficultés, essentiellement du fait de sa dépendance à Airbus Toulouse, à Snecma Gennevilliers, à Vitrolles, à Bordes... Or, les commandes bais-

sent de tous les sites ! Pour le moment, nous avons pu éviter le pire, en particulier sur les effectifs. Mais pour combien de temps. De gros contrats sont en cours de renouvellement, mais les infos filtrent trop peu et nous manquons de visibilité sur l'ensemble du processus. Nous avons peur de connaître le sort de nos camarades de Morpho et d'apprendre le fin mot de l'histoire par la presse... »



Percis Tabue, Safran Transmission Systems, Colombes

« Sur notre site, nous constatons depuis plusieurs années que 90 % des recrutements concernent des cadres. De plus en plus, ils incarnent l'avenir de notre organisation et pour-

tant nous peinons à les toucher. Pourtant, les cadres du premier niveau sont corvéables à merci, non syndiqués, n'osent pas se plaindre à leur direction alors qu'ils souffrent comme n'importe quel salarié. Il faut agir. C'est que nous avons fait en les syndiquant. Cela nous a permis de passer à 16 % aux dernières élections. Il faut apprendre à leur parler et à comprendre leurs problématiques, surtout les plus jeunes. Et il ne faut pas hésiter à mettre en place des communications spéciales, car la plupart ne savent même pas qu'ils peuvent venir chez FO. C'est une réflexion centrale que nous devons mener tous ensemble si nous voulons faire grandir FO chez Safran et au-delà. »



Jacqueline Oger, Safran Electronics&Defense, Poitiers

« Depuis le changement de direction en 2015, le site est en pleine transformation et s'oriente vers la performance industrielle. L'activité a été revue à la

hausse, le plan de charge et le prévisionnelle nous donnent toutes les raisons d'être optimistes. La montée en cadence de nos différents produits accélère le processus et laisse entrevoir des embauches. Revers de la médaille : les conditions de travail se sont dégradées du fait de cette montée en cadence et de trop de départs non remplacés. Espérons que les embauches concernent des hommes : sur notre site, l'équipe syndicale rencontre un problème dans le domaine de la parité puisqu'elle est exclusivement composée de femmes. Elle a été fragilisée par une vague de départs l'an dernier, mais les militantes restent déterminées.»



Alain Gruarin, Safran Electrical&Power, Villemur-sur-Tarn

« A son arrivée il y a six mois, notre nouvelle direction a décidé de revoir l'organisation du travail, considérant qu'il y avait à son sens un trop grand nombre d'heures capitalisées sur le compteur épargne temps (CET) dont dispose chaque salarié à hauteur de 90 heures. En échange d'une diminution de ce nombre d'heures, la direction a proposé des embauches et après négociations, nous avons obtenu 20 CDI ! »



Christophe Condou, RSS Safran Helicopters Engines, Bordes

« Notre site conçoit et fabrique des turbines d'hélicoptère. Il comprend 2638 salariés et nos effectifs continuent d'augmenter, uniquement chez les cadres. Pendant 10 ans, nous avons tourné à 1000 / 1200 moteurs par an. Aujourd'hui, nous approchons un seuil critique avec seulement 700 moteurs. Si les prises de commandes ont baissé, le marché n'est pas le seul responsable de la situation. Le développement de nouvelles productions arrive un peu tard; vendre à un client unique nous place dans une situation de dépendance totale, tout comme notre trop étroite spécialisation. A force de ne regarder que la rentabilité à court terme, notre direction a oublié de regarder l'avenir et ce sont les salariés qui paient ce manque de vision stratégique au point que chez nous, avec une alternance d'une semaine de chômage partiel et d'une semaine avec heures supplémentaires, plus rien n'a de cohérence.»



Sandrine Roudier, Safran Electronics&Defense, Montluçon

« Malgré les rachats et les réorganisations qui ont jalonné la vie de notre site, l'avenir s'annonce plutôt bien. Nous venons de remporter un contrat pour 14 drones tactiques Patroller avec l'armée française, un autre pour des éléments du moteur Leap, sans oublier du travail sur les composants de missile AASM. Cela serait réjouissant si nous ne voyions pas nos anciennes productions nous échapper et partir en sous-traitance. La tendance n'en reste pas moins encourageante. Le dialogue social a été long à mettre en place sur notre site, mais les salariés nous ont exprimé toute leur confiance. Nous pesons 53% sur le site et notre équipe, forte et investie, ne ménage

pas ses efforts pour syndiquer les salariés, en particulier les femmes, les jeunes et les cadres.»



Eric Podgorski, Safran Aircraft Engines, Le Creusot

« Notre centre joue son avenir sur le moteur Leap, dont il réalise les disques basse pression. Avec 30 millions d'euros d'investissements, nous pensions être en sécurité et pouvoir aborder l'avenir sereinement. Mais,

en contrepartie, la direction a demandé l'ouverture du site 6 jours sur 7. Devant le refus de FO, la direction a contourné l'obstacle en réalisant des embauches en 2x8. Bel exemple de dialogue social! Toute cette pression engendre du stress et des burn-out. Nous allons d'ailleurs lancer un droit d'alerte sur le sujet au CHSCT. La direction a poursuivi ses manœuvres en tentant de faire du délestage chez un sous-traitant, mais grâce au service juridique de la Fédération, nous avons trouvé la faille et déjoué le coup fourré, préservant au passage nos savoir-faire. Heureusement que nous pesons 55% sur le site et que nous ne nous laissons pas faire. Mais il faut peser plus dans Safran afin de pouvoir porter notre voix dans les instances groupe.»



