

N° 559 janvier 2017

N°CPPAP 0220s07170

# le journal

Fédération FO de la métallurgie



[www.fo-metaux.org](http://www.fo-metaux.org)

## La filière navale en rythme de croisière

**Alors que l'avenir des chantiers navals STX est en suspens, FO Métaux fait le point sur la filière navale, un secteur des plus dynamiques mais qui a besoin d'un vrai coup de pouce de la part de ses acteurs pour maintenir son rang.**

Handicap et travail - p.10  
FO veut plus de justice sociale

Saint-Gobain - p. 14  
Réunion au sommet

Rétrospective 2016 - p. 16  
Une année entre action et réflexion

# Sommaire



## Ce mensuel est le vôtre...

Organe de la Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie,

"FO Métaux LE JOURNAL"  
est le magazine de tous ses syndicats et de tous ses adhérents.

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

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

Faites-nous part de vos expériences syndicales.

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

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

## Chiffes à connaître :

**SMIC horaire brut :** 9,76 euros

**SMIC brut mensuel :** 1480,27 euros

**Plafond de la sécurité sociale :**

3 269 euros par mois

(pour l'année 2017 : 39 228 euros)

**Coût de la vie :**

0 % en novembre (0 % hors tabac);

+0,5 % en glissement sur les 12 derniers mois (+0,6 % hors tabac).

**Chômeurs :** 3 478 800

(catégorie A, publiés le 24 novembre 2016)

**Indice de référence des loyers :**

125,33 (3<sup>ème</sup> trimestre 2016).

**Taux d'intérêt (19 décembre) :**

0 % au jour le jour.

## 3 Editorial

## 4 Le dossier

La filière navale  
en rythme de croisière 4-9

## 9 Actualité sociale

Handicap et travail :  
FO veut plus de justice sociale 10

## 14 Actualité syndicale

Saint-Gobain :  
réunion au sommet 14

Coordination Valéo :  
en bonne santé 14

Métaux de la Manche :  
l'heure est à la vigilance 15

Coordination Schneider :  
une feuille de route claire 15

## 19 Infos

Rétrospective 2016 :  
une année entre action et réflexion 16-17

Les résultats de FO  
lors des élections professionnelles 18-20

## 21 Vos droits

L'inaptitude 21

## 22 Jeux

Des Métaux et des mots 22



Et toujours  
l'information  
en ligne sur...

[www.fo-metiaux.com](http://www.fo-metiaux.com)



Au nom de la Fédération FO Métaux et de toute l'équipe fédérale, nous vous présentons à l'occasion de cette nouvelle année nos meilleurs vœux pour une belle année 2017. Nous vous souhaitons, ainsi qu'à vos proches, et à celles et ceux qui vous sont chers, beaucoup de joie, de bonheur et une bonne santé.

En cette période de vœux, nous avons une pensée toute particulière pour nos adhérent-e-s, qui font la FOrcé de notre syndicat, et aux salarié-e-s qui nous soutiennent, mais également à nos militant-e-s et délégué-e-s qui œuvrent quotidiennement pour un dialogue social constructif. Dans le cadre de la pratique contractuelle, et en fonction des thèmes, ils négocient et obtiennent, malgré un contexte économique difficile, de bons accords.

Parfois, face à l'entêtement de certaines directions, ils sont obligés d'engager un « rapport de forces », le dernier en date étant celui de la tour Eiffel. Notre section syndicale FO Métaux et ses délégués demandaient un réel dialogue social, mais la direction est restée sourde aux demandes des organisations syndicales. A notre grand regret, il aura fallu engager un conflit qui aura duré plus de 5 jours pour qu'elle prenne conscience de la nécessité de négocier et de contractualiser un accord. Au nom de l'emploi, ils ont obtenu des embauches en CDI, des revalorisations salariales, la participation des organisations syndicales au plan contractuel d'investissement, etc.

En 2017, nous allons continuer d'amplifier nos priorités sur l'emploi et les salaires, tout en défendant l'industrie. Ce n'est pas incompatible, car au contraire l'un ne va pas sans l'autre. Nous ne croyons pas au Père Noël, mais puisque nous sommes dans la période des vœux, nous formons le vœu que les patrons, et ce quel que soit le niveau, national, territorial ou d'entreprise, comprennent la nécessité de récom-

## Notre vœu : des salariés récompensés et motivés

penser et de motiver les salarié-e-s qui contribuent amplement à la richesse des entreprises.

Nous nous devons d'obtenir et d'arracher des accords de salaires revalorisant le pouvoir d'achat des salariés. Au niveau national, comme dans les entreprises, quand nous revendiquons et négocions, nous tenons compte du contexte économique, de la situation des entreprises, du taux de l'inflation, de la revalorisation du plafond de la Sécurité Sociale et de l'évolution du SMIC. Sur ce dernier point, le gouvernement n'aura jamais donné de coup de pouce ; pour preuve, l'annonce du 19 décembre 2016, 0,93 % de hausse, correspond à la simple revalorisation prévue par le mécanisme légal. Même si l'inflation est basse, les augmentations de salaires devront être à la hauteur des enjeux d'un bon dialogue social permettant la paix sociale dans l'intérêt des entreprises et des salariés. C'est aussi une question d'attractivité pour nos secteurs et nos branches.

Les politiques comme les employeurs doivent se rendre à l'évidence, et absolument comprendre que la population en France doit pouvoir vivre dignement en ayant un emploi pour tous, avec un revenu permettant de vivre du fruit de son travail et d'assumer les besoins de sa famille. Pour une partie, ils le savent très bien et se rendent compte que tout le monde ne naît pas avec une cuillère en argent dans la bouche ! Ils sont d'ailleurs parfois concernés lorsque dans leur propre entourage les enfants sont dans la galère et touchent simplement le Smic ou pire, le RSA. Dans tous les cas, ce n'est certainement pas la société que nous souhaitons !



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

## La filière navale en rythme de croisière

*Peu médiatisée mais pourtant très dynamique, la filière navale française est forte d'un savoir-faire dans la construction des unités les plus complexes à forte valeur ajoutée, portée par plusieurs grands groupes et par un tissu d'un millier de PME. Avec un chiffre d'affaires global de 10,5 milliards d'euros et près de 65 000 emplois industriels, c'est de plus un secteur fortement exportateur : plus de 70 % du chiffre d'affaires est réalisé à l'exportation dans le navautisme, plus de 80 % dans les paquebots et ferries et 30 % pour les navires militaires. Structurée autour de STX France et DCNS, la filière navale regroupe près de 500 entreprises spécialisées, dont plus de 95 % de PME et ETI, parmi lesquelles des chantiers navals, des coréalisateur, des équipementiers ainsi que des bureaux d'études et d'ingénierie. La France est en outre leader mondial de la construction de voiliers et quatrième producteur de bateaux à moteur. Focus sur l'action de FO Métaux sur le secteur naval.*

Entretien avec Stéphane Martegoute,  
responsable fédéral pour la navale et CORICAN



**Qu'est-ce que le Comité Stratégique de Filière navale ?**

Le Comité Stratégique de la Filière navale a été mis en place suite de la création du Conseil National de l'Industrie, tout comme d'autres CSF industriels. Cela fait aussi suite, rappelons-le, à une revendication de la Fédération FO de la Métallurgie auprès des candidats à l'élection présidentielle de 2007 pour la mise en œuvre d'une véritable politique industrielle dans notre pays. Le Groupement des Industries de Construction et Activités Navales (GICAN) assure la vice-présidence de ce comité et l'organisation des réunions. Il est composé de personnes représentant les industriels, des représentants des pôles mer Bretagne et PACA, d'associations, de représentants du gouvernement, etc. Il ne faut pas oublier que le CSF contribue aussi à la structuration de la filière Energie Marine Renouvelable, en lien avec le Syndicat des Energies Renouvelables, avec bon nombre de programmes qui sont autant de possibilités de diversification. Le but initial est pour notre organisation d'animer la politique industrielle de ce secteur dans notre pays en ayant à l'esprit que l'objectif est de développer l'emploi en France.

**Que fait FO Métaux au sein de ce comité ?**

Comme dans beaucoup de comités dans lesquels nous siégeons, nous sommes d'abord présents pour donner notre avis sur les sujets traités. Il est vrai que les aspects techniques relèvent de la compétence de celles et ceux qui les mettent en œuvre, mais notre rôle a été de rappeler, du moins au début, que l'objectif est la création d'emplois sur notre territoire, qu'il est indispensable sur certains sujets de regarder ce qui se fait dans d'autres filières afin d'analyser les éventuelles opportunités de transfert de compétences. Enfin, et c'est tout aussi important, ce comité stratégique n'a aucune compétence sur le domaine social, qui relève des branches professionnelles.

**Quelles sont les réalisations et revendications de FO Métaux au sein du CSF ?**

Il ne s'agit pas à proprement parler de revendications, mais juste de rappeler ce qui doit être selon nous l'objectif de ce comité. Faire en sorte que l'ensemble des entreprises de ce secteur s'approprient les travaux du CSF et intègrent l'ensemble des groupes de travail. Trop souvent, nous parlons des entreprises allemandes qui « chassent en meute » les contrats de recherche,

**« L'objectif est de développer l'emploi en France »**

d'innovation et de constructions de navires. Il nous faut, compte tenu de la concurrence, tout mettre en œuvre afin que notre filière navale française soit reconnue dans le monde pour ses compétences et ses innovations. En ce sens, la structuration de la filière est primordiale, car toutes les entreprises ne sont pas situées à

proximité du littoral. De plus, il est pour FO Métaux indispensable de structurer l'aide aux entreprises afin de capter un maximum de budget de recherches, qu'ils soient nationaux ou européens.

## **Peut-on dire que le CSF contribue à établir une politique industrielle pour la filière ?**

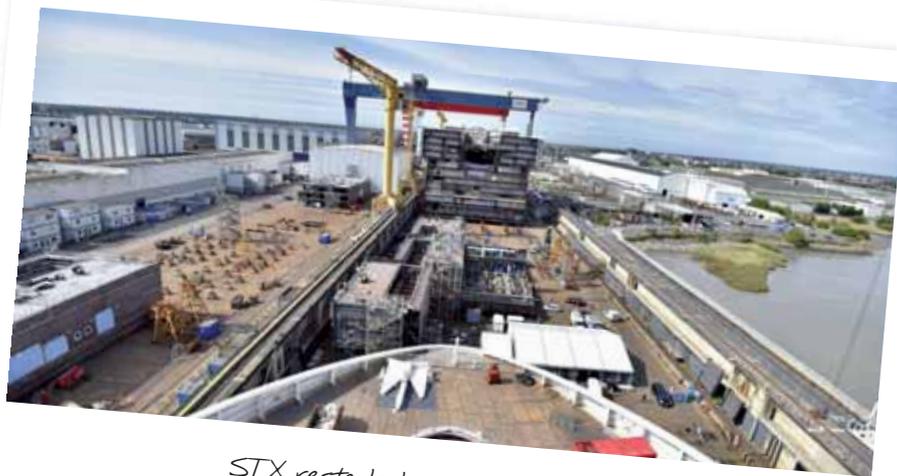
Bien entendu. Encore faut-il que les entreprises pouvant être concernées soient informées des travaux du CSF et puissent intégrer les différents groupes de travail. Ce doit être l'objectif prioritaire car il existe des entreprises en France qui ont des compétences en la matière mais dont l'activité première n'est pas à

ce jour destinée à cette filière. La communication est donc un enjeu majeur et je reste persuadé que les régions, dans le cadre des compétences économiques, doivent être au cœur même de cette communication. Elles ne sont malheureusement pas ou trop peu représentées au sein des CSF. Il est trop dangereux de spécialiser les régions sur une mono activité alors qu'une diversification des activités de celles-ci relève du bon sens, tant en termes de réactivité vis-à-vis d'un retour d'activité qu'au plan des transferts de compétences possibles, que cela soit en formation des salariés ou en connaissance des matériaux et diverses technologies.

## *Etat des lieux de la filière*

« Il y a 4 à 5 ans, j'aurais été embarrassé par cette question mais aujourd'hui, j'aurais tendance à dire que les perspectives sont globalement bonnes, quel que soit le secteur, analyse Stéphane Martegoute. Il est vrai que la société STX focalise à elle seule les regards que nous pourrions avoir sur cette filière. Quand STX va mal et s'enrhume, toute la filière tousse. » Heureusement, il n'en est rien, même si le devenir de cette société est au centre des préoccupations. S'agissant de la filière nautique, la reprise d'activité pointe son nez dans certains secteurs comme celui des catamarans de croisière. Certains constructeurs ont leur carnet de commandes plein. Le segment bateau à voile ne connaît pas de reprise d'activité aussi forte que celle des catamarans et coté bateaux à moteur, on note une légère baisse de marché. La plupart de ces bateaux (75 % environ) sont destinés à l'export alors que leur fabrication en France (70 %) est en progression, ce qui est pour le moins satisfaisant pour l'emploi. Coté militaire, des constructeurs civils tels que STX, Piriou, Couach, CMN... deviennent des acteurs reconnus sur ce segment en collaboration, pour certains, avec DCNS. Compte tenu des renouvellements nécessaires pour notre marine nationale, il conviendra d'analyser les orientations budgétaires des différents candidats à l'élection présidentielle. S'agissant de l'offshore, le manque de visibilité sur le prix du baril de pétrole ne permet pas une grande sérénité quant au lancement de nouveaux projets. Enfin, s'agissant des Energies Marines Renouvelables, les dif-

férentes procédures juridiques freinent le lancement des projets éoliens en mer. Restent les autres activités pour lesquelles il serait bon de communiquer plus largement car il s'agit, à mon sens, d'un



*STX reste la locomotive du secteur.*

secteur industriel majeur et d'avenir. Globalement, la mise en place du CSF et celle du CORICAN adossé au Pôle mer (qu'il soit Bretagne ou PACA) contribuent au développement de cette filière. Certes, cela n'est pas toujours visible au niveau national mais au niveau régional, il y a de nombreuses initiatives prometteuses. Reste à mettre en œuvre une communication plus forte et plus visible qu'elle ne l'est aujourd'hui afin d'attirer les jeunes salariés vers les activités de ce secteur.

## Une question européenne

**Une bonne partie des questions intéressant le CSF se traite au niveau européen. Comment s'organise le dialogue social à ce niveau et quel rôle pour FO Métaux ?**

Pour FO Métaux, il est clair qu'en matière de politique industrielle, les décisions de la Commission européenne doivent aussi bénéficier au secteur naval, même si les fonds attribués pour les programmes de recherches ne sont pas au niveau de ceux de certains secteurs d'activité. Il n'empêche que le CSF a pris, à juste titre, des décisions permettant d'accompagner les entreprises du secteur naval français pour faciliter la captation de fonds européens de recherche et d'innovation. Les programmes d'aides européens sont tellement complexes qu'ils rebutent certaines entreprises et sur ce point aujourd'hui les acteurs français ne sont pas structurés pour y faire face.

Concernant le dialogue social européen, notre organisation travaille avec les représentants de SEA Europe (European Ships and Maritime Equipment Association), qui est le principal interlocuteur en qualité de représentation des chantiers navals européens. Les discussions sont souvent franches au sein de ce comité. Elles ont abouti à l'élaboration d'une charte visant à rappeler **les droits fondamentaux pour les salariés de ce secteur en Europe.**

Il est regrettable cependant que certains représentants n'en fassent pas la promotion car cela pourrait atténuer ce que l'on pourrait appeler le dumping social entre chantiers navals.

Bien entendu, compte tenu de l'évolution des technologies, les problématiques de formation des salariés qui doivent évoluer sont à l'ordre du jour. D'ailleurs, au sein du CSF, FO Métaux a contribué à la mise en œuvre de deux filières de formations. Là encore il doit pouvoir exister des synergies entre écoles.

Le comité de dialogue social cherche aussi à montrer par différentes actions que ce secteur est attractif pour les jeunes. Cette attractivité reste malheureusement difficile à valoriser bien que la filière française semble remonter la pente. Difficile car pour être attractif, il faut faire rêver, et la situation des chantiers ces dernières années avait plutôt tendance à montrer l'ampleur du sinistre avec réduction d'effectif sur réduction d'effectif. L'actualité industrielle avec cette reprise d'activité, du moins en France, doit forcer l'ensemble des acteurs à valoriser cette filière et ses métiers.

### Leadership 2020 : l'Europe au-delà du seul dialogue

Avec SEA Europe, FO Métaux a pu faire un certain nombre de rappels à la Commission européenne, voire à la Banque Européenne d'Investissement. De plus, lors des discussions visant à l'élaboration de l'initiative Leadership 2020, il a été rappelé que les Etats qui n'avaient pas signé les conventions de l'OIT et d'autres qui ne

les respectaient pas bien que les ayant signés, voyaient leur part de marché augmenter au détriment des chantiers européens. Cette étude, qui avait été menée par industriALL Global Union, a été reprise par les représentants français de SEA Europe lors des discussions de leadership 2020. Comme quoi des choses sont possibles entre représentants patronaux et salariés !

Cela étant, en février 2013, l'initiative Leadership 2020 a donné lieu à l'adoption de mesures et d'objectifs destinés à consolider les industries maritimes européennes. Ces derniers comprenaient les revendications formulées en novembre 2011, par le Comité sectoriel « Construction navale » d'industriALL Europe à l'égard de la Commission européenne et visant à garantir l'emploi et éviter la désindustrialisation, ainsi qu'à saisir les opportunités qui résultent de la « Green Growth ».

Le message central de Leadership 2020 est le suivant : Une nouvelle stratégie est nécessaire au vu des opportunités et défis qui peuvent résulter de la prospection de nouveaux marchés et du développement de nouvelles technologies pour les industries maritimes européennes. Depuis l'adoption de Leadership 2020, FO Métaux déplore cependant les constats suivants : Le risque que la masse critique en compétences et en savoir-faire technologiques se perde n'a pas pu être écarté ; L'accès aux moyens financiers,

**« La réalisation des objectifs adoptés à l'unanimité dans Leadership 2020 est gravement compromise ! »**

citée comme « facteur concurrentiel le plus important pour les commandes de construction navale internationales » ne s'est pas améliorée de façon significative ; Jusqu'à présent, la plupart des propositions formulées dans Leadership 2020 pour le développement de nouveaux instruments politiques en matière d'industrie et d'emploi n'ont pas été saisies. La situation actuelle peut se résumer en une seule phrase : **La réalisation des objectifs adoptés à l'unanimité dans Leadership 2020 est gravement compromise !** En effet, dans beaucoup de régions d'Europe, des chantiers navals ont dû cesser leurs activités et/ou licencier des salariés. Entre 2004 et 2014, au moins 15 chantiers navals et 16 000 emplois liés ont disparu en Europe. L'orientation de Leadership 2020 adoptée jusqu'à présent n'a pas permis de freiner les pertes d'emplois. En l'espace de dix ans, les volumes de commandes des chantiers navals européens ont baissé de plus de 37 % sur la base du tonnage.

Dans les années à venir, au lieu de vérifier dans quelle mesure les propositions énumérées dans Leadership 2020 seront mises en œuvre, FO Métaux préfère mettre en évidence les

priorités suivantes : Amélioration et mise sur pied d'une structure de financement pour la construction de nouveaux navires ; Amélioration des conditions de travail chez les sous-traitants ; Développement d'une stratégie en matière de politique industrielle maritime, tant au niveau national qu'europpéen.

« C'est pour cela qu'il est indispensable que la Commission européenne soumette l'orientation actuelle de Leadership 2020 à un examen critique, en collaboration avec les fédérations et les groupes de pression impliqués, afin de lui donner un nouveau cap », conclut Stéphane Martegoute.

## La questions des salariés détachés

Concernant la directive européenne sur les salariés détachés que souhaite réviser la commission européenne, celle-ci affiche pour objectif de « ne laisser aucune place au dumping social dans l'union européenne ». Il faut savoir que le nombre de travailleurs détachés a augmenté de 46 % entre 2010 et 2014 selon les statistiques de l'Union européenne. « Ces 20 dernières années, le marché unique s'est élargi et les écarts salariaux se sont creusés, ce qui a malheureusement incité les entreprises à recourir au détachement pour tirer profit de ces écarts », reconnaît la Commission européenne.

Le secteur de la navale n'est pas exemplaire sur ce sujet. Ainsi, l'étude du journal *Le marin* qui faisait état de 1 200 ouvriers en sous-traitance venus réparer un navire de la Regent Seven Seas Cruises. La nationalité des ouvriers, logés dans un ferry amarré à la digue du large, n'était pas connue. En avril 2016, deux ferries

à quai ont également été utilisés pour loger des travailleurs étrangers. Et tout cela avec l'excuse que les sociétés étrangères sont capables de fournir la réactivité et le personnel qualifié. Alors même s'il est reconnu un manque de formations courtes diplômantes dans les secteurs de la navale, (4 ans pour former un soudeur, 3 ans pour un chef de bord), le coût d'un travailleur étranger détaché reste la raison de leur déplacement en masse dans les entreprises qui les emploient.

Pour Eric Keller, les choses sont claires : « FO demande une révision de la directive existante avec l'application du principe « à travail égal, salaire égal », la limitation de la durée du détachement, la protection des droits collectifs du détaché et la capacité de représentation et négociation collective par les syndicats, puis le renforcement des obligations de responsabilité solidaire du donneur d'ordre. »

## Qu'est-ce que le CORICAN ?

Le Conseil d'Orientation de la Recherche et de l'Innovation pour la Construction et les Activités Navales (CORICAN) est issu du Grenelle de la Mer. Le CORICAN a été mis en place simultanément au CSF. A la demande de FO Métaux, il est identifié comme un groupe de travail de CSF Naval car, pour notre organisation, il paraît essentiel d'éviter une dilution en la matière et d'avoir une cohérence importante en termes de stratégie industrielle. En ce sens il est co-présidé par le Ministre de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie (MEDDE) et le Ministre de l'Économie. Il regroupe, comme le CSF, l'ensemble des représentants de la filière navale française : acteurs publics (Etat, collectivités locales), ONG, syndicats, entreprises... **Il est chargé de mettre en œuvre le plan de recherche, de développement et d'innovation** pour les activités du secteur, comme par exemple le « Navire du futur », « navire propre, économe, sûr et intelligent » dans 5 domaines de la marine : scientifique, marchande, militaire, pêche et nautisme. Là encore, l'objectif des travaux du CORICAN est de contribuer au développement de l'activité industrielle et donc de l'emploi sur le sol français en prenant en compte les initiatives



*La navale ne construit pas que des paquebots*

nationales et les programmes européens.

## Le démantèlement, une filière à construire

Lors de l'examen du projet de loi relatif à la transition énergétique pour la croissance verte, le Sénat a voté l'obligation, pour les producteurs de bateaux, à compter de janvier 2017, de contribuer ou pourvoir au recyclage et au traitement des déchets qui en sont issus. Au niveau mondial, des réglementations existent pour les futurs navires mais l'enjeu de gestion de navires en fin de vie se situe entre 1 000 et 1 300 navires commerciaux par an, dont les deux tiers sont au pavillon européen.

Autre marché potentiel à ne pas négliger : la navigation de plaisance, qui représente des centaines de milliers d'embarcations inactives ou littéralement abandonnées dans des vasières ou sur le pourtour du littoral. Quelques acteurs ont

commencé à se positionner en France sur ce marché, notamment en Bretagne, (à l'instar de la société les Recycleurs Bretons qui a créé une plate-forme spécialisée à Guipavas près de

Brest).

Pour autant, il n'existe pas à proprement parler aujourd'hui de filière française de démantèlement de navires qui soit concurren-

tielle et attractive. La mise en place d'une filière démantèlement, qui pourrait s'inscrire dans la revendication FO Métaux de la mise en place d'un CSF démantèlement et recyclage, dépend de la mobilisation des armateurs privés et des organisations publiques qui ne s'associeront à ces bonnes pratiques de démantèlement qu'à la condition qu'on leur propose une offre industrielle concrète, structurée et sûre, alliant à la fois productivité et sécurité - en termes de protection des travailleurs et de protection de l'environnement. Avec les méthodes classiques de déconstruction, sécurité et productivité sont incompatibles. Dans ces conditions, une telle filière ne pourra exister qu'à condition d'opérer une vraie démarche innovante en investissant massivement dans des procédures et des matériels de grande capacité. En s'inspirant de la filière de fin de vie automobile, une filière française de démantèlement de navires doit pouvoir bénéficier d'innovations techniques pour accroître sa productivité et sa compétitivité, et assoir son positionnement à l'échelle européenne.

Par ailleurs, la Commission européenne s'est récemment saisie de ce dossier et certaines orientations vont dans le bon sens. Cependant, il est tout aussi important, concernant le démantèlement, que cette future directive amène les pays d'Asie à engager les investissements nécessaires dont l'objectif sera d'améliorer les conditions de travail et environnementales.

Au-delà du démantèlement ou de la déconstruction, il paraît indispensable à notre organisation de mettre en œuvre tout le tissu industriel nécessaire au reconditionnement des matières premières récupérées. S'agissant du naval, c'est cette étape qui sera principalement créatrice d'emplois sur notre territoire et permettra de maintenir des matières premières en France.



Il faut une véritable filière de démantèlement.

## Les énergies renouvelables, un relais de croissance

Dans un environnement mondial hautement concurrentiel, maintenir la performance de la filière navale passe notamment par un véritable positionnement sur les énergies renouvelables, qui peuvent constituer des opportunités pour l'industrie navale française, notamment en ce qu'elle permet de limiter les effets de cycle de la monoactivité ; la diversification des activités vers l'offshore et les énergies marines renouvelables (EMR) peut constituer une piste, notamment en conception et réalisation de grandes structures maritimes complexes, mais aussi en construction de navires spécialisés pour poser ces structures et les entretenir. Forte du potentiel de son littoral, la France avait voulu miser sur la création d'une nouvelle filière d'excellence dans ce domaine. Les géants Alstom et Areva avaient créé deux plateformes destinées à croître et à exporter. Malheureusement, la division éolienne d'Alstom est tombée dans l'escarcelle de GE avec les activités énergie. Quant à Areva, il a cédé en septembre 2016 sa participation dans sa filiale Adwen à son partenaire espagnol Gamesa, après que celui-ci eut décidé de fusionner avec l'allemand Siemens. Bilan : l'aventure dans l'éolien aura duré moins de dix ans, les acteurs français ayant déserté le secteur avant de l'avoir réellement investi et l'État n'ayant pas su donner les impulsions nécessaires alors que son soutien était pourtant crucial

pour la création d'une véritable filière industrielle. Souhaitons que, pour une fois, les investissements en France sur ce secteur d'activité avec le soutien de financement public servent au développement de l'emploi en France.



## Chantiers STX : le fleuron de la navale

Si la réputation et l'excellence des chantiers navals STX, à Saint-Nazaire, sont mondialement connues, la situation du site, elle, est moins rassurante. En mai 2016, le groupe sud-coréen STX Offshore and Shipbuilding, majoritaire dans les chantiers navals de Saint-Nazaire, demandait en effet son placement en redressement judiciaire. En effet, le groupe se débat depuis des années avec des pertes croissantes provoquées par une gestion défailante et une demande mondiale en berne. Les chantiers de Saint-Nazaire, détenus pour un tiers par l'État français, sont sa seule filiale rentable. STX France, avec ses 2 600 salariés et 5 000 sous-traitants, dispose d'un carnet de commandes très bien rempli, avec quatorze paquebots de croisière à construire d'ici à 2026. Le 11 novembre, les banques créancières du groupe sud-coréen approuvent de justesse le plan de restructuration de sa dette, évitant ainsi sa liquidation. Le site de Saint-Nazaire ne doit pas moins être vendu. Si l'État a fait savoir qu'il n'entendait pas augmenter sa participation, il compte cependant utiliser son droit de veto pour peser sur le choix du repreneur.

Au-delà du marché de la croisière, ce dossier revêt des enjeux de souveraineté nationale. Car le repreneur qui met la main sur STX Saint-Nazaire dispose de capacités à fabriquer des très grands navires de guerre. Ce que ne fait plus DCNS depuis 2008, année où sous l'égide de l'État et du ministère de la Défense, STX et DCNS ont conclu "une paix des braves", déjà renouvelée une fois par les deux groupes, après une concurrence effrénée pendant des années pour la construction des très

grands navires militaires français. Autant dire que l'évolution du dossier sera suivie de près également

par notre organisation, qui rappelle l'importance de « préserver les savoir-faire et les compétences de STX et de garantir la pérennité du site et des milliers d'emplois qui y sont rattachés ». Pour les métallos FO, cette situation ne doit d'ailleurs pas occulter d'autres préoccupations, et notamment la question salariale. Le 8 décembre, à l'appel de l'intersyndicale, plusieurs centaines de salariés ont débrayé pour protester contre des NAO au rabais, la direction ayant proposé 0,6%. On est très loin du compte. Avant, c'était le carnet de commandes qui ne permettait pas, selon la direction, d'augmentations salariales. Aujourd'hui, il est rempli pour dix ans, donc on nous dit que c'est la situation et la vente du site qui ne les permettent pas, ce n'est pas acceptable», a déclaré Nathalie Durand-Prinborgne, déléguée FO. Les salariés attendaient également avec impatience le nom du repreneur, qui devait être connu le 26 décembre.



*STX reste la locomotive du secteur naval.*

## Au plus près des projets

Revendiquer une industrie forte, c'est suivre et soutenir les projets au plus près du terrain, c'est ce que fait FO Métaux. Dans la région PACA, notre organisation soutient par exemple les projets dans l'éolien de l'entreprise Nénuphar, qui propose des concepts novateurs et porteurs d'emploi. FO Métaux porte également une attention particulière aux chantiers navals de Toulon et de La Ciotat, ainsi que des activités de réparation situées sur Marseille.

Sur l'autre façade maritime française, l'Atlantique, les projets et activités ne manquent pas non plus. Sur Bassens, le démantèlement tient son rang. Il bénéficie d'investissements dans des portiques de grande capacité avec le soutien de l'État. Du côté de Bordeaux, on trouve notamment le centre d'essai des hydroliennes fluviales

baptisé SEENEHO (Site Expérimental Estuarien National pour l'Essai et l'Optimisation d'Hydroliennes), coordonné par France Energies Marines. La capitale de la Gironde abrite également une importante activité de « refit » (réparation et rénovation) des navires. Toutes les pièces du puzzle de la reprise d'une économie nautique à Bordeaux s'assemblent et notre organisation est là aussi présente et active pour qu'elle se développe et génère des emplois.

## Handicap et travail : FO veut plus de justice sociale

**A l'occasion de la 17<sup>ème</sup> journée nationale Travail et Handicap organisée par la Confédération FO, les métallos se sont déplacés et ont apporté leur contribution aux débats le 6 décembre. Conduite par le secrétaire fédéral Lionel Bellotti, en charge du dossier handicap à la Fédération, la délégation comprenait notamment Pierre Bridel, référent FO Handicap dans le Nord, qui est intervenu lors des tables-rondes, ainsi que le secrétaire de l'USM du Nord Jean-Paul Delahaie, le secrétaire général du syndicat des métallurgistes FO de la Région Parisienne Denis Bieber et l'ex secrétaire fédérale Marie-Josée Milan.**

Malgré de nombreuses déclarations des pouvoirs publics au fil des années, l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap laisse sérieusement à désirer. C'est l'un des nombreux constats qui est ressorti de la 17<sup>ème</sup> journée nationale Travail et Handicap organisée par FO, et à laquelle participait notre organisation le 6 décembre. Avec près de 64 000 inscriptions chaque année à Pôle Emploi du fait d'inaptitudes au travail (la cause de licenciement de plus de 95 % des cas), le nombre de chômeurs en situation de handicap continue de croître, illustrant les difficultés de l'entrée et du maintien dans le monde du travail de cette population. Alors qu'il faudrait davantage de moyens à consacrer à ce sujet, un autre constat est alarmant : non seulement l'Etat se défait toujours plus sur l'AGEFIPH et les milieux associatifs, mais en plus les fonds spécifiques pour les salariés handicapés, faute d'être sécurisées, sont de plus en plus souvent « pillés » par les pouvoirs publics pour d'autres affectations budgétaires.

### Pillage des fonds handicap

Ainsi, la loi de finances 2017 prévoit de prélever 50 millions d'euros sur les réserves de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), normalement destinées aux personnes âgées et handicapées, pour soutenir les politiques d'insertion des départements à destination des bénéficiaires du RSA (Revenu de solidarité active), le tout au nom de la « solidarité budgétaire ». Pourtant, comme l'a rappelé Pierre Bridel, référent FO Handicap dans le Nord qui travaille activement avec FO Métaux, « les travailleurs en situation de handicap sont aujourd'hui davantage au chômage que le reste de la population : 18 %, soit près du double de la population active. » Il a par ailleurs poursuivi son intervention à la table-ronde « état des lieux du maintien dans l'emploi » en détaillant le dispositif de Recon-

naissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

(RQTH), qui concerne 2,6 millions de salariés.

Au-delà des questions de morale et de justice sociale, les participants ont convenu que le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ne prenait toujours pas assez en compte la préservation et la transmission des compétences, des savoir-faire et de l'expérience dont sont détenteurs ces salariés, notant au passage que les plus âgés, habitués à se battre, s'en sortaient mieux que les plus jeunes. « Tout la difficulté reste de faire admettre que le maintien dans l'emploi de ces salariés est une chaîne de responsabilités et de compétences qui repose sur l'ensemble des acteurs de ce dossier, explique Lionel Bellotti : pouvoirs publics, syndicats et entreprises doivent agir de concert. » La journée a été l'occasion de rappeler que l'autonomie des personnes en situation de handicap passe par le travail, lequel est ici à considérer comme un véritable droit. Le handicap est d'ailleurs la deuxième cause de discrimination dans le monde du travail. Les participants ont souligné le rôle essentiel des organisations syndicales, notamment par leur action au sein des CHSCT et sur la GPEC, qui sont autant d'outils de prévention de la discrimination et de sécurisation de parcours. Une société se jugeant à la place qu'elle accorde aux plus faibles, le secrétaire général de la Confédération FO Jean-Claude Mailly a informé les participants que notre organisation comptait demander très prochainement l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur le dossier Travail et Handicap.



# NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

## 60<sup>+</sup>

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES  
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS  
L'ACCOMPAGNEMENT  
DES NÉGOCIATEURS

### Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Jean-Paul Lefebvre**  
06 08 74 84 75 • [jeanpaul.lefebvre@humanis.com](mailto:jeanpaul.lefebvre@humanis.com)

[humanis.com](http://humanis.com)

**PARTENAIRES SOCIAUX**

**REPRESENTATIVITÉ**



**DIALOGUE**

**ÉCHANGE**

**DÉMOCRATIE SOCIALE**



**[ FO Métaux souhaite une bonne année ]  
à tous les métallos et à leurs proches !**

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



## Saint - Gobain : réunion au sommet



**Le réseau syndical mondial de Saint-Gobain s'est réuni les 22 et 23 novembre dans les locaux de notre Fédération sous l'égide d'IndustriALL Global Union. Les responsables FO Métaux des implantations françaises du groupe et leurs homologues de nombreux pays étaient réunis autour des secrétaires fédéraux Paul Ribeiro et Lionel Bellotti pour partager sur leurs problématiques communes et construire leurs actions.**

Belgique, Brésil, Colombie, Inde, Pologne, Thaïlande, Espagne, Colombie, Indonésie... et bien sûr France : les participants sont venus des quatre coins du monde pour la coordination du réseau syndical mondial de Saint-Gobain dans les locaux de notre Fédération les 22 et 23 novembre. Accueillie par FO Métaux, la réunion se tenait à l'initiative d'IndustriALL Global Union, représentée par Matthias Hartwich. Outre Paul Ribeiro, secrétaire fédéral responsable de l'international, et Lionel Bellotti, notre organisation était représentée par les métallos FO du groupe que sont Marc Biernat, Lionel Lagrue, Eric Morot, Grégory Preveaux et le secrétaire fédéral FO Chimie Joël Deremetz.

Situation globale du groupe, dialogue social, importance de se coordonner au niveau mondial, objectif de parvenir à des accords-cadres mondiaux, actions et axes de réflexion : les sujets de discussion ne manquaient pas et les participants n'ont pas eu

trop de ces deux journées pour en faire le tour. « Nous avons fait le tour d'horizon des activités du groupe au niveau économique, industriel, syndical et social afin d'échanger sur des problématiques communes comme les conditions de travail ou les questions sociales et environnementales, résume Paul Ribeiro. L'ambition est de parvenir à acter des principes directeurs dans l'ensemble du groupe afin d'éviter que la condition globale des salariés ne fasse à la carte en fonction des pays. » Alors qu'il n'existe pas de comité de groupe monde, l'action syndicale permet de poser les premiers jalons du dialogue social au niveau supranational. La direction du groupe a d'ailleurs pris part aux échanges et a pu constater que le réseau syndical mondial Saint-Gobain monte en puissance. Un comité de pilotage a d'ailleurs été mis en place afin de suivre l'avancée de cette démarche d'IndustriALL à laquelle FO Métaux est pleinement associée.

## Coordination Valéo : en bonne santé

Au menu des discussions de la coordination Valéo du 19 octobre : les questions de santé. Réunis autour de leur coordinatrice Géraldine Nivon et du secrétaire fédéral Laurent Smolnik, les métallos FO de l'équipementier automobile sont revenus sur les négociations en cours autour des frais de santé. L'occasion pour les nombreux participants d'échanger sur cette question importante pour eux, mais aussi pour leurs familles.

D'ici la fin de l'année, les négociations engagées chez l'équipementier automobile Valéo sur les frais de santé doivent permettre de parvenir à un nouvel accord, suite aux modifications législatives concernant l'évolution du périmètre responsables des contrats collectifs obligatoires pour les frais de santé. Pour les métallos FO, venus nombreux, il était impératif de capter toutes les attentes, dysfonctionnements et propositions d'améliorations des salariés afin de pouvoir défendre au mieux leurs intérêts et ceux de leurs familles. C'était tout l'objet de la coordination Valéo qui s'est tenue le 19 octobre à la Fédération.

Délais de carence sur l'ajout d'ayant droit, accueil téléphonique, qualité des renseignements, frais de dossier, demandes de prise en charge de dossier, évolution des prises en charges des plafonds et plancher de remboursement pour les postes optique et dentaire, etc. Les questions à examiner ne manquaient pas et les remarques des intervenants ont souvent été des plus pointues. Les discussions ont été menées autour d'un objectif clair : obtenir le meilleur niveau de prestation possible tout en



maintenant le niveau de cotisation des salariés. « Les négociateurs FO/FO-Cadres ont su prendre en compte les besoins des plus démunis tout en répondant aux attentes du plus grand nombre, a résumé Géraldine Nivon. Et cette coordination, qui s'est déroulée avant la fin de la négociation, a permis aux participants de comprendre les enjeux du sujet et aux négociateurs de recueillir leurs propositions d'amélioration du projet d'accord. » A noter que suite à l'accord, un appel d'offres sera lancé pour le choix d'un nouveau prestataire sur la santé.

## Métaux de la Manche : l'heure est à la vigilance



Alors que se poursuit le passage de relais entre les secrétaires fédéraux sur les départements, c'est dans la Manche que s'est rendu le secrétaire fédéral Lionel Bellotti pour l'assemblée générale des Métaux du même nom. Après les présentations d'usage avec les délégués syndicaux de la plupart des entreprises du département, les discussions ont rapidement tourné autour des difficultés économiques et industrielles qu'elles rencontrent. Beaucoup de métallos ont fait part de leurs craintes de voir les compétences se perdre du fait du non-remplacement des départs en retraite. Les questions ont été nombreuses sur la flexibilité et la modulation du temps de travail, que de plus en plus de directions demandent, et sur lesquelles les

métallos se demandent quelles contreparties exiger. Cette omniprésence de la thématique liée au temps de travail va d'ailleurs bien au-delà du département. Les échanges se sont ensuite fait plus techniques, par exemple sur les congés maladie ou les NAO, qui concernent en ce moment beaucoup d'entreprises.

Lionel Bellotti a incité les délégués syndicaux à la vigilance et à la prudence face aux nombreuses demandes de renégociations émanant des directions, nombreuses en ce moment et certainement liées à l'anticipation des effets de la loi Travail. Il a ensuite abordé la nécessité de recourir à la formation syndicale pour mettre en œuvre plus efficacement le développement de notre organisation, et a particulièrement insisté sur l'impératif mise au point d'une stratégie pour conquérir le 3<sup>ème</sup> collège. Il a conclu par un point sur les élections TPE, dont les dates ont décalé et qui se tiendront du 30 décembre au 13 janvier et s'est dit ravi de travailler avec une équipe aussi dynamique que celle des Métaux de la Manche.

**L'Union Locale d'Avranches accueillait le 1<sup>er</sup> décembre l'assemblée générale des Métaux de la Manche. Les métallos FO se sont retrouvés autour de leur secrétaire Gildas Potey, et en présence du secrétaire fédéral Lionel Bellotti et du secrétaire de l'UD 50 Yann Perrotte pour faire le point sur la situation du département et la place qu'y occupe notre organisation.**

## Coordination Schneider : une feuille de route claire

Les métallos FO du groupe Schneider se sont retrouvés à la Fédération les 28 et 29 novembre pour leur coordination. Rassemblés autour de leur coordinateur Emmanuel Da Cruz et en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie, ils se sont penchés sur l'actualité sociale du groupe et ses enjeux afin de tracer les contours de leur feuille de route pour l'année à venir.

Faire le bilan de l'année 2016 et définir les perspectives pour 2017 : tel était le programme de la coordination FO Schneider qui s'est déroulée les 28 et 29 novembre dans les locaux de la Fédération. Les métallos FO ont ainsi pu se féliciter des embauches externes obtenues sur plusieurs sites industriels du groupe, même si celles-ci demeurent encore bien insuffisantes au regard du nombre de départs de l'entreprise : alors que Schneider comptait en France 20 000 salariés en 2011, les effectifs ont depuis fondu pour arriver à 17 500 salariés. Les échanges entre les délégués syndicaux ont également permis de prendre la mesure des différents enjeux en termes de transformation que la direction du groupe a annoncé pour l'année 2017. Concernant la question salariale, à l'aube du démarrage des négociations NAO 2017 qui débiteront en janvier, les participants ont longuement analysé et débattu autour des différentes interventions du PDG de Schneider pour affiner leur stratégie et leurs revendications.

Parmi les thématiques abordées figuraient aussi les évolutions à venir du fait des nombreuses lois récemment votées. « Nous avons souhaité définir ensemble la feuille de route de notre organisation au niveau FO Groupe pour appréhender au mieux les dossiers à



venir, notamment la mise en œuvre en France des différentes mesures de la Loi Travail et de la loi Rebsamen», a résumé Emmanuel Da Cruz. Frédéric Homez a d'ailleurs largement échangé sur ces questions avec les métallos FO après être intervenu sur l'actualité de la Fédération, articulée autour des différentes négociations de la branche. Les travaux de la coordination ont permis de déboucher sur une feuille de route claire et axée sur deux objectifs majeurs : la défense de l'emploi en France et la juste répartition des richesses.

## Rétrospective 2016 : une année

*Une année de plus sous le signe de la crise et de ses effets pour un trop grand nombre de métallos. PSE, modération salariale, externalisation, course au profit, austérité... Les maux qui affectent les salariés ne manquent malheureusement pas et notre organisation est sur tous les fronts pour défendre leurs intérêts et revendiquer une véritable politique industrielle en France. Cette année 2016 aura aussi été celle de la très forte mobilisation des salariés derrière notre organisation pour combattre la loi Travail, qui sera imposée dans un déni de démocratie, à grands coups de 49.3. FO aura cependant, par sa détermination, su éviter le pire et faire reculer le gouvernement sur plusieurs points essentiels. Enfin, 2016 aura été une année de rassemblement pour les métallos FO, qui sont venus nombreux au congrès fédéral de La Rochelle. Par leur présence et leur investissement, ils montrent, si besoin était, toute la force et la vitalité de notre organisation, qui continuera d'être nécessaire pour défendre l'industrie et les emplois sur notre territoire.*

### Janvier

- KDI frappé par un 3<sup>ème</sup> PSE.
- L'USM des Bouches-du-Rhône et celle de Midi-Pyrénées, deux poids-lourds, font leurs assemblées générales.
- Nouvelle réunion du groupe digitalisation à la Fédération.

### Février

- Mobilisations contre le PSE chez Vallourec.



Et aussi :

- Les métallos FO à Bruxelles pour réclamer des mesures contre le dumping chinois.
- Les métaux de Sochaux font le point en terre automobile.

### Mars

- La coordination Schneider réunit près de 180 participants à Angoulême.



Et aussi :

- Plusieurs manifestations contre la loi Travail, avec une forte participation des métallos.
- FO Métaux participe à la journée de la femme.
- Conflit gagnant chez TIM.

### Avril

- Les métallos FO d'Airbus group tiennent leur assemblée générale à Mérignac.



Et aussi :

- La mobilisation contre la loi Travail ne faiblit pas.
- L'USM de l'Ain change de tête.

### Mai

- XXII<sup>ème</sup> congrès fédéral FO Métaux à La Rochelle avec près de 900 délégués.



Et aussi :

- FO Métaux publie son guide de la digitalisation.

### Juin

- Nouvelles journées de manifestation et mobilisation record contre la loi Travail.



# entre action et réflexion

Et aussi :

- FO Métaux signe l'accord national relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie.
- Les métallos FO de SNT débrayent pour une revalorisation salariale et de meilleures conditions de travail.
- FO Métaux participe au 2<sup>ème</sup> congrès d'IndustriALL European Trade Union à Madrid.

## Eté

- Inquiétudes chez ArcelorMittal Wire France quant à un projet de cession.
- Les métallos FO de Sotralentz se battent pour sauver leur site.

## Septembre

- La Journée des USM permet un point sur le développement et sur les élections TPE.



Et aussi :

- Alstom Belfort se bat pour éviter la fermeture.
- FO Métaux l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

## Octobre

- Assemblée générale Safran à Parigny, en Bretagne.



- FO Métaux participe au congrès d'IndustriALL Global Union à Rio de Janeiro.

Et aussi :

- Semaine nationale d'information sur les élections TPE.

## Novembre

- Les métallos FO de Cameron obtiennent un PSE sans licenciement sec.



Et aussi :

- FO parvient à éviter le pire chez Latécoère.

## Décembre

- FO Métaux participe à la journée nationale handicap.



Et aussi :

- Les métallos FO de Schneider en coordination.

# Les résultats de FO lors des

## Comité d'entreprise

dpt	Entreprise	insc	Exp	FO	CGT	CFDT	CFTC	CGC	Unsa	SUD	Div
95	Valéo Systèmes de contrôle moteur / Cergy	474	278	182	0	96	0	0	0	0	0
95	Safran Electronics & Defense / Eragny	1159	744	82	0	231	139	223	52	17	0
95	NCS Pyrotechnie & Technologies / Survilliers	451	311	60	41	0	0	48	0	59	103
94	Ricoh France SASU / Rungis	2355	1439	217	142	347	261	433	39	0	0
94	Essilor VDM / Créteil	846	580	58	53	69	0	272	0	0	128
93	Dassault Falcon Service / Le Bourget	618	478	6	389	0	0	83	0	0	0
93	Nexteer Automotive / Tremblay-en-France	58	54	44	0	10	0	0	0	0	0
93	Airbus Helicopters / La Courneuve	759	631	175	101	60	83	212	0	0	0
92	MBDA / Le Plessis-Robinson	2697	1632	30	159	523	156	764	0	0	0
92	Tokheim Services France (Gd Paris) / Plessis	220	149	70	49	0	0	30	0	0	0
92	SCC VSP Citroën / La Garenne Colombes	77	61	34	0	0	0	20	0	0	7
92	PCA - La Garenne Colombes	2046	1555	152	70	730	129	417	0	0	57
92	Philips / Suresnes	425	260	73	0	15	172	0	0	0	0
92	Otis Région Habitation Ex PPS / Clichy	565	302	155	28	41	52	0	0	26	0
92	Trigo France / Nanterre	469	186	22	8	22	67	45	0	0	22
91	Hewlett Packard France / Les Ulis	2155	1551	117	145	216	766	229	78	0	0
91	Ittron / Massy	65	55	16	39	0	0	0	0	0	0
91	NXP Semiconductors France / Saclay	63	28	28	0	0	0	0	0	0	0
88	Honeywell Garrett / Thaon	695	557	118	53	107	95	184	0	0	0
87	Légrand / Limoges	1879	1450	178	471	293	0	508	0	0	0
86	Fenwick Linde / Cenon-sur-Vienne	581	462	215	133	4	0	0	0	110	0
77	Saint-Gobain Sovis / Jouarre	23	10	10	0	0	0	0	0	0	0
77	Defi Group / Lizy-sur-Ourcq	127	100	66	13	0	0	21	0	0	0
76	Technip-Flexi France (ex COFLEXIP) / Le Trait	1096	697	176	138	159	0	224	0	0	0
76	SCA Normandie / Rouen	114	82	7	48	0	0	27	0	0	0
75	SAEMES Exp. Paris	243	190	17	18	24	29	10	26	15	23
72	Souriau (ex FCI) / Champagne	667	505	237	161	0	0	107	0	0	0
72	Valéo / Sablé-sur-Sarthe	410	273	103	0	135	0	35	0	0	0
72	Alcoa Fixations Simmonds / St-Cosme-en-Vairais	553	395	97	131	112	0	55	0	0	0
69	Renault Trucks Lyon / Vénissieux	4637	2924	451	540	757	0	1118	0	58	0
69	Eiffel Industries / St-Symphorien-d'Ozon	432	194	53	60	12	0	69	0	0	0
68	Liebherr Mining Equipement / Colmar	538	433	142	0	98	0	193	0	0	0
67	Eiffage Energie Communications / Entzheim	132	104	38	0	0	0	66	0	0	0
67	Ricoh France SASU / Entzheim	162	128	13	0	34	44	37	0	0	0
63	ACC / Clermont-Ferrand	283	221	31	160	0	0	0	0	30	0
62	Faurecia FI Industrie / Hénin-Beaumont	394	331	67	40	33	130	61	0	0	0
59	Alstom Transport / Petite-Forêt	1137	800	223	354	0	0	223	0	0	0
58	Faurecia FSA Sièges / Cergy-la-Tour	195	176	60	59	55	0	2	0	0	0
44	Johnson Controls Industries / Carquefou	614	324	324	0	0	0	0	0	0	0
31	Thalès Alenia Space ex Alcatel Space / Toulouse	2494	1683	735	176	479	0	293	0	0	0
17	Alstom Transport / Aytres	1096	822	196	81	81	0	408	56	0	0

# élections professionnelles

## Délégués du personnel

insc	Exp	FO	CGT	CFDT	CFTC	CGC	Unsa	SUD	Div
474	280	175	0	105	0	0	0	0	0
1166	741	71	0	225	131	222	60	32	0
451	310	55	46	0	0	40	0	56	113
1190	633	80	48	157	129	212	7	0	0
846	576	49	62	79	0	297	0	0	89
618	480	17	78	0	298	87	0	0	0
N.C.									
95	50	23	12	0	15	0	0	0	0
2697	1640	37	221	452	135	795	0	0	0
108	62	54	8	0	0	0	0	0	0
77	61	40	0	0	0	17	0	0	4
2048	1550	151	103	606	132	468	0	0	90
425	256	77	0	13	166	0	0	0	0
565	361	150	89	45	54	0	0	23	0
469	179	24	9	24	62	37	0	0	24
661	476	34	26	88	238	52	38	0	0
65	54	16	38	0	0	0	0	0	0
65	27	27	0	0	0	0	0	0	0
695	560	114	68	113	88	177	0	0	0
1883	1415	175	450	291	0	499	0	0	0
N.C.									
23	10	10	0	0	0	0	0	0	0
127	107	65	0	22	0	20	0	0	0
1096	695	154	156	147	0	238	0	0	0
114	86	10	47	0	0	29	0	0	0
243	192	19	19	22	27	11	27	15	52
567	429	167	154	0	0	108	0	0	0
N.C.									
553	392	108	119	115	0	50	0	0	0
4637	2930	416	582	779	0	1101	0	52	0
432	191	61	60	19	0	51	0	0	0
538	425	117	0	117	0	191	0	0	0
132	102	46	0	0	0	56	0	0	0
N.C.									
283	218	32	157	0	0	0	0	29	0
394	329	64	46	36	130	53	0	0	0
1137	797	219	200	113	0	265	0	0	0
195	177	62	62	49	0	4	0	0	0
614	327	327	0	0	0	0	0	0	0
2494	1670	646	186	510	0	328	0	0	0
1096	819	200	93	72	0	407	47	0	0

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 !

N.C. : Non communiqué

# Les résultats de FO

## lors des élections professionnelles

### Délégation unique du personnel

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 !

dpt	Entreprise	Insc	Exp	FO	CGT	CFDT	CFTC	CGC	Unsa	SUD	Div
92	Bureau Veritas Laboratoire / St-Ouen l'Aumône	89	72	24	48	0	0	0	0	0	0
72	Refinal Industries / Bruyères-sur-Oise	162	27	27	0	0	0	0	0	0	0
19	Lear Corporation Seating / Cergy-Pontoise	187	177	41	0	68	0	20	0	48	0
06	Vector Aérospatiale ex SECA / Gonesse	200	171	69	44	0	0	58	0	0	0
02	ASCOM NIRA / Nanterre	54	46	14	0	3	12	17	0	0	0
68	Nomblot Bourgogne / Auxerre	92	13	13	0	0	0	0	0	0	0
60	Ciel / La Seyne-sur-Mer	112	62	56	0	0	6	0	0	0	0
28	Mahle / Chavanod	157	120	40	47	33	0	0	0	0	0
03	Cronite La Mancelle de Fonderie / Arnage	128	89	19	49	21	0	0	0	0	0
18	SFAR SAS / Montchanin	111	98	26	51	21	0	0	0	0	0
63	ADF Rhône-Alpes / Vénissieux	183	101	101	0	0	0	0	0	0	0
69	Solyem ex Federal Mogul / Saint-Priest	103	83	69	14	0	0	0	0	0	0
95	Sharp Manufacturing France / Guebwiller	137	122	15	26	9	22	50	0	0	0
59	Liebherr Components / Colmar	122	101	16	0	0	0	85	0	0	0
59	Wanzl SAS / Sélestat	128	98	3	0	40	36	19	0	0	0
21	Eramet Services / Clermont-Ferrand	56	54	17	0	5	0	32	0	0	0
95	UM Corporation / Biache-Saint-Vasst	129	107	59	0	48	0	0	0	0	0
69	Electrolux Professionnel S.A.S./ Senlis	59	53	30	0	0	0	23	0	0	0
74	Sintax Logistique France / Onnaing	95	71	9	37	8	0	17	0	0	0
43	Ingersoll Rand Air Solutions Hibon / Wasquehal	75	45	12	33	0	0	0	0	0	0
59	Forgital Dempiermont / Hautmont	186	142	47	42	48	5	0	0	0	0
43	Westaflex Bâtiment / Tourcoing	57	54	30	14	0	10	0	0	0	0
95	Rochling Permali Composites / Maxeville	112	95	31	19	45	0	0	0	0	0
52	Freudenberg Joints Elastomères S.A.S. / Langres	99	92	49	24	0	0	19	0	0	0
31	Caterpillar Remanufacturing Services / Chaumont	75	59	44	15	0	0	0	0	0	0
68	SDVI Iveco / Orvault	145	105	105	0	0	0	0	0	0	0
13	Linamar Famer Transmission / Montfaucon-en-Velay	123	67	67	0	0	0	0	0	0	0
44	PEM / Siaugues-Sainte-Marie	145	114	65	10	25	15	0	0	0	0
67	CPP Europe Ets Aerocast / Montierchaume	95	81	22	59	0	0	0	0	0	0
89	SOBA / Coutras	50	38	38	0	0	0	0	0	0	0
33	PM Auto / Mérygnac	75	61	32	0	29	0	0	0	0	0
36	IRT AESE / Toulouse	49	24	24	0	0	0	0	0	0	0
26	Promill Stolz / Serville	64	43	43	0	0	0	0	0	0	0
95	Sandvik SAS / Espinouze	135	129	46	36	0	29	18	0	0	0
83	GEA ex Westfalia-Japy / Saint-Apollinaire	139	122	68	0	54	0	0	0	0	0
33	Sud Ouest Emboutissage / Ussac	43	31	29	0	2	0	0	0	0	0
59	ASB Aérospatiale Batteries / Bourges	92	82	23	0	24	15	20	0	0	0
62	ADF Ile-de-France / Vitrolles	139	89	31	51	0	0	7	0	0	0
54	Prokodis Ex MGE / Cantaron	40	28	28	0	0	0	0	0	0	0
52	Sadillek / Montmarault	64	51	26	10	15	0	0	0	0	0
71	Tata Steel France Bâtiments et Systèmes / Chauny	140	97	54	0	37	0	6	0	0	0

## L'inaptitude

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 les dispositions de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 (la « loi Travail ») qui toilettent la procédure de reconnaissance de l'inaptitude au travail sont entrées en vigueur. L'occasion de reprendre les grandes étapes de cette reconnaissance qui peut aboutir au licenciement du salarié concerné. Eu égard à la complexité de la procédure et aux nouvelles règles applicables à compter du début de l'année, nous vous proposons de découvrir ce mois-ci les modalités applicables à la constatation de l'inaptitude. Le mois prochain nous aborderons les conséquences de l'inaptitude.**

### I. La constatation de l'inaptitude

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

L'inaptitude au travail est une incapacité physique ou mentale à exercer tout ou partie de ses fonctions. Elle s'apprécie par rapport au poste occupé par le salarié.

#### Par qui et comment est-elle constatée ?

Elle ne peut être établie que par le médecin du travail, et non par un médecin traitant. En outre, la loi Travail précise désormais que le salarié ne pourra être reconnu inapte qu'après que le médecin aura :

- procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste,
- échangé avec le salarié et l'employeur,
- constaté qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste (art. L4624-4).

Une fois que l'inaptitude est constatée, le médecin du travail reçoit le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait faire.

Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation pour occuper un poste adapté (art. L1226-10).

#### Deux examens médicaux sont-ils nécessaires pour constater une inaptitude ?

Le droit actuellement en vigueur : (L. 1226-4 et L. 1226-11).

Le Code du travail prévoit effectivement deux

visites (art. R4624-31 2).

2 exceptions cependant :

- 1) lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle d'un tiers et
- 2) lorsqu'un examen de pré reprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus.

Dans ces 2 cas, un seul examen suffira à établir l'inaptitude.

La visite de reprise au cours de laquelle le salarié est déclaré inapte fait courir le délai d'un mois dit de reclassement, à l'issue duquel le salarié a de nouveau droit au versement de sa rémunération à défaut de reclassement ou de licenciement dans ce délai

Le droit applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 (sous réserve de publication des décrets)

(c. trav. art. L. 4624-4).

Avant d'envisager l'inaptitude du salarié à son poste, le médecin du travail devra, au préalable, avoir procédé (ou fait procéder par l'équipe pluridisciplinaire) à une étude de poste et échangé avec le salarié et l'employeur.

Ensuite, le médecin du travail déclarera l'inaptitude s'il constate :

- qu'aucune mesure d'accompagnement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible ;

- et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

Notons que l'exigence de deux examens médicaux disparaîtrait. Toutefois, il faut attendre le décret d'application pour connaître avec certitude la nouvelle procédure.

#### Quel est le statut du salarié déclaré inapte ?

Le salarié déclaré inapte n'est plus tenu de se présenter sur son lieu de travail. Son absence suite à la déclaration d'inaptitude n'est pas une faute (Soc., 13 juill. 2005, n° 03-44.980).

Parallèlement, le salarié n'est pas rémunéré au cours du délai de reclassement d'un mois, sauf s'il est reclassé. Toutefois, le salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut percevoir une indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) (c. séc. soc. art. L. 433-1).

Le versement de l'ITI est subordonné à l'absence de rémunération liée à l'activité salariée antérieure à l'accident ou à la maladie (c. séc. soc. art. L. 433-1, D. 433-1 et D. 433-2).

Pendant le délai de 1 mois suivant la déclaration d'inaptitude, l'employeur n'a pas à verser la rémunération, mais il doit chercher à reclasser le salarié, et à défaut, le licencier. L'ITI est versée par la CPAM jusqu'à la décision de l'employeur de reclasser ou de licencier le salarié, ou jusqu'à la reprise obligatoire du versement de la rémunération à l'issue du délai de 1 mois après la déclaration d'inaptitude si le salarié n'a été ni reclassé ni licencié.

Le médecin du travail, qui estime l'inaptitude d'origine professionnelle, remet au salarié un formulaire de demande de versement de l'ITI sur lequel il indique l'origine vraisemblablement professionnelle de l'inaptitude (c. trav. art. D. 4624-47 ; c. séc. soc. art. D. 433-3 ; arrêté du 25 juin 2010, JO du 7 juillet 2010).

Le salarié complète ce formulaire en attestant sur l'honneur qu'il ne peut pas percevoir une quelconque rémunération liée au poste de travail pour lequel il a été déclaré inapte, pendant le délai maximal de 1 mois durant lequel il est en attente de son reclassement ou de son licenciement.

Pour bénéficier de l'ITI, le salarié doit adresser sans délai ce formulaire à la CPAM dont il relève (c. séc. soc. art. D. 433-3 ; circ. DSS/SD2C 2010-240 du 1<sup>er</sup> juillet 2010).

Il remet à l'employeur le volet du formulaire qui lui est destiné.

L'employeur qui reclassé ou licencie le salarié utilise le formulaire que lui a remis le salarié pour informer la CPAM de la solution retenue (reclassement ou licenciement). Cette information doit être transmise à la CPAM dans les 8 jours suivant la décision de reclassement acceptée par le salarié ou la date de licenciement (c. séc. soc. art. D. 433-6).

## 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° 518

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

### Sudoku

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

### Le mot du mois : -gate

On vous parle d'un temps que les moins de vingt ans, et même quarante, ne peuvent pas connaître. Ceux-là comprennent mal cette bizarre habitude qu'ont prise les journalistes de désigner un scandale en lui attribuant le suffixe -gate. Pourtant, n'a-t-on pas assez parlé, pour s'en tenir à des exemples récents, du *dieseltgate*, si néfaste à Volkswagen, ou encore du *FIFAgate*, qui marqua la fin des ambitions de notre Platini national.

Pour saisir cette étymologie trompeuse, il faut remonter au 17 juin 1972, lorsque cinq hommes sont arrêtés nuitamment au siège du Parti Démocrate à Washington. En pleine campagne électorale, les États-Unis s'intéressent d'abord peu à l'affaire, qui n'empêche pas la réélection de Richard Nixon. Cependant, grâce aux révélations de deux journalistes du *Washington Post*, l'enquête va établir que ces faux cambrioleurs étaient en fait venus poser des micros. Les complications mènent bientôt au plus au niveau de l'état major du président, qui finira par démissionner le 9 août 1974.

Or, ce siège du Parti Démocrate se trouvait dans l'immeuble du Watergate, qui donne aussitôt son nom à cet énorme scandale. On oubliera bientôt le sens du mot, littéralement « porte d'eau », donc « écluse » (la rivière Potomac n'est pas loin), et l'on accolera ce désormais fameux -gate à toutes les sombres affaires qui suivront, notamment l'*Irangate* dans les années 80 et, non moins traumatisant pour les Américains, le scabreux *Monicagate* des années 90, sur lequel notre honnête publication se bornera à renvoyer le lecteur vers Wikipedia. Lequel, d'ailleurs, recense pas moins de 179 scandales, surtout américains, portant un nom en -gate.

Certains, et d'autres, portent peu à conséquence, comme, chez nous, le cas de cette vedette d'un célèbre *talk show* accusée (à tort) de s'y être présentée trop peu vêtue, affaire qui fit quelque bruit, bien relayé par la production, sous le nom de *culottegate*. En France, tout finit en grivoiseries.

### Mots croisés n° 559

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

#### Horizontalement

A. Fait des sorties risquées en profitant de sommes remarquables. B. Points de vue. C. Petite contenance. Ni plus ni moins. D. C'est dire si on se connaît bien. Symbole chimique. E. On peut avoir ce mot à la bouche. Transfo. F. Dieu égyptien. En bref, c'est des bulles. G. Portraits sans tête. Fait cercle autour de lui. En public, H. homme. Partie de ballon. I. Fauchée. J. Devenues peu efficaces pour le p

#### Verticalement

1. Fermeture éclair. 2. Comme en quarante. 3. 1050. Thon sans queue, plus bas. 4. Pas bien hauts non plus. Une part de hasard. 5. Paresseux, qui n'a même pas le dernier 3 vertical. 6. Bords de mer. Pas des amateurs. 8. Morceau de nougat. Saint normand. Négation. 9. Les lentilles la m. 10. Possèdent assez de valeur pour être loués.

Solution du n° 558

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

# Solides & solidaires



**MUTEX**  
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

## 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](mailto:collectif@mutex.fr)  
[www.mutex.fr](http://www.mutex.fr)

MUTEX - l'alliance mutualiste





ADV1506-9107

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

**[entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com](http://entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com)**

Votre contact : **[contact-branches@malakoffmederic.com](mailto:contact-branches@malakoffmederic.com)**

**SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE**



**malakoff médéric**  
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR