



**Commission Administrative de
L'UNION DES SYNDICATS CGT-FORCE-OUVRIERE
DE LA METALLURGIE DE LOIRE-ATLANTIQUE**

Bulletin d'informations trimestriel N° 22 – CA du 10 février 2016

INFORMATIONS GENERALES

**Déclaration de la Commission Exécutive Confédérale
de Force Ouvrière du 21 janvier 2016**

Réunie à Paris le 21 janvier 2016 la Commission Exécutive de Force Ouvrière tire la sonnette d'alarme.

En premier lieu la persistance de l'état d'urgence, la loi sur le renseignement, les dispositions pénales à venir ainsi que la perspective d'une modification constitutionnelle avec notamment la déchéance de nationalité, à laquelle Force Ouvrière est opposée, menacent de plus en plus les libertés individuelles et collectives.

En second lieu les récentes déclarations du Président de la République sur le Code du travail, sur l'évolution du CICE en nouvelles exonérations de cotisations sociales ou encore sur l'assurance chômage annoncent une remise en cause du modèle républicain assurant une égalité de droit entre les salariés et ancrent la politique économique et sociale dans une logique libérale et d'austérité dangereuse socialement, économiquement et démocratiquement.

Face à une telle situation, la Commission Exécutive réaffirme le soutien de Force Ouvrière à la grève et aux manifestations du 26 janvier 2016 dans les fonctions publiques et la Sécurité sociale et, conformément à la résolution du Comité Confédéral National du 8 octobre 2015, décide d'accroître la pression par une large information des salariés afin de préparer une réponse interprofessionnelle.

Macron veut un actionnaire stable pour STX



Selon le ministre de l'Économie, attendu, aujourd'hui, à Saint-Nazaire, la vente du chantier naval avait été envisagée, mais l'actionnaire coréen n'a pas voulu déclencher la cession.

Venez-vous à Saint-Nazaire avec une bonne nouvelle ?

Je viens participer à la cérémonie des pièces du paquebot *Meraviglia* de MSC, avec, je l'espère, de bonnes nouvelles, et notamment la levée des options pour la fabrication de deux nouveaux paquebots géants *Vista*. Mais c'est à ceux qui passent commande qu'il revient, si c'est le cas, de l'annoncer ! La navale est une filière portée par la confiance que lui font les armateurs. Il est donc capital de continuer à avoir des volumes de commandes. Grâce au savoir-faire du chantier naval STX et de ses salariés, de très importantes commandes ont été passées au chantier depuis 2012. Mais la construction navale est une activité cyclique. Les efforts de diversification engagés ces dernières années doivent être poursuivis.

L'actionnaire majoritaire coréen voulait vendre STX. Mais aucune transaction n'a eu lieu. Que s'est-il passé ?

Il y a eu beaucoup d'attentisme de la part de l'actionnaire, et c'est lui qui, à ce jour, n'a pas déclenché la cession. Quelle que soit sa décision finale, notre objectif est de consolider la filière. Ce qu'il faut à STX, c'est un actionnaire stable, qui accompagne la croissance de l'entreprise dans le long terme, qui porte une logique industrielle. Nous poursuivons donc le dialogue avec l'actionnaire coréen, soit pour qu'il s'engage de façon pleine et entière, soit pour qu'on puisse se tourner vers de nouveaux actionnaires qui permettent cet accompagnement.

La CGT manifeste avant votre arrivée, pour des embauches et des hausses de salaires...

Je suis aux côtés des salariés dans le combat pour l'industrie française, partout où on peut aider les entreprises. Mais nous sommes dans un monde ouvert, et la mondialisation nous est bénéfique, comme le montre, dans cette région, l'aéronautique,

qui exporte beaucoup. Et si on s'inscrit dans une économie ouverte, on doit être capable, pour rester compétitif, de s'adapter dans l'organisation du travail, sans renoncer à sécuriser les salariés. La défense extrême des acquis, quand elle est synonyme de conservatisme, n'aide pas l'industrie.

Ces dernières années, la France a préféré les salaires et les dividendes, et a ainsi perdu en compétitivité, pendant que l'Allemagne préférait l'investissement et l'embauche. La priorité, j'en suis convaincu, c'est de créer plus d'emplois et d'investir dans l'appareil productif. La progression modérée des salaires ne se traduit pas forcément par une baisse de pouvoir d'achat, car avec une inflation quasiment nulle, le salaire réel continue de progresser.

Airbus, en plein boom, peine à recruter des ajusteurs, chaudronniers, électriciens, etc. Que faire ?

Il faut expliquer aux jeunes que ces métiers de l'industrie, où le geste est essentiel, sont de beaux métiers, avec des débouchés certains. Il faut aussi adapter les outils de formation pour les rendre plus attractifs. Il faut enfin mieux anticiper, j'ai d'ailleurs demandé au conseil national de l'industrie de travailler à une cartographie des besoins de ce secteur. Je crois aussi utile de regarder comment réorienter nos concitoyens, qui sont dans des filières en difficulté, vers ces compétences.

L'aéroport Notre-Dame-des-Landes serait-il une clé du développement économique de la région ?

Le consensus est fait, cela fait plus de quinze ans que les gouvernements, les collectivités locales et le monde économique soutiennent ce projet. J'entends ceux qui manifestent leur inquiétude, mais ils doivent le faire dans un cadre républicain. L'aéroport créera des emplois, et injectera 500 millions d'euros dans l'économie régionale. Le projet se fera car il est nécessaire pour le Grand Ouest.

Recueilli par Claire DUBOIS - Ouest-France, 1^{er} février 2016

Non, le code du travail n'est pas un ennemi de l'emploi, contrairement à ceux qui vantent la soi-disant liberté entrepreneuriale pour pallier à l'absence de création d'emplois. Aussi, FO réaffirme qu'il est indispensable de changer de politique macroéconomique pour aller vers un renforcement des services publics républicains, un soutien à l'investissement public, une relance économique par la demande, une hausse des salaires, des traitements et pensions afin de relancer la consommation intérieure.

Extrait du communiqué FO, **Les chiffres du chômage : malgré la vague libérale, pas de reflux du chômage**
28 janvier 2016

FMGC et MANITOU

Retour sur les grèves de l'été

Interview croisée avec Pierre-Louis MONTAUDON, délégué syndical central CGT-FO de MANITOU BF, Anthony FORGET, délégué syndical CGT-FO de la FMGC, et Franck ALLAIN secrétaire de l'union locale CGT-FO de châteaubriant

OS : Pouvez-vous rappeler le contexte des grèves de Manitou et de la FMGC cet été ?

PLM :

Le conflit de MANITOU BF a débuté il y a plus de six mois, après l'échec des négociations annuelles obligatoires de janvier. La revendication des salariés était une augmentation générale des salaires (AG) de +1,8 % pour 2015, soit un copier-coller de l'accord négocié en 2014. Cela n'avait donc rien d'exorbitant. Mais la direction nous a clairement fait comprendre qu'elle voulait en finir avec ce qu'elle a appelé les « anciennes pratiques », c'est-à-dire la pratique contractuelle, la négociation. Elle porte la responsabilité d'un conflit qui est allé crescendo, de débrayages d'1h30 à 2h00 à l'appel des organisations syndicales CGT-FO, CGT et CFDT jusqu'à la grève dure.

AF : La FMGC est une entreprise du groupe FARINIA, dont la politique est de ne pas accorder d'augmentation générale des salaires. Depuis 2011, la direction n'a accordé que des augmentations individuelles. A cela s'ajoute l'intéressement, qui n'est pas du salaire, qui est aléatoire et qui n'ouvre droit à aucune cotisation. C'est donc clairement dans un contexte de « ras-le-bol » des salariés que nous avons réalisé l'unité avec la CGT pour appeler à la grève... On savait par ailleurs que les camarades de Toyota avaient obtenu une AG à +1,8% et que ceux de Manitou intensifiaient leur mouvement...

OS : Ces grèves ont été massives. Pouvez-vous revenir sur leur préparation et leur organisation ?

AF : A la FMGC, nous avons organisé avec la CGT trois assemblées générales le 9 juillet pour les équipes du matin, du midi et du soir.

Les collègues de la production ont voté pour la grève à hauteur de 95 %. Ceux de l'usinage à Euromécanique, 100 %. Le 15 juillet, nous avons eu trois séances de négociation avec la direction. Après chaque séance, on en rendait compte. En moins de vingt-quatre heures, nous avons eu gain de cause: +3 % d'AG, soit 45 euros pour tous.

FA : La direction a dû avoir très peur, parce qu'il y avait Toyota à fournir. Si le conflit perdurait, le stock tampon aurait été vidé. Cela explique sans doute en partie pourquoi la direction a cédé si vite.

PLM : A Manitou, c'est à l'issue d'un nouveau débrayage le mardi 07 juillet que les salariés grévistes ont été appelés à se prononcer sur les dernières propositions de la direction. Les organisations syndicales CGT-FO, CGT et CFDT ont pris la parole à tour de rôle pour présenter le dernier accord proposé par la direction. Nous avons posé aux salariés une simple question : êtes-vous favorables à la signature d'un tel accord ? Et nous avons pris soin de préciser que le NON entraînerait une intensification très forte des mouvements de débrayages, avec une opération « usine morte » impliquant 24h de grève dès le vendredi 10 juillet, puis la grève illimitée à partir du mercredi 15 juillet à 10h00 au retour du pont du 14 juillet. Au global, la grève a été décidée par plus de 80% des votants.

OS : Dans les deux cas, la grève a été marquée par l'unité d'action, en particulier avec la CGT. Comment s'est réalisée cette unité ?

FA : Nous avons discuté avec la CGT et nous étions d'ores et déjà d'accord sur le fait qu'il n'était pas possible de connaître une quatrième année consécutive sans AG.

PLM : Sur Manitou, l'unité avec la CGT a été formulée très rapidement. Cela a bien sûr été plus compliqué avec la CFDT. Ainsi, dans les trois établissements où FO est majoritaire, les salariés ont voté très nettement contre la signature de l'accord, donc pour la grève. Seuls les salariés de Beaupréau ont voté pour la signature de l'accord. Sur ce site, la CFDT est la seule organisation présente. A Ancenis, le représentant CFDT est même venu travailler le 10 juillet, alors qu'il avait approuvé le durcissement de la grève ! Forcément, il a été recadré. Soit il s'alignait, soit il devait quitter l'intersyndicale. Tout cela, les salariés de Manitou le gardent en mémoire.

OS : Pierre-Louis, quelles sont les suites du conflit à Manitou ?

PLM : Tout d'abord, il faut dire que les syndicats ont pris toutes leurs responsabilités dans le mouvement de grève. Après 6 jours de grève, la direction n'a pas bougé et n'a même pas recontacté l'intersyndicale. Notre rôle n'est pas d'envoyer les salariés dans le mur. Nous avons donc conseillé aux grévistes de voter la suspension du mouvement et de reprendre le travail dès le mercredi 22 juillet. Le vote a eu lieu vers 11h30 le mardi 21 juillet : 59,7% des grévistes ont voté pour la reprise du travail et 40,3% pour continuer la grève. Nous avons repris le travail dès le mercredi 22 juillet au matin, l'entreprise fermant le vendredi soir pour quatre semaines. Au retour des congés d'été, lundi 24 août, les organisations syndicales ont appelé à nouveau les salariés à des débrayages dès le vendredi 28 août après-midi. La direction n'aura pas réussi à obtenir le pourrissement et la dislocation de notre unité, même si la CFDT a depuis quitté l'intersyndicale... Aujourd'hui, c'est la décision unilatérale de la direction d'une AG à 1,2 % qui s'applique et qui a déjà été distribuée. La direction vient par ailleurs de programmer une nouvelle réunion, mercredi 09 septembre, ayant pour objet « l'amélioration du dialogue social au sein de l'entreprise dans l'intérêt de tous ». Tout un programme !