Cédric Martin, Safran Engineering Services, Vilaroche

« La question de la représentativité est chez nous un problème épineux. Très forte proportion de cadres, large recours à la mobilité : il est très difficile de syndiquer et de convaincre de rester sur notre site. Nous sommes

conscients qu'il faut faire évoluer notre image auprès des cadres, mais nous ne savons pas comment nous y prendre. Nous avons besoin de partager plus largement avec celles et ceux qui parviennent à toucher les cadres et de partager les bonnes pratiques en ce domaine. Si nous voulons progresser, nous devons nous entraider.»

Chapeau l'organisation!

L'équipe FO de Safran Electronics&Defense de Fougères a su trouver un cadre idéal pour les travaux de cette coordination. Les métallos n'ont pas manqué de souligner la qualité du lieu et l'hospitalité de l'équipe FO, qui ont contribué à créer une ambiance à la fois fraternel et studieuse, propice à des travaux dont tous les participants ont loué la teneur. Pour toutes et tous, une assemblée générale qui restera dans les mémoires.





Patrick Condou, DSC Safran Landing Systems

« Quand on voit les différences de traitement entre les sociétés du groupe, on se dit que sauvegarder nos acquis ne suffit pas mais qu'il faut changer tout cela par la revendication et l'action. Ensuite, il faut faire vivre les accords que nous négocions et signons, et cela suppose que tous participent en faisant remonter les commentaires du terrain. Sur le contrat de génération par exemple, il faut aller voir les salariés concernés et voir comment les dispositions sont appliquées, faire du suivi et de l'information. Dans tous les domaines, nous devons être plus collectifs. Il ne faut cependant pas se limiter aux aspects

sociaux et se mêler aussi de stratégie industrielle, comme nous l'avons fait sur la vente de Morpho. Enfin, n'oublions pas de miser sur la formation syndicale pour syndicaliser plus efficacement mais aussi être plus pointus sur des sujets techniques qui intéressent les salariés. »



Denis Chiodelli, Safran Electronics&Defense, Mantes-la-Jolie

« La perte de notre nom a été quelque peu compensée par quelques victoires au plan économique, avec des équipements à fabriquer pour 84 avions Rafale, des missiles AASM pour ce même appareil, les drones tactiques Patroller choisis par la DGA et des engagements militaires en augmentation pour cause d'opérations extérieures en hausse. Tout cela se traduit par des commandes et des emplois. Reste à espérer que le groupe n'en profite pas pour faire des économies d'échelle ou trop de regroupement, comme cela a été fait pour Eragny et Argenteuil. Il faut aussi que cela se traduise à travers

les NAO, que nous n'avons pas signé cette année car l'écart entre les sociétés du groupe nous apparaît trop important. Nous avons par contre signé sur le télétravail. »



Stéphanie Keruzore, Fougères

« Sur notre site de Fougères, nous avons recruté beaucoup de nouvelles adhérentes et FO prend de l'ampleur dans le département. Nous avons notamment développé nos échanges avec les entreprises des alentours. Sur notre site, le changement est depuis longtemps un mode de fonctionnement. Téléscripteurs, équipements automobiles, téléphone portable, carte électronique, systèmes de guidage... Les productions changent mais nous demeurons. A chaque évolution, nous acquérons de nouvelles compétences. Aujourd'hui, nous sommes un équipementier aéronautique de premier plan et sommes confiants dans l'avenir du site. »

« La perte de notre nom a été quelque peu compensée par quelques victoires au plan économique, avec des équipements à fabriquer pour 84 avions Rafale, des missiles AASM pour ce même appareil, les drones tactiques Patroller choisis par la DGA et des engagements militaires en augmentation pour cause d'opérations extérieures en hausse. Tout cela se traduit par des commandes et des emplois. Reste à espérer que le groupe n'en profite pas pour faire des économies d'échelle ou trop de regroupement, comme cela a été fait pour Eragny et Argenteuil. Il faut aussi que cela se traduise à travers

Les invités



Joël Dupont, Airbus Safran Launchers, Vernon

« Jusqu'à récemment, concernant Ariane 5, Snecma faisait les moteurs, Airbus les étages et Arianespace vendait le tout pour mettre des satellites sur orbite. A présent, c'est ASL et ses 8 000 salariés qui regroupent le tout pour mieux répondre aux défis lancés par Space X à l'aérospatiale. Tout a commencé en 2012, avec le choix de la propulsion pour la nouvelle fusée Ariane, sur lequel FO a su agir et peser. C'est grâce à notre organisation que la propulsion liquide a été retenue et que notre site, spécialiste en la matière, fait partie de l'aventure. L'organisation définitive

d'ASL se fait néanmoins attendre et des inquiétudes demeurent. La direction a promis que, dans un délai de 15 mois, l'ensemble des accords serait renégocié et remis à plat. Nous serons vigilants sur ce vaste chantier pour défendre les droits des salariés. »

blée générale. Dans une équipe, il y a celles et ceux qui parlent, qui pensent, qui écrivent, qui agissent, et cette conjugaison de talents a besoin d'un chef d'orchestre. Notre coordination remplit bien ce rôle et je suis confiant pour notre avenir au sein du groupe. »



Serge Cannone, retraité

« Cela a été un honneur que de faire 35 années de parcours syndical avec FO. Aujourd'hui retraité, je suis rassuré pour l'avenir de notre organisation en voyant autant de jeunes parmi nous. Ils sont notre avenir et nous devons continuer de leur parler et de les convaincre de nous rejoindre, car ce sont eux qui demain défendront les salariés et l'industrie comme nous l'avons fait avant eux. Pour les mêmes raisons, je me félicite de voir autant de femmes dans notre assém-



Daniel Bousquet, retraité

« Ancien délégué syndical sur le site de Fougères, j'ai pu voir notre organisation évoluer, de nouveaux membres rejoindre notre équipe et de nouveaux talents se mettre au service du

syndicalisme réformiste. Je suis fier de cette équipe et espère qu'elle va continuer son travail syndical avec la même efficacité. La retraite ne signifiant pas la fin de la vie syndicale, je ne serai jamais bien loin et toujours heureux de pouvoir les aider. »



[Tracts, vidéos, dépliants... Le succès] [de la campagne TPE dépend de vous!]



