

N° 638 mars 2024

N°CPPAP 0220s07170

le journal

Fédération FO de la métallurgie



www.fo-metaux.org

Assemblée générale Safran



la bonne vitesse ascensionnelle

Les métallos FO du groupe Safran se sont retrouvés à Berck (Pas-de-Calais) les 6 et 7 février pour leur séminaire annuel. Réunis autour de leurs coordinateurs, des secrétaires généraux de la Confédération FO Frédéric Souillot et de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, et des secrétaires fédéraux Valentin Rodriguez et Gérard Ciannarella, ils se sont penchés sur la situation de l'équipementier aéronautique.

Santé et Sécurité - p.15

L'enquête du GRSS livre ses résultats

Métaux de Sochaux - p. 18

Les enjeux du renouveau

Liebherr - p.20

Panne de dialogue social

Sommaire



Ce mensuel est le vôtre...

Organe de la Fédération Force Ouvrière
de la Métallurgie,

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

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

Informez-nous des conflits qui surviennent dans votre
entreprise et des accords qui y sont signés. Cela donne
des éléments de comparaison et rend service à d'autres
syndicats, engagés eux aussi dans des discussions.
Faites-nous part de vos expériences syndicales.
Pour tout ce qui concerne le journal, appelez la
Fédération :

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

Chiffres à connaître :

SMIC horaire brut : 11,65 euros

SMIC brut mensuel : 1766,92 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 864 euros par mois
(pour l'année 2024 : 46 368 euros)

Coût de la vie :

-0,2 % en janvier (-0,3 % hors tabac);
+3,1 % en glissement sur les 12 derniers
mois (+2,9 % hors tabac).

Chômeurs : 3 033 300

(catégorie A, publiés le 25 janvier 2024)

Indice de référence des loyers :

142,06 (4^{ème} trimestre 2023).

Taux d'intérêt (23 février) :

3,91 % au jour le jour.

3 Editorial

4 Le dossier

Séminaire de formation et
d'information du groupe Safran :
la bonne vitesse ascensionnelle

4-11

15 L'actu en bref

Santé et sécurité : les résultats de l'enquête du GRSS

15

16 Actualité syndicale

USM de la Sarthe : un nouveau départ

16

L'USM de Belfort-Montbéliard
mise sur le développement

16

Métaux d'Istres : un développement efficace

17

USM de Loire-Atlantique : le vent en poupe

17

Métaux de Sochaux :
les enjeux du renouveau

18

USM de l'Indre : l'efficacité réformatrice en action

19

USM de Haute-Saône :
une détermination qui ne faiblit pas

19

20 Infos

Liebherr : panne de dialogue social

20

Métaux de Cholet : une nouvelle dynamique

20

21 Vos droits

Mini conventionnels,
maxi rémunérations

21

22 Jeux

Des métaux et des mots

22



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metiaux.com



Salaires : jusqu'à +4% et davantage, des exemples à suivre !

Au regard d'un grand nombre d'accords salariaux, FO Métaux, dans le cadre de la défense du pouvoir d'achat des salariés, reste le syndicat de la fiche de paie, et ce quel que soit le niveau des négociations, à savoir : le niveau national pour les salaires minimaux de la branche de la métallurgie et de nos branches rattachées, le niveau territorial pour la prime d'ancienneté de la métallurgie et le niveau des entreprises pour les salaires réels.

Sur la lancée de nos éditos précédents et plus particulièrement ceux relatant les accords salariaux et pourcentages que nous avons obtenus pour les salariés de la branche de la métallurgie et de nos branches rattachées, avec des gains en termes de pouvoir d'achat, il convient de les compléter avec les accords obtenus par nos délégués FO Métaux au niveau des entreprises.

Tout d'abord, en fonction des calendriers des négociations, et ce depuis le dernier trimestre 2023 et toujours en pleine période des négociations annuelles obligatoires sur les salaires (NAO) pour l'année 2024, nous félicitons nos délégués FO Métaux qui, tout comme notre Fédération et grâce à la pratique contractuelle et conventionnelle, ont obtenu ou obtiennent par la négociation au sein des entreprises, des accords revalorisant les salaires. Ces accords salariaux concernent par exemple les entreprises suivantes : Manitou, Telemecanique Sensors and Switches, Schneider, Nexans, Framatome, Renault Trucks SA, Stellantis, FPT, Atlantique Automatismes Incendie (AAI), Wibaie, Trigo, Liebherr, etc. Des accords et des enveloppes globales qui sont dans une moyenne de 4 %, voire plus, car certains accords comportent aussi des mesures complémentaires, spécifiques, et des primes diverses. C'est le résultat du travail de nos délégués et le fruit du dialogue social au sein des entreprises de la métallurgie.

En fonction de l'actualité et au regard de l'inflation, nous constatons malheureusement que certains employeurs négligent, à tort, le dialogue social et la pratique contractuelle et conventionnelle, pourtant porteurs de paix sociale. A ce titre, nous avons soutenu et soutenons nos délégués FO Métaux qui ont été ou sont dans l'action syndicale en organisant mouvements et grèves avec les salariés, pour obtenir des augmentations salariales décentes, à l'instar de Safran, Simoldes, LME, Alstom, etc.