OS : Quels enseignements pouvons-nous tirer des grèves de Manitou et de la FMGC ?

PLM : La grève de Manitou a été massive et s'est déroulée dans une ambiance très sereine. Chaque matin et chaque soir, les organisations syndicales prenaient la parole. Chaque gréviste était libre de prendre le micro. Il est évident par contre que la direction s'était préparée au conflit. Elle avait mandaté un huissier dès le premier jour de grève. Mais nous n'avons pas été pris en faute. Aucun camion n'a été bloqué : ce n'était pas la peine, puisque rien ne sortait plus de la production ! Pendant six jours, les salariés de Manitou ont pris conscience de leur pouvoir sur l'outil de production.

AF : A la FMGC non plus, nous n'avons pas bloqué les camions. Toute la production était bloquée et c'était là le plus important. Dans l'unité avec leurs organisations syndicales, les grévistes étaient également déterminés et sereins. La direction de la FMGC dit : « On ne reprendra les négociations que si vous revenez au travail ». Le collègue lui a répondu : « Non, pas question. On ne reprendra le travail qu'après la négociation ».

FA : Ces deux grèves dures à la FMGC et à Manitou démontrent la capacité des salariés à se mobiliser. Par ailleurs, la victoire à la FMGC, avec une AG à hauteur de 3 %, ce qui est énorme dans le contexte actuel, permet d'avoir une réelle perspective d'implantation chez KHUN-HUARD, qui produit du matériel agricole à Châteaubriant.

PLM : La direction de Manitou a clairement fait un choix politique d'opposition à la revendication, au risque d'être complètement incohérente sur le plan économique. Les 0,4% d'AG qui manquent pour un accord, c'est 180 000 euros pour les non-cadres. Les 200 machines non produites, c'est 10 millions d'euros de chiffre d'affaires, sans compter les probables clients perdus. La direction prétend maintenant qu'elle serait prête à délocaliser une partie de la production en Italie, là encore pour un coût exorbitant... Il est évident qu'elle s'inscrit pleinement dans les objectifs du patronat et du gouvernement Hollande – Valls de baisse généralisée du coût du travail. Et cela pose donc la question de la nécessité d'une riposte d'ensemble, sur le plan interprofessionnel.

ANCENIS

MANITOU – manutention tout terrain, 1425 salariés

16 juillet - La grève pour les salaires s'installe chez Manitou



« Une grève dure »

21 juillet– Bientôt une semaine de grève chez Manitou Et les congés approchent...

Paroles de grévistes

Aujourd'hui, le site d'Ancenis doit entamer son cinquième jour de grève. Du jamais vu, ou presque, de mémoire de salariés. Tentative d'explications d'un bras de fer surprise auprès des grévistes.

L'avis est sans doute unanime. Et c'est là le paradoxe d'une grève. *A priori*, quand est chez Manitou, on est content d'y être. « **On est dans une bonne boîte** », conviennent les salariés. Une « **bonne boîte** », ça commence par de bons revenus.

Côté salaires, la moyenne des employés de productions serait de « **1 600 à 1 700 €** », annonce cet ouvrier. Ce qui situerait Manitou dans la moyenne de la branche des métallos. De plus, les employés bénéficient d'une prime d'intéressement aux bénéficiaires. Et dans des années fastes, comme ce fut le cas en 2014, ça peut devenir juteux : 3 874 € de bonus versés en complément de salaires sur la fiche de mars 2015.

« **Une bonne boîte** », c'est aussi celle où le dialogue social passe plutôt bien. Le géant d'Ancenis a cette réputation et les salariés en conviennent volontiers. Mais...

«... qui n'est plus ce qu'elle était » ?

« **Ces données sont à nuancer** », corrigent les grévistes. D'abord, côté revenus, la lecture comparative des salaires serait « **de moins en moins avantageuse** ». Notamment à l'embauche. De plus, la prime d'intéressement ne saurait servir de base pour une négociation, s'empressent de dire les concernés.

Et surtout, le dialogue social ne serait plus ce qu'il était. Beaucoup datent cette rupture depuis le changement à la direction et notamment à la DRH (Direction des ressources humaines) avec qui le divorce semble bel et bien consommé avec les syndicats, depuis jeudi dernier.

Mais pour d'autres, la brouille serait plus lointaine et plus profonde. « **Depuis trois ans, à chaque négociation salariale, c'est le désaccord** », note ce syndicaliste FO. Des désac-

cords qui n'ont jamais débouché sur une

grève... jusqu'ici.



Les grévistes à l'heure du déjeuner, à l'entrée du site d'Ancenis

Comme un air de lutte des classes

« On ne compte pas pour grand-chose. » La colère revient en boucle chez les grévistes, chez qui on trouve sans mal un certain nombre de non syndiqués. Parmi eux, Olivier, chez qui, à l'image de l'ensemble de la troupe, les 30 millions de bénéficiaires ont du mal à passer, malgré la prime d'intéressement. « **On se demande pourquoi et pour qui on nous prend !** »

Rappelons que 2014 affiche un résultat quarante fois supérieur à 2013. Or les propositions de hausse de salaires de la direction sont en deçà de celles formulées en 2014. Une direction qui avance alors la nécessité d'investir pour la compétitivité (près 10 millions en 2014 et 15 millions en 2015). « **Mais alors, pourquoi accorder une telle prime aux cadres ?** », tempête Florian, ce syndiqué FO.

L'enveloppe consacrée aux primes annuelles variables aurait ainsi gonflé d'un million : de 2,2 millions à 3,2 millions pour les 350 cadres du groupe.

Bertrand GUILLOT - Ouest-France

22 juillet - Le mouvement pour le moment est suspendu.

Devant le blocage de la direction et à 3 jours des congés, l'intersyndicale a conseillé aux salariés de voter la reprise, avec en perspective à la rentrée, une nouvelle action pour faire aboutir la revendication des 1,8% d'augmentation générale.

« On se bat pour l'avenir »

6 €... (voire 4 €, selon la direction), par mois... le chiffre peut paraître dérisoire. Ce petit pécule correspond à ce qui sépare les grévistes d'un accord. Sachant qu'une journée de conflit sociale pèse de 80 € à 100 €, il faudrait environ quinze mois, voire plus pour récupérer cette perte sèche... sous réserve d'obtenir gain de cause.

Mais pour les grévistes, parmi lesquels pas mal de nouveaux, c'est une question de principe, « **pour l'avenir** ». Un avenir incertain.

Des traces si le conflit s'enlise

Les vacances approchent : l'usine ferme vendredi pour une reprise le 24 août. Certains, désormais, envisagent un départ en vacances sans sortie de crise. Dans ce cas, même en cas de reprise du travail, « **il faudra moins compter sur nous pour les pics de production** », préviennent ces salariés coutumiers des heures supplémentaires.



Les grévistes ont voté à 59 % pour l'arrêt de leur mouvement

4 août - Le groupe Manitou prévoit une croissance de son chiffre d'affaires de 6% en 2015, malgré un léger recul du carnet de commandes

Le 20 octobre 2015, faisant suite à la grève de six jours durant le mois de juillet et aux débrayages organisés à l'appel des syndicats CGT-FO et CGT, les négociations salariales reprennent avec la direction de l'entreprise

Les acquis sociaux de la grève de cet été

(cf. L'Ouest-Syndicaliste n° 659 – novembre 2015)

Faisant suite à un conflit de plus de six mois après l'échec des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2015, les salariés de Manitou-BF ont massivement suivi, pendant 6 jours en juillet, l'appel à la grève dure lancée par Force Ouvrière et la CGT. En faisant la sourde oreille, la direction a pris la responsabilité de perdre 10 millions d'euros de chiffre d'affaires.

Résultat des Négociations Annuelles Obligatoires Centrales 2016 (Ancenis, Beaupréau, Candé, Lailé) Force ouvrière signe l'accord 2016 !

Trois séances de négociations ont eu lieu les 20, 22 et 29 octobre 2015. Au regard des propositions présentées par la Direction lors des deux premières réunions, c'est avec une certaine méfiance, voire inquiétude, que les délégués Force ouvrière ont abordé la dernière séance. Mais la Direction a finalement démontré pendant cette dernière réunion une réelle volonté d'aboutir à un accord. Dès lors, une

véritable négociation a pu se mettre en place. Au final, un compromis a été trouvé et présenté positivement à l'assemblée générale des syndiqués Force Ouvrière, qui s'est tenue le 30 octobre 2015.

Revalorisation des salaires et des primes

Augmentation générale (AG) des salaires : + 1.50 %, dont + 1 % au 1^{er} janvier 2016 et + 0.50 % au 1^{er} juin 2016

Augmentations individuelles (AI) : + 0.30 % au 1^{er} juin 2016. Pour rappel, les AI sont à la discrétion de la direction.

Identification d'un budget d'Augmentations Individuelles Obligatoires (AIO). Les AIO garantissent une revalorisation individuelle aux salariés n'ayant pas bénéficié d'AI au bout de 4 ans et demi. Jusqu'à présent, la direction prélevait ces AIO sur le budget des AI. Le montant de cette revalorisation a été mesuré par la direction à + 0.30 % de la masse salariale annuelle pour 2016.

Revalorisation de l'ensemble des primes. + 1.50 % au 1^{er} janvier 2016, au niveau de l'AG négociée. Extension de l'accord de dégressivité à l'ensemble des primes métiers (soudure, peinture, grenailage et entretien). Cette extension permet de ne pas perdre brutalement le bénéfice d'une prime en cas de changement de métier d'un salarié au sein de l'entreprise.

Uniformisation par le haut du statut des non-cadres

Jusqu'à présent, les employés, techniciens et dessinateurs (ETD>ou=255) et les agents de maîtrises ne bénéficiaient pas des mêmes garanties que les ouvriers.

Est acté ici l'arrêt de l'individualisation des ETD>ou=255 et des Agents de maîtrise, qui bénéficieront des mêmes augmentations générales des salaires que les ouvriers.

De la même manière, les conditions de versement des augmentations individuelles obligatoires sont alignées. Jusqu'à présent, les ETD bénéficiaient des AIO tous les 5 ans à hauteur de 1 % et les agents de maîtrise n'avaient quant à eux aucune garantie. Désormais, tout le monde bénéficie des mêmes conditions plus favorables : + 1.5 % pour tous, tous les 4 ans et demi.

L'emploi

La Direction s'engage, sur 2016, à remplacer les 11 départs en retraite connus (9 à Ancenis et 2 à Beaupréau). Les remplacements des autres départs potentiels (12 identifiés) seront arbitrés au niveau des établissements lors de négociations locales.

Budget des Activités Sociales et Culturelles

Comité d'entreprise

La Direction accepte de porter le budget du CE à hauteur de 0.906 à 1 % de la masse salariale brute. De plus, la nouvelle répartition du budget se fera de façon égalitaire entre tous les salariés des 4 établissements. Cette augmentation de budget apporte au minimum environ 41 000 € supplémentaires pour le CE d'Ancenis, 9000 € pour celui de Candé, 7000 € pour celui de Laillet et 3000 € pour celui de Beaupréau.

Force Ouvrière défendait, à l'instar de la CGT et de la CFE-CGC, un budget de 1.2 %.

Il est dommage que la direction se soit alignée sur la demande la plus basse, celle de la CFDT à 1 %.