Pour tout renseignement,
contactez votre délégué FO Métaux



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

Coordination SCC : rester vigilants

La coordination 100 % réseau Citroën qui s'est tenue à la Fédération le 27 septembre était probablement la dernière sous cette forme. En effet, un des nombreux sujets évoqués lors de cette journée était le rapprochement des deux réseaux de distributions de PCA: SCC pour Citroën et SCA pour Peugeot. L'ensemble représente plusieurs milliers de salariés et plusieurs dizaines de succursales, et FO est implantée dans la quasi-totalité du réseau, affichant une représentativité syndicale supérieure à 50 %. Les enjeux du regroupement des deux réseaux sont importants et FO s'organise déjà pour des coordinations communes et exerce une vigilance pour que l'opération ne se fasse pas au détriment des salariés. Patrick Chandon, ancien DSC, est intervenu pour retracer l'historique du basculement du syndicat autonome (SIA) vers FO et mettre en évidence l'importance du développement syndical.

Patricia Bocciarelli a ensuite rappelé qu'après être passé très près du dépôt de bilan en 2013, PCA (Groupe) remonte pas à pas la pente et redevient un groupe solide et ambitieux. « Notre mot d'ordre: la préservation des emplois, mais nous y



avons laissé des plumes. Hier la SCC était composée de 50 succursales et de plus de 4 000 collaborateurs, aujourd'hui 29 succursales et moins de 2 500 collaborateurs. Des ventes ou redéploiements de sites, deux DAEC, trois années consécutives sans augmentation générale. Voilà ce qu'ont été les trois dernières années chez nous, à la SCC », a-t-elle expliqué. Dans le cadre du regroupement, il va donc falloir consolider la dynamique de développement syndical, conforter les sections et syndicaliser de nouveaux adhérents. Autant d'objectifs sur la réussite desquels Jean-Yves Sabot a exprimé toute sa confiance aux équipes syndicales, saluant leur efficacité et la qualité de leur collaboration. Rendez-vous a été pris pour la prochaine coordination commune, en novembre.

Les métallos FO du réseau commercial Citroën (SCC) se sont retrouvés le 27 septembre autour de leur déléguée syndicale centrale Patricia Bocciarelli, et en présence du trésorier fédéral, également en charge des services de l'automobile, Jean-Yves Sabot, ainsi que de Sylvain Le, délégué syndical central suppléant. Au menu : un point sur le rapprochement avec le réseau Peugeot mais aussi les perspectives de développement de FO sur cet ensemble.

Coordination SCA : l'année sera chargée !

Les délégués syndicaux FO de la SCA Peugeot et filiales Peugeot, filiales commerciales du Groupe PSA, se sont réunis en coordination le 11 octobre à la Fédération autour de leur Délégué syndical central Eric Bonnair, de son suppléant Sylvain Le, de la déléguée syndicale centrale SCC (réseau Citroën) Patricia Bocciarelli, et du secrétaire fédéral en charge du secteur et trésorier fédéral Jean-Yves Sabot.

A l'occasion de cette réunion, les participants ont fait le point sur la situation économique et sociale de leurs établissements. Les délégués ont également largement débattu sur les négociations en cours notamment sur le projet de création de PSA Retail, rapprochement attendu des réseaux commerciaux Peugeot et Citroën. Suite à cela, il a été convenu qu'Eric Bonnair et Patricia Bocciarelli demandent à la direction d'ouvrir une négociation sur des statuts communs pour les salariés de la future entité. La réunion a également permis d'évoquer la situation des plaques PR (pièce de rechange)

Bien entendu, le développement syndical a tenu une place importante lors des interventions, même si FO continue de mériter et de gagner la confiance des salariés, qui ont fait de notre organisation la 1ère de la SCA et de SCC. « Il ne faut pas nous



reposer sur nos lauriers, a prévenu Eric Bonnair. Le système de représentativité nous impose d'être en permanence sur le qui-vive et d'intensifier nos actions en matière de syndicalisation. » Autant dire que pour FO, l'année 2016 - 2017 chez PSA Retail promet d'être bien chargée !

Hachette et Driout : vigilance accrue



Le secrétaire fédéral Lionel Bellotti est allé le 27 septembre à la rencontre des métallos FO d'Hachette et Driout et de leur secrétaire William Olivo à Saint-Dizier. Aux côtés du secrétaire de l'UL Gérard Sergent et du délégué syndical Pascal Hertemann, ils sont revenus sur la situation préoccupante de l'entreprise.