Dans un contexte différent, nous apportons également notre soutien à nos délégués FO Métaux qui ont été ou sont aussi dans l'action syndicale face au retour des restructurations, plans de sauvegarde de l'emploi et licenciements, dont un site du groupe Amcor, Valéo, Forvia (ex-Faurecia), Alstom, Siemens, Hydrovide, Sandvik, ELM Leblanc, etc. Tout comme nous avons apporté notre soutien à notre section syndicale et aux salariés de la tour Eiffel qui, pendant un mouvement social de cinq jours, se sont battus à juste titre contre la gestion calamiteuse de la ville de Paris à travers la société d'exploitation de la tour Eiffel (SETE), avec comme objectif d'assurer un avenir à ce monument historique et à ses salariés. Quel que soit le sujet, nos délégués FO Métaux se battent pour l'avenir de leurs entreprises ainsi que pour la défense et les droits des salariés.

Pour conclure : pour FO Métaux, et dans le cadre des NAO ou des négociations salariales qui sont liées à des accords spécifiques, il faut continuer à revendiquer des augmentations salariales comportant en priorité des augmentations générales avec en complément des augmentations individuelles, des mesures complémentaires et primes : ancienneté, repas, salissure, médaille, vacances, 13^{ème} mois, etc.



Organe officiel de la
Fédération confédérée FO
de la Métallurgie

Directeur de la publication :
Frédéric Homez

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

Rédaction : Temps Forts

Publicité : PMV
9, rue Baudoin, 75 013 Paris

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

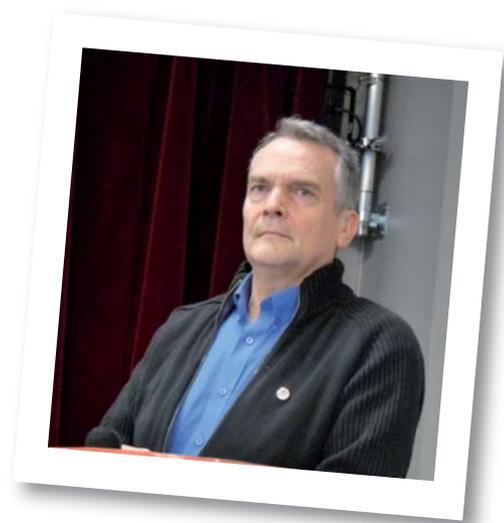
La bonne vitesse ascensionnelle

Frédéric Homez : « les vertus du dialogue social »

Les métallos FO du groupe Safran se sont retrouvés sur la Côte d'Opale, à Berck (Pas-de-Calais), les 6 et 7 février pour un séminaire de formation et d'information. Rassemblés autour de leur équipe de coordination, en présence des secrétaires généraux de la Confédération FO Frédéric Souillot et de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, et des secrétaires fédéraux Valentin Rodriguez et Gérard Ciannarella, ils se sont penchés sur la situation de l'équipementier aéronautique, la place de notre organisation et les défis qu'il faudra relever demain.

Alors que les conflits et les combats se multiplient dans tous les domaines, Frédéric Homez a tenu à rappeler, en débutant son intervention, que notre organisation devait veiller à se maintenir sur le seul terrain syndical, avec pour seule boussole l'intérêt des salariés et de l'industrie. Et de détailler les sujets de préoccupation pour FO en ce moment, comme la mise en place d'un nouveau gouvernement, la déclaration de politique générale d'un nouveau Premier ministre qui s'en prendrait bien aux branches professionnelles et à leurs garanties, un président de la République qui veut « libérer le travail », ou encore les attaques de l'organisation patronale CPME (confédération des PME) sur le monopole syndical de présentation de listes au premier tour... Saluant la participation des métallos FO de Safran à la mobilisation contre la réforme des retraites, il a rappelé qu'il ne fallait pas oublier tout ce que le dialogue social, à travers la pratique contractuelle et conventionnelle, apportait aux salariés, citant en exemple la préservation des réserves de l'AGIRC-ARCCO.

« Il aurait fallu se pencher sur l'emploi des seniors avant de décaler l'âge de la retraite et la durée de cotisation, a fait remarquer Frédéric Homez en évoquant les prochaines négociations interprofessionnelles, au lieu de prendre le dossier à l'envers, comme le fait le gouvernement, en imposant de plus une lettre de cadrage ! » Il a assuré les métallos de la pugnacité de notre organisation dans ce dossier, comme de sa capacité à être force de proposition, notamment sur les aménagements de fin de carrière, en s'inspirant des nombreux accords



seniors négociés et signés par FO dans la métallurgie. Il a également évoqué la limite des trois mandats syndicaux découlant des ordonnances travail, et que FO n'a eu de cesse de combattre. Il a révélé que, suite à l'évolution des positions patronales sur le sujet grâce à FO, « le dialogue social pourrait bien prochainement débloquent le dossier et montrer une nouvelle fois toutes ses vertus ».