La complémentaire santé

La Direction s'engage à compter du 1^{er} janvier 2018 à augmenter sa participation dans la Complémentaire Santé (60 % au lieu de 50 % actuellement). Une modification au 1^{er} janvier 2016 de la participation employeur aurait entraîné, de fait, la mise en place d'un nouveau contrat dit « responsable » (prévue dans le cadre de la loi de 2013 ayant transposé l'ANI contre allègement d'une taxe patronale), mais moins favorable.

Pour Force ouvrière, il est préférable de conserver notre contrat actuel pendant la période transitoire de 2 ans, car il assure de meilleurs remboursements, en particulier sur les lunettes.

Cette modification fait suite à la mise en place de la complémentaire santé obligatoire dans les entreprises et elle prend sa source dans l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 signé par le MEDEF et la CFDT.

Après discussion sur l'ensemble de ces points, l'Assemblée Générale a mandaté les délégués pour signer l'accord 2016.

Extraits du communiqué de la section syndicale FO de Manitou BF du 2 novembre 2015

« Dans le contexte actuel, avec une crise économique qui perdure, une inflation officielle à 0.1 % et des conflits de plus en plus nombreux, il est vraisemblable que l'accord 2016, avec une augmentation générale de 1.50 % soit pour la métallurgie un accord correct.

Le combat que nous avons mené au cours de l'année 2015, avec en particulier les 6 jours de grève au mois de juillet, a marqué tous les esprits.

Pour Force Ouvrière, la réussite des négociations qui viennent de se passer est à mettre à l'actif de tous les Salariés qui se sont battus et qui ont fait grève.

Nous remercions tous les Salariés qui nous ont accompagnés et soutenus durant cette difficile année 2015. »

En bref...

Manitou réduit de moitié ses prévisions de croissance

25 octobre – Manitou annonce 273 millions d'euros de chiffre d'affaires au 3^{ème} trimestre 2015 contre 295 millions d'euros en 2014. Cette baisse de 8 % au 3^{ème} trimestre est, selon le directeur général de l'entreprise, la conséquence d'une « pause des investissements loueurs aux Etats-Unis, d'un retrait de la zone Asie-Pacifique-Afrique et les effets de la crise russe ».

Le groupe a par ailleurs réduit de moitié sa prévision de croissance annuelle. Il anticipe une augmentation de son chiffre d'affaires sur l'année 2015 de 3 % contre un objectif de 6 % confirmé en août. « L'activité du dernier trimestre restera sensible à la saisonnalité agricole en Amérique du Nord et aux achats d'opportunité des loueurs, note la direction. Le contexte difficile se traduit également dans le niveau de prise de commandes

et le carnet de fin de trimestre qui nous conduit à anticiper une croissance de chiffre d'affaires pour l'exercice 2015 de l'ordre de 3 % pour un résultat opérationnel courant maintenant aux alentours de 4.5 %. »

Manitou signe un contrat avec la FMGC

10 novembre – Le groupe Manitou, basé à Ancenis, a signé, le 21 octobre, un contrat de 3 ans avec la Fonderie et mécanique générale castelbriantaise (FMGC), basée à Soudan. Il porte sur la fabrication annuelle de 7 000 à 7 500 contrepoids (7 à 7.5 millions d'euros). Avec, à la clé, des bénéfices partagés. Cela permet, d'un côté, au groupe Manitou de maintenir sa compétitivité sur un marché très concurrentiel, marqué par une croissance faible. Le fournisseur, lui, dispose d'une visibilité sur le volume d'activité. Cet engagement permet de maintenir une grande partie de la production des contrepoids en France.

TOYOTA – chariots élévateurs

Toyota met le paquet sur ses chariots

8 décembre – L'entreprise a injecté 1.3 millions d'euros pour sa filiale ancennienne spécialisée dans la production de chariots élévateurs à contrepoids. Un investissement massif pour le site, qui pèse 240 millions de chiffre d'affaires. Il est destiné à moderniser son outil de production avec l'installation d'un appareil de découpe laser des plaques d'acier. **Objectif : améliorer la productivité, mais aussi la flexibilité, par une plus grande maîtrise de la production en interne.** Cet investissement massif fait suite au lancement d'un nouveau modèle de chariot à transmission hydrostatique.

CHATEAUBRIANT

FGMC – fonderie, 348 salariés

16 juillet 2015 - GREVE pour l'augmentation des salaires



A Soudan, dans la zone industrielle d'Hoche-
pie, les ouvriers de la Fonderie et Mécanique
Générale Castelbriantaise (FMGC) étaient en
grève, hier. Un mouvement décidé vendredi,
après trois assemblées générales. Anthony For-
get, délégué FO, et Christophe Moizan, délégué
CGT, expliquent : « **On demande une aug-
mentation de salaire générale, car, depuis
quatre ans, la direction ne nous a rien ac-**

cordé. » Les délégués dénoncent aussi un «
ras-le-bol général ».

Toutes les équipes du matin et de journée ont
suivi le mouvement, **soit 95 % de la produc-
tion et 100 % des services sous-traitants
d'usinage.** Cette période est habituellement
celle d'une forte production. Si les machines
sont arrêtées, les livraisons, elles, sont assurées.
« **La réunion de négociation annuelle des
salaires a lieu aujourd'hui** », confirme le
directeur de l'entreprise, Gérard Thuet. Les
syndicats espèrent obtenir gain de cause. «
**Plus vite nous trouverons un arrangement
avec la direction, mieux ce sera** », admet
Christophe Moizan.

Le dernier mouvement d'une telle ampleur
date de 2011. Les salariés avaient obtenu une
augmentation générale de 3 % sur leur bulletin
de paie.

Ouest-France – 16 juillet 2015

Les acquis de la grève

2% au 1er octobre, avec un talon minimum de 45 € bruts par mois.

Ce qui représente :

- ✚ Pour un salaire de 1450 € bruts / mois, une AG de 3,10 %
- ✚ Pour un salaire de 1800 € bruts / mois, une AG de 2,50 %
- ✚ Pour un salaire de 2000€ bruts / mois, une AG de 2,25 %
- ✚ Pour un salaire supérieur ou égal à 2250 € bruts / mois, une AG de 2 %

2% au 1er octobre, avec un talon minimum de 45 € bruts par mois.



Anthony Forget, délégué syndical CGT-FO de la FMGC :

« *Les syndicats et l'ensemble des salariés ont obtenu satisfaction de leurs revendications puisque les salariés réclamaient 4 % d'AG. La direction avait le couteau sous la gorge car il fallait absolument que notre "FOUR" redémarre en fin d'après-midi puisque nous avions du retard en production et que les clients comme TOYOTA et Manitou, pour ne citer qu'eux, allaient (et surtout TOYOTA) être en rupture de pièces sur leurs chaînes d'assemblages car nous les livrons au jour le jour* ».

Assemblée Générale du Syndicat des Métaux de Nantes et Région « Une unité dans la résistance »

L'assemblée a réuni le 15 septembre 2015 plus d'une centaine de militants, en présence de Lionel Bellotti pour la Fédération de la Métallurgie et de Michel Le Roc'h, secrétaire de l'Union Départementale CGT-FO de Loire-Atlantique.

Dans son rapport introductif, **Patrice Pambouc**, secrétaire sortant du syndicat CGT-FO de la Métallurgie de Nantes et région, a réaffirmé l'unité nécessaire dans la résistance contre la politique des gouvernements successifs, qui suppriment les droits des salariés et tente d'affaiblir les organisations syndicales (loi 2008 sur la représentativité, ANI 2013, pacte de responsabilité, loi Macron...).

Se syndiquer : un acte volontaire et de confiance

Dans le cours de l'AG, **Michel Pontoizeau**, secrétaire de la section Airbus Bouguenais, est intervenu : « Nous ne pouvons pas dire que le ministre Macron aide la classe ouvrière. Entre le travail du week-end, le détricotage du code du travail, tout y passe pour aider les patrons, pas un jour de répit dans les idées qui vont dans le sens du MEDEF. (...) Chez Smart en ce moment, on culpabilise les salariés et en plus on les fait voter, sous la contrainte, avec la peur de perdre un jour son travail (...). Se syndiquer à « Airbus Nantes » est un acte volontaire et de confiance. La confiance ne se décrète pas, elle s'acquiert. C'est grâce à la défense des conditions de travail, à l'amélioration des acquis que les salariés nous donnent la majorité (...). FO a obtenu 60 embauches pour 2015 et sur 5 années, plus de 885 salariés ont eu un contrat chez Airbus en CDI. »

Bruno Fourny et **Franck Mariot** de Saunier Duval SDECCI ont mis en avant l'axe de résistance que déploie la section CGT-FO dans l'entreprise contre l'association CFDT/direction et contre la volonté de délocalisation du groupe allemand Vaillant, auquel appartient cette entreprise historique française.

Occuper le terrain : la voie pour construire le syndicat

Bruno Fourny a expliqué : « Je suis arrivé en tant que simple adhérent dans une section en plein tumulte, lié aux agissements d'une coalition CFDT-Direction afin d'éradiquer FO du paysage syndical de Saunier Duval et ainsi laisser le champ libre à une politique visant à fermer le site. (...) La décision fut prise d'avoir un dialogue constant avec tous les membres du bureau et tous les adhérents (...), une occupation régulière du terrain et des remontées de revendications individuelles ou collectives rapides. (...) Cette voie nous a réussi puisque, malgré les attaques répétitives individuelles contre les membres de notre section, nous avons repris des voix aux dernières élections. »

Développer le syndicat pour contrer les plans du gouvernement et du patronat

Franck Mariot a démontré la nécessité de construire le syndicat pour mettre en échec la politique du gouvernement : « Hollande et ses sbires se font les fossoyeurs des droits de la classe ouvrière et de tous les acquis venant du Conseil national de la résistance. (...) Les lois contre les droits des salariés fleurissent et les travailleurs en pâtissent (...). Rebsamen, bourreau du code du travail et chantre de la précarité, en est le parfait exemple. (...) A Saunier-Duval, une nouvelle campagne de désinformation a permis au groupe Vaillant de délocaliser une nouvelle fois toute une partie de volumes, soit plus de 100 000 chaudières murales par an. (...) Il ne tient qu'à nous de développer notre organisation, de nous mobiliser et de rester en ordre de marche dans l'unité afin d'organiser la résistance de la classe ouvrière. »

La résolution de **Patrice Pambouc**, axée sur la résistance et sur la nécessité de développer le syndicat, a été votée à l'unanimité. Les membres de la Commission Exécutive et du Bureau ont également été élus à l'unanimité.

RESOLUTION

L'Assemblée Générale du Syndicat CGT FO des Métaux de Nantes et région s'est tenue le 15 septembre 2015, avec la présence significative d'une centaine de délégués, militants et syndiqués représentant nos 30 sections syndicales, plus les garages.

Les récents résultats électoraux (Novoform, Toleries de la Loire, Airbus, Savilys, Duanib, NOV-BLM (Brissonneau), SNG et bien d'autres confortent notre CGT FO.

La création de nouvelles sections et le développement de celles existantes, sont la preuve du renforcement de la confiance des salariés dans les positions et les orientations de notre organisation syndicale.

Dans une situation marquée par les coups de « boutoir » de la Troïka (Union Européenne, Banque Centrale Européenne et Fonds Monétaire International), pour imposer partout des plans d'austérité à la classe ouvrière, celle-ci résiste.

L'exemple le plus frappant est la Grèce, où malgré un nouveau gouvernement déjà "démissionnaire", les salariés et la population grecs n'acceptent pas les mesures de rigueur de la Troïka, ils refusent de « payer une dette » qui n'est pas la leur.

En France, la situation est identique. Le gouvernement Hollande-Valls, les "yeux rivés" sur le respect des critères de Maastricht, multiplie les cadeaux au patronat : CICE, pacte de responsabilité, loi Macron.

