



P. 14
Toyota dans
la tourmente



P. 16
GEA : un conflit
rondement mené



P. 19
Delphi : FO monte seul au
créneau sur les salaires

Fédération FO de la métallurgie

LE JOURNAL

www.fo-metaux.org



POUR UN SYNDICALISME



FORT ET REVENDICATIF

L'efficacité réformiste



497 • mai 2011

N°CPPAP 0210s07170



Editorial

3

L'événement

L'assemblée générale d'EADS :
pour un syndicalisme fort et revendicatif

4-10

Actualité sociale

- Toyota dans la tourmente 14
- Alcan Rhenalu : FO en pointe sur
la représentativité et les salaires 15
- Coordination SCA Peugeot : un agenda chargé 15
- GEA : un conflit rondement mené 16
- Salaires : victoire par KO chez Still 16
- Grève éclair et victorieuse chez Inteva Products 17
- Savoie SA : FO fait revoir le plan de sauvegarde
de l'emploi 17

- FO gagne sa place chez Arcelor Atlantique
et Lorraine DK 19
- Delphi : FO monte seul au créneau sur les salaires 19

Actualité syndicale

- La renaissance de l'USM de la Meuse 20
- USM de Loire-Atlantique : une action dynamique 20
- L'USM des Côtes d'Armor en plein renouveau 21
- Refonte des USM en Franche-Comté 21

InFOs

- Combattre le dumping social 22
- L'enjeu de la prévoyance 22

Vos droits

- " Vous acceptez les tickets-restaurant " ? 23

Chiffres à connaître

- > **SMIC horaire brut** : sur les 12 derniers
9 euros mois (+ 1,9 % hors
tabac).
- > **SMIC brut
mensuel** : > **Chômeurs** :
1365 euros 2 680 000
(catégorie A,
au 27 avril 2011)
- > **Plafond de
la sécurité sociale** : > **Indice de référence
des loyers** :
2 946 euros par mois (pour l'année 2011 :
35 352 euros) 119,17 (4^e trimestre
2010).
- > **Coût de la vie** : > **Taux d'intérêt
(21 avril)** :
+0,8 % en mars (+0,8 % hors tabac);
+1,9 % en glissement 1,43 % au jour le jour.

Et toujours l'information en ligne sur...

www.fo-metaux.com



Vrais et faux débats sur la compétitivité



Frédéric Homez
Secrétaire général.

Dans l'actualité, celle de l'industrie en particulier, nous entendons souvent les employeurs parler de la compétitivité des entreprises françaises en visant principalement le coût du travail et notre système de protection sociale qui pèseraient, selon eux, trop sur les charges des entreprises. Ce discours ne s'arrête pas aux employeurs : des débats ont lieu à tous les niveaux, du gouvernement aux différentes instances et jusqu'à la Cour des Comptes. Un rapport a été réalisé par l'ambassade de France en Allemagne sur ce sujet, suivi d'une étude de l'INSEE sur le coût du travail et d'un autre rapport d'une institution, COE Rexecode, proche du MEDEF.

Comme par hasard, les débats sur la compétitivité sont principalement axés sur des éléments de comparaison entre deux pays, l'Allemagne et la France, tout en sachant qu'ils ne sont pas forcément justes ni comparables. A titre d'exemple, la France était paraît-il moins compétitive et plus chère que l'Allemagne, mais voilà, un autre rapport de l'INSEE contredit cette étude et démontre le contraire en indiquant que c'est l'Allemagne qui est plus chère que la France. Comme quoi les éléments de comparaison pour étudier la compétitivité ne sont pas si évidents, sachant que les systèmes fiscaux et de protection sociale sont aussi différents d'un pays à l'autre.

De ces rapports, retenons un point qui est juste : c'est la question des exportations, qui font effectivement défaut, à l'exception de certains secteurs clés de l'industrie française comme l'aéronautique. Il faut donc agir en ce sens.

A FO Métaux, nous avons indiqué à plusieurs reprises dans ces débats sur la compétitivité qu'il ne fallait pas simplement se contenter de comparer deux pays mais plusieurs, et pourquoi pas, par exemple,

ceux de l'Union Européenne, voire la Chine. Y a-t-il d'ailleurs une réelle définition de la compétitivité et quels sont les objectifs et les réelles intentions des industriels et des politiques ?

La définition de la compétitivité nous renvoie à une position relative à la concurrence, donc sur des marchés avec des concurrents sur l'ensemble du globe qui n'ont pas forcément les mêmes obligations ni les mêmes droits, par exemple dans le domaine de l'environnement, de la protection des salariés et du travail des enfants. Dans la définition et dans les objectifs, il ne faut pas simplement prendre en compte les éléments dits négatifs, mais aborder les éléments positifs qui font de la France l'un des meilleurs pays au monde en termes de productivité. Il faut aussi se poser la question : pourquoi avoir abandonné certains pans de l'industrie, comme les machines-outils ?

S'il s'agit dans les objectifs de remettre en cause le code du travail et les garanties conventionnelles que nous avons obtenues par le biais de la pratique contractuelle, nous ne pourrions pas être d'accord. S'il s'agit de défendre notre industrie et les emplois qui en découlent tout en créant d'autres avec des contreparties sur la compétitivité, nous pouvons réfléchir effectivement à des solutions privilégiant ces axes. Tout en précisant qu'il ne faut absolument pas toucher aux salaires ni remettre en cause notre système de protection sociale, ou alors garantir son avenir.

Un exercice pas simple, mais l'objectif peut être réalisable. Nous avons un préalable, c'est que le gouvernement réponde favorablement à une revendication clé de FO en remettant à plat toute la question de la fiscalité française car la modification et l'allègement de l'ISF (impôt sur la fortune) nous laissent perplexes.

Organe officiel de la
Fédération confédérée
FO de la Métallurgie

Directeur de la publication :
Frédéric Homez

Imp.Spéciale FO Métaux
N°de CPPAP: 0210s07170

Rédaction : ADH

Publicité : PMV
9, rue Baudoin,
75 013 Paris

Abonnements :
01 53 94 54 00

L'assemblée**Pour un syndicalisme**

Plus de 150 délégués issus des différentes entités du géant de l'aéronautique de leur assemblée générale. Ensemble, ils ont pu débattre des problématiques La question du développement syndical était également au centre

Frédéric Homez : " Revendiquer, négocier et se faire respecter "



Lors de son intervention, le secrétaire général de la Fédération est revenu sur le contexte économique difficile et rappeler que les conséquences du drame au Japon se feront sentir au niveau mondial. De nombreux secteurs de la métallurgie sont impactés et les patrons en portent la responsabilité, pour avoir privilégié des stratégies monoproduits ou monofournisseurs. Il a ensuite détaillé l'ac-

tion de la Fédération pour la défense de l'industrie, rappelant la présence de Philippe Fraysse au Comité stratégique de la filière aéronautique dans le cadre de la Conférence Nationale de l'Industrie (CNI). " Les pouvoirs publics commencent à prendre conscience de la nécessité de soutenir l'industrie, s'est réjoui Frédéric. C'est une évolution positive mais il faudra du temps pour qu'elle produise ses effets. " Evoquant ensuite la question de la compétitivité, il a exhorté chacun à ne pas se laisser enfermer dans une rivalité franco-allemande et à rester constructif. " Tant que le débat ne se placera pas au niveau européen et n'intégrera pas la question de la fiscalité, il n'aboutira nulle part ", a cependant prévenu Frédéric.

Il a indiqué être en désaccord sur deux points avec le groupe EADS : le premier sur sa stratégie industrielle et le deuxième sur sa politique salariale, sur laquelle il n'a pas manqué d'exprimer sa préoccupation quant aux méthodes de négociation employées par la direction d'EADS. Si la direction générale se coordonne, à nous de faire de même.

Il a donc demandé à tous les délégués d'œuvrer pour coordonner leurs équipes afin de " revendiquer, négocier et se faire respecter ". Frédéric a par ailleurs assuré les métallos du soutien de la Fédération au sujet des aérostructures, expliquant que les arguments sont prêts et vont être utilisés pour défendre le dossier au plus haut niveau. Enfin, il a évoqué les échéances à venir et leurs enjeux pour notre organisation, à commencer par la prochaine campagne présidentielle. " FO Métaux fera entendre sa voix par la publication d'un document qui exposera son action, sa réflexion et ses revendications pour la continuité de la défense de l'industrie ", a annoncé Frédéric. Il a également abordé les négociations interprofessionnelles et de branche, et en particulier les retraites complémentaires. Il a conclu en insistant sur la question de la représentativité en enjoignant les militants à préparer les élections dans les TPE prévues pour 2013 : " Il en va de la survie de FO à long terme. "



générale d'EADS

fort et revendicatif

se sont retrouvés les 30 mars et 1^{er} avril à Méaulte (Somme) à l'occasion industrielles et sociales du groupe ainsi que de ses orientations stratégiques. des débats, sans oublier bien sûr la politique salariale.

Philippe Fraysse : " Rien ne peut se faire sans vous "



Le secrétaire fédéral et coordinateur FO d'EADS Philippe Fraysse s'est félicité de la bonne santé de l'industrie aéronautique lors de son intervention. Rappelant que le secteur avait su conserver ses parts de marché et restait un pôle d'excellence économique en France, il n'en a pas moins évoqué les dan-

gers auxquels fait face l'aéronautique, et en premier lieu celui des délocalisations. Si les fluctuations de la parité euro/dollar et du prix du pétrole sont les principales menaces mises en avant pour justifier les délocalisations de production en zone "Low cost", Philippe a fait remarquer que "un programme industriel peut être bloqué à cause d'une petite pièce que quelques technocrates ont trouvé intelligent de faire fabriquer à l'autre bout du monde pour économiser quelques euros. L'arrêt de la production en Tunisie en est la meilleure preuve". Il a insisté sur le fait que notre organisation doit continuer à s'opposer à cette démarche qui remet en cause de nombreux emplois et, à terme, provoquera une perte importante de compétences.

Revenant sur les nombreux changements de périmètre du groupe, il s'est inquiété, comme l'ensemble des participants, des risques de morcellement

d'EADS, qui trouvent par ailleurs une traduction sociale avec la mise en place un schéma de négociations salariales par groupe de société. " Nous ne pouvons accepter la remise en cause de la politique contractuelle qui a démontré son utilité, a-t-il martelé. Nous sommes majoritaires au sein du groupe EADS, rien ne peut se faire sans vous. "

Plaidant pour une innovation forte afin de préparer l'avenir, il a fait le point sur les actions de la Fédération en faveur de l'aérospatiale, qui ont notamment permis de faire bénéficier cette industrie de deux milliards d'euros du Grand Emprunt pour la recherche sur l'avion et l'hélicoptère du futur, Ariane 6 et les satellites. Philippe a conclu en félicitant les délégués pour la bonne représentativité de FO au sein d'EADS et en rappelant le soutien et l'action de la Fédération pour la création d'une aérostructure forte dans notre pays.

Les interventions des délégués : " Maintenir l'unité du groupe "



**Noël Bellengier,
AéroliA,
Méaulte**

" L'inauguration du bâtiment composite a été une étape importante, puisqu'elle assure l'avenir de

notre établissement et maîtrise des nouvelles techniques aéronautiques. Malgré cela, l'entreprise mise encore trop sou-

vent sur la sous-traitance et externalise dans des pays low-cost avec la logique financière pour seule boussole. Ce n'est pas ainsi qu'on préserve les compétences, les savoir-faire et l'emploi. Avec 44 % des voix aux dernières élections, FO est la première organisation sur notre site et agit pour défendre l'emploi et les salariés. Grâce à la formation syndicale et à la motivation de nos jeunes adhérents, nous maintenons et renforçons notre position, relevant ainsi le défi de la représentativité. "



**Hervé Costes,
Latécoère,
Toulouse**

" Il nous aura fallu deux ans pour nous relever de l'échec du plan ZEPHIR et si aujourd'hui notre situation s'est

améliorée, notamment grâce à la renégociation de notre dette, Latécoère reste sous perfusion. Nous avons pourtant des atouts

L'événement

majeurs en termes de savoir-faire et de gestion de la supply chain. Notre activité a redémarré, notre carnet de commandes est plein pour quatre ans et notre réorganisation est achevée. Mais la nécessité d'une aérostructure forte au sein d'EADS se fait toujours sentir et sa mise en place se fait toujours attendre. Fort de notre représentativité, nous mettons tout en œuvre pour favoriser cette solution. "



Michel Pontoizeau,
Airbus, Nantes

" Les NAO 2011 sont en cours chez nous. Face à une direction qui veut nous diviser, il faut parvenir à s'accorder sur des

revendications communes à tout le groupe et ne pas faire de ces négociations une compétition entre filiales. Sinon, que deviendrait la solidarité ouvrière et l'accord société sur lequel est basé 40 années de pratique contractuelle ? On nous refuse des augmentations dignes de ce nom, pourtant on voit bien qu'il y a toujours de l'argent pour sous-traiter ou délocaliser... Nous devons continuer à agir et à revendiquer pour améliorer le quotidien des salariés, et ce d'autant plus que la pression sur eux va augmenter avec le nombre croissant d'avions à livrer. Si notre organisation ne le fait pas, personne ne le fera. "



Patrice Petetin,
DSC Eurocopter,
Marignane

" Nous avons obtenu 35 % des voix lors des dernières élections, dont l'organisation discutable nous a pénalisés. Notre

carnet de commandes se maintient malgré la crise. Mais comme toujours quand il faut réaliser des investissements et développer des programmes, c'est la politique salariale et de l'emploi qui en subit les conséquences, ce qui n'augure rien de bon pour les NAO 2011. Pourtant, à la différence des dirigeants pour qui Eurocopter n'est qu'une étape, les salariés aiment leur entreprise et veulent y rester. Dès lors, récompenser leurs efforts apparaît comme la meilleure manière de

Marc Ambiaux, vice-président du comité d'entreprise européen d'EADS



Marc Ambiaux est intervenu pour présenter la situation financière et sociale du groupe, qui confirme sa bonne santé et des résultats en hausse. Il a fait le point sur les travaux du comité, au cours desquels notre organisation a su défendre ses positions sur la création d'une aérostructure forte autour d'AéroliA, Sogerma, Latécoère et Socata/Daher, positions comprises et acceptées par nos collègues européens. Marc est également revenu sur la négociation et la conclusion de l'accord success sharing, une revendication FO qui a abouti.

les motiver. Nous ne lâcherons rien sur ce sujet. Les cadres sont d'ailleurs autant en proie aux doutes que les autres salariés sur leur avenir et leur place dans l'entreprise. Là encore, FO sera à leurs côtés. "



Xavier Pesson,
MBDA, Bourges

" Notre organisation représente 15,5 % des 4 000 salariés de MBDA France et nous espérons améliorer ce score.

Mais avec 30 %

de jeunes salariés ingénieurs et cadres, nous devons au préalable changer de fonctionnement. Nous avons déjà prouvé notre détermination et notre efficacité lors des négociations salariales et par la signature de nombreux accords sur la participation, le DIF ou les déroulements de carrière. Au niveau industriel, la charge future sur l'ensemble de nos sites est conditionnée par quatre programmes à lancer, sur lesquels nous sommes très attentifs, mais aussi d'un contrat export vers l'Inde qui représente les 2/3 de nos commandes pour 2011. "



Alain Sadou,
Sogerma, Rochefort

" Diviser pour mieux régner. Voilà à quoi nous fait penser la méthode choisie par la direction du groupe pour les NAO cette

année. Nous avons donc dû aller seuls à la négociation et si nous avons obtenu un accord satisfaisant, il a fallu batailler pour y parvenir. L'actualité, c'est aussi le rapprochement des aérostructures, qui nous

rappelle l'importance du mot " solidarité ". Nous devons tout faire pour que personne ne soit laissé sur le bord de la route, mais nous devons aussi veiller à ce que d'éventuels rapprochements ne se traduisent pas au final par de la casse sociale. Nous pèserons d'autant plus fort dans ce dossier que nous comptons nous renforcer aux prochaines élections, notamment en présentant pour la première fois des candidats au troisième collège. "



Marc Partouche,
SECA

" FO est le moteur du changement et de la cohésion sociale à la SECA et accompagne depuis longtemps les évolutions de

l'entreprise en syndicat responsable. Mais face à l'absence de stratégie pour notre activité et à la montée en puissance d'une logique financière, notre marge de manœuvre se réduit. Sans le soutien du groupe, nous aurions sans doute déjà fermé boutique. Les salariés sont fatigués de se sacrifier. La possible intégration de la SECA dans une holding de maintenance Eurocopter-Vector pourrait

Le mot des cadres

Jean-Luc Lhardy, responsable du développement syndical des cadres au sein de la coordination FO EADS, a rappelé à tous l'importance de faire adhérer les cadres à notre organisation. Alors que ces derniers représentent 50% des effectifs dans le groupe et face à l'érosion du premier collège, " il devient urgent, et même vital dans le cadre de la loi sur la représentativité, de conquérir cette population en lui montrant que FO agit pour les défendre ", a-t-il expliqué.

être notre planche de salut, mais nous serons vigilants quant aux conséquences sur l'emploi. Nous avons signé l'accord de salaire pour sauver la prime mais nous considérons cependant qu'il n'y a pas eu de négociations salariales dignes de ce nom cette année. Il va falloir que cela change. "



Bernard Tachaires,
DSC Astrium,
Bordeaux

" L'utilisation de l'espace est devenue déterminante, et la maîtrise technologique et commerciale de ce marché est devenue un

enjeu majeur. Le leadership français en Europe s'est construit avec Astrium et ses 6 200 salariés mais il est aujourd'hui menacé, notamment par la dispersion des efforts et la baisse des budgets. L'emploi dans le secteur pourrait stagner ou pire, diminuer. Aujourd'hui, l'avenir se prépare avec le plan de transformation AGILE, synonyme pour nous d'inquiétudes. Rien n'est clair dans la stratégie de la direction, mais une fois encore, on peut craindre que cela n'aboutisse à une politique salariale inacceptable et à des réductions d'effectifs. Notre organisation se battra pour éviter que cela n'arrive. "



Frédéric Planche,
Cassidian,
Elancourt

" L'image de FO est positive et dynamique sur notre site. C'est le fruit d'un travail de longue haleine de notre équipe,

connue pour informer sans polémiquer. Les négociations n'en restent pas moins difficiles. La direction a choisi la voie de l'unilatéralisme et nous nous retrouverons en septembre pour des négociations complémentaires. Nous sommes également vigilants sur la réorganisation de l'entreprise. Certes, elle est nécessaire face à des marchés en évolution mais reste floue et devrait aboutir à 900 suppressions de postes pour 300 embauches. En mai, les élections seront l'occasion de convaincre les salariés de notre engagement à leurs côtés et de confirmer notre représentativité. "



Frédéric David,
Airbus,
Saint-Nazaire

" Depuis plusieurs années, les négociations se multiplient sur des sujets toujours plus divers : stress, seniors, mixité...

Ces thématiques sont certes légitimes, mais fallait-il réellement les inscrire au menu de la pratique contractuelle ? Ces nombreux accords ne permettent-ils pas à la direction de masquer les vrais problèmes et d'éviter de négocier sur l'essentiel, à savoir les salaires ? Derrière tout cela, la rentabilité reste le maître-mot et le dialogue social demeure l'otage de décisions politiques. La gestion humaine n'est pas vraiment prise en compte dans la stratégie industrielle de l'entreprise. Nous devons continuer à revendiquer, tant sur l'emploi que sur les salaires, et pour cela, il faut se développer et donc agir pour la syndicalisation. "



Laurence Tapie,
Airbus Cimpa

" Notre entreprise est spécialisée dans la maquette 3D et les prestations de service sur la conception assistée par ordinateur. Nous sommes une société internationale de 700 salariés, dont 400 à

Toulouse, 20 à Nantes et 20 à Saint-Nazaire, qui comprend 80 % de cadres. Aujourd'hui, nous essayons de reconstruire FO sur nos sites, qui était la deuxième organisation en 2009, mais a frôlé la disparition aux dernières élections après que la direction ait introduit la

CFDT dans le jeu. Nous comptons sur l'aide et le soutien des sections et syndicats FO du groupe pour remonter la pente et renforcer notre représentativité. "



Jean-Philippe Cau,
ATR

" La reprise dans le secteur du turbo-propulseur s'est confirmée en 2010 avec une année record depuis la création du programme ATR en

1981. Mais à la veille de nos 30 ans, nous revenons de loin. L'augmentation des prix du carburant a joué en faveur de nos produits, qui affichent une faible consommation et de faibles rejets de CO2. Les salariés d'ATR ont montré leur implication et leurs savoir-faire, mais si la production a grimpé de 280 % en 4 ans, les effectifs sont loin d'avoir suivi. 2011 sera une année de transition, avec l'entrée en service de l'ATR 600. Il faut cependant voir plus loin et élargir notre gamme aux appareils de 90 places si l'on veut pérenniser l'emploi. Côté politique salariale, nous avons du nous battre en 2010, et tout semble en place pour qu'il nous faille recommencer cette année. "



Manuel Martinez,
Eurocopter,
La Courneuve

" Malgré la baisse de notre volume de charges, nous affrontons la crise sans réelles difficultés. Les ventes de Super Puma au

Chapeau l'organisation !



Méaulte accueillait pour la première fois l'AG EADS et a organisé avec brio ce grand rendez-vous. Rien n'avait été laissé au hasard par l'équipe picarde, qui arborait fièrement le nouveau logo de FO Métaux. L'ensemble des participants a salué la qualité et la chaleur de cet accueil, qui ont plus que largement compensé une météo maussade. Encore bravo Méaulte !

L'événement

Brésil y sont pour beaucoup, de même que la reprise des livraisons sur le NH90. Néanmoins, nous préférons de vraies embauches plutôt qu'un recours à l'intérim pour faire face à l'activité. Et que dire de la politique d'apprentissage d'Eurocopter, censée former notre vivier pour le futur, alors que la direction n'intègre pas les jeunes dans l'entreprise à leur fin de cursus ? Nous travaillons sur nos élections, prévues en mai, afin de redevenir numéro un et restons fermes sur les salaires. Nous le serons également sur l'emploi, dans le cadre du transfert de notre établissement à l'aéroport du Bourget, qui constitue une bonne nouvelle pour tous les salariés. "



Gilles Saurel, Sodern

" Chez Sodern, spécialiste de la neutronique et de l'optronique, FO est synonyme de jeunesse, de dynamisme et de parité, puisque nous

comptons 50 % de militantes. L'entreprise, très développée à l'international, se porte bien et est reconnue pour sa maîtrise technique et la qualité de ses produits. Aujourd'hui pourtant, nous sommes inquiets. Aux questions de compétitivité et de concurrence, la direction n'a en effet qu'une seule réponse : la modération salariale. Notre organisation a tout fait pour agir responsablement et négocier un accord de salaire satisfaisant. Nous y sommes parvenus et les salariés ont témoigné de leur reconnaissance dans les urnes, puisque 55 % d'entre eux ont fait confiance à FO aux dernières élections. "



Frédéric Darmon, DSC EADS Test & Services

" Alors qu'une aérostructure forte semble en voie de constitution, nous constatons dans le même temps un mouvement tendant à morceler le groupe EADS. En

témoigne un nombre croissant de négociations et d'accords de salaires différents. A présent, c'est notre société qui pourrait bien sortir du groupe, bien que la direc-

tion affirme le contraire... Nous sommes pourtant bénéficiaires et compétitifs. Nous refusons cette perspective et invitons tout le monde à se poser la question : et après, à qui le tour ? Les élections qui vont se tenir le 7 avril sont d'autant plus capitales dans ce contexte. Pour cette échéance, FO n'a qu'un objectif : devenir la première organisation syndicale de l'entreprise afin de mieux peser dans les décisions. "



Patrick Laffond, Roxel, Bordeaux

" Roxel est un motoriste tactique européen qui emploie 600 salariés répartis sur quatre sites. Suite à notre rachat, nous sommes touchés

par un plan de sauvegarde de l'emploi qui va se traduire par 20 suppressions de postes et 31 transferts pour le site de La Ferté Saint Aubin. Peu de salariés étant susceptibles d'accepter leur transfert, nombreux sont ceux qui vont partir, et emporter leurs compétences avec eux... Si notre carnet de commandes nous assure trois années d'activité, il nous reste à développer de nouveaux produits pour rester attractifs. Cette situation mitigée n'est pas très favorable aux salariés, mais revendiquer reste possible et nous continuons de le faire. "



Jean-Luc Pagat, Sogerma, Mérignac

" Notre établissement est dédié exclusivement à la fabrication des voilures ATR. Après une année 2010 assez limite, l'année 2011 s'an-

nonce comme celle du rebond avec la reprise des commandes, un plan d'embauche d'une dizaine de personnes et la reprise du travail en équipe 2x8. Reste à se diversifier pour pérenniser notre site. Le dialogue social devient difficile avec un RH qui se partage entre Toulouse, Rochefort et Bordeaux. Et nous avons essuyé les plâtres de la nouvelle méthode de négociation du groupe, puisque c'est chez nous qu'ont débutées les NAO cette année. Nous avons bataillé dur pour arriver à un bon accord. A présent, nous devons préparer nos élections

dans une ambiance difficile. Notre vigilance n'est pas prête de se relâcher. "



Josette Raynaud, Airbus Opération, Toulouse

" L'année 2010 a été dure pour les femmes, qui n'en finissent pas de subir la crise. Mais si l'action de FO reste motrice

sur le sujet de l'égalité hommes/femmes, cette juste cause a pris de nombreux coups l'an passé, à commencer par ceux portés par la loi sur la réforme des retraites. Le thème de l'égalité professionnelle n'en reste pas moins un argument de poids pour la syndicalisation des femmes. En ce sens, l'avenant sur la mixité professionnelle chez EADS, que FO a porté presque seul, a été très important. Au-delà, ce combat constitue un enjeu majeur pour notre organisation dans le cadre de la lutte contre toutes les discriminations et pour le progrès social. "



Patrice Halgand, AéroliA, Saint-Nazaire

" Si le conflit sur les salaires dans le cadre des NAO 2011 a permis de renforcer la cohésion de nos équipes mais

aussi d'obtenir un bon accord de salaire, on peut cependant se demander, vu la méthode employée par la direction, si le

Paroles d'élus



Stéphane Demilly, député-maire d'Albert, est intervenu lors des travaux pour évoquer le soutien sans faille apporté par la municipalité et les pouvoirs publics à AéroliA. Il a également souligné la

qualité et la valeur des liens tissés avec FO au fil des années et des combats en faveur de l'industrie avant de dévoiler le projet de zone d'activité appelé à se développer autour des locaux d'AéroliA et destiné à renforcer ce fleuron technologique de la Somme.

véritable objectif n'était pas l'affaiblissement de notre organisation. Nous posons les bonnes questions et menons les bons combats, et cela peut déranger. Face à une possible augmentation de nos charges de travail, sera-t-on prêt à les absorber ? Rien n'est moins sûr tant l'absence de prévision sur les effectifs empêche une stratégie industrielle cohérente. Réduire la sous-traitance au profit du formidable potentiel interne de l'entreprise est nécessaire, mais ne peut être qu'un début. "



Bruno Reynes,
Airbus
Opération,
Toulouse

" A la fin 2010, notre carnet de commande était constitué de 3 800 avions, soit près de six années de

charge de travail. Nos programmes phares, comme l'A320 NEO ou l'A380, se portent bien et l'A400M a été sauvé, mais comme toujours chez Airbus, la complexité technique de l'ensemble avait été sous-évaluée. Les retards sur l'A400M se sont d'ailleurs traduits par des renégociations de contrats très contraignantes. Et qui paye la facture de ses coûts additionnels ? Les salariés, qui voient leur participation et leur intérêt réduit à des sommes ridicules. Dans ce contexte, il n'y a pas à regretter la perte du contrat du KD45 aux USA, qui aurait abouti à l'installation d'une usine en Alabama, porte ouverte à la délocalisation des avions " long range " en zone dollar. Nous devons garder coûte que coûte la maîtrise de nos savoir-faire. "



Olivier Frances,
AéroliA,
Toulouse

" Sur notre site d'engineering qui comprend 80 % de cadres, FO est la deuxième organisation syndicale avec 18,4 % des voix. Nous nous

sommes durement battus lors des NAO 2011, et le courage et la détermination de FO ont payé. Notre principale préoccupation reste la consolidation du marché des aérostructures. La France a besoin ici d'un champion national pour relever les défis de demain et il serait bon de s'interroger sur les rôles majeurs tenus par EADS, l'Etat ou d'éventuels investisseurs dans ce dossier. Seul un industriel de taille détenu par EADS sera en mesure d'assurer la pérennité et le développement des emplois en régions et de garantir le futur de l'industrie en France. "



Jean-Luc Lhardy,
Astrium,
Les Mureaux

" L'année 2010 a été marquée par de bons résultats commerciaux, financiers et techniques pour Astrium, mal-

gré la perte de deux gros marchés. Mais, alors que nous avons eu jusqu'à huit programmes en même temps, nous n'en avons à présent plus que deux, sans compter AGILE, ce fameux plan d'économies aux contours flous. Il est impératif d'innover et d'évoluer, de conquérir de nouveaux marchés face à la baisse des budgets et à la montée de la concurrence dans

une industrie en perpétuelle évolution. Pour cela, il faut davantage de reconnaissance des salariés, et cela passe par une politique salariale digne de ce nom. FO restera sur ce point ferme mais constructif, et compte bien se renforcer aux prochaines élections pour mieux peser dans les négociations. "



Dany Devaux,
DSC AéroliA,
Méaulte

" Le récent conflit sur les salaires, qui s'est soldé par une victoire de FO, a contribué à souder nos équipes, ce qui me rend très

confiant quant aux prochaines élections. Mais le mode de négociation de la direction, qui découpe les NAO en tranches, nous inquiète fortement. Cela risque d'affaiblir la politique contractuelle dans le groupe, ce qui n'est jamais bon pour les salariés. C'est à croire que la direction a oublié que les femmes et les hommes d'AéroliA sont sa première richesse ! Nous nous sommes battus et avons obtenu satisfaction parce que nous considérons qu'AéroliA ne doit pas devenir une filiale low-cost d'EADS. FO a également su faire prévaloir ses vues en matière de politique industrielle en faisant échec à la vente de ses sites. Plus que jamais, il faut sensibiliser les différents acteurs à la nécessité de disposer d'une aérostructure forte au sein d'EADS. "



Philippe Blanc,
EADS France,
Toulouse

" Toulouse est un des sites des services partagés, qui regroupe la comptabilité, la paie, la formation, le recrutement et les

achats. Nous sommes la deuxième organisation syndicale, à deux voix de la CGC. Nous voulons continuer à nous développer, notamment chez les cadres, en mettant en place des équipes de relais sur chaque site afin d'être au plus près des salariés et de gagner ainsi leur confiance. Nos rapports avec la direction sont assez tendus, les sujets de discordance ne manquent pas : trop fort recours à l'intérim, sous-effectif chronique... Autant dire que nous aurons fort à faire pour défendre les intérêts des salariés. "



L'événement



André Huitorel,
Airbus Corporate
Jet Centre, Toulouse

" Filiale d'Airbus à 100 %, ACJC compte 208 salariés et est spécialisé dans l'aménagement d'avions de luxe, en

partie des A319 et des A320. La crise ne nous a pas épargné, même si 2010 a vu la relance de notre activité avec un doublement de la production. Les objectifs sont certes prometteurs mais la sous-traitance reste encore trop importante chez nous. FO fera entendre sa voix afin que l'emploi soit privilégié et défendu, avec comme priorité la transformation des CDD en CDI. Mais notre plus grand défi, ce sont les élections professionnelles de septembre, une première pour nous. Atteindre les 10 % n'est pas gagné, mais quelle que soit le résultat, nous continuerons à agir pour faire grandir FO. "



Jacques Denis,
Astrium, Toulouse

" Nous sommes la plus grande implantation d'Astrium, avec près de 3 500 emplois, dont 80 % de cadres. Notre plan de charges est assuré pour deux ans

et les bons résultats d'Astrium doivent largement à la forte implication des salariés. Toutefois, nous sommes soumis à une concurrence féroce et nous faisons face au plan de transformation AGILE. Cela pourrait se traduire par de nombreuses suppressions de postes chez Astrium, tout ça pour amener l'EBIT à 10 %... Les actionnaires vont gagner plus, les salariés vont gagner moins. Le processus est en marche et devient invivable, comme le montre la politique salariale qu'on nous impose et qui va bientôt distinguer les cadres et non-cadres, une véritable attaque contre la politique contractuelle ! Nous ne laisserons pas faire, et nous savons que les salariés s'en souviendront lors des élections, en octobre. "



Jean-François Knepper, DSC
Airbus, Toulouse

" Alors que nous nous battons depuis des années pour la défense de l'industrie, notre combat rencontre enfin un

écho au niveau politique. L'industrie reprend sa place de moteur du développement du pays. La ténacité de FO porte ses fruits. Nous devons cependant rester fermes sur la nécessité de créer en France une aérostructure forte. L'immobilisme de la direction d'EADS sur le sujet est inquiétant. Une aérostructure française sous l'égide d'EADS serait pourtant un atout pour le groupe et pour la France, mais le changement de gouvernance d'EADS fournira peut-être la solution... Gardons aussi l'œil sur la privatisation des services industriels aéronautiques des armées dans le cadre des RGPP. Ce sont là près de 5 000 emplois qui pourraient rejoindre la métallurgie, à condition qu'ils soient transférés vers EADS. "



Lucien Cazenave,
Socata, Tarbes

" Notre activité repart en flèche, boostée par des activités nouvelles grâce à Airbus, Dassault et Eurocopter. Nous attendons également

beaucoup du projet de bi-jet allemand Grob SPN, dont la mise en production pourrait intervenir dans les quatre ans. Nous sortons enfin du rouge, après deux décennies passées à supporter une dette considérable qui bridait nos investissements et que, selon le refrain bien connu, seuls des gains de productivité pouvaient réduire. Depuis la recapitalisation du groupe Daher, nous avons renoué avec la rentabilité. Nous sommes le plus ancien constructeur d'avion au monde encore en activité et nous comptons bien le rester. Au niveau social, nous nous battons sur tous les fronts, notamment celui de la politique salariale. Beaucoup reste à faire mais notre position majoritaire nous permet de défendre au mieux les salariés. "



Brigitte Capelle,
Eurocopter,
Marignane

" Face à une concurrence de plus en plus rude, il faut développer nos capacités d'innovation et rattraper ce qu'il faut bien appeler notre

retard en la matière. Nous devons refuser de nous laisser enfermer dans une logique patronale qui réduit trop souvent le débat à la notion de compétitivité avec de faux arguments. Alors que la politique d'investissements reste une

variable d'ajustement en France, à nous de promouvoir une politique d'innovation et de compétitivité permettant de développer l'emploi ! Il est aujourd'hui nécessaire de mettre en place des procédures de suivi et de contrôle des budgets nationaux débloqués et d'organiser la surveillance des retours sur investissements si l'on veut disposer d'une vision à long terme dans des activités qui évoluent toujours plus rapidement. "



Yvonnick Dreno,
Airbus,
Saint-Nazaire

" Au vu des résultats du groupe et de notre plan de charge, nous devons continuer à revendiquer pour satisfaire les justes attentes

des salariés, notamment en matière d'intéressement. Ne nous laissons pas culpabiliser par le faux débat autour du coût du travail et les affirmations trompeuses : la réalité est que l'ouvrier français coûte moins cher que l'ouvrier allemand et sa productivité est supérieure. La compétitivité est encore trop souvent un prétexte fallacieux pour recourir à la sous-traitance. Il faut en être conscient et le faire savoir pour ne plus se faire avoir. Ce n'est pas seulement une question d'orientation politique et industrielle mais aussi une question de paix sociale, et nous ferons tout pour que la pratique contractuelle à laquelle nous sommes attachés en reste le socle. "

Invité

Patrick Maleyrie, coordinateur Safran



" Le départ de nombreux salariés, la cession de plusieurs branches d'activités de Safran et les tentatives de rapprochement avec Thalès font peser de lourdes menaces sur notre représentativité

dans le groupe et risque d'anéantir nos efforts. Mais nous restons forts chez Safran et nous avons confiance dans la relève syndicale qui se met en place pour relever les défis. Notre groupe affiche une bonne santé financière, notamment grâce au succès du moteur le plus vendu au monde : le CFM56. Notre attachement à la politique contractuelle nous a permis de signer de bons accords au fil des années, comme lors des NAO. Nous restons néanmoins vigilants afin d'apporter le meilleur aux salariés. "

LE CONT- RAIRE DE CHACUN POUR SOI

AG2R LA MONDIALE vous propose des offres de protection sociale conçues conjointement avec vos représentants et adaptées à vos besoins.

- Vous bénéficiez de la sécurité d'un leader de la protection sociale
- Notre mode de gestion paritaire et mutualiste vous garantit la prise en compte de vos intérêts
- Notre gamme complète de produits et de services couvre tous vos besoins en matière de prévoyance, de santé, de retraite, d'épargne, de dépendance et de services à la personne
- Nos 7000 collaborateurs partout en France vous accompagnent au quotidien

Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS
Direction des Accords Collectifs
01 76 60 85 32 dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde



PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE



Réduire le débat sur l'industrie à la question de la compétitivité...





**...c'est prendre le départ
d'une course qui ne
connaîtra que des perdants.**

REJOIGNEZ FO !

Pour tout renseignement, contactez votre délégué FO Métaux.

Toyota dans la tourmente

Les salariés de l'usine Toyota d'Onnaing (Nord) vivent des jours difficiles. Depuis le 30 mars, ils sont en grève, sans rémunération, pour réclamer une prime exceptionnelle et l'instauration d'une treizième mois. Malgré la suspension provisoire du mouvement, la détermination ne faiblit pas. Explications.



A Onnaing, les salariés entendent se faire respecter.

Tout a commencé lorsque les salariés de Toyota Boshoku, filiale du groupe japonais qui fabrique les sièges de la Yaris et dont le site est situé à Somain, ont obtenu une prime de 800 euros pour le lancement de la nouvelle Yaris après deux jours de grève. Pour les salariés d'Onnaing, qui se voyaient refuser la satisfaction de la même demande, la décision de la direction n'était pas seulement incompréhensible, mais aussi inacceptable. " Nous nous battons sur ce point avec la direction depuis les NAO de décembre, explique Fabrice Cambier, délégué syndical FO Toyota sur ce site. Après cette annonce, nous n'avons plus eu d'autre choix que d'aller au conflit. " La voix de FO, qui représente 30 % des salariés sur le site, a pesé lourd dans la balance.

" Nous avons prévenu plusieurs fois la direction ces derniers mois sur ce qui risquait d'arriver, ajoute Fabrice Cambier. Nous sentions le mécontentement des salariés car nous sommes à leurs côtés au quotidien. Mais on ne nous a pas écoutés, et voilà le résultat... " Les revendications des grévistes sont claires : instauration d'un 13^e mois, paiement des jours de grève et octroi d'une prime de 800 euros, dont il a été déci-

dé que le montant augmenterait de 100 euros à chaque nouveau jour de grève. Face aux salariés, le patron japonais du site, Makoto Sano, a expliqué que les négociations sur les salaires s'étaient conclues en décembre pour 2011 et qu'il n'était pas envisageable de les rouvrir trois mois après.

Revendications

Néanmoins, de jour en jour le mouvement s'est renforcé. La direction a tenté un bluff en menaçant de réduire l'intéressement au prétexte que la grève allait impacter les résultats. Mais sous la pression des salariés, dont un nombre croissant s'est dit prêt à rejoindre le mouvement, elle a rapidement reculé. " Comme toujours, la crise a bon dos et sert de prétexte pour cacher que la logique financière prévaut sur la juste rémunération des efforts des salariés ", commente Fabrice Cambier. Mais le 12 avril, une nouvelle annonce est venue mettre en péril le mouvement : suite à des problèmes d'approvisionnement liés à la catastrophe au Japon, la direction a décidé l'arrêt de la production et l'application de mesures de chômage partiel à partir du 21 avril, et ce jusqu'au

2 mai (Ndlr : au moment de la rédaction de cet article). Un coup dur pour les grévistes, qui ont dû reprendre le travail sous la contrainte de la loi, celle-ci imposant en effet des journées de travail préalables pour pouvoir bénéficier des mesures de chômage partiel. Là encore, il a fallu batailler pour faire respecter les droits des salariés. " Des collègues avaient posés des congés dans la période du 21 avril au 2 mai, bien avant la connaissance du chômage partiel, précise Fabrice Cambier. La direction disait que ces jours de congés étaient perdus. Finalement elle a trouvé une solution, elle va les rendre. Ce qui était perdu a été retrouvé ! "

La suspension, si elle n'a été que provisoire, a laissé un goût amer aux salariés, qui n'ont pour le moment pas obtenu satisfaction de leurs revendications et qui, pour certains, n'ont plus les moyens financiers de continuer la grève. Une association des familles de grévistes de Toyota a d'ailleurs été créée afin de récolter des fonds pour leur permettre de bénéficier, à la fin du conflit, d'un substitut de salaire. Mais le mouvement ne s'arrête pas : les grévistes ont annoncé des arrêts de ligne et se sont dit prêts à cesser à nouveau le travail après le 2 mai, avec la fin du chômage partiel. Le combat continue avec le soutien de l'USM 59, de l'UD 59 et de la Fédération...



Les métallos restent motivés.

Alcan Rhenalu : FO en pointe sur la représentativité et les salaires



FO est toujours prêt à agir pour défendre les salariés.

Belle performance pour le syndicat FO du site d'Issoire (près de 1400 salariés), qui conforte sa place de leader en obtenant 53 % des suffrages au 1er collège et 35 % au 2^e collège. Chez les 1 500 salariés du site de Neuf-Brisach, notre organisation renforce sa représentativité en passant de 11 % à 15 % des suffrages. Au final, l'organisation syndicale FO devient la 1^{ère} au sein d'Alcan Rhenalu avec près de 30 % des voix. " Ce résultat a été difficile à obtenir, explique Paul Ribeiro, DSC FO chez Alcan Rhenalu, car les OPA successives ont entraîné des Plan

de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) sur les deux sites industriels de la société. "

" FO a été moteur dans la négociation, indique fièrement Pascal Andres, secrétaire du syndicat FO de Neuf-Brisach, tant pour limiter le nombre d'emplois supprimés -170 sur les deux sites- que pour obtenir des conditions financières et sociales acceptables pour les salariés. " Grâce à l'action de notre organisation, ces derniers se sont vus octroyer des indemnités supra-légales, le maintien de la prévoyance et de la complémentaire santé payées à 100 % jusqu'à la mise en retraite effective pour les salariés ayant plus de 56 ans, des aides à la création d'entreprise, etc. Alain Beaudelot, secrétaire adjoint du syndicat FO Issoire, confirme : " Durant ces deux années difficiles, FO a quand même réussi à imposer des négociations malgré une conjoncture très compliquée. " Résultats pour 2010 : une augmentation générale de 3,1 % avec des talons de 35 euros et des augmentations individuelles de 1 %, ainsi que la mise en place d'une complémentaire santé obligatoire avec participation de l'employeur et le maintien des primes d'intéressement pour un montant de 3 000 euros par an.

Laurent Bara, délégué syndical FO sur le site d'Issoire, a son idée sur l'origine de ces bons résultats : " Une équipe présente sur le terrain, des délégués de secteurs impliqués, des revendications claires et réalistes, une adhésion des salariés aux actions et mobilisations organisées par FO, voilà la recette. La formule de la maison est " le réformisme ça se gagne ". Quand elle est mise en pratique et que les salariés sont dans l'action quand il le faut et où il le faut, nous sommes imbattables ! "

Les négociations salariales pour 2011 confirment cette logique, car après deux séances de négociation où la direction refusait d'avancer suffisamment en ne proposant que 1,4 % en augmentation générale et 0,7 % en augmentation individuel, le syndicat a mobilisé les salariés et obtenu une AG de 2,85 % à 2 % applicable au 1er janvier, un talon minimum de 42 euros, un budget de 0,5 % pour les A.I et 4 jours de congés supplémentaires par an pour les salariés parents d'enfants handicapés. " La direction a compris que les salariés faisaient confiance à FO et qu'il valait mieux négocier sur la base de nos revendications ", conclut Paul Ribeiro.

Coordination SCA Peugeot : un agenda chargé



Les délégués FO de SCA Peugeot face à un planning bien rempli.

Les délégués FO de la SCA Peugeot, filiale du réseau propre du groupe PSA, se sont réunis en coordination le 24 mars à l'UD de Strasbourg autour de leur délégué syndical central Eric Bonnaire, et avec comme invité le DSC de RRG (Renault Retail Group, la filiale distribution de Renault) Eric Gajac. A l'occasion de cette réunion, les participants ont fait le point sur la situation économique et sociale de leurs établissements, ainsi que sur

les futurs statuts pour la SCDPR (société commerciale distribution pièces de rechange).

Les délégués ont également débattu des négociations en cours, notamment les négociations salariales pour 2011, dont un des principaux points d'achoppement reste l'obtention d'un vrai 13^e mois. " Ce dernier représente une revendication portée par FO depuis 3 ans, explique Eric Bonnaire, DSC FO de la SCA Peugeot, et nous entendons

bien faire aboutir un accord dans ce sens pour 2011. "

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 1^{ère} de l'entreprise. En effet, le nouveau système de représentativité impose d'intensifier les actions en matière de syndicalisation. Notre organisation compte bien agir pour faire augmenter son audience lors des élections professionnelles qui restent à venir en 2011.

La réunion a également permis de revenir sur les négociations de la branche des services de l'automobile, ainsi que sur l'avenant 57 et sur l'accord sur les carrières longue au sujet du CFC avec la présence du président de IRP Auto Christophe Cloppet (FO) et la participation d'un intervenant du Groupe IRP Auto. Autant dire que pour FO, la fin de l'année chez SCA Peugeot promet d'être chargée !

GEA : un conflit rondement mené



Les métallos de GEA ne se sont pas laissés faire.

Quand les négociations restent stériles malgré tous les efforts, il faut parfois se résoudre à aller au conflit. C'est ce que notre organisation a dû faire chez GEA, entreprise de chaudronnerie et soudure spécialisée dans la fabrication de citernes de stockage de lait située à Saint-Apollinaire (Côte-d'Or). Prétendant d'une année difficile, le

nouveau directeur du site, entré en fonction trois mois plus tôt, avait entamé les NAO 2011 avec une proposition de... 0 % ! Pourtant, la reprise est là, comme en témoigne l'augmentation du volume d'activité. Au fil des discussions, la position évolue, mais reste insuffisante. Le 21 mars, constatant que le dialogue est dans une impasse, FO, qui pèse 72 % des

voix dans l'entreprise, décide de passer à l'action et lance un mouvement de grève suivi par 95 % des effectifs. Le site est bloqué et deux jours suffiront à faire plier la direction.

" La direction ne pensait pas que nous irions au conflit, explique Raphaël Frentz, délégué syndical FO chez GEA. Elle n'a pas pris la mesure de notre détermination. De plus, nous savions ce que le groupe avait provisionné pour les augmentations et nous l'avons fait savoir, coupant l'herbe sous le pied de la direction. " La fermeté de FO a permis d'arracher 1,8 % d'augmentation générale avec un talon de 40 euros pour les plus bas salaires, ainsi que l'ouverture d'une nouvelle négociation en juillet. Une belle réussite pour notre organisation, qu'elle saura faire valoir lors des élections à venir en mai. Une expérience enrichissante aussi pour Raphaël Frentz, qui a mené ici son premier conflit depuis qu'il a succédé à Franck Laureau. " Avec lui, j'ai été à bonne école ", ajoute-t-il. Mais le combat n'est pas terminé : la direction est depuis passée en force sur le travail le samedi. Une nouvelle fois, les salariés pourront compter sur FO pour défendre leurs intérêts.

Salaires : victoire par KO chez Still

De prime abord, les NAO 2011 sur le site de production de Still à Montataire (Oise), entreprise spécialisée dans la fabrication de chariots de manutention, semblaient bien s'annoncer. La société venait de réaliser un résultat 2010 de 6,6 millions d'euros, alors qu'elle n'en espérait que 4,5 millions lorsque s'achevaient les précédentes NAO. FO a donc entamé les négociations avec comme revendication principale une augmentation générale de 5 % avec un talon de 100 euros pour les plus bas salaires. Au bout de deux réunions, la direction n'a pourtant consenti qu'à une augmentation générale de 1,5 % et 0,5 % en augmentation individuelle. Une proposition inacceptable pour notre organi-

sation, qui a organisé le 9 mars un débrayage de 2 heures. " Nous leur avons laissé le temps de négocier mais aucune nouvelle proposition n'a été faite, explique Freddy Demarseille, délégué syndical FO chez Still Montataire. Notre coup de semonce n'ayant pas été entendu, un mouvement de grève composé en majorité de salariés issus de la production ainsi que de quelques employés des autres services a alors débuté le 14 mars. "

La réponse de la direction ne s'est pas fait attendre : le 18 mars, elle assignait 21 salariés devant le tribunal pour entrave à la circulation des marchandises et exercice illicite du droit de grève. Mais notre organisation était dans son bon droit, comme l'a confirmé le juge le 22 mars

en déboutant Still de ses demandes et en ordonnant une médiation qui a abouti le 24 mars aux mesures suivantes : 3 % d'augmentation pour les salaires allant de 1 600 à 1 800 euros bruts mensuels, 2,5 % pour les salaires entre 1 800 et 2 000 euros, 2 % pour les salaires supérieurs à 2 000 euros, une augmentation du point bonus de 5 %, une prime d'objectifs de 300 euros et un étalement des heures de grève sur cinq mois. Durant la médiation, le piquet de grève n'a pas fléchi un instant. " Nous nous réjouissons d'avoir obtenu ce que nous demandions, se félicite Freddy Demarseille, mais notre plus grande satisfaction reste d'avoir eu gain de cause au tribunal et d'avoir été jusqu'au bout malgré la fermeté de la direction. Il ne faut jamais baisser les bras. "

Grève éclair et victorieuse chez Inteva Products



Deux jours de grève ont suffi à faire plier la direction.

Le mécontentement grondait depuis longtemps chez les salariés d'Inteva Products, à Esson (Calvados). En cause chez cet équipementier automobile spécialisé dans la conception et la fabrication de moteurs électriques pour lève-vitres de porte de véhicule: les écarts de salaires entre ce site et ceux de Sully et Saint-Dié.

" Depuis plus de 10 ans, le site d'Esson, avec ses 360 salariés, est celui qui rapporte le plus au Groupe ArvinMeritor mais aussi celui dont les salaires moyens sont les plus bas des trois sites français, explique Stéphane Bigot, délé-

gué syndical FO du site Inteva Products d'Esson. Le changement de direction après notre rachat par Inteva en janvier a donc été l'occasion de faire entendre notre colère. " Notre organisation, seule ou en intersyndicale, avait pourtant prévenu de longue date la direction de la situation, évoquant cette problématique de différence de salaire dans toutes les instances représentatives du personnel, que ce soit en local à Esson en CE, DP et CHSCT, ou en central en CCE et lors des NAO 2011.

Après que les salariés se soient prononcés à 80 % pour la grève, l'intersyndicale a lancé

la grève le 21 mars avec pour unique revendication un rattrapage des salaires de 10 % pour tous les salariés du site. Résistant aux multiples pressions exercées par la direction, les salariés grévistes ont mis en place une barricade de palettes afin de bloquer l'entrée et la sortie des expéditions du site en laissant la légitime liberté aux salariés non grévistes de venir travailler. Ils ont ensuite maintenu leur piquet de grève contre vents et marées. " Après deux jours de grève, nous avons obtenu une politique de rattrapage supplémentaire de 4 % sur 2 ans qui s'additionne à celle de 3 % sur 3 ans prévue dans l'accord salarial central 2011 soit un rattrapage total de nos salaires de 7 % sur 3 ans mais uniquement pour les salariés non cadres, précise Stéphane Bigot. De plus, nous avons conduit cette grève frontale de manière efficace et de courte durée sans arrêter nos clients, ce qui va " faiblement " pénaliser les résultats financiers de notre site donc l'intéressement des salariés. " Et dans ce mouvement, FO, déjà connu pour bien informer les salariés, a tenu toute sa place. Il y a fort à parier que tout le monde s'en souviendra...

Savoie SA : FO fait revoir le plan de sauvegarde de l'emploi



Grâce à l'action de FO, la direction va devoir proposer un autre PSE.

Annoncé le 17 février, le PSE concernant les trois sites de Savoie SA, en Côte d'Or, dans le cadre du plan de restructuration du groupe Legris, a fait l'effet d'un coup de tonnerre. Comment comprendre cette annonce de 33 licenciements et la fermeture du site de Genlis au prétexte de la crise, alors que Legris et sa division Savoie SA viennent de faire l'acquisition de Retrotech, une société américaine qui devrait permettre à Savoie SA de dépasser les 100 millions d'euros de chiffre d'affaires à la fin de l'année ? D'abord en discutant. Ensuite en se mobilisant pour la défense des emplois.

" Nous avons suivi la procédure normale d'un PSE d'un bout à l'autre en essayant de faire valoir nos arguments et de faire prévaloir nos positions, explique Régis Criton, DSC de Savoie. Ce n'est pas qu'après l'échec de nos tentatives de négociations que nous avons du nous résoudre à appeler à la grève, le 22 mars. " D'autant que le plan n'est pas acceptable ni justifié économiquement, comme l'expert mandaté par le comité central d'entreprise l'a confirmé. Un barrage filtrant a donc été mis en place à l'entrée de l'usine, tandis que notre organisation a poursuivi sa

mobilisation contre le PSE avec Manuela Dias, secrétaire CE et DS FO Savoie Dijon, Catherine Bouilloux, secrétaire CE, CCE et DS FO Savoie Ladoix Serrigny, et Régis Criton, secrétaire CE Savoie Genlis et DSC FO Groupe Legris.

Début avril, l'intervention de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) avec son PV de carence vient changer la donne. Les directives de la DIRECCTE sont sans appel : la direction doit reprendre sa copie et repartir de zéro en écoutant l'expert technique mandaté par le CHSCT ainsi que les partenaires sociaux.

Une victoire pour FO certes, mais aussi la certitude que la vigilance restera de mise face aux visées du groupe. " Nous maintenons nos revendications, précise Régis Criton : zéro licenciements secs, le maintien du site de Genlis et le non-redéploiement de ses salariés sur Ladoix-Serrigny, qui les obligerait pour certains à faire près de 140 km d'allers-retours quotidiens. Nous ne lâcherons rien. Les salariés comptent sur nous. "



La force mutualiste

“Créée à l’initiative de militants FO, l’Union a la vocation de fédérer et de rendre les mutuelles de la Métallurgie plus solidaires, donc plus présentes sur la scène de la protection sociale où pèsent des risques de plus en plus lourds.”

Frédéric Homez, *Président de l’Union*



UNION DES MUTUELLES SOLIDARITÉ MÉTALLURGIE

9, rue Baudoin 75013 Paris - Tél. : 01 53 94 54 35 - Fax : 01 45 83 78 87
 umsm@dial.oleane.com



FO gagne sa place chez Arcelor Atlantique et Lorraine DK



*Les militants ont su faire grandir
FO chez Arcelor.*

Fort de ses 11,67 % aux élections professionnelles d'octobre dernier, FO Dk a assuré sa représentativité sur le site. Pourtant, cela n'était pas gagné d'avance. En effet, sur la période anté-

rieure à 2006, notre organisation ne représentait une moyenne de 7 %. Un travail approfondi de terrain, une gestion intelligente de la distribution des mandats et de la mise en place des listes électorales, ainsi que l'aide apportée par Henri Gentillet, détaché par la Fédération, dans la coordination de la préparation des élections, ont permis d'atteindre ce résultat positif. A ce score vient s'ajouter l'obtention d'un siège au CE et un élu supplémentaire au DP.

"Aujourd'hui, nous sommes conscients qu'il faut non seulement préserver ces 12 % mais surtout les améliorer", explique Jean-Marie Callebout, délégué syndical FO chez Arcelor Atlantique et Lorraine à Dunkerque. Des actions sont

menées dans ce sens auprès des militants avec la mise en place d'une réunion mensuelle mais aussi en direction des adhérents, avec un retour systématique des réunions officielles ainsi qu'une distribution mensuelle de tracts dans l'usine. " Nous voulons aussi améliorer notre représentativité en intégrant de plus en plus la syndicalisation, ajoute Jean-Marie. Pour cela, nous avons élargi nos mandats dans tous les départements du site. " Pouvoir défendre au mieux les droits et les intérêts des salariés, être représentatif demeure une condition primordiale pour être écouté par la direction. Ce sont la justesse de nos revendications et la force de notre représentativité qui nous permettrons de négocier de bons accords.

Delphi : FO monte seul au créneau sur les salaires



Chez Delphi, les militants FO ont tenu bon sur les salaires.

A lors que la situation économique semble enfin s'améliorer, les négociations salariales restent marquées par une volonté des directions de se cantonner à des propositions à minima. Les salariés de l'équipementier automobiles Delphi en ont récemment fait l'expérience. Face aux revendications de FO pour les NAO 2011, débutées le 23 mars, la direction ne proposait en effet que 1,5 % d'augmentation générale...Du côté de La Rochelle, l'équipe syndica-

le FO ne l'entendait pas de cette oreille et a rapidement décidé d'agir pour faire monter la pression. Elle a ainsi effectué seule la tournée des ateliers et mobilisé massivement les salariés pour un débrayage qui a conduit à arrêter la production de l'usine. Excessive, la réaction de FO ? Pas le moins du monde : " La direction était prévenue, estime Christophe Lambert, DSC FO de Delphi. La reprise est là, les carnets de commande sont remplis et grâce à l'éner-

gie des salariés, l'entreprise est à même d'honorer ses commandes. Il était parfaitement normal qu'ils soient payés en retour, d'autant que nous n'avions pas eu d'augmentation en 2009 et que nous avions du nous contenter de 2,5 % en 2010. "

Surprise par l'ampleur et la spontanéité du mouvement, la direction n'a pas résisté longtemps et a fini par céder aux demandes de notre organisation. Résultat : FO est parvenu à obtenir 2,5% d'augmentation générale rétroactive au 1er janvier, 0,5 % pour les augmentations individuelles, 3 % pour les mesures individuelles concernant les ingénieurs et cadres, ainsi que 0,15 % pour le plan d'évolution des carrières. Et grâce à l'accord d'entreprise en vigueur chez Delphi, une autre phase de négociations se tiendra en octobre. " Grâce à FO, 2011 sera une bonne année pour les salariés en termes de pouvoir d'achat ", se réjouit Christophe Lambert. Elle devrait également être une bonne année pour l'équipe FO de Delphi, qui compte bien recueillir dans les urnes, lors des prochaines élections professionnelles sur le site de Blois, le fruit de ses efforts au service des salariés.

La renaissance de l'USM de la Meuse



Les militants de la Meuse prêts à faire grandir FO.

Les métallos de l'USM de la Meuse se sont réunis le 13 avril à Bar-le-Duc sous la présidence du secrétaire fédéral Frédéric Souillot et en présence de la secrétaire de l'UD de la Meuse Dominique Liger.

Très attendue par les militants meusiens, cette réunion avait pour but de relancer l'activité de l'USM et de la redynamiser pour permettre à FO Métaux de mieux défendre les salariés et leurs intérêts dans ce département. Et ils n'ont pas été déçus. Les discussions ont permis de dresser un état des lieux afin de fixer

ensuite des objectifs à l'USM. Premier d'entre eux : le développement syndical, une action incontournable pour faire grandir FO et peser plus lourd dans le rapport de force. Cette ambition permettra de plus d'en servir plus efficacement une deuxième : représenter pleinement notre organisation lors des prochaines négociations territoriales qui vont concerner la convention collective s'appliquant à la Meuse et à la Haute-Marne.

Pour remplir ces objectifs, l'USM s'est dotée d'un nouveau bureau rajeuni et féminisé, ainsi que des nouveaux sta-

tuts type des USM. Nul doute qu'ainsi relancée, l'USM de la Meuse saura faire entendre la voix de FO et des salariés chaque fois que cela sera nécessaire.

Le nouveau bureau

Le nouveau bureau élu est composé de Christophe Collin (secrétaire), Régis Beausir (secrétaire adjoint), Régis Husson (secrétaire adjoint), Pascal Villain (trésorier), Séverine Chefson (trésorière adjointe) et Angelo Nanan (archiviste).

USM de Loire-Atlantique : une action dynamique



L'équipe de l'USM 44.

Les métallos de Loire-Atlantique se sont réunis le 9 mars pour l'assemblée générale de leur USM autour de leur secrétaire Patrice Pambouc.

Revenant sur le récent congrès confédéral qui s'était tenu à Montpellier en février, les participants ont salué l'intervention à la tribune de nombreux délégués de la métallurgie et l'affirmation résolue de sa ligne réformatrice par la Fédération. Les métallos se sont ensuite concentrés sur l'accord alors en cours de négociation à la Commission paritaire sur les rémunérations minimales conventionnelles du personnel non cadre dans la métallurgie de Loire-Atlantique. Signé le 23 mars, cet accord est très satisfaisant, puisqu'il prévoit une revalorisation des taux effectifs garantis (TEG) de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise.

Mais le calendrier des négociations n'est pas clos pour autant, puisqu'il va être prochainement temps de se pencher sur la convention collective. Sur le sujet, Patrice Pambouc a d'ailleurs exprimé le souhait de voir un groupe de travail regroupant la Basse Loire, Ancenis, Châteaubriant, Machecoul, Saint Nazaire et Nantes se mettre en place. Le secrétaire de l'USM de Loire-Atlantique a conclu la réunion sur une bonne nouvelle en annonçant la création d'un nouveau syndicat des métaux FO dans le Pays de Retz avant la fin de l'année. Dans notre organisation, le développement reste toujours une priorité...

L'USM des Côtes d'Armor en plein renouveau



L'équipe de l'USM 22 avec le secrétaire fédéral Eric Keller.

Les métallos des Côtes d'Armor se sont réunis lors de l'assemblée générale de leur USM le 16 mars autour de leur secrétaire Martial Collet, et en présence du secrétaire fédéral Eric Keller ainsi que du secrétaire de l'UD FO 22 Eric Le Courtois.

Cette réunion avait vocation à réactiver l'USM. Elle a d'ailleurs permis de la doter

des nouveaux statuts type et de renouveler son bureau. Comme l'a expliqué Eric Keller, "relancer l'USM vise à soutenir et mieux structurer l'action des militants et syndicalistes du secteur de la métallurgie des Côtes d'Armor". Comme le département est composé en majorité de petites entreprises, beaucoup d'adhérents FO n'ont pas de structures syndicales. Il a donc été décidé de créer un syndicat des isolés afin de leur permettre d'accéder à toute l'information et l'aide nécessaire à leur action.

Par ailleurs, l'une des tâches de l'USM étant d'assurer la représentation de notre organisation au sein des instances paritaires de la métallurgie, une délégation FO a été constituée pour participer à la réunion de la Commission paritaire Territoriale de l'Emploi de la Métallurgie des Côtes d'Armor qui s'est tenue le 22 mars. Cette réunion a notamment permis d'examiner la situa-

tion de la société TR2S, ex Sagem, actuellement confrontée à des restructurations.

Enfin, les métallos ont effectué un tour de table des secteurs représentés dans le département. L'accent a été mis sur les NAO, qui n'ont pas encore démarré dans toutes les entreprises, et sur l'importance de faire remonter les résultats des négociations à l'USM dans les meilleurs délais. Il a également été rappelé aux participants qu'ils pouvaient s'inscrire aux différents stages de formations syndicales, qui constituent le meilleur moyen de renforcer l'action syndicale.

Le nouveau bureau

Le nouveau bureau élu est composé de Martial Collet (secrétaire), Jean-Louis Abautret (secrétaire adjoint), Alain Le Fol (trésorier), Isabelle Sahajdak (trésorière adjointe) et Kristen Videlo (archiviste).

Refonte des USM en Franche-Comté



Les responsables FO de Franche-Comté avec Frédéric Souillot.

Une quarantaine de représentants des syndicats FO de la métallurgie du Doubs et du Territoire de Belfort se sont réunis le 8 avril à Autechaux (25) sous la présidence du secrétaire fédéral Frédéric Souillot, et en présence du secrétaire général de l'UD des Territoires de Belfort Christophe Chambon et du secrétaire général de l'UD du Doubs Claude Candas. A l'ordre du jour : la mise en place de deux unions de syndicats FO de la métallurgie.

Jean-Claude Durupt, l'ancien secrétaire de l'USM 25/90, a fait le bilan de

l'union et a appuyé sur la nécessité de créer deux USM sur-mesure afin de coller au plus près au découpage territoriale correspondant aux conventions collectives ; celle de Belfort-Montbéliard d'une part, et celle du Doubs d'autre part. Remerciant Jean-Claude pour son apport, Frédéric Souillot a pris le relais pour insister sur le rôle déterminant des USM pour la métallurgie, qui servent notamment à coordonner les syndicats et à développer FO Métaux dans les diverses entreprises de la

Métallurgie dans les départements. Il a rappelé que les représentants des USM ont également en charge les négociations des conventions collectives départementales, dont FO est à l'origine.

"FO Métaux fait vivre, par la négociation, ces conventions collectives qui apportent aux métallos de bonnes garanties, surtout dans les TPE et PME, a expliqué Frédéric Souillot. Par exemple, sans nous les salariés de ces entreprises ne veraient pas leurs salaires et leurs primes d'ancienneté progresser. Nous avons fixé lors de cette réunion les délimitations de chaque USM, celle du Doubs prenant en charge les entreprises de la métallurgie du Doubs Sud jusqu'à Baumes-les-dames, et celle de Belfort-Montbéliard regroupant les syndicats du Nord du Doubs (Pays de Montbéliard) et des Territoires de Belfort." Les bureaux des deux USM ont été élus à l'unanimité, Philippe Pillot (Alstom Ornans) devenant secrétaire de l'USM 25 et Pascal Pavillard (PSA Sochaux) devenant secrétaire de l'USM 25/90. Les nouveaux statuts de ces USM ont également été adoptés à l'unanimité.

Combattre le dumping social



Notre organisation apporte sa contribution à la construction de l'Europe sociale.

Pour la onzième année consécutive, FO Métaux et le syndicat suisse UNIA ont tenu leur traditionnelle rencontre annuelle, les 24 et 25 mars à Délémont, dans le Jura Suisse. La délégation de FO Métaux était emmenée par Frédéric Homez, secrétaire général, et Marie-Josée Millan, secrétaire fédérale chargée des questions internationales et européennes, celle d'Unia par Renzo Ambrosetti, coprésident, et Jean-Claude Rennwald, secrétaire central.

Lors de leur séance de travail, après la visite de l'entreprise Wenger à Delémont, les deux délégations ont constaté que les problèmes sociaux et économiques qu'ils rencontraient devenaient

chaque jour plus semblables de chaque côté de la frontière. Elles ont également relevé que les liens d'interdépendance entre les industries françaises et suisses devenaient plus étroits. Ainsi, dans le domaine industriel, beaucoup d'entreprises suisses travaillent pour les groupes automobiles français, alors que la bijouterie française réalise une part croissante de son activité en lien avec la bijouterie et l'horlogerie suisse. Autre constat autour duquel se sont retrouvés les participants : en France comme en Suisse, mais plus largement dans toute l'Europe, le patronat recherche essentiellement un abaissement des coûts du travail, tout en oubliant que le progrès social est un moteur du développement

économique. " Plus que jamais, la nécessité d'un travail syndical commun sur le plan européen se fait sentir ", a résumé Marie-Josée Millan.

FO Métaux et Unia ont donc pris position pour s'opposer résolument à ce que la libre circulation des personnes devienne synonyme de dumping social et de sous-enchère salariale. " Nous devons combattre le démantèlement des systèmes de protection sociale et des régimes de retraite, lutter contre le dumping social et salarial ainsi que contre la flexibilité à outrance et participer à la mise en place de véritables politiques industrielles ", a expliqué Frédéric Homez. Dans cette perspective, un travail commun va être mené à propos de quelques arrêts rendus ces dernières années par la Cour européenne de justice, qui portent atteinte aux droits syndicaux, au droit de grève ou encore au principe " un même salaire pour un même travail sur un même lieu ". FO Métaux considère d'ailleurs que ces arrêts sont contraires à la Constitution française, tandis qu'Unia s'oppose catégoriquement à la reprise de cette jurisprudence par la Suisse, arguant qu'elle entraînerait la disparition des mesures d'accompagnement social liées à la libre circulation des personnes.

L'enjeu de la prévoyance



La question des retraites reste d'actualité.

La commission des retraités du syndicat général de la métallurgie de la Région Parisienne s'est réunie à la Fédération le 10 mars pour faire le point sur l'année écoulée et dresser les perspectives pour 2011.

De l'avis général, le grand combat de 2010 a été celui mené contre la réforme des retraites. " Tous les jours nous constatons les effets pervers de cette loi qui nous impose de partir en retraite à 62 ans, voire plus ", explique Jean-Philippe Clairon, en charge de la commission des retraités. En un an, selon pôle emploi ce sont 16 à 17 % de seniors en plus qui sont venus grossir le contingent de " chô-

meurs préretraités " et qui devront attendre 2 ans de plus minimum pour être en retraite. Cette attente, rappelons-le, peut durer de 2 à 5 ans en moyenne, durant lesquelles il n'y a pas de trimestres "cotisés " mais seulement des trimestres "validés", sachant que ce sont les 25 meilleures années cotisées qui sont prises en compte ... Il faut y ajouter le détournement de la "rupture dite conventionnelle " (loi de juin 2008) qui contribue elle aussi, à alimenter le contingent de " chômeurs préretraités " à un rythme de 2 000 à 3 000 personnes par mois ! Depuis la promulgation de cette loi, ce sont 500 000 sala-

riés (selon la Dares) qui ont signé une rupture conventionnelle, et plus de 10 % l'ont signée pour être " chômeurs préretraités ". Cette réalité conduit la commission des retraités à revendiquer à nouveau des accords collectifs de préretraites.

Pour 2011, un autre enjeu sera fédérateur : la dépendance. La mobilisation sera plus difficile que pour les retraites, car la dépendance c'est toujours " l'autre " alors que les retraites c'est pour tous. " Il nous faudra faire des efforts de communication pour fédérer tout le monde, précise Jean-Philippe Clairon, car beaucoup seront touchés directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un proche. Il ne va pas sans dire que le problème du financement se pose et devient un enjeu important. " A ce jour, deux solutions apparaissent : financement obligatoire privé ou, comme le revendique notre organisation, la création dans la solidarité de l'esprit de 1945 d'un 5^e risque ou " chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ". La commission a par ailleurs rappelé à cet égard l'importance de la résolution du 22^e congrès de notre Confédération sur la dépendance, à la lettre de laquelle elle entend s'attacher.

" Vous acceptez les titres restaurants ? "

Résumé des conditions d'octroi et d'utilisations des titres-restaurants.

Le titre-restaurant permet aux salariés qui ne disposent pas d'un local de restauration sur leur lieu de travail de pouvoir déjeuner à l'extérieur de leur entreprise, le prix du repas consommé étant pris en charge par le salarié et l'employeur (article L 3262-1 CT). L'avantage de ce système, pour l'employeur, réside dans l'exonération de charges sociales et fiscales sur la part patronale. En contrepartie, l'utilisation de ces titres n'est pas totalement libre. Faisons le point sur les conditions.

Le recours aux titres-restaurants est-il obligatoire ?

Non, il n'existe malheureusement aucune obligation légale de ce type. C'est un simple avantage consenti par l'employeur aux salariés. Précisons tout de même que la mise en place de titres-restaurants n'exonère en rien l'employeur de son obligation de mettre à disposition des salariés un emplacement pour se restaurer ou un local de restauration (en fonction du nombre de salariés).

Dans certains cas précis seulement, l'attribution semble obligatoire. Par exemple, un employeur a été obligé d'attribuer des titres-restaurants à deux salariés travaillant sur un site distinct sans local ou emplacement de restauration et dont les horaires de travail incluaient un repas (cass. soc. 19/12/01, n°99-45.295).

Qui peut en bénéficier ?

Ils sont réservés aux salariés de l'entreprise. Par " salarié ", on entend les titulaires d'un contrat de travail. A ce titre, les mandataires sociaux sont exclus du bénéfice. Il est cependant toléré d'en faire profiter les stagiaires. Les salariés intérimaires, eux, peuvent en bénéficier.

L'attribution des titres restaurants peut-elle être réservée à une catégorie de salariés ?

Cela est possible si deux conditions sont respectées :

- les critères d'attribution doivent être objectifs,
- cela ne doit pas entraîner de discriminations entre les salariés.

Si l'employeur n'arrive pas à prouver la différence de traitement, il pourra être condamné au versement de dommages et intérêts (cass. soc. 16/11/07, n°05-45.438).

Quelle est la valeur d'un titre-restaurant ?

La valeur est librement déterminée par l'employeur même si, en pratique, les limites d'exonération influencent sur sa fixation. Aujourd'hui, les conditions à respecter pour bénéficier de l'exonération sont :

- la part patronale doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur libératoire du titre remis au salarié,
- elle ne doit pas excéder un certain montant (5,29 euros pour l'année 2011).

Exemple : Un salarié bénéficie de titres-restaurants à hauteur de 8,40 euros. La participation patronale est de 50 %, soit 4,20 euros. La limite de 50 % est respectée et la participation n'excède pas la limite de 5,29 euros. Les 4,20 euros de participation de l'employeur sont donc exonérés de charges.

Combien de titres restaurants peut-on recevoir ?

Un seul titre par jour peut être versé au salarié. En théorie, seuls les jours de présence effective comptent. Ainsi, les salariés en congés payés, RTT, congé maternité, etc... ne reçoivent pas de titres-restaurants (L 3262-1 et R 3262-7 CT). Cependant, les salariés se trouvant hors de leur poste de travail mais dans une situation juridique similaire (un représentant du personnel lors de l'exercice de ses fonctions par exemple, un salarié en formation dans certains cas...) peuvent bénéficier des titres (cass. soc. 3/07/80, n°79-40.469).

Où et quand peut-on utiliser les titres-restaurants ?

Ils ne sont utilisables, a priori, que les jours ouvrables (en d'autres termes tous

les jours sauf les dimanches et les jours fériés). Un repas ne peut, normalement, être payé qu'avec un seul titre restaurant, même s'il est toléré d'en utiliser plus (R 3262-10 CT). La monnaie ne peut être rendue sur ces titres.

Les titres sont nominatifs : ils ne peuvent être utilisés que par leurs propriétaires, dans le département du lieu de travail et dans les départements limitrophes. Pour les salariés en déplacement, l'employeur doit apporter une mention spéciale sur les titres, validant une permission d'utilisation en dehors du périmètre normal (R 3262-9 CT).

Les titres peuvent être acceptés par les restaurateurs, les commerçants et les détaillants de fruits et légumes (décret n°2010-1460 du 30 novembre 2010). Ils ne peuvent pas être utilisés dans les restaurants d'entreprise. Les restaurateurs concernés sont identifiés par leur numéro d'activité. Concernant les organismes et les établissements, il s'agit de ceux qui peuvent être assimilés aux restaurateurs dès lors qu'ils proposent à la vente au détail, à titre habituel et au moins 6 mois par an, des préparations alimentaires immédiatement consommables.

Quel type de repas peut-être pris avec un titre-restaurant ?

Le repas doit être composé de préparations alimentaires directement consommables, à réchauffer ou à décongeler éventuellement, notamment de produits laitiers. Il peut aussi être composé de fruits et légumes, qu'ils soient ou non directement consommables.

Les titres non utilisés peuvent-ils être échangés ?

Si le salarié n'utilise pas tous ses titres au cours de la période d'utilisation, il doit les remettre à son employeur au plus tard au cours de la quinzaine suivante. Ils seront alors échangés gratuitement contre un nombre égal de titres valables pour la période ultérieure.



POUR VOTRE PROTECTION SOCIALE, VOTRE PRÉVOYANCE COLLECTIVE ACCÉDEZ À UN RÉSEAU MUTUALISTE DE PROXIMITÉ

L'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, partenaire de la fédération FO Métaux, est à vos côtés pour vous conseiller et vous accompagner dans vos choix et vos négociations afin de mettre en place des régimes complémentaires santé et prévoyance collective.

Appuyée sur un réseau de mutuelles partenaires et en relation avec vos mutuelles d'entreprises, l'UNPMF participe à la couverture santé et / ou prévoyance de 14 branches professionnelles parmi lesquelles, la coiffure, le secteur agricole, l'habillement, les personnels de la Sécurité sociale, l'aide à domicile, le tourisme social,

les industries électriques et gazières (IEG) et de plusieurs dizaines de grands groupes leaders de la métallurgie et de l'aéronautique parmi lesquels : Safran, Dassault, Thomson, EADS..., de la chimie (Rhodia, Alcan) du transport (Geodis-Calberson, Sernam, SNCF...).

Au sein de la Mutualité Française, nous œuvrons aux côtés du mouvement syndical pour la défense des régimes obligatoires et pour l'accès de tous à une protection sociale de haut niveau. Nous proposons à vos militants un dispositif unique de formation et l'abonnement militant à la revue Santé et Travail (contactez votre fédération nationale).

N'hésitez pas à nous contacter

- Par courriel : developpement.unpmf@mutualite.fr
- Sur notre site web : www.mutex.fr



Assureur des garanties : Union Nationale de la Prévoyance de la Mutualité Française (U.N.P.M.F.)
Union soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, enregistrée au Registre National des Mutuelles
sous le numéro 442 574 166, agréée pour les branches 1, 2, 20, 21 et 22 - Siège social : 255, rue de Vaugirard - 75015 Paris