Après avoir passé en revue les autres sujets de l'agenda social, le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie est revenu sur la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (CCNM), en vigueur depuis le 1^{er} janvier. Si notre organisation a toutes les raisons d'être fière de ce texte qu'elle a négocié et signé, et qui maintient notamment un niveau territorial de négociation et la prime d'ancienneté, Frédéric Homez a rappelé qu'il fallait « faire appliquer ce que nous avons signé, et plus particulièrement sur les classifications, où trop d'entreprises ne jouent pas le jeu, et c'est ce que nous ferons ». Poursuivant sur le rôle incontournable de l'industrie dans la réussite de la transition énergétique, il s'est réjoui de voir la jauge de l'emploi enfin remonter, notamment grâce au dynamisme de l'aéronautique ou du nucléaire, déplorant cependant que des risques de PSE se fassent jour çà et là. Il a conclu en invitant les métallos à se retrouver à Amiens du 19 au 21 juin pour le congrès fédéral de notre organisation.



d'information du groupe Safran

Frédéric Souillot : « refuser la destruction de nos acquis sociaux »

« Libre et indépendante, notre organisation refuse toute coloration politique et c'est autour de ces principes qui sont notre ADN et de la politique syndicale que les militants la font grandir », a rappelé le secrétaire général de la Confédération, saluant au passage la qualité du travail de développement syndicale mené par les métallos de Safran. Alors que la représentation nationale ne dispose plus d'une majorité claire pour mener une politique qui ne l'est pas plus, il a estimé qu'il était temps de « redonner sa place à la négociation collective avec un agenda autonome. » S'inquiétant des projets gouvernementaux sur l'emploi des seniors, il a rappelé qu'avec le taux d'emploi des 55-64 ans le plus bas de l'OCDE (la moitié ne sont plus en situation d'emploi lorsqu'arrive la retraite), la France eût été plus inspirée en se saisissant de cette question avant d'imposer une réforme des retraites aussi injuste qu'inutile, que notre organisation est par ailleurs encore seule à combattre, sur le plan juridique. « A n'envisager le sujet que sous l'angle économique, les pouvoirs publics ne créeront que davantage d'inégalités et détruiront un peu plus la cohésion sociale », a plaidé Frédéric Souillot, rappelant que si l'objectif était de réduire la dette publique et les déficits, conditionner les colossales aides publiques qui ne servent que trop souvent à gonfler les marges pour le seul profit des actionnaires serait une bien meilleure approche. Soulignant que FO avait défendu le « quoi qu'il en coûte » lors de la crise sanitaire pour sauver entreprises et emplois, il s'est refusé à voir la note présentée aux salariés, auxquels est imposée en même temps une baisse des dépenses de protection sociale. « Être au chômage ou au RSA n'est pas un choix mais un accident de vie, a-t-il martelé. Nous devons refuser la destruction de nos acquis sociaux, nous remettre autour de la table pour préserver l'existant et conquérir de nouveaux droits pour les salariés ! »

Résister et négocier demandent cependant de disposer d'un certain poids. A cet égard, les bons résultats de notre organisation aux élections professionnelles, tant dans le privé que dans la fonction publique, ne doivent pas conduire à relâcher l'effort, a prévenu Frédéric Souillot, exhortant les métallos FO à se mobiliser fortement pour faire des élections dans les Très Petites Entreprises (TPE) qui se tiendront en fin d'année

un succès pour FO. Un poids conforté et renforcé sera d'autant plus important qu'à nouveau, il faut repousser des attaques contre le syndicalisme, comme les « 80 propositions » de la CPME, qui ne proposent rien d'autre que de nouvelles régressions sociales. « La pandémie a pourtant montré l'efficacité du paritarisme auquel nous sommes attachés et qui n'existe pas sans les organisations syndicales, a-t-il souligné. Les réserves AGIRC-ARRCO ont permis au régime complémentaire de traverser la crise sans problème et sans s'endetter. En les sauvegardant, nous avons sanctuarisé un des piliers de notre système de protection sociale, qui est l'un des fondements de notre République. Cela doit rester notre ligne ! »



Valentin Rodriguez : « six ans de négociations »

Le secrétaire fédéral Valentin Rodriguez est intervenu pour apporter des précisions sur la genèse puis la mise en place de la CCNM, soit « la plus grande négociation de ces 50 dernières années pour FO Métaux ». Il a rappelé le contexte de réduction du nombre de branches professionnelles initiée par les pouvoirs publics en 2015. « Il fallait agir et garder la main sur le processus pour ne rien se voir imposer, a précisé le secrétaire fédéral. Ce qui s'est traduit par 6 ans de négociations parce qu'il y avait 76 conventions collectives territoriales, deux conventions nationales et pas moins de 25 accords nationaux pour un total dépassant les 3000 pages. Passer au crible l'ensemble, harmoniser les différentes dispositions, voir ce qu'il fallait supprimer pour cause d'obsolescence, ce qu'il fallait garder et ce qu'il fallait améliorer a demandé du temps. » Le secrétaire général FO Métaux Frédéric Homez avait d'ailleurs fait savoir dès le début que le délai de 2 ans envisagé par l'UIMM pour boucler la refonte était irréaliste et qu'il faudrait bien plus de temps pour une négociation sérieuse. Grâce à notre organisation, un niveau de négociation territoriale subsiste avec la valeur du point, mais aussi la prime d'ancienneté (malgré une large désinformation sur le sujet), que FO Métaux a été seule à défendre. Le système de classification a été mis au point dès fin 2017, tandis que la grille des minima salariaux a été négociée en 2021, avant que l'inflation n'explode. « C'est grâce à la clause de revoyure que nous avons fait inclure dans le texte que nous avons pu renégocier et obtenir un premier niveau qui est aujourd'hui supérieur de 500 euros au Smic ! » a fait valoir le secrétaire fédéral. Entre avancées sur le temps de travail, les conditions

de vie au travail ainsi que les notions de santé et sécurité, les points à aborder ne manquaient pas et Valentin Rodriguez a notamment mis en avant ce que notre organisation a obtenu dans le domaine de la protection sociale et de la prévoyance, avant de rappeler un point essentiel : personne ne devait perdre en termes de salaire en passant à la nouvelle convention, et cela a été le cas. « Le texte reste vivant, a conclu Valentin Rodriguez, puisque nous avons, depuis sa signature en février 2022, déjà négocié plusieurs avenants et continueront de le faire évoluer. »



Le développement en questions

Le coordinateur Julien Gréau a animé la table ronde organisée au tour d'une thématique centrale pour notre organisation et pour les métallos FO de Safran : le développement syndical.

La session d'échanges a été aussi riche qu'intense.



Julien Gréau,
coordinateur Safran

Après les élections professionnelles, quelle(s) stratégie(s) pour aborder le prochain cycle électoral et faire grandir FO chez Safran ? Cette interrogation, au cœur des préoccupations de notre organisation, a fait l'objet d'un débat avec les participants au séminaire, animé par le coordinateur FO Julien Gréau. « Malgré la bien compréhensible tentation du repos au lendemain des élections, il nous faut revenir presque immédiatement sur le terrain et préparer les échéances qui nous attendent dans 4 ans, a expliqué le coordinateur en introduisant le sujet. Pour cela, il va nous falloir rapidement définir la stratégie qui guidera nos actions en vue des prochaines élections sur le court, le moyen et le long terme, et cela ne peut se faire que collectivement, avec toutes nos équipes, autour de nos élus et de la coordination. » Pour Julien Le Pape, les élus ont un rôle naturel à jouer, puisqu'il leur revient de représenter les salariés, de revendiquer et négocier en leur nom. « Quand on parvient à faire tout cela, considère le coordinateur, on réussit derrière à développer. » Cette nécessité de travailler en

semble pour les équipes est d'ailleurs au cœur d'un ensemble de supports réalisés par l'équipe de SAE Gennevilliers, que son représentant Régis Augendre a présenté. « Pour analyser les derniers scrutins, nous avons choisi une approche fine avec un découpage de notre établissement par unités, a-t-il expliqué. Ce qui nous a permis de voir où nous devons accentuer nos efforts, en commençant par viser un représentant FO dans chaque unité pour créer le lien sans lequel le vote est plus difficile. Reste ensuite à passer à la pratique... » Même avec des moyens parfois faibles, un peu d'inventivité (par exemple couper en deux les heures d'information syndicale dont bénéficient les organisations représentatives) s'avère aussi un moyen d'en maximiser l'efficacité, sans oublier le recours aux outils numériques comme Teams, dont l'usage n'est plus l'apanage des cadres mais s'est étendu à tous les collègues, pour réunions, mini-conférences et messages dédiés. Daniel Barberot est venu compléter le propos sur la répartition des rôles en rappelant que, du militant au



Régis Augendre,
SAE Gennevilliers



DS, du DSC au coordinateur, aucun échelon ne pouvait fonctionner en solo, mais nécessitait au contraire une action coordonnée.

Les échanges étaient aussi l'occasion de faire le bilan des récentes élections, lequel est apparu très contrasté selon les établissements et les sociétés. Ainsi, pour Dorothee Robert, DSC FO SAO, le principal regret est de n'avoir pas pu effectuer plus de déplacements sur les sites du périmètre Aerosystems. Pour le reste, les équipes ont réalisé



Samuel Mbangwe, développeur syndical chez SAE.

un gros travail de développement, le maillage complet de la société s'est poursuivi avec une nouvelle implantation au siège social de Plaisir (78) et l'équipe de Soignolles-en-Brie (77) a établi un record avec 78 % de voix tandis que celle de Cognac (16) triplait son nombre d'adhérents.

Innover pour se développer

Chez Safran Landing Systems, le DSC Patrick Bonnacaze déplore un léger recul aux 1^{er} et 2^{ème} collèges, mais l'équipe de Bidos (64) fait état d'une belle dynamique au 3^{ème} collège, où FO a conquis près d'un tiers des 200 cadres du site. « C'est le résultat d'un gros travail sur les jeunes cadres, surtout ceux de la supply chain, avec un discours qui a fait mouche sur la rémunération, » a expliqué le DSC, ajoutant que le conflit sur les retraites avait malgré tout été clivant chez les salariés. Sur ce point, Frédéric Souillot a donné des précisions quant à la vague d'adhésions qui a suivi cet épisode mais aussi, plus largement, sur la progression de notre organisation en nombre d'implantations et en représentativité, considérant que les retombées ont été plutôt positives en termes d'image. « Le nombre d'implantations est un point central sur le sujet », a-t-il considéré.

A cet égard, Julien Gréau a pris le cas du périmètre Safran Aircraft Engines, une des plus grosses sociétés du groupe, où la présence FO doit être renforcée et où a été fait le choix de mettre en place deux développeurs en la personne de Patrick Dunglass et Samuel Mbangwe, sous la houlette de Edwin Liard et de la coordination FO. L'objectif ? Viser les 10 % chez SAE et ses

10 000 salariés pour 2028. Karen Davy, la DSC de Safran Electronics & Defense, a mis en avant les efforts conséquents sur la communication dans le périmètre SED, où FO est présente au sein de 9 des 13 sites, représentative sur 8 et n°1 sur 3 d'entre eux. Et de conclure sur un constat partagé par tous : il est impératif de prendre pied là où notre organisation n'est pas encore implantée. Pour Frédéric Homez, une partie de la réponse réside dans un lien renforcé avec les USM, première réponse apportée aux défis du développement dès 1998, 10 ans avant la loi sur la représentativité syndicale. « Si notre première force réside en nos adhérents, a expliqué le secrétaire général de notre Fédération, il ne faut pas oublier que les salariés sont des électeurs en puissance pour la représentativité, ce qui amène à quadriller le terrain en permanence. » Rappelant la priorité que constitue le développement syndical, il en a égrené les nombreux aspects pour mieux souligner qu'il fallait aussi faire vivre ce qui était créé, notamment en anticipant les besoins de relève syndicale, en obtenant plus de moyens par la négociation de détachements, en faisant, certes, mais aussi en faisant savoir ce que l'on fait, et donc parfois en combattant la désinformation, comme FO l'a fait sur la prime d'ancienneté dans le cadre de la CCNM, sans oublier la nécessaire conquête du 3^{ème} collège, alors que les cadres représentent à présent la moitié des effectifs de la métallurgie.

Julien Chauveau (SED, Fougères) a rebondi sur le propos en reliant le manque d'information des cadres à leur hésitation à se syndiquer, soulignant que c'était en le combattant que son syndicat parvenait à les faire adhérer. Samuel Malat, qui a monté une section au siège de Safran à Malakoff fin 2022, est venu renforcer ce constat en partageant son expérience. « Sur cette implantation, les cadres, fortement majoritaires, s'intéressent peu au syndicalisme et j'y suis venu pour ma part parce que je cherchais des informations face à un avenir inquiétant, a-t-il expliqué. C'est en les trouvant chez FO que j'ai choisi de m'impliquer davantage. L'information est une notion centrale ! » Et si le cadre ne va pas à l'information, alors il faut amener l'information au cadre. C'était tout le sens des interventions d'Aurélie Garnier et Cyril Le Roux (SED, Eragny), de Thierry Bonhoure (SEP), ou des coordinateurs Safran David Dijoux et Julien Le Pape. Entre réunions ouvertes, recours aux mails, aux supports papier, ne choisir qu'un support ou être multi-canal, il s'avère que chaque site a ses particularités qui requièrent une solution sur-mesure. Julien Gréau a conclu ce premier volet d'échanges en rappelant que la coordination allait prochainement créer un groupe de travail sur le développement syndical et qu'elle comptait sur l'ensemble des métallos FO pour le faire vivre et l'alimenter en idées.



Thierry Bonhoure, SEP.

Gérard Ciannarella : « nous progressons à chaque scrutin »

Le secrétaire fédéral en charge des USM Gérard Ciannarella a pris la parole pour évoquer d'abord la formation fédérale, sujet qu'il connaît bien puisqu'il est aussi formateur. Distinguant le travail avec les adhérents de celui mené en direction des sympathisants, il a rappelé que parmi ces derniers, tous n'adhérent pas, et que chez ceux qui franchiraient le pas, tous ne deviendraient pas militants. « En termes de développement syndical, a-t-il souligné, il ne faut pas se tromper de cible et d'objectif. » S'il est essentiel de chiffrer ses ambitions et de morceler les tâches à accomplir pour mieux les partager, tout est question de méthode et d'organisation, et rien de cela n'est possible sans des militants formés. Le secrétaire fédéral est donc revenu sur les différents cycles et les modules qui les composent au sein du plan de formation fédérale, démontrant au passage que l'offre FO Métaux, en complémentarité avec la formation interprofessionnelle, était en mesure de répondre à tous les besoins et toutes les demandes. Il a d'ailleurs vanté le succès du module mis en place sur la nouvelle classification, et qui a déjà été dispensé à près de 2 000 militants FO.

Il est également revenu sur l'enjeu des élections TPE, dont FO est en train d'organiser la campagne, pour la représentativité de notre organisation. Plus de 5 millions de salariés

de ces Très Petites Entreprises voteront en fin d'année, et dans cette élection de proximité, chaque militant aura un rôle à jouer, bien différent de celui qu'il tient lors des élections en entreprise, puisqu'il s'agira de faire voter celles et ceux qu'il connaît au sein de cette population. « Continuons de viser la barre des 20 % que nous nous étions fixée la dernière fois, a exhorté Gérard Ciannarella : nous progressons à chaque scrutin. »



Daniel Barberot : « construire nos revendications futures »

A la demande du secrétaire fédéral Edwin Liard, absent pour raisons de santé, le coordinateur FO Safran a débuté son intervention par un rapide point sur le secteur aéronautique, dont la bonne santé n'est plus à démontrer, qui continue de battre des records et de créer de l'emploi (près de 25 000 en 2023 et autant de prévus pour 2024), bien que la supply chain connaisse toujours des problèmes de recrutement qui se répercutent sur l'activité de toute la filière. Il est ensuite revenu sur plusieurs accords négociés et signés par notre organisation chez Safran, comme l'accord prévoyance, où l'insistance de FO a fini par payer au profit des salariés, permettant de « garder une protection de haut niveau avec un coût mesuré et maîtrisé ». Après avoir évoqué les avancées des accords

sur les seniors, sur la parentalité et sur les mesures transitoires, ainsi que le copieux agenda social qui attend l'équipe de



coordination, il a aussi salué l'implication des métallos FO du groupe dans le déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie, et plus particulièrement son volet classification, pour lequel de nombreux militant se sont formés auprès de notre Fédération et ont obtenu le certificat de compétences professionnelles de la métallurgie (CCPM), qui atteste de leur connaissance du nouveau système. Présentant ensuite le nouveau format du séminaire, bâti autour de tables rondes afin de favoriser les échanges, il s'est dit confiant quant à cette émulation qui « permettra de construire nos revendications futures au service des salariés et de l'industrie ».



Le mot du comité de groupe

Le secrétaire du comité de groupe Safran Régis Fribourg a pris la parole pour un point sur les stratégies du groupe ainsi que les problématiques du secteur aéronautique. Si le marché aéronautique se porte bien au plan industriel, les compagnies aériennes, bien que sorties de la zone rouge, n'ont pas encore retrouvé les taux de remplissage d'avant la pandémie. Chez Safran, l'heure est à l'amortissement des importants investissements réalisés au cours de la dernière décennie, que la crise sanitaire et les déboires de Boeing ont mis à mal. Au point qu'à l'heure de la remontée en cadence, le groupe continue d'afficher des objectifs conséquents, mais sans garantir que le site France restait au cœur de sa stratégie. Régis Fribourg a rappelé à tous le message régulièrement martelé à la direction de Safran : si la non-qualité a un coût, la qualité a un prix. « La France est peut-être un peu plus chère que d'autres pays, mais cela ne vaut-il pas mieux que les accidents, les morts et les lourdes amendes ? », s'est-il demandé. Tandis que l'équipementier travaille à l'avenir de l'aviation avec le programme RISE, il a soulevé une interrogation majeure : si Airbus n'a plus de concurrence sérieuse, qui va la pousser à plancher sur l'avion du futur, forcément vert, et avec quelles conséquences pour le motoriste ? Pour atteindre la neutralité carbone en 2050, la moitié de l'effort passera par des ruptures technologiques, et l'autre moitié par un travail

sur les carburants, où un long chemin reste à parcourir pour atteindre des volumes de production suffisants. Il est ensuite revenu sur différentes activités du groupe, de la défense au spatial en passant par les difficultés de la supply chain pour conclure sur l'existence de goulets d'étranglement qui demeurent un problème pour toute la filière, notamment sur les matières premières, et sur la stratégie de croissance externe agressive de Safran, qui poursuit sa politique de rachats tous azimuts.



Julien Le Pape : « une légitimité incontestable »

Le coordinateur FO Safran a consacré son intervention à la représentativité syndicale, mettant en perspective les résultats des récentes élections professionnelles dans le groupe. Chez Safran, avec près de 44 000 salariés appelés à voter dans 26 sociétés regroupant 85 établissements, le taux de participation s'est établi à 73 %. « De quoi faire pâlir d'envie notre classe politique, a souri Julien Le Pape, mais surtout de rappeler si besoin était que la légitimité syndicale à parler pour les salariés est absolument incontestable. » Avec un peu plus de 12% des suffrages, FO se classe quatrième, ce qui la met en meilleure position pour négocier et nouer des accords dans l'intérêt des salariés. Parmi les enseignements du scrutin, le coordinateur a souligné une forte montée en puissance des cadres, et donc des enjeux relatifs au développement dans le troisième collège. L'analyse du vote FO a d'ailleurs montré que la marge de progression restait considérable sur ce point. Elle a également permis de voir qu'à chaque cycle de représentativité, notre organisation attirait davantage de voix. Si notre organisation est plutôt forte là où elle est implantée, son problème est en fait de ne pas avoir assez d'implantations. « Avec des effectifs qui vont continuer de croître de 7 % d'ici 2027, la définition d'une stratégie de développement claire et efficace est la clé de notre avenir chez Safran », a-t-il ajouté avant de conclure : « Nous nous sommes stabilisés en terme de représentativité, malgré un périmètre mouvant, et avons gagné deux sièges au comité de groupe, indicateur qui permet de mesurer une hausse importante d'élus aux divers CSE sous l'étiquette FO ».



François Sabrié, du cabinet EXPAIR, a présenté aux participants la stratégie bas carbone du groupe Safran, qui concerne pour l'instant essentiellement les sites de motorisation. Bien que l'aéronautique ait réduit de moitié ses émissions de gaz à effet de serre (GES) depuis les années 1950 et ne représente plus aujourd'hui que 2 à 3 % du total mondial, la forte croissance du trafic aérien (près de 5 % par an) oblige à poursuivre et amplifier l'effort. « C'est aussi un enjeu quant à l'attractivité de la filière, qui doit se débarrasser d'une image injustifiée de pollueur pour attirer les salariés de demain », a noté l'expert. Après avoir pointé les courts et moyens courriers comme le principal levier, il a fait remarquer qu'il n'existait pour le moment aucune alternative solide au kérosène en termes de densité énergétique et de coût pour propulser un avion. Passant en revue les défauts de l'électrique et de l'hydrogène, il a considéré les SAF (en anglais sustainable aviation fuel, ou carburant durable d'aviation) comme la seule piste crédible et donc à creuser en priorité d'ici à 2050 avec l'objectif du zéro émission nette. François Sabrié a cependant prévenu que l'option restait à envisager avec prudence : « pour le moment, les annonces des différents acteurs constituent d'abord un positionnement en termes de communication. Ensuite, pour baisser ses chiffres d'émission de GES, Safran fait reposer l'essentiel de l'effort sur... la filière des carburants, autrement dit un facteur exogène à l'aéronautique. Et cela n'a rien de surprenant, car l'essentiel de l'empreinte carbone de l'entreprise ne provient pas de la fabrication mais de l'usage de ses produits. » Entre le SAF issu de la biomasse, qui suppose une forte emprise agricole, et le synthétique, pour lequel beaucoup de chemin reste à parcourir avant de songer à une production de masse, la question du carburant va rester centrale dans ce dossier. Ce qui n'empêche pas Safran de mettre les bouchées double sur le moteur Rise pour optimiser les performances de ses motorisations. « Nous avons un industriel de premier plan qui s'attaque à la neutralité carbone et montre comment, a expliqué l'expert en conclusion. Certes, tout ne sera pas faisable, d'autant que les méthodologies, les projections et les technologies évoluent ici particulièrement vite. Néanmoins, il faut saluer l'initiative, car elle fait partie de ces gestes qui comptent. »

Haro sur le carbone

Actys Expertises

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES 

Notre cabinet d'expertise-comptable est dédié exclusivement aux représentants du personnel (CSE, Organisations Syndicales...) et tourné à 100 % vers vos attentes. Chaque expertise est unique, objective et n'a pour seul objectif que de répondre à vos besoins.

Nos conseils et analyses n'ont de sens que parce qu'ils mettent notre valeur ajoutée au service de votre négociation et vous permettent d'alimenter votre politique contractuelle et de rééquilibrer le dialogue social.

Notre approche est pluridisciplinaire grâce à une équipe regroupant des financiers, économistes, juristes, experts en négociation sociale et auditeurs industriels.

ACTYS-EXPERTISES est basé en région parisienne et nous intervenons partout en France.



01 46 70 60 17



info@actys.expert

Le déploiement de la CCNM, vu du terrain



Après avoir rappelé le rôle de la classification, à savoir définir une hiérarchie des emplois, Valentin Rodriguez a fait état d'un bilan contrasté concernant le déploiement de la CCNM. Dans les entreprises habituées à un haut niveau de dialogue social, comme Airbus, l'affaire a été rondement menée, certaines ont connu moins de facilité, à l'image de Stellantis, mais des solutions y ont à chaque fois été trouvées en repartant des fiches de poste. Enfin, il reste le cas d'entreprises où les fiches étaient en nombre insuffisant (soit moins de 10 à 15 % de fiches par rapport à l'effectif total) ou encore mal rédigées (et ont été corrigées sur la base du guide paritaire). Chez SLS, l'opération avait plutôt bien débuté : les fiches ont été rédigées, les managers ont pu se les approprier et les attribuer aux salariés. Puis l'interférence des RH a cassé cette belle mécanique pour aboutir à des situations ubuesques, où dans un même service, deux personnes avec le même emploi affichaient une cotation différente. Sur le site de Bidos, cela s'est traduit par 150 contestations sur les 800 salariés... « Lors de la première réunion, nous nous sommes inquiétés du niveau de la connaissance de la CCNM de la direction, se rappelle Aurélie Garnier. Puis nous avons vu que les autres organisations syndicales découvraient complètement les textes, alors que nous étions formés et posions d'emblée les questions pertinentes. Nous y a avons renforcé notre image de sérieux et sommes davantage écoutés aujourd'hui, en particulier quand nous faisons remonter les problématiques des différents sites. » David Dijoux, qui a reçu des questions et demandes d'assistance de presque toutes les équipes syndicales sur le sujet en tant qu'expert, a évoqué le rôle de la coordination dans ce déploiement : « FO a négocié et signé un excellent texte, mais il faut parfois taper du poing sur la table pour faire respecter ce qui a été signé – et

cela concerne, comme j'ai pu le voir en dispensant des formations fédérales sur la classification – toute la métallurgie. Nous avons donc adressé plusieurs "cartons rouges" au groupe sur différents points. » Par exemple l'existence de seulement 720 fiches emploi pour près de 45 000 salariés en France, la prise en compte des activités significatives, des responsabilités ou relations de travail, aboutissant à des fiches où les salariés ne s'y reconnaissent pas... « Nous pointons les vrais problèmes et faisons avancer les choses, mais cela prend du temps car ce n'est pas seulement une question technique, a résumé le coordinateur : entre aussi en compte une dimension humaine, notamment d'ego et d'orgueil, où ceux qui ne jouent pas le jeu, peu importe leur rang et leur fonction, ont du mal à corriger l'erreur. » En cas de désaccord persistant, Valentin Rodriguez a d'abord rappelé que les dispositions concernant la classification sont impératives sur le plan juridique, autrement dit, qu'il n'est pas possible de s'y soustraire. En cas de dévoiement du texte, la Fédération prévoit dans un premier temps de rencontrer les RH concernés pour trouver une solution puis, si le blocage persiste, une réclamation officielle des représentants du personnel, le recours à l'inspection du travail et, en dernier ressort, la contestation individuelle devant le juge prud'homal ou une action collective. Un modèle de courrier de contestation, en première intention, a d'ailleurs été mis au point par FO Métaux pour ses adhérents. Les échanges avec la salle ont confirmé les disparités et les différences existantes entre les sites et les sociétés du groupe, et le coordinateur David Dijoux, en plus des réponses apportées aux questions des métallos FO, a révélé que la coordination comptait profiter de la négociation à venir sur les parcours de carrière pour tenter de gommer certaines inégalités.

Le secrétaire fédéral Valentin Rodriguez, le coordinateur Safran David Dijoux (par ailleurs formateur fédéral et expert de la coordination sur le sujet), le DSC SLS Patrick Bonnexaze et Aurélie Garnier, membre du comité paritaire technique de la convention collective pour SED, se sont retrouvés pour un échange de vues autour du déploiement de la CCNM dans les entreprises, et plus particulièrement chez Safran.

Focus sur la prime d'ancienneté



Consultante RH Métallurgie pour le cabinet EXPAIR, Caroline Ricottier a réalisé une présentation technique de l'évolution de la prime d'ancienneté suite à la mise en œuvre de la CCNM. Suivie avec beaucoup d'intérêts par les métallos, elle a donné lieu à de nombreuses questions de la salle et des échanges de qualité.

A gauche, François Sabrié, à droite, Caroline Ricottier, les experts présents lors de ce séminaire.





FO
Métall
Notre industrie,
nos emplois !

CRÉFERNIDONS

DE FERMES

**LE POUVOIR
D'ACHAT**

www.fo-metaux.fr

**LES ACTIONS DE PRÉVENTION,
D'ACTION SOCIALE
ET D'ACCOMPAGNEMENT
POUR LES ENTREPRISES DU SECTEUR DE
L'AÉRONAUTIQUE ET DE L'AÉROSPATIALE
CIVILE ET MILITAIRE.**



Mutuelle
Solidarité
Aéronautique

www.msae.fr

MSAé

MSAé / Mutuelle Solidarité Aéronautique, 5 rue Paul Barruel 75740 Paris cedex 15.
Mutuelle régie par le code de la Mutualité livre III.

L'enquête du GRSS livre ses résultats

Le Groupe Réseau Santé et Sécurité (GRSS) animé par la secrétaire fédérale Géraldine Nivon s'est réuni le 6 février dernier pour mettre la dernière main au rapport d'analyse consacré au questionnaire qui avait été envoyé aux métallus FO il y a quelques mois. Objectif de l'opération : « face à l'étendue des sujets pouvant être traités en matière de santé et de sécurité au travail, résume Géraldine Nivon, il nous fallait cibler les attentes des équipes syndicales FO et identifier au travers de cette initiative des pistes de réflexion pour alimenter les travaux du GRSS. » Mission accomplie, puisque les retours ont été nombreux et ont permis de dresser, outre un état des lieux, une liste d'attentes qui vont se traduire en actions dans une synthèse sur laquelle va maintenant plancher le groupe. Le GRSS s'est également penché sur la prévention de l'usure professionnelle, les affiches qu'il s'apprête à dévoiler et l'organisation de sa présence au congrès fédéral d'Amiens, en juin prochain, avec l'animation d'un stand dédié.



Négociations, réunions de travail mais aussi fait insolite