La poursuite aveugle des exonérations des cotisations patronales (« les charges » !!!) ne donnent aucun résultat depuis plus de 30 ans, le chômage et la précarité ne cessant d'augmenter.

Et que dire de la loi Rebsamen sur le " dialogue

social" adoptée au Parlement le 23 Juillet ? Cette loi supprime les CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés en faisant fusionner les DP, les CE, les CHSCT dans une DUP (Délégation Unique du Personnel), même pour celles de plus de 300 salariés, la fusion est ouverte par accord d'entreprise majoritaire.

Cette loi qui oblige à une « représentation équilibrée !! » hommes-femmes aux élections professionnelles, réduit les réunions plénières des CE et DP, réduit les heures de délégation, diminue les prérogatives de la Médecine du Travail, accélère encore la remise en cause du principe de faveur.

Bref, c'est la poursuite de la destruction des droits et de la protection des salariés.

Et, ils continuent. Le rapport Combrexelle va être présenté prochainement, élargissant « la place de l'accord collectif dans notre droit du travail et la construction des normes sociales », au détriment du Code du Travail, des conventions collectives ; Comme dit le ministre, « cela va rendre plus souple et agile, l'entreprise de demain » !
L' « entreprise », ils n'ont que ce mot là à la bouche.

Il suffit que le Medef demande et les milliards sont alors généreusement distribués, surtout au grand patronat.

Et pendant ce temps-là, pour les salariés et pour les retraités, c'est « régime maigre », le SMIC est revalorisé au plus bas, les retraites et pensions sont bloquées, le point d'indice dans la Fonction Publique est gelé, la protection sociale est mise à mal (déremboursements, fermetures de lits d'hôpitaux, de maternités, taxations des mutuelles,...).

Face à la poursuite et l'accélération de ces offensives

contre ses acquis, la classe ouvrière n'a pas d'autre choix que la mobilisation.

Elle a fait l'expérience des manifestations pourtant monstres, organisées par le "syndicalisme rassemblé" CFDT-CGT, journées d'action « sautes moutons » menant à chaque fois dans le mur.

Les salariés cherchent comment résister efficacement. Le gouvernement fait tout pour associer les organisations syndicales.

Le gouvernement n'a que la CFDT, l'UNSA et quelques subsidiaires pour faire le « sale boulot ». Aussi le syndicat indépendant CGT-FO n'a pas d'autre choix que d'organiser la résistance.

« Dans les conditions d'aggravation continue de la politique d'austérité, il n'y a pas d'autre issue que le recours au rapport de forces en bloquant le pays par la grève » ; résolution du Congrès de l'UD du 22 mai 2015, adoptée à l'unanimité.

S'appuyant sur les perspectives proposées par notre CGT FO, un axe de résistance autour de notre organisation syndicale, s'organise, toujours sur la base de revendications et d'actions claires et nettes.

Les grèves et manifestations du 9 avril 2015 à l'appel de la Confédération FO, ont été un moment important, même un tournant dans la bataille contre le « syndicalisme rassemblé ». D'autres actions interprofessionnelles ont eu lieu dans le même sens obligeant le gouvernement à reculer.

L'Assemblée Générale des Métaux de Nantes et région soutient ces perspectives d'actions. Pour combattre la politique d'austérité. L'Assemblée générale revendique partout l'augmentation générale des salaires et des retraites, seule à même de permettre la relance de la consommation donc de l'économie.

Dans la métallurgie de Loire-Atlantique, notre revendication claire et notre détermination ont permis

d'aboutir à un accord revalorisant les minima au minimum de 1,5 % et la prime d'ancienneté de 1,5%.

Dans les entreprises de la métallurgie et des garages, des accords importants ont été négociés et signés par notre organisation syndicale.

Citons : AIRBUS, Toyota, FMGC, NOV-BLM, Novoferm SDVI, SNG, EARTA et bien d'autres. Il n'empêche que des blocages de la négociation existent, l'exemple de Manitou en est un.

L'assemblée Générale rappelle le combat de notre CGT-FO contre la loi du 20 août 2008 sur la représentativité dont les effets se font ressentir à chaque instant.

En ce sens, l'AG soutient notre action syndicale chez Saunier-Duval. S'appuyant sur cette loi scélérate, la DG du Groupe a intenté un procès contre notre secrétaire des métaux aux prudhommes où elle a perdu, puis en Cour d'Appel et a cherché à licencier un délégué (heureusement refusé par l'inspection du travail).

Dans ce cadre, l'Assemblée Générale demande à ses sections la plus grande vigilance.

Enfin, l'Assemblée Générale lance un appel au développement et au renforcement de notre organisation.

"A chaque syndiqué, son nouveau syndiqué ": citation d'André Bergeron, ancien secrétaire général de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière.

Fait à Nantes, le 15 septembre 2015

Le syndicat des Métaux de Nantes tient une permanence ouverte à tous les camarades de la métallurgie chaque mardi à partir de 14h30 – UD-FO Salle RDC

Des AG sous le signe de la progression

Une section syndicale puissante



Les 28 novembre et 1er décembre derniers, la section Force Ouvrière d'Airbus Nantes a tenu quatre assemblées générales, afin de prendre en compte les contraintes liées à l'organisation du temps de travail des différentes équipes. Au total, près de 900 adhérents se sont réunis et ont élu le conseil syndical de la section, qui passe cette année de 66 à 86 membres. Michel Pontoizeau a été réélu secrétaire de la section.

Jean-Claude Mailly, secrétaire général de la Confédération Générale du Travail Force ouvrière, ainsi que **Michel Le Roc'h**, secrétaire général de l'Union départementale de Loire-Atlantique ont été invités à participer à l'AG du 1er décembre matin. Devant plus de 350 participants, la tribune était également composée de **Michel Pontoizeau**, secrétaire sortant de la section syndicale FO Airbus-Nantes, **Yvonnick Dréno**, délégué syndical central d'Airbus group, **Jean-François Knepper**, délégué syndical central d'Airbus France et de **Frédéric David**, secrétaire de la section FO d'Airbus Saint-Nazaire.

Des résultats en progression

Dans leurs interventions respectives, Michel Pontoizeau et Jean-Claude Mailly ont mis en avant **la puissance de la section Force ouvrière d'Airbus Nantes, forte de ses près de 900 syndiqués (sur un effectif de 2 500 salariés dans l'usine) et d'une représentativité de 51,4 % lors des dernières élections professionnelles.**

Dans un contexte où le carnet de commandes d'Airbus est rempli pour dix ans, mais où le recours à la sous-traitance ne cesse d'augmenter, la section Force ouvrière d'Airbus Nantes est incontournable sur le site. Elle a obtenu **6 sièges supplémentaires, 3 titulaires et 3 suppléants.** L'équipe a été renouvelée au CE ainsi qu'aux DP. Ces résultats se traduisent par l'émergence de nouveaux délégués, notamment des jeunes prêts à effectuer un travail de terrain pour construire la section.

Le contenu de l'accord salarial 2015

Un accord salarial a été signé cette année de **+0,6 % d'augmentation générale (AG) et de +2% d'augmentation individuelle pour les non-cadres, ainsi que de +2,6 % en augmentation individuelle pour les cadres.** Plus de 90 % des syndiqués Force ouvrière ont obtenu une augmentation de salaire individuelle, soit une augmentation moyenne de 60 euros par mois. Par ailleurs,

près de 25 % des syndiqués Force ouvrière ont obtenu une promotion en 2015.

Une nouvelle négociation en ligne de mire

Très prochainement s'ouvre un dossier qui concerne l'**organisation du temps de travail** des salariés du site Airbus-Nantes. Cette négociation, qui concerne le badgeage en tenue de travail, est ajournée depuis deux mois dans le cadre d'un moratoire. La section FO d'Airbus Nantes tiendra toute sa place pour défendre les intérêts matériels et moraux des salariés de l'entreprise.

Extraits de l'intervention de Michel Pontoizeau

«Je ne connais qu'une structure qui améliore le quotidien des salariés, comme par exemple à Airbus Nantes : FO.»

FO : revendiquer, négocier

« Je vais maintenant vous parler du CVAT2, le badgeage en tenue de travail. La direction générale est obligée de négocier, la loi l'y oblige. Croyez-moi, si elle pouvait ne pas le faire comme pour les horaires, elle le ferait. (...)

Nous considérons, comme le prévoit le code du travail, que le temps d'habillage et de déshabillage est du temps de travail. Il doit être rémunéré en conséquence. (...)

Je vous ai toujours dit qu'à une revendication patronale, on opposait une revendication syndicale, c'est la pratique contractuelle. Il ne faut pas oublier que si Airbus venait à gagner des heures de production grâce au badgeage en tenue de travail, ce serait des embauches en moins. (...) J'espère que nous ne serons pas obligés de recourir à l'épreuve de force, en tout cas, ce ne sera pas de notre fait.»



Les dangers de la sous-traitance

«Trop de secteurs supports sont externalisés. On me répond : ce n'est pas le cœur du métier. (...) Ce que j'espère et j'émetts même un vœu, il

ne faut pas qu'un jour prochain, peut-être rapidement, nous n'ayons à payer toutes ces externalisations de métiers qui, à mon sens, doivent rester chez nous. (...)

L'exemple de l'approvisionnement de la chaîne d'assemblage final (FAL) de l'A350 :

« Il ne s'agit pas de stigmatiser nos sous-traitants logisticiens, les salariés de ces entreprises ne sont pas responsables. Mais une nouvelle fois, nous faisons un constat alarmant de l'externalisation de nos charges majeures et sensibles qui nous rend trop dépendants de nos fournisseurs.»

La promotion du syndicalisme libre et indépendant

« Notre secrétaire général, Jean-Claude, dans son éditorial du 18 novembre dernier, a parlé de ne pas confondre l'union nationale avec la nécessaire unité et indivisibilité de la République. Nous sommes tout à fait d'accord avec lui. (...)

Lorsque notre confédération défend le service public à juste raison, tels que les hôpitaux, les pompiers, les services de police, nous ne pouvons qu'abonder dans le même sens (...)

Nous avons encore du travail devant nous, surtout que les gouvernements, les patrons, chercheront toujours à ne pas améliorer notre quotidien. Je ne connais qu'une structure qui améliore le quotidien des salariés, comme par exemple à Airbus Nantes : FO. »

Extraits de l'intervention de Jean-Claude Mailly

« L'austérité, c'est suicidaire trois fois : socialement, économiquement et politiquement »



Retraites complémentaires :

L'accord honteux signé par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC

« Force ouvrière est à l'origine, par la négociation, des retraites complémentaires ARRCO/AGIRC. C'est donc peu dire que nous y tenons, de même qu'au paritarisme, c'est-à-dire la gestion conjointe des organisations syndicales et patronales. Ce que les autres syndicats ont signé – mais on ne peut plus parler de syndicats – c'est inadmissible. (...)

Qu'ont-ils signé ? Aujourd'hui, on bénéficie d'une retraite à taux plein à 62 ans et 166 trimestres cotisés. Avec le nouvel accord, si le travailleur demande à bénéficier de sa retraite à cet âge-là, il subira une décote de 10 % pendant 3 ans. Pour ne pas subir cet abattement, il devra partir à 63 ans. (...)

Quel signal ont envoyé les « syndicats » signataires de cet accord aux politiques : « Allez-y ! Vous pouvez encore repousser l'âge de départ à la retraite ! Nous l'avons accepté ! ». Je vous le dis, c'est un accord honteux ! (...) Nous, à Force-Ouvrière, on continue la bagarre.

Réforme du code du travail

Une réforme du code du travail est annoncée. C'est un beau mot à la base, «réforme». Il est aujourd'hui largement dévoyé. La réforme du travail ? On ne sait pas le contenu ; on ne sait pas l'avenir de la négociation des branches ; on ne sait pas ce qui sera négocié localement et ce qui ne sera plus dans le code du travail.

Résistance

Aujourd'hui, qui résiste ? Nous. Nous résistons pour conquérir de nouveaux droits demain. Notre raison d'être, c'est la défense des salariés. (...)

Quand nous sommes là, en assemblée générale, nous ne nous occupons que d'une chose : la défense des intérêts matériels et moraux des salariés, en l'occurrence les Airbusiens et les sous-traitants.

Le syndicat ici pèse 51,4 %. La seule signature de FO suffit. A nouveau, vous avez progressé sur tous les sites. C'est que vous avez fait le travail. Et la direction est obligée de prendre en compte cette puissance.»

Le pointage en bleu de travail, à la demande de la direction



ET APRES QU'EST-CE QUE L'ON FAIT ? COMMENT TU NOUS SORS DE LA, « KAMARADE » DE LA CGT ?

Après la grève de la semaine dernière qui a rassemblé près de 300 salariés en 3 fois (matin, après midi, nuit) la CGT organise un référendum. Nous tenons à rappeler que l'objectif d'un référendum est de permettre de déroger à la règle sous couvert d'alibi démocratique.

D'ailleurs la confédération de la CGT condamne la future loi Macron qui instaure la règle des consultations aux salariés organisées par l'employeur, au détriment des organisations syndicales représentatives. Il est clair que la démocratie sociale en entreprise ne peut être comparée à la démocratie politique car la **collectivité des salariés reste légalement subordonnée à l'employeur (contrat de travail)**. Mais la CGT à Airbus Nantes n'est pas à une contradiction près, du moment que la lutte s'installe....

C'est vrai que CVAT1 a été une succession de mesures coercitives envers les salariés, en particulier les compagnons. Toutes ces mesures ont été imposées par la direction locale, sans concertation. A Airbus Nantes les gains de production escomptés se sont traduits par un **absentéisme en hausse.... Pourtant FO avait prévenu, mais nous n'avons pas du tout été écoutés.**

Concernant le badgeage en tenue de travail. « L'ordre du cortège est respecté », une réunion de négociation a eu lieu la semaine dernière. Du fait de badger en tenue de travail, le salarié se verra octroyer sur son salaire de base **2.7% plus 21 h par an sur le CET.**

Bien sûr, nous aussi, à **FO Airbus Nantes nous pourrions « hurler avec les loups »**, mais nous pensons qu'il faut faire attention à ne pas se ridiculiser et aussi rester crédible pour assurer l'avenir de notre usine. **Ne coupons pas l'arbre qui nous nourrit tous les jours !**

REFLECHISSONS

- Nous avons pour le moment l'assurance de 40 embauches de « cols bleus » pour le 1er trimestre 2016. Notre objectif est d'en obtenir plus de 100, toutes catégories confondues d'ici la fin de l'année. **Nos représentants FO sont intervenus constamment auprès des décideurs d'Airbus comme par exemple au Comité Européen pour que cela se réalise. La CGT peut « gueuler tant qu'elle veut » elle n'y siège pas !** Les salariés en intérim ou en alternance apprécieront, nous sommes convaincus que pour ces salariés la priorité n'est pas le badgeage en tenue de travail, mais **d'être embauché !**
- En France, un nombre important de salariés, dans le public, dans le privé, n'ont pas vu leurs salaires évoluer depuis un bon nombre d'années. Quelles seraient leurs réactions si on leur disait qu'ici, à Airbus Nantes, où les salaires sont les plus élevés du département, le personnel effectuant 35h fait grève pour ne pas gagner 2.7 % de plus, et 21 h de congés, **alors qu'un bon nombre de travailleurs arrivent sur le chantier ou dans l'entreprise en tenue de travail ? D'ailleurs c'est peut-être une conversation qu'il ne faut pas avoir avec les voisins, amis, ou famille....Cela peut être conflictuel !**

- Notre société a une chance exceptionnelle, elle dispose d'un carnet de commandes de 10 années. **C'est vrai, que surement il y a 15 ans nos patrons n'auraient pas cherché à augmenter la production.** On va se plaindre de ce cahier des charges garni ? Nous étions à peine 2 000 « Airbusiens », nous allons être sans doute plus de 2 600 à la fin de l'année. Notre effectif a considérablement évolué, sans compter les sous-traitants. D'ailleurs, tous les sous-traitants sur le site nous regardent avec des yeux plein d'envie....
- Ils lisent les panneaux d'affichage, voient les grilles de salaires, l'intéressement, la participation les avantages du CE, les conditions de travail, ne faudrait-il pas parfois avoir un **peu de pudeur vis-à-vis de nos amis salariés chez nos sous-traitants ? Ne contribuent ils pas tous au succès d'Airbus ? Pourtant certains déjà sont passés par le badgeage en tenue de travail, là aussi la pudeur nous empêche d'écrire la compensation qu'ils ont eue.....C'est vrai que FO n'était pas représenté !**
- Comme tous les ans, dans le cadre de la pratique contractuelle, la direction générale va convoquer les organisations syndicales représentatives (toutes sauf la CFDT) pour parler de l'avenant salarial. Nous avons bon espoir d'obtenir un accord de nouveau en 2016. Pour mémoire, l'année dernière l'accord était à 2.6 %. Sans faire des « plans sur la comète », mais en prenant l'hypothèse que cette année l'accord soit au moins au même niveau que l'année dernière, avec la compensation de 2.7 % pour le badgeage en tenue de travail, près de 80 % des compagnons auront une augmentation **de salaire de plus 120 euros pour un salaire de 2 200 euros brut. (60 euros tenue de travail, 13 euros AG, 50 euros AI).**

ALORS «KAMARADE » DE LA CGT, MAL ACCOMPAGNE PAR LE GROUPUSCULE BRUYANT, POURTANT ULTRA MINORITAIRE, TOUJOURS INCONSTANT ET SOUVENT INFIDELE DE LA CFDT, QUE PROPOSES TU ?

Continuer à faire perdre de l'argent aux compagnons sachant que pour les 3/8 et les SD et VSD c'était une de leur revendication, ils vont désormais avoir du temps ? Poursuivre la lutte pour mettre notre usine sous les projecteurs de la direction générale alors qu'Airbus Nantes est en train de se redresser et d'avoir une bien meilleure image aux yeux de nos hauts dirigeants ? Continuer de faire croire aux salariés que la direction générale est prête à abandonner son projet ?

Sans doute que tu feras comme d'habitude, tu ne signeras rien, tu berceras d'illusions les femmes et les hommes de l'atelier, et toi aussi « kamarade » tu profiteras de l'accord (remarque si tu profitais que des accords que tu signes, tu serais payé au SMIC !). Quand auras tu le courage de refuser un « mauvais accord » qui augmente ton bulletin de salaire et te donne des congés supplémentaires ? Comme tu le dis souvent : « Kamarade quelle boîte de merde ! »

Et bien, tu vois « Kamarade » de la CGT, malgré tes propos insultants, les menaces que tu as vociférées envers les membres du conseil syndical **FO qui ont diffusé un tract la semaine dernière. Nous continuerons à prendre nos responsabilités, grâce aux électeurs qui nous ont fait confiance aux dernière élections à Airbus Opérations nous 51.4%, toi un peu plus de 10 %....**

Vive le syndicalisme libre et indépendant !

Bouguenais, le 9 février 2016

Airbus, en bref...

Nouvelles commandes

10 août – **International Airlines Group (IAG)** vient d'annoncer la commande ferme de 8 longs courriers Airbus A350 et 3 long-courriers A330 pour sa filiale Iberia, ainsi que 20 moyen-courriers A320neo pour l'ensemble du groupe.

18 août – **La compagnie aérienne indienne IndiGo** a confirmé avoir signé un contrat pour l'achat de 250 A320neo.

15 septembre – **La compagnie européenne low-cost Wizz**, qui dessert l'Europe centrale et de l'Est, a passé commande pour 110 Airbus A321 neo. **La plus importante commande jamais passée pour ce modèle**, selon l'avionneur.

30 octobre – **Cent Airbus commandés par la Chine** après confirmation de la commande de 30 long-courriers A330, passée en juin 2015.

Le groupe va augmenter les cadences d'usage de ses A320.

L'appareil surfe sur le succès de ses vols commerciaux moyen-courrier. Les cadences sont actuellement de 42 appareils par mois. Elles passeront à 60 d'ici fin 2019, puis à 63 en 2020.

Le constructeur réfléchit également à les augmenter pour ses long-courriers A350.

Le bénéfice opérationnel du groupe a augmenté de 12 % au dernier trimestre, résultat supérieur aux attentes. Sa cote en Bourse a augmenté de 55 % depuis le début de l'année, la plus forte hausse du Cac 40.

Le groupe va également construire 100 hélicoptères pour la Chine dans les 10 ans à venir.

La capacité des 3 sites d'assemblage à Toulouse, Nantes et Saint-Nazaire va être étendue. Mais aussi celle d'Hambourg en Allemagne.

A Nantes, qui produit la partie centrale du fuselage de l'appareil, le groupe a déjà prévu de créer une deuxième ligne d'assemblage.

A Saint-Nazaire, la chaîne d'assemblage du fuselage avant va doubler de capacité. Une nouvelle usine destinée à la peinture est également en construction.

Pas d'embauche en perspective.

Ces cadences vont permettre d'assurer « *la pérennité des emplois* », indique-t-on au siège du groupe.

... mais aussi...

L'A320 produit pour moins cher aux Etats-Unis



L'usine Airbus de Mobile dans l'Alabama

14 septembre – Le groupe inaugure à Mobile dans l'Alabama un site dédié à l'assemblage des avions « monocouloir » (A319, A320 et A321).

Selon le PDG, Fabrice Brégier, l'utilisation de nouvelles techniques de production et l'emploi d'une main-d'œuvre moins coûteuse rendront les avions

assemblés aux Etats-Unis plus attractifs financièrement que ceux fabriqués en France et en Allemagne. « *L'Europe, ajoute-t-il, doit vraiment faire quelque chose pour rester compétitive.* »

L'usine de Mobile est la deuxième ouverte par le groupe hors de l'Union européenne, après celle de Tianjin en Chine. Airbus prévoit d'y produire 40 à 50 avions par an, à compter de 2018.

Airbus et Uber vont tester les hélicos à la demande

L'avionneur et le service de réservation de voitures vont tester, aux Etats-Unis, la viabilité commerciale d'un service de transport par hélico à la demande, commandé par l'application qui concurrence les taxis au sol.

L'éclairage de l'Ouest Syndicaliste

Délocaliser une ligne d'assemblage finale à Mobile, dans l'Alabama, ne doit rien au hasard. Cela ne se limite pas à une stratégie d'Airbus pour concurrencer Boeing sur son propre territoire.

Pour attirer la société Airbus, l'Etat d'Alabama a déboursé plus de 150 millions de dollars sous forme d'aides directes et d'abattements fiscaux.

Plus important encore, la ville de Mobile présente des charges sociales salariales faibles et un salaire minimum parmi les plus bas des Etats-Unis. Sans que cela n'agisse favorablement sur le taux de chômage, puisque celui-ci y est plus élevé que dans le reste des Etats-Unis.

Enfin, et c'est essentiel, l'Alabama est un des Etats les plus restrictifs en matière de libertés syndicales.

Les discours de Fabrice Brégier, directeur exécutif d'Airbus, peuvent être rassurants. Ils n'engagent que ceux qui y croient. La vérité est que cette délocalisation est pour lui l'occasion d'accentuer encore la pression sur les syndicats en Europe.

Airbus : année 2015 record pour Saint-Nazaire et Nantes

En 2015, les deux sites de Loire-Atlantique ont produit près de 700 avions dont deux tiers d'A320. L'objectif est d'accélérer encore la cadence avec de nouveaux investissements.

L'aéronautique se porte bien en Loire-Atlantique. À Saint-Nazaire, l'année a même été une année record avec 671 avions fabriqués dont 507 de type A320 et 30 A350, les modèles les plus prestigieux de la gamme. Le site dirigé par Gérald Lignon qui emploie 2 900 personnes prévoit d'investir encore cette année 80 millions pour l'A320 et 17 M€ pour l'A350. L'usine a embauché 135 personnes l'an dernier.

A moins de 80 km, le site de Nantes (2 600 compagnons) n'est pas en reste. Sa cadence de production était de 635 avions dont 491 modèles A320, l'avion le plus vendu par Airbus. Les investissements budgétisés pour 2016 sont aussi de 100 M€.

« Notre cadence est telle que des touristes voleront cet été sur les avions que nous avons sous les yeux aujourd'hui, » résumait ce vendredi Bertrand Gautier, responsable du programme A320 à Saint-Nazaire Montoir.

Thierry HAMEAU – Ouest-France, newsletter, 29/01/2016

12 mars 2016 – Forum des Métiers de l'Aéronautique



DCNS – construction

12 septembre – **Accord entre DCNS et Fincantieri et 1 000 départs à la retraite non remplacés**

GEA – froid industriel, 100 salariés

24 septembre - **Débrayage à l'appel de l'intersyndicale CFE-CGC, CFDT, CGT et FO : 22 emplois menacés.**

Le groupe allemand GEA emploie 18 000 salariés, dont 980 en France, et une centaine aux Sorinières. Il est spécialisé dans le froid industriel à destination de l'agroalimentaire, de l'énergie et de la chimie. La direction a présenté une restructuration visant à faire économiser 139 millions d'euros par an aux actionnaires du groupe, soit la disparition de 140 emplois en France. Aux Sorinières où GEA a succédé à l'entreprise Matal, rachetée en 1992, 22 postes sont concernés. Selon les syndicats, l'entreprise *s'apprête à délocaliser une partie des emplois européens, en Roumanie et aux Philippines.* » Ils disent « *s'opposer à ce projet financier, qui ne vise qu'à augmen-*

ter la rentabilité sans nouvelles perspectives industrielles. Nous ne pouvons accepter que des économies soient faites uniquement par le biais de la masse salariale ».

LE BRIGAND NDT – contrôle non destructif, 100 salariés

L'entreprise est reprise par le groupe suisse SGS

LACROIX SIGNALISATION – panneaux de signalisation, 280 salariés

Un débrayage et des agences fermées

5-6 décembre – Les 14 agences en France de Lacroix signalisation étaient en grève hier avec également un débrayage au siège de l'entreprise à Saint-Herblain. Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la société va fermer le 18 janvier ses 14 agences avec 64 suppressions de postes à la clé, des assistants commerciaux et magasiniers essentiellement. Le site herblinois n'est pas touché par ces licenciements.

NGE Nantes Gestion Equipement

FO défend l'accord RTT

Interview avec Emmanuelle Huguet, déléguée syndicale CGT-Force ouvrière

OS – Emmanuelle, tu es déléguée syndicale FO au sein de Nantes Gestion Equipement(NGE). Ta section dépend du syndicat FO des Garages, peux-tu nous la présenter ?

EH – La section FO s'est constituée fin des années 90 à NGE, qui était un bastion historique de la CFDT. Le syndicat s'est implanté peu de temps avant la signature par la CFDT et la CGT (issue d'une scission dans la CFDT)



de l'accord RTT, qui actait des inégalités entre les salariés de la société. En 2008, nous avons quant à nous mis en place un avenant à cet accord qui a permis de réduire ces disparités entre exploitations.

OS – Quel poids a la section FO au sein de l'entreprise ?

EH – Lors de sa création, le syndicat était ultra-minoritaire. Depuis, nous comptons beau-

coup de sympathisants et nos listes ont remporté 35,8 % aux dernières élections professionnelles.



NGE – Grève du 30 juin 2011

OS – Peux-tu nous parler de l'entreprise ?

EH – NGE est une société d'économie mixte qui existe depuis 40 ans. Elle compte aujourd'hui 160 salariés. Auparavant, NGE fonctionnait exclusivement en délégation de service public. Désormais, en application du code des marchés publics et des directives européennes en la matière, NGE répond à des appels d'offres. La société est donc en concurrence avec des sociétés comme Vinci ou Effia...

OS – On imagine aisément les conséquences d'une telle évolution...

EH – La pression sur les salariés de l'entreprise et les organisations syndicales est énorme. Exiger de NGE qu'elle s'aligne sur des « géants » comme Effia ou Vinci, cela reviendra nécessairement à remettre en cause les accords d'entreprise, notamment le principal d'entre eux, l'accord RTT de 1999 et ses avenants...

OS – Quel rôle jouent la Ville de Nantes et Nantes Métropole dans cette situation, c'est-à-dire Johanna Rolland ?

EH – La Ville de Nantes n'a aucun état d'âme à donner des parts de marché à Effia ou Vinci. D'ailleurs, le 8 décembre dernier, lors d'un conseil d'administration, les représentants de la Ville de Nantes et de la Métropole ont indiqué, la larme à l'œil, avoir conscience des difficultés de NGE.... Mais ils ont immédiatement enjoint la direction de l'entreprise à poursuivre ses « économies » et à améliorer sa « performance économique ». En clair, cela signifie maintenir la politique de non-

remplacement des départs (retraite ou départs volontaires) et aligner nos salaires et nos conditions de travail sur les concurrents, donc à la baisse...

OS – Et la direction ?

EH – Elle n'a pas attendu l'injonction de nos délégués pour accentuer sa pression. Utilisant le renouvellement du marché des horodateurs, dont dépendent directement 8 salariés, elle a soufflé le chaud et le froid durant tout l'automne. Elle a laissé planer le doute dans l'esprit des collègues sur l'issue de l'appel d'offres et distillé des informations invérifiables...

OS – A qui ce marché a-t-il été finalement attribué ?

EH – Ce marché n'a pas été attribué à un concurrent... Mais il n'a pas non plus été renouvelé à NGE ! Un avenant a été adopté, qui proroge l'actuel marché de six mois. Cela étant, le 17 décembre dernier, la direction s'est empressée de rappeler aux élus du comité d'entreprise que, selon elle, la « faiblesse » de NGE résidait dans son organisation interne et dans son accord RTT qu'il fallait renégocier... Par ailleurs, la direction a fait état d'un possible changement de statut de NGE, qui pourrait devenir une société publique locale (SPL) ou bien un groupement d'intérêt économique (GIE)...

OS – Dans ces conditions, l'action commune avec les autres syndicats est-elle envisageable ?

EH – Ce n'est pas si simple... Lors de la réunion des trois délégués syndicaux, le représentant CGT a expliqué qu'il avait une totale confiance dans les politiques... Quant au représentant CFDT, celui-ci a déclaré : « *On ne va quand même pas continuer à travailler 32h40, alors que la boîte coule...* » ! Chaque organisation syndicale a obtenu plus de 30 % aux dernières élections professionnelles et peut donc signer seule un accord avec la direction...

OS – Que va faire la section FO ?

EH – Soyons clairs, si nous sommes par principe ouverts à la négociation, nous refuserons de « solder » un accord auquel les salariés sont très majoritairement attachés.

SDECCI – chaudières murales, 520 salariés

Elections des titulaires au CE : FO représente **36 % dans le 1^{er} collège** (malgré une abstention de 30 % suite à la mise en place d'un vote électronique par la direction et la CFDT) et **11 % dans le 2^{ème} collège**. La CGT-FO reste la **deuxième organisation syndicale** chez SDECCI et progresse partout où elle a présenté ses candidats.



Grâce à votre confiance, la section FO SDECCI a progressé et maintient l'ensemble de ses positions d'avant ces dernières élections. Elle remercie chaleureusement l'ensemble des salariés qui ont apporté leur soutien en votant FORCE OUVRIERE.

FO, comme elle l'avait annoncé, regrette cependant le fort taux d'abstention, notamment au premier collège (environ 30% contre à peine 15 % en 2013), qui a malheureusement joué un rôle important sur le résultat final !

Malgré cela, son équipe est dès à présent en ordre de marche et déterminée à continuer de militer, de revendiquer, de se battre en faveur des intérêts collectifs et particuliers de ses collègues.

La section FO SDECCI reste à la disposition de tous, pour toute demande ou revendication.



Nantes, le 10 février 2016

Suite du procès engagé par la direction de SDECCI à l'encontre de Patrice Pambouc, ancien secrétaire FO du Comité d'Entreprise de l'entreprise de Nantes et représentant syndical au Comité Central d'Entreprise européen du groupe. Le 7 juillet 2014, l'entreprise Saunier-Duval avait saisi le juge pour obtenir communication de l'utilisation des heures de délégation de Patrice Pambouc au titre de son mandat européen, du 1^{er} février au 30 juin 2014. **Par ordonnance du 14 octobre 2015 la formation de référé du Conseil des Prud'hommes de Nantes a déclaré la demande irrecevable et renvoyé les parties à la procédure ordinaire.** La SAS SDECCI a interjeté appel de cette ordonnance.

Extrait du prononcé de la Cour d'Appel de Rennes le 25 septembre 2015

Monsieur Pambouc doit donc être débouté de sa demande tendant à tarder à statuer en l'attente d'une décision de la juridiction de Wuppertal, qui n'a, au surplus été saisie par aucune des deux parties et c'est vainement qu'il fait valoir que la demande de la SDECCI devrait en tout état de cause se limiter à la période au delà des 120h. S'il invoque un usage dans l'entreprise en faisant valoir qu'il a toujours pu exercer ses mandats, à juste titre la société SDECCI oppose l'accord d'entreprise sur les mandats représentatifs conclu le 25 novembre 2013, dont il ne conteste pas la validité, qui prévoit les modalités d'utilisation du temps de délégation, en rappelant que l'usage des bons de délégation était déjà en vigueur au sein de la société et rappelle également la présomption de conformité des heures de délégation.

Quelle que soit l'interprétation donnée à l'accord du 25 juin 2002 et le nombre d'heures de délégations dont peut bénéficier M. Pambouc en sa qualité de membre du CEE, l'employeur peut se prévaloir d'un droit à information sur l'utilisation des heures de délégation en combattant la présomption de conformité. SDECCI était donc recevable en sa demande.

En réponse aux demandes de son employeur sur l'utilisation de ses heures de délégation de membre du CEE, pendant la période du 1^{er} février au 30 juin 2014, M. Pambouc répond dans ses écritures reprises à l'audience qu'il a participé à une réunion du CEE du 19 au 23 mai et a du préparer ce comité, puis à son retour accomplir les tâches liées à l'information de son activité, s'est rendu à une réunion "rendez vous des CEE" le 3 juillet 2014 dont il a assuré la préparation au cours du mois de juin, a consacré le temps nécessaire à la défense de ses intérêts dans le cadre des demandes qui lui étaient faites, et effectué des tâches liées à l'information de son activité. la réponse qu'il avait faite par courrier du 10 juillet 2014 était " que ses reponsabilités syndicales lui prennent beaucoup de temps".

Il doit être constaté que ce faisant monsieur Pambouc a donné dans le cadre de la présente procédure toutes informations permettant d'expliquer l'utilisation de ses heures de délégation, en sorte que la société SDECCI doit être déboutée de sa demande.

L'équité ne commande pas qu'il soit fait application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

* * *
* *
*



SDVI - garage FO toujours majoritaire



Fernand Inderbitzin
Délégué de la section CGT-FO
des Garages SDVI

La section FO de la SDVI de Nantes (Société de Diffusion de Véhicules Industriels), vient de rencontrer à nouveau un vif succès lors élections professionnelles du 16 novembre dernier. La CGT-FO, seule en lice, a fait le plein des voix dans tous les collèges.

La section FO des garages SDVI a poursuivi ces dernières années son travail de développement du syndicat dans l'entreprise.

Sur 72 électeurs inscrits, la section a recueilli 49 suffrages. Les salariés de l'entreprise ont ainsi renouvelé leur confiance à la section FO et à ses syndiqués.

Ils ont fait le choix du syndicat libre et indépendant qui se bat, dans la négociation et le rapport de force, pour l'amélioration de leurs conditions de travail, l'augmentation de leur pouvoir d'achat et la pérennité de leurs emplois.

SAINT-NAZAIRE

AIRBUS - construction aéronautique, 2 800 salariés

Les sous-traitants d'Airbus tirent la langue

Force ouvrière estime que l'écart se creuse entre Airbus et une quinzaine de ses partenaires industriels

Daher, Idéa, Simra, Spirit... Le syndicat Force ouvrière de la coordination Airbus, fort d'une quinzaine d'entreprises, interpelle ses donneurs d'ordre dans une lettre ouverte.

« Nous avons rencontré Thierry Baril, directeur général ressources humaines d'Airbus groupe en juin, rappelle le coordinateur des partenaires, **Fabrice Chassaing**. Il s'est engagé à nous répondre. Nous attendons toujours. »

Cette fois le syndicat majoritaire choisit la voie de presse pour exprimer son impatience et ses préoccupations. « **La mise en concurrence permanente de nos partenaires industriels ne cesse de dégrader la situation sociale de leurs salariés.** »

Pour FO, le phénomène n'est pas nouveau et a été déjà dénoncé. « *Plus de charges pour moins de personnel, recrutements très exigeants pour un salaire proche du SMIC, basculement vers des conventions collectives moins favorables...* »

Alors que le carnet de commandes d'Airbus n'a jamais été aussi bien rempli, avec neuf années d'activité, le syndicat rappelle que de nombreux salariés « *en intérim ou en CDD ont une visibilité à 3 mois* ».

Amidou Hanf, délégué syndical chez Atalian, une entreprise de nettoyage des locaux d'Airbus, témoigne de ces conditions dégradées : « *Nous sommes épuisés. Les absences et arrêts maladie ne sont pas remplacés alors que le site ne cesse de s'agrandir.* »

Pour Fabrice Chassaing, l'alignement des conventions collectives des partenaires et des donneurs d'ordre serait une solution. « *La convention de la métallurgie est bien plus favorable.* »

Le syndicat estime que toutes ces sociétés
« contribuent au succès d'Airbus sans en recueillir

les aspects positifs », à cause d'une mise en concurrence exacerbée.

Michel GODIN, Ouest-France, 1^{er} octobre 2015

St-Nazaire a construit 7 000 bouts d'A320

14 janvier – Cela fait trente ans que des tronçons de l'A320 sont fabriqués par Airbus sur les bords de l'estuaire. Près de 50 fuselages avant sont fabriqués chaque mois. La semaine dernière l'avion-cargo d'Airbus, le *Beluga*, a transporté le 7 000^{ème} tronçon d'A320 fabriqué à Saint-Nazaire.

L'avionneur européen s'est fixé pour **objectif d'augmenter la cadence de production jusqu'à atteindre deux A320 par jour à l'horizon 2019**. Un nouveau bâtiment baptisé Salsa a été inauguré en décembre 2015. Il vient s'ajouter au premier site appelé Polaris 3 au sein duquel quatre postes de production supplémentaire ont été créés sur la ligne d'assemblage. D'autres postes sont à venir dans les prochains mois pour accompagner la montée en puissance.

Le pointage en tenue ne passe pas

3 février – Environ 500 salariés FO et CGT ont débrayé hier. Environ 500 salariés FO et CGT ont débrayé ce mardi. Ils s'opposaient, entre autres, au badgeage en tenue de travail, en négociation à Toulouse mercredi (cf. tract ci-dessus, pages 17 et 18, suite à la négociation).



Tension entre les salariés et la direction et entre les organisations syndicales sur les revendications, mardi, devant le bâtiment de la direction d'Airbus.

En bref...

ALSTOM – transport et énergie, 70 salariés

L'éolien offshore propose 85 embauches à Montoir.

BABCO, métallerie

Babco est en difficulté depuis plusieurs mois.

3 décembre 2015 – Créée en 2007, et installée depuis 2 ans dans la zone de Brais, elle avait connu une croissance importante sur le marché des structures métalliques. Elle avait multiplié les aménagements urbains. Elle avait également innové en réalisant du mobilier mi-bois mi-métal. C'est la holding JDC finances qui s'est portée seule candidate. Ses filiales sont déjà actives dans la métallurgie. Groupe Métal concept reprend 13 salariés et quelques marchés intéressants.

MAN-DIESEL et TURBO – construction de moteurs, 640 salariés

L'entreprise s'agrandit

13 août – Man Diesel et Turbo investit 9 millions d’euros dans un nouveau bâtiment pour sa ligne d’assemblage et sa cellule d’essai. Objectif : gagner en compétitivité et conquérir de nouveaux marchés, notamment sur le continent africain.

STELIA – sous-traitance aéronautique

L’entreprise construira la pointe avant du Beluga XL

13 août –Premier sous-traitant d’Airbus, le groupe Stélia s’est vu confier la réalisation de la pointe avant ainsi que la porte géante au-dessus du cockpit. Cette commande porte sur la livraison de 6 appareils à livrer en 6 ans.

STX France - chantier naval, 2 600 salariés et 4 000 sous-traitants

Débrayage à STX Saint-Nazaire pour la venue de François Hollande

L’Ouest-Syndicaliste, n° 658, octobre 2015

Mardi 13 octobre, François Hollande, entouré de toutes les personnalités locales du PS et protégé par une copieuse escouade de CRS, est venu promouvoir sur le chantier de STX de Saint-Nazaire ce qu’il appelle le « renouveau industriel ».

Surfant sur un carnet de commandes satisfaisant, François Hollande est venu tenter de donner un coup de main à M. Clergeau, candidat en difficulté à la succession de M. Auxiette à la présidence de la Région en décembre prochain. Sa venue n’a sans doute pas rencontré le succès escompté par son entourage.

Lors de sa rencontre avec les organisations syndicales, le président Hollande a dû entendre la réalité sociale détaillée par la secrétaire de la section FO Nathalie Durand-Prinborgne : restriction des emplois, dumping social lié aux directives européennes sur les « travailleurs détachés », austérité salariale (+0.4 % en 2015)...

Notre camarade n’a pas manqué de lui rappeler la nécessité de nationaliser les chantiers pour en garantir l’avenir... revendication qu’il a soigneusement éludée dans sa réponse.

Par ailleurs, la visite de François Hollande a été l’objet d’un appel des sections STX CGT-FO et CGT à un débrayage et à un rassemblement – appel relayé par les UL et les UD des deux organisations. 200 salariés de STX soutenus par des délégations interprofessionnelles, étaient mobilisés.

Jean-Marc Perez, prenant la parole pour Force Ouvrière, a rappelé la multiplication des attaques sociales dont est responsable le gouvernement, qui satisfait point par point aux exigences du MEDEF. Il a conclu par un appel à poursuivre dans la voie de la grève interprofessionnelle appelée par les confédérations CGT-FO, CGT, FSU et Solidaires le 9 avril dernier.

Nathalie Durand-Prinborgne, Secrétaire de la section FO des Chantiers STX

Extrait de l’interview réalisée par G. Le Mauff pour INFONZ

« Après l’Oasis, en cours de construction, les chantiers STX ont cinq commandes fermes de gros paquebots, auxquelles s’ajoutent plusieurs autres à confirmer. Dans ce contexte, d’avril 2013 à septembre 2015, les effectifs ont augmenté d’environ 300 salariés : 128 cadres (41.7 %), 134 techniciens (43.6 %) et seulement 45 ouvriers (14.6 %).

Nous avons interpellé le DRH lors du CE du 24 septembre, lui demandant pourquoi il n'y avait plus d'embauches (...). Il faut dire que 663 entreprises de sous-traitance et d'intérim, de droit français ou étranger, interviennent sur le site : 8 247 salariés extérieurs sont ainsi enregistrés (2 468 y ont travaillé en août). C'est ainsi que sur l'Oasis, à l'heure actuelle en pleine phase de production, seuls 10 % des salariés sont de STX. Surtout, la direction ne donne aux organisations syndicales aucun renseignement sur la proportion de main d'œuvre détachée de pays à faibles cotisations sociales...
Il faut rappeler que l'intérim ne devrait être utilisé qu'en situation temporaire. Or nous avons du travail pour des années... »

L'UE et les travailleurs détachés

La directive européenne du 16 décembre 1996 précise que les Etats membres de l'Union doivent veiller à ce que « les entreprises garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi qui sont fixées dans l'Etat sur le territoire duquel le travail est exécuté ». Mais, si les conditions de travail et de salaire qui s'appliquent sont celles du pays d'accueil, les charges sociales sont celles du pays d'origine. Cela aboutit à un dumping social au sein de l'Union Européenne.

En bref...

31 octobre – Le comité d'entreprise du chantier naval annonce 150 embauches en 9 mois

D'après les syndicats, c'est l'annonce faite par la direction du chantier naval au dernier comité d'entreprise. 150 embauches dont 50 ouvriers. **Nathalie Durand-Prinborgne, représentante FO, regrette que, dans ce plan d'embauche, « il s'agisse une nouvelle fois en majorité de cadres. »**

Le comité d'entreprise a fait le point sur l'avancée des paquebots en construction. Le MSC *Meraviglia* sera mis sur cale la deuxième quinzaine de

novembre. Et pour l'*Harmony of the Seas*, le navire est à 80 % d'avancement global.

Concernant les conditions de travail à bord des navires, **FO s'inquiète du « nombre d'accidents de travail avec arrêts déclarés en octobre. »**

Le chantier doit livrer neuf navires d'ici 2020. En partie pour répondre à cette charge de travail, **la direction a annoncé le 5 novembre la création de 150 emplois en neuf mois, dont 50 postes d'ouvriers.**

5-6 décembre – STX engage 100 millions pour se moderniser

STX France vient d'annoncer un plan d'investissement offensif de 100 millions d'euros pour se démarquer de ses concurrents italien (Fincantieri) et allemand (Meyer Werth). Il s'agit notamment d'innover à bord des paquebots (design, connectivité, sécurité...) pour surprendre les clients armateurs.

Le chantier nazairien veut aussi réduire de 10 % le coût de réalisation de chaque prototype, rationaliser la production et profiter à plein des évolutions techniques et numériques. Les derniers investissements avaient permis d'acquérir, pour 30 mil-

lions, un énorme portique capable de soulever des blocs métalliques de 1400 tonnes.

Un accord CEATech-STX a été signé le 8 décembre pour optimiser la production, améliorer la performance industrielle et multiplier les innovations, grâce à la modernisation des procédés

Le chantier naval va lancer le projet Smart yard 2020. Pour réussir ce projet, STX va bénéficier des services de CEA Tech, pôle de recherche technologique du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives.

2 février – Visite d'Emmanuel Macron :

Le chantier confirme la commande des 2 nouveaux paquebots de 330 mètres.

Selon Laurent Castaing, PDG de STX France : « Notre plan de charge est à plein jusqu'en 2020.

En revanche, il reste de la place pour développer notre autre secteur de diversification qu'est

l'énergie marine renouvelable. » Fin 2016, 500 personnes auront été embauchées.

« Actuellement, 6 000 personnes travaillent sur le site. En fin de construction, notamment avec l'agencement intérieur, nous ferons appel à 25-30 % de travailleurs détachés. ».

Le chantier diversifie ses activités : « Avec les activités de service que nous proposons et qui génèrent 70 millions d'euros de chiffre d'affaires, les

paquebots ne représentent plus que 80 % de notre activité. »

FO demande des embauches en CDI.

Le syndicat n'a pas appelé à manifester mais a « boycotté la cérémonie des pièces ». **FO juge la politique salariale du chantier « insuffisante ».** Et profite du passage du ministre pour dénoncer « la politique d'austérité et de régression sociale du gouvernement ».



Les PBC russes, suite et fin

En août, la France rembourse Moscou. En septembre, l'Égypte achète les deux BPC

Nathalie Durand-Prinborgne, FO : « Enfin l'épilogue d'un feuilleton qui a duré un an, il était temps ! C'est la reconnaissance de notre savoir-faire, ainsi qu'un soulagement, car il y a une date de départ, avec une livraison annoncée en mars 2016. »

VIE DE L'USM 44

CA DE L'USM 44 DU 10 FEVRIER 2016

Intervention de Patrice Pambouc, secrétaire de l'USM 44

Mes Camarades,
Dans le cadre de la déclaration commune qui a donné lieu à la loi de 2008 sur la représentativité, les différents gouvernements et la CFDT, suivis d'autres organisations syndicales comme la CGT et le Medef, remettent en cause la liberté de négociation, donc la démocratie, et essaient depuis cette date d'accentuer leurs démarches.

C'est même mieux aujourd'hui : ces mêmes acteurs proposent des référendums, **ce qui est encore pire.** Une telle politique va accroître les tensions dans les entreprises et supprimera le droit d'opposition.

Mes camarades, il appartient au syndicat indépendant, tel que la CGT-FO, de décider de son

comportement avec ses adhérents et en lien avec les salariés.

Que ce soit Macron, Valls, ou que ce soit la droite, ou la gauche, ou le Medef, leur seul objectif est l'abaissement du coût du travail et donc la remise en cause de tous nos acquis. Et cela passe notamment par la destruction du code du travail, des conventions collectives, du code civil et de la sécurité sociale.

Bien sûr, il ne faut pas oublier les accords d'entreprise revendiqués par la CFDT, la CGT et le Medef qui pourraient déroger aux accords de branche, aux conventions collectives, creusant les inégalités entre entreprises.

Mes camarades,

Contre cette politique de dérive libérale poursuivi par les directives européennes, nous ne pouvons que marquer notre désaccord, comme nous pouvons que marquer notre désaccord sur la remise en cause des retraites et de la dégressivité des allocations des chômeurs.

Dans ce contexte, au niveau du département, des négociations avec la chambre patronale UI44 ont lieu afin d'essayer de revaloriser les RAG et la prime d'ancienneté pour 2016.

Avec une inflation à 0% pour 2015 et une augmentation du smic de 0,6% pour 2016, chaque camarade aura bien compris que les négociations ne seront pas faciles.

Lors de l'entrevue du 9 décembre 2015 et de la première réunion paritaire du 5 février 2016, qui a été une mascarade, le patronat, malgré tous les abaissements de charge dont il bénéficie, a continué à pleurer.

La délégation CGT-FO a rappelé à l'UI44 que notre organisation syndicale était signataire de la convention collective et de ses avenants depuis 1985, et qu'elle était présente aux réunions pour analyser les différentes propositions de l'UI44. Elle a précisé qu'elle n'avait aucun mandat puisque ses instances se réuniraient la semaine suivante.

Aux dires de l'UI4, pour 2016, il ne faut pas s'attendre à un miracle.

Mes camarades,

Cela n'étonnera personne quand on connaît les accords salariaux qui ont été signés sur l'augmentation générale pour l'année 2015. Et au chantier STX, à majorité CFDT, ce n'est pas mieux et pourtant, la charge de travail est en augmentation et c'est super.



Le problème, mes camarades, c'est que cela nous ne rend pas service au niveau du département pour négocier avec la chambre patronale. Il faut savoir que 80% des entreprises adhérentes à l'UI44 sont des entreprises de moins de 100 salariés.

Mais il nous faut conserver la convention collective, les RAG et la prime d'ancienneté et, en toute indépendance, améliorer le pouvoir d'achat des salariés.

La prochaine négociation avec l'UI44 étant prévue le 26 février, de mon point de vue, il serait bien qu'aujourd'hui la CA de l'USM adopte une position car on ne peut pas signer n'importe quoi.

Je me félicite qu'en 2016, au Fongecif, les camarades qui se battent viennent d'arracher un accord salarial de +1,3% d'augmentation générale au 1^{er} janvier 2016. Mes camarades, c'est la ligne à suivre.

Mes camarades,

Heureusement, la classe ouvrière résiste et n'est pas prête à renoncer à ses revendications et ses actions syndicales. Il nous faut poursuivre et préparer avec toutes nos instances les conditions de la riposte interprofessionnelle débouchant sur une grève générale permettant de renverser cette politique d'austérité dictée par l'union européenne.

Pour conclure, je dirai que, dans notre grande maison qu'est la CGT-FO, les syndicats de base sont soutenus par leurs différentes instances. Pour preuve : l'USM a fait une demande d'aide exceptionnelle auprès de la Fédération des Métaux pour développer le syndicat dans le départe-

tement. Le bureau fédéral a validé cette demande le 18 décembre 2015 pour un montant de 3240 €. Cette aide de 270 € par mois servira à rembourser les frais de déplacements liés aux visites d'entreprises pour le secrétaire de l'USM 44.

Dans ce cadre, je vous informe qu'au nom de l'USM, en accord avec la Fédération des Métaux et l'Union Départementale, je suis intervenu auprès de la direction de SDVI (Section des Garages) afin de négocier le détachement partiel de notre camarade Fernand Inderbitzin pour développer nos implantations dans ce secteur très étendu. Je peux que me féliciter qu'en date du 5 février 2016, la direction SDVI et le syndicat aient signé cet accord.

Mes camarades, à vous la parole.

Points discutés en réunion :

- **La circulaire Info Métaux n° 67 série « S »**, en date du 9 février 2016, a été distribuée à tous les présents.
Elle a pour objet : **la mise en conformité des statuts et obligations comptables.**
Depuis la loi de 2008 sur la représentativité et celle de 2010 sur la transparence financière, les syndicats FO ont l'absolue nécessité de remplir les obligations liées aux critères de représentativité (création du syndicat, adoption des statuts, obligations statutaires, obligations légales, comptabilité du syndicat).
- **Prochaine réunion de négociation des salaires avec la chambre patronale : vendredi 26 février.**
La CA de l'USM 44 a mandaté la délégation pour négocier une augmentation de 1% sur l'ensemble de la grille et 1% sur la prime d'ancienneté.
- **Prochain Congrès de l'USM 44 : à Châteaubriant en mai ou juin 2017.**



Fédération FO de la Métallurgie

IVECO

**IVECO
BUS**



Société de Diffusion de
Véhicules Industriels

S.D.V.I.

**ACCORD SUR LE DROIT SYNDICAL
CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DU PERSONNEL**

Entre d'une part :

La Société

SDVI, 1 rue de la garenne BP 69-44702 ORVAULT Cedex
Représentée par son Directeur, Monsieur Jean-Jacques ROBIN,

Et d'autre part :

L'organisation syndicale CGT-FO

Représentée par Monsieur Fernand INDERBITZIN, Délégué syndical

Ci-après dénommées, les parties,

Il a été convenu ce qui suit :

Cet accord a pour ambition de favoriser la concertation sociale et de permettre un dialogue social de qualité au sein du département et de la région afin de développer la pratique contractuelle de la société SDVI.

Article 1- Objet

La présente convention a pour objet de définir la mise à disposition partielle de Monsieur Fernand INDERBITZIN par la société SDVI à l'organisation syndicale, afin que Monsieur Fernand INDERBITZIN puisse exercer des fonctions de représentation de l'organisation syndicale.

ARTICLE 2 Réunions Statutaires

Afin de permettre de participer aux réunions statutaires de l'organisation et d'exercer les mandats, un crédit annuel global de 1200 heures est alloué à l'organisation syndicale représentative.

ARTICLE 3 Situation du salarié détaché

Monsieur Fernand INDERBITZIN demeurant, pendant la période de mise à disposition partielle, salarié de la Société SDVI, il continuera à bénéficier des droits, garanties et avantages des salariés de la société.

SDVI ORVAULT
1 rue de la Garenne - BP 69
44702 Orvault Cedex
Tél. 02 40 16 49 30
Fax 02 40 63 47 68

SDVI REZE
6 rue Blaise Pascal
ZAC de la Brosse
44400 Rezé
Tél. 02 28 25 01 25
Fax 02 28 25 01 26

SDVI ST NAZAIRE
Rue Isaac Newton
ZAC de Brésé
44600 St Nazaire
Tél. 02 44 73 80 80
Fax 02 44 73 80 81

SDVI ANGERS
1 route Nationale
49070 St Jean de Linières
Tél. 02 41 39 72 11
Fax 02 41 39 73 90

Siège Social
6 rue Nicolas Copernic
ZA Trappes Blancourt
78190 Trappes

www.sdvi.fr
contact@sdvi.fr

SAS au capital 7 022 400 €
Siren 702011099 RCS Versailles
APE 4519 Z
ORIAS 08040408
TVA Intra. FR58702011099



La Société demeurant l'employeur, celle-ci continuera de lui verser sa rémunération et de lui remettre son bulletin de salaire ainsi que tout document attaché à l'exécution de son contrat de travail et à ses mandats.

ARTICLE 4 Rémunération-Durée du travail

Il est précisé que le temps passé par le salarié mis à disposition au service de l'organisation syndicale est considéré comme temps de travail effectif au regard des conditions de rémunération en vigueur à la date de signature du présent accord.

Le salarié bénéficiera d'un traitement égal à celui réservé aux autres salariés de l'entreprise notamment concernant son évolution de carrière, de rémunération, le calcul de son ancienneté et en matière de formation professionnelle.

De même, le temps passé auprès de l'organisation syndicale n'entraînera aucune diminution de salaire de base ou autre élément de rémunération.

ARTICLE 5 Frais de déplacement pour se rendre dans les autres sociétés du groupe

La société SDVI prend en charge les déplacements les frais de repas et hébergement à raison de onze déplacements par an et par site SDVI, en fonction de la conjoncture des différents sociétés ce nombre de onze jours pourra évoluer d'un commun accord entre les parties signataires, la société SDVI s'organisera pour allouer un véhicule pour effectuer ces fonctions.

ARTICLE 6 –Durée de la mise à disposition

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, en cas de mauvaise exécution ou d'inexécution de la convention par une des parties, chacune peut résilier la convention de manière unilatérale, en respectant un préavis de 6 mois.

Le salarié retrouvera, que ce soit en cas de rupture d'un commun accord ou rupture unilatérale de la convention, son précédent emploi à temps plein assorti de sa rémunération pleine et entière, sur le même site.

Toute modification de la présente convention devra faire l'objet d'un accord de la part des parties.



ARTICLE 7 Dépôt

Le présent accord sera envoyé en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE de Nantes et un exemplaire sera également transmis au secrétaire-greffier du conseil des prud'hommes.

Fait à Orvault le 05 février 2016

Pour le syndicat CGT-FO

Fernand INDERBITZIN



Pour la Société SDVI

Jean Jacques ROBIN