Alors que la Haute-Marne était autrefois une terre où les fonderies se taillaient la part du roi, elles ne sont plus aujourd'hui qu'une dizaine, dont celle d'Hachette et Driout, par ailleurs la seule à fondre de l'acier dans le département. Avec ses 380 salariés (contre 426 en juillet 2015), elle cherche aujourd'hui un avenir. Spécialisée dans les pièces d'usure d'extraction minière (mining), les turbines à gaz, la robinetterie pour l'industrie pétrolière, la cryogénie et le nucléaire, elle fait face à une situation difficile. D'abord attaquée sur l'activité « mining » par une concurrence chinoise féroce, l'entreprise a investi afin d'aller vers produits à haute valeur ajoutée. Au 2^{ème} acte, la baisse des coûts des matières premières, qui a directement fait baisser le volume d'activité « mining » a achevé de lui arracher ce marché, faisant chuter commandes et résultats en même temps que fragilisant les récents investissements. Dans sa

recherche de nouveaux débouchés, l'aciérie a réalisé de plus en plus de production unitaire, activité dont la pérennité s'est avérée faible tant elle induit une hausse des coûts. Résultat : l'entreprise familiale, prise à la gorge par les dettes, a été obligé de modifier son actionnariat et de laisser une place à l'Etat dans le tour de table.

Avec ce changement de gouvernance et de politique, et dans une période de fragilité économique générale, les métallos ont de quoi s'inquiéter. Pour le moment, la direction prévoit de mettre l'accent sur la sécurité et les conditions de travail, que notre organisation considère de longue date comme des facteurs de performance. Autant dire que FO sera vigilante sur les évolutions à venir chez Hachette et Driout et que, forte de ses 52,78 % aux dernières élections professionnelles sur le site, elle aura toute latitude pour peser et défendre les intérêts de l'industrie et des salariés.

KDI : passage de relais

Les métallos FO de KDI se sont retrouvés à la Fédération le 28 septembre pour leur coordination autour du secrétaire fédéral Paul Ribeiro et de leur déléguée syndicale centrale Marlène Bourdin. Outre un point sur la situation du groupe et des implantations FO, ainsi que sur les prochaines élections, la réunion avait aussi vocation à préparer l'après Marlène Bourdin, dont le départ en retraite est imminent.

Il arrive que l'histoire du développement de notre organisation dans une entreprise se confonde étroitement avec le parcours d'un ou d'une militant(e) qui en a été à l'initiative. C'est le cas chez KDI, où la bonne représentativité de FO, qui tutoie les 30 %, doit beaucoup aux efforts de la déléguée syndicale centrale Marlène Bourdin. Historiquement, KDI gérait des dépôts de métaux disséminés sur l'ensemble du territoire. Face à la contraction de son marché pour cause de crise, l'entreprise s'est lancée dans une restructuration qui a donné lieu à une sévère lutte syndicale. Moteur des équipes syndicales FO dans un environnement hostile, Marlène a su hisser FO Métaux à un niveau fort, posant les bases d'une présence durable et d'un développement que les métallos ont à cœur d'amplifier. « Son énergie, son sens du dialogue et sa persévérance lui ont permis de donner une véritable crédibilité à FO chez KDI, lui a rendu hommage Paul Ribeiro. Elle a su convaincre l'ensemble des salariés, répartis sur des métiers très différents et notamment les équipes commerciales, par nature difficiles à toucher. »



Katy Bonan, DSC adjointe, qui va lui succéder (elle-même remplacée à son poste par Ahmed Benyahia) a affirmé son ambition de poursuivre et d'amplifier le travail accompli face à une concurrence syndicale agressive et une direction qui, non contente de vouloir réduire le nombre de CE de 11 à 6, se désengage lentement de notre pays. « Il nous faudra être toujours plus forts pour défendre les salariés et l'industrie, a lancé Katy Bonan. Nous y parviendrons : avec Marlène, nous avons été à bonne école. »

USM du Territoire-de-Belfort : des métallos combatifs

Dans le Territoire-de-Belfort comme dans de nombreuses USM, le récent redécoupage des régions n'a pas été sans poser de problèmes aux métallos. Comme l'a expliqué le secrétaire de l'USM Pascal Pavillard lors de l'assemblée générale du 22 septembre, il a fallu batailler pour imposer la présence de FO à de nombreuses réunions, qu'il s'agisse des CQPM, des CPREFP ou encore des négociations salariales. « Mais nos efforts ont payé et aujourd'hui nous sommes présents et reconnus sur l'ensemble de ces réunions », s'est félicité Pascal Pavillard. Certes, il n'a pas caché qu'il restait encore à faire dans la construction de la nouvelle grande région Bourgogne et Franche-Comté, mais il a rassuré les métallos FO sur le fait que notre organisation n'avait rien lâché. Autre préoccupation évoquée lors de cette réunion : renforcer le poids de FO dans le département. Pour ce faire, il a insisté sur la nécessité de suivre les formations fédérales, rappelant qu'un militant bien formé était d'autant plus efficace. Serge Ramos, de l'APSAC, est intervenu à sa suite pour une présenta-

tion plus large du dispositif de formation et du mécanisme de subrogation mis en place par la Fédération. Lionel Bellotti a expliqué qu'il fallait également s'appuyer sur l'USM pour un développement syndical fort, citant les exemples d'APERAM et de la jeune équipe de Zurfluh Feller, qui a conquis 80 % des voix pour sa première participation aux élections professionnelles. Il a aussi évoqué la nécessité de coordonner les USM au niveau régional pour des actions de plus grande ampleur. Le tour de table a fait apparaître une situation industrielle et économique contrastée, et la menace de fermeture du site d'Alstom était dans tous les esprits. Les participants ont d'ailleurs voté une motion de soutien aux « AlstHommes » et ont décidé d'aller manifester à leurs côtés le 24 septembre. De l'avis général, cette belle assemblée générale a montré que les métallos étaient plus déterminés et combatifs que jamais.



Les métallos FO du Territoire-de-Belfort se sont retrouvés le 22 septembre pour l'assemblée générale de leur USM autour de leur secrétaire Pascal Pavillard et en présence du secrétaire fédéral Lionel Bellotti. Outre la situation d'Alstom, ils ont évoqué de nombreux dossiers, comme la formation syndicale et la coordination des USM au niveau régional.

SOITEC : l'heure du choix

Le mois de novembre sera celui des élections professionnelles pour l'équipe syndicale FO SOITEC de Bernin (Isère) menée par le délégué syndical Pierre Pernot. Forts de leurs réalisations au service des salariés, les métallos entendent bien amplifier leur représentativité. Spécialiste des semi-conducteurs pour composants électroniques, SOITEC figure parmi les entreprises de haute technologie française dont la réputation est mondiale. Sur le site Bernin, dans l'Isère, FO a su se rendre incontournable et compte bien maintenir son rang lors des élections professionnelles qui se dérouleront en novembre 2016. Pour convaincre les salariés de renouveler leur confiance à notre organisation, le délégué syndical Pierre Pernot met en avant son bilan mais aussi les compétences de son équipe. « Lors du PSE de 2009, alors que tout le monde redoutait des licenciements, FO a su trouver des solutions et grâce à notre action c'est finalement un plan de départ volontaire qui a été mis en place, se rappelle Pierre Pernot. Et nous avons également toujours su défendre le pouvoir d'achat des salariés, en particulier avec le bon accord d'intéressement que nous avons négocié et préservé au fil des ans. » Il faut dire que l'histoire du syndicalisme chez SOITEC est étroitement liée à celle de FO, puisque c'est à la demande de l'équipe de Pierre Pernot que se sont déroulées les premières élections au CE, en 1995, quand l'entreprise a passé la barre des 50 salariés.

Depuis, Pierre Pernot et son équipe sont devenus de redoutables syndicalistes. Au fil des mandats, ils ont misé sur la formation syndicale et sont devenus des spécialistes du droit du travail régulièrement sollicités par les salariés. « Pour bien représenter et défendre nos collègues, il nous a semblé évident qu'il fallait se former, explique le délégué syndical. C'est



la clé de l'efficacité et donc de la réussite syndicale. » Aujourd'hui, après avoir accompagné le développement du groupe depuis tant d'années et y avoir défendu les intérêts des salariés à chaque bataille, Pierre Pernot et son équipe se fixent pour objectifs de continuer le développement des activités socio-culturelles au CE, dont une grande partie a été mise en place par l'équipe de FO-SOITEC - chèques vacances, sorties et voyage - mais aussi d'être partie prenante de la vision économique de l'entreprise. « Les salariés nous ont toujours fait confiance, et nous ne les décevrons pas », promet Pierre Pernot.

Résolution de la Commission Administrative Fédérale

Les membres de la Commission Administrative Fédérale se sont réunis les 20 et 21 octobre dans les locaux de la Fédération. Après débats, ils ont adopté la résolution que nous publions ici.

L'industrie mérite un réel sursaut national

La CA Fédérale rappelle que le contexte économique actuel fragilise l'élan constaté en début d'année sur l'industrie. La croissance tend au mieux vers une moyenne de 1,3 % en 2016, ce qui demeure inférieur à la prévision gouvernementale de 1,5 %.

Le rapport annuel publié par le comité de suivi du CICE, qui intègre des éléments d'évaluation chiffrés, ne permet pas d'envisager le renouveau de l'industrie et des emplois sur notre territoire. Il ne permet pas non plus de pouvoir identifier les impacts du CICE en termes d'investissements, de dépenses, de recherche et développement (R&D) ni du nombre d'emplois sauvegardés ou créés.

Par contre, il a permis aux entreprises de rétablir leurs marges voire même de les accroître par rapport à celles observées avant la crise de 2008. La CA Fédérale continue de revendiquer, de conditionner les aides aux entreprises en priorité à l'emploi.

La politique contractuelle reste l'une des meilleures voies identifiées pour apporter des solutions à l'emploi dans l'industrie et dans nos secteurs par le biais des accords de branche et d'entreprise. Pour preuve, l'entreprise Renault avec ses 3 000 embauches en CDI depuis 2015 grâce à l'accord signé par FO en 2013, en est un exemple concret.

La CA Fédérale a analysé la situation économique et sociale des différents secteurs industriels rattachés à la Fédération, et qui sont pour certains d'entre eux, en grande difficulté.

La quatrième révolution industrielle est en marche, il s'agit de celle du numérique. Elle va bouleverser les systèmes de production, modifier les modes d'organisation du travail et transformer les métiers. Nous devons être prêts à surmonter ces nouveaux défis technologiques qui vont s'ouvrir dans les différents secteurs de l'industrie.

A l'occasion de l'élection présidentielle de 2017, et en réaction aux erreurs des politiques, la CA Fédérale entend bien s'exprimer en donnant ses positions et revendications en faveur de son soutien à l'industrie.

Dans ce cadre, la Fédération prévoit de publier un Livre Blanc intitulé Acte IV « Pour la défense de l'industrie sur notre territoire » afin de faire prendre conscience à tous les candidats, de la véritable situation industrielle et des enjeux à se fixer pour l'avenir.

La CA Fédérale revendique une négociation sur les relations entre les donneurs d'ordre et les sous-traitants, et considère que le gouvernement devrait exiger cette négociation au Medef.

Loi travail et situation de l'emploi

Après le passage en force du gouvernement à coup de 49.3 et la validation par le Conseil constitutionnel (décision du 4 août 2016), le texte définitif a été promulgué le 8 août. Il a été publié au Journal Officiel du 9 août 2016 sous l'appellation officielle de loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Notre Confédération a eu raison de combattre cette loi et de maintenir, encore aujourd'hui, la pression juridique sur son application, tout comme notre Fédération d'intervenir auprès du ministère du Travail, permettant ainsi d'éviter, notamment dans le cadre des restructurations des branches professionnelles, la suppression pure et simple des 76 conventions collectives.

La CA Fédérale approuve les recours juridiques de notre Confédération auprès de l'OIT sur certains articles de la loi Travail qui sont, selon les analyses de FO, contraires au droit international.

En attendant, la loi s'applique, au fur et à mesure de la publication des décrets ! Afin de protéger les salariés, la CA Fédérale mandate la Fédération pour faire en sorte d'améliorer et d'encadrer toutes négociations fu-

tures sur des sujets qui seraient tirés de cette loi. C'est pourquoi, la CA Fédérale a donné mandat pour la signature de l'accord du 23 septembre 2016 sur l'emploi dans la métallurgie car il s'inscrit tout à fait dans cette philosophie. Cet accord comporte d'importantes mesures ambitieuses qui portent nos valeurs et permet de soutenir l'emploi dans notre branche. Cette signature améliore la loi au niveau de la branche et apporte des garanties supplémentaires aux salariés.

D'ailleurs, la CA Fédérale estime que l'emploi et les salaires doivent être les deux piliers de la négociation des accords d'entreprise et appelle ses structures syndicales à intensifier leurs revendications dans ce sens.

Elections TPE et développement syndical

La CA Fédérale s'engage dans la campagne électorale qui concerne l'élection des très petites entreprises de moins de 11 salariés (TPE) dépourvues de représentants du personnel qui concerne plus de 4,5 millions de salariés.

Ces élections sont très importantes pour notre organisation syndicale et se dérouleront entre le 28 novembre et le 12 décembre 2016.

La CA Fédérale appelle toutes ses structures territoriales à s'impliquer, comme en 2012, dans cette élection primordiale pour les salariés concernés et qui va contribuer à la représentativité des organisations syndicales pour les quatre prochaines années (2017 à 2020).

Faisons voter massivement FO aux prochaines élections TPE !

La CA Fédérale attire l'attention du gouvernement, de la DIRECCTE et de ses syndicats, sur une des mesures de la dite « loi Rebsamen » qui impose, à compter du 1^{er} janvier 2017, une représentation équilibrée hommes/femmes lors des élections professionnelles dans les IRP.

Dans ce cadre, la CA Fédérale est d'accord avec l'esprit d'une représentation plus équilibrée, mais au regard de son application et après en avoir mesuré ces effets, l'esprit se transforme en des listes composant une parité, alors que les effectifs femmes dans la métallurgie ne le permettent pas. Cette mesure va donc aboutir à de nombreuses insécurités juridiques pour les entreprises comme pour les organisations syndicales.

La CA Fédérale mandate la Fédération pour engager les démarches nécessaires afin de pallier à cette incohérence et clarifier cette disposition.

En attendant, la CA Fédérale appelle ses syndicats et sections syndicales à tout mettre en œuvre pour être prêts en 2017 à déposer des listes conformément à cette nouvelle loi.

La CA Fédérale demande à tous ses militantes et militants d'accentuer leurs démarches de syndicalisation vis-à-vis de l'ensemble des catégories de salariés, et plus particulièrement en accentuant leurs actions envers les cadres, les jeunes et les femmes, en participant au développement et en aidant à la création de nouvelles d'implantations.

Notre syndicalisme libre et indépendant est aujourd'hui une valeur sûre et reste déterminant pour défendre les intérêts des salariés et de leur famille.

Bulletin d'adhésion

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

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Tél. :

Entreprise :

A retourner à :

Fédération FO de la Métallurgie
9 rue Baudoin - 75013 Paris
Tél. : 01 53 94 54 00

IndustriALL Global Union :

la lutte continue

Une délégation FO Métaux conduite par le secrétaire général de notre organisation Frédéric Homez s'est rendue à Rio de Janeiro du 3 au 7 octobre pour participer au congrès d'IndustriALL Global Union. Ce grand rendez-vous syndical mondial a permis de renforcer les liens entre les organisations de tous les continents pour mieux défendre les droits des salariés dans le monde.

« La lutte continue », tel était le mot d'ordre de ce 2^{ème} congrès d'IndustriALL Global Union, qui réunit les organisations syndicales de la métallurgie, du textile et de la chimie depuis 2012. FO Métaux, membre fondateur de l'organisation, était représentée par une forte délégation conduite par le secrétaire général Frédéric Homez et composé des secrétaires fédéraux Paul Ribeiro, Jean-Yves Sabot, Nathalie Capart, Philippe Fraysse, Eric Keller, Laurent Smolnik, Patrice Petetin, Géraldine Nivon et Maria Perez.

Alors que les intérêts politiques, économiques et géostratégiques menacent chaque jour un peu plus les droits fondamentaux et la liberté syndicale, alors qu'Etats et multinationales tentent de confisquer le pouvoir de décision dans tous les domaines, ce congrès a permis de constater l'émergence d'une volonté partagée de faire face à ces menaces et de construire des garanties et des normes au service d'une solidarité sur tous les continents.

Pour ce faire, les participants ont adopté un plan d'ac-



tion et un mode fonctionnement davantage appuyé sur la structuration d'IndustriALL autour de ses régions mondiales. « En mettant les différentes zones mondiales en avant, décrypte Paul Ribeiro, l'organisation favorise la construction de réponses adaptées aux spécificités de chacune de ces grandes régions, le tout au service d'une progression globale des droits des salariés et des conditions de travail. » Digitalisation, place des femmes dans le monde du travail et dans le syndicalisme, développement syndical... De nombreuses thématiques sont venues enrichir la réflexion. Pour mener l'ensemble à bien, les congressistes ont élu président l'allemand Jörg Hofmann (IG Metall) à l'unanimité, le sud-américain Valter Sanches au poste de secrétaire général, Atle Høie, Jenny Holdcroft et Kemal Özkan comme secrétaires généraux adjoints, sans oublier des vice-présidents issus de toutes les régions d'IndustriALL.

Hommage à Michel Loiséle

C'est avec tristesse que la Fédération FO de la métallurgie a appris la disparition de Michel Loiséle le 11 août dernier.



Membre connu et apprécié de l'équipe FO Thirard depuis 2006, il avait rapidement pris des responsabilités en tant que suppléant CE et délégué du personnel. Jean-Jacques Leleu, qui l'a bien connu, se rappelle de « son écoute attentive sans jamais juger, sa disponibilité, son exemplarité et son honnêteté qui faisaient de lui un camarade très apprécié et respecté de tous ».

La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez partagent la peine de celles et ceux qui l'ont connu et aimé et leur présentent leurs condoléances.

Disparition de Sylvie Ruggieri

FO Métaux a appris avec émotion le décès de Sylvie Ruggieri, militante et responsable syndicale bien connue dans le réseau Citroën le 9 août à l'âge de 56 ans.

Sur les 35 années passées chez Citroën, Sylvie Ruggieri en aura consacré plus de 25 ans au syndicalisme et à FO Métaux. Après avoir débuté dans le réseau commercial en tant que comptable puis au service RH, une réorganisation des services l'amène à choisir de recommencer sa carrière en tant que secrétaire commerciale plutôt que de partir sur Poissy. Puis elle assume la trésorerie d'ASSOCIA (association des CE de toutes les succursales Citroën d'Île-de-France). Pendant plus de 25 ans, elle a tantôt été élue au CE, tantôt au DP, trésorière de son CE, secrétaire du CHSCT...

Patricia Bocciarelli, déléguée syndicale centrale FO pour le réseau commercial Citroën, se souvient « d'une grande dame dont le souci premier était toujours les autres. Juste, droite, sans aucun a priori sur qui que ce soit, elle avait la volonté de défendre ses idées et était unanimement res-

pectée pour cela ». Etoffant les offres de son CE avec de nouvelles idées et une implication sans faille, défenseuse du droit



mais sans oublier le devoir, elle s'est toujours sacrifiée pour les autres, sa famille en premier, sa fille Amandine, son mari Aldo et dernièrement son petit-fils Camil, âgé d'un mois au décès de sa grand-mère. « Plus qu'une collègue, c'était une amie, pour tous », se rappelle Patricia Bocciarelli. La Fédération FO de la métallurgie et son secrétaire général Frédéric Homez présentent leurs condoléances à sa famille, ses amis, et celles et ceux qui l'ont connue

La généralisation des accords majoritaires d'entreprise

La loi Travail chamboule les règles de validité des accords collectifs d'entreprise. Familiarisons-nous avec ce nouveau dispositif pour les négociations à venir.

Quelles étaient les règles antérieures de validité des accords d'entreprise ?

Pour être valables, les accords d'entreprise (ou d'établissement) devaient :

■ Avoir été signés par l'employeur ou son représentant et une ou plusieurs organisations syndicales (OS) de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP) ;

■ Ne pas avoir fait l'objet de l'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections (art. L. 2232-12 ancien)

Quelles sont les nouvelles règles de validité des accords d'entreprise ?

La loi Travail prévoit que pour être valables, les accords d'entreprise (ou d'établissement) devront :

■ Soit être signés par l'employeur et une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives, lors du 1^{er} tour des élections des titulaires du CE, de la DUP ou, à défaut, des DP (« accords majoritaires ») ;

■ Soit être signés par l'employeur et une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% de ces suffrage PUIS être validés par referendum par les salariés (« accords minoritaires »).

Qu'est ce que cela change par rapport aux règles antérieures ?

■ Le droit d'opposition des syndicats représentant plus de 50% des suffrages est supprimé ;

■ L'audience des syndicats signataires est appréciée sur les seuls suffrages valablement exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives (art. L. 2232-12).

Attention ! L'audience de 10% minimum permet-

tant à une organisation syndicale d'être représentative continue d'être calculée comme avant, sur l'intégralité des suffrages exprimés au 1^{er} tour, en tenant compte des votes exprimés en faveur des OS ayant recueilli moins de 10%. Il en résulte 2 types d'audience :

« **Audience simple** » (permettant d'apprécier la représentativité) = Nombre de voix exprimées en faveur du syndicat x 100

Totalité des suffrages valablement exprimés

« **Audience relative** » (permettant de mesurer le poids d'un syndicat dans la validité d'un accord) =

Nombre de voix exprimées en faveur du syndicat x 100

Addition des voix obtenues par les seules OS représentatives

En cas d'accord minoritaire, comment se déroule le referendum ?

La procédure de consultation des salariés se déroule selon les étapes suivantes :

1. SIGNATURE d'un projet d'accord par l'employeur et une ou plusieurs OS représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages en audience relative, sans toutefois dépasser le seuil de 50% ;

Ouverture d'un délai d'un mois à compter de la signature, pour demander la consultation des salariés

2. DEMANDE DE CONSULTATION des salariés exprimée par une ou des OS (1) représentatives, (2) signataires de l'accord et (3) ayant recueilli plus de 30 % des suffrages en audience relative ;

Ouverture d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, permettant éventuellement la signature de l'accord par d'autres OS représentatives, et le dépassement du seuil de 50% des suffrages en audience relative

3. ORGANISATION DU REFERENDUM par l'employeur dans les 2 mois qui suivent l'expiration du délai de 8 jours, à condition que dans ce laps de temps, le projet d'accord n'ait pas dépassé le taux de 50%.

4. NEGOCIATION D'UN PROTOCOLE SPECIFIQUE conclu entre l'employeur et les organisations signataires. La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se

déroulera conformément à ce protocole ainsi qu'aux principes généraux du droit électoral.

5. VALIDATION DE L'ACCORD s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. A l'heure où nous rédigeons cet article, nous sommes en attente d'un décret à paraître sur les conditions de la consultation des salariés.

Quels sont les salariés qui peuvent prendre part au referendum ?

Ceux des établissements couverts par l'accord, et qui ont la qualité d'électeur.

L'employeur peut-il s'opposer au referendum ?

Non, si l'accord répond à toute les conditions. L'engagement du referendum est une prérogative réservée aux OS signataires et minoritaires. L'employeur n'a pas son mot à dire sur l'opportunité d'une telle consultation. Cela dit, l'obligation d'organiser un referendum n'existe que si l'employeur a signé le projet d'accord. Si l'employeur se contente de soumettre l'accord à la signature des OS, sans apposer sa propre signature, il n'est pas tenu d'organiser un referendum, et ce, même si l'accord reste minoritaire et qu'une ou des OS demandent le referendum. Nous vous conseillons donc fortement de signer l'accord si l'employeur ne l'a pas préalablement fait lui-même.

Quid des accords catégoriels ?

Les taux de 30% et de 50% précités sont appréciés au niveau du collège électoral concerné. Idem pour le périmètre de la consultation des salariés en cas d'accord minoritaire : il n'englobera que les électeurs du collège concerné (art. L. 2232-13).

Quand ces nouvelles règles s'appliquent-elles ?

■ Depuis le 10 aout 2016 pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi ;

■ A partir du 1^{er} janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés ;

■ A partir du 1^{er} septembre 2019 pour tous les autres accords.

En attendant ces échéances, les anciennes règles de validité des accords restent applicables.

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° 556

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

Sudoku

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

Le mot du mois : Camarade

Certains de nos « collègues » et « confrères », objets d'une précédente chronique, accèdent, un cran au-dessus, au statut de « camarades ». Parce qu'ils militent dans le même syndicat, et c'est alors la manière la plus courante de les désigner, ou tout simplement parce que le plaisir de les retrouver se révèle supérieur. Voire, mieux encore, les deux ensemble.

On les apprécie d'autant plus si on les tient pour de « bons », de « vrais », de « vieux » camarades, comme ces « camarades d'enfance » auxquels on reste attaché pendant des années, parfois toute une vie. « Va jouer avec tes petits camarades ! », nous disaient nos mères quand elles nous avaient assez vus, et surtout entendus.

Dans l'entreprise, le mot suppose donc une proximité affective que ne connaît pas le simple collègue. Elle ne va pas toutefois jusqu'à revenir concrètement à l'étymologie du mot, emprunté en 1587 à l'espagnol *camarada*, « chambrée » : on retrouve avec plaisir un camarade sur le lieu de travail, on partage volontiers avec lui certaines habitudes et occupations, mais on ne pousse plus en principe l'intimité jusqu'à sa chambre. Un homme sait d'ailleurs que, bien au contraire, si une femme se déclare prête à le voir « en camarade » c'est que pour l'essentiel il vient de se prendre un râteau.

Dans un registre un peu moins tendre, « camarade » se veut l'appellation quasi officielle dans certains partis de gauche et syndicats ouvriers. C'est (c'était ?) surtout le cas chez les communistes, où le mot, traduction directe du russe *tovarichtch*, désigne et appelle l'intéressé par son nom (« camarade Untel »), voire sa fonction (« camarade secrétaire »). On se doute qu'à la grande époque de l'Union Soviétique l'interpellation perdait beaucoup de son caractère chaleureux, surtout appliquée à un futur ex-responsable qui, mis en cause pour quelque déviation, imaginait déjà le peloton d'exécution. Dans ces cas-là, mieux valait être un « copain », voire un « pote », politiquement plus neutre et moins exposé.

Mots croisés n° 557

Horizontalement

A. Ils laissent les boîtes vides. B. Pas prête à faire sauter les crêpes. C. Berline sportive. Sigle cher à nos militants. D. Collines de Rhénanie. Note. E. En atelier. Dialecte grec. F. Mettra fin au régime. G. Traits de caractères qui méritaient une bonne correction. Participe pour rire. H. Voyelle double. Met la pression. I. Quand on se cache sous la couverture. J. Des endroits pour descendre des bières.

Verticalement

1. Il préfère les cageots aux boudins. 2. Éloignée des métros. 3. Stocke de l'air. Ne sera plus jamais cru. Il se plante en toutes saisons. 4. Ne manque pas d'air. Arriver à point. 5. N'a rien passé. Faire un joint. Au cœur des scoops. 6. Contribue à la protection du globe. Un anglais. En nappes. 7. Pronom. Personnages de Tolkien. Théâtre japonais. 8. La campagne lui a profité. Fin de partie. Attire les cavaliers. 9. Un nouveau tour de vis. 10. Pour les futurs pères.

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

Solution du n° 556

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

Solides & solidaires



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**

22 branches professionnelles, 200 000 entreprises et 7 millions de personnes protégées.

- **Vous garantir une relation de proximité**

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**

Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.

- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**

200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,

2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,

16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,

3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, Mutex - l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
collectif@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste





AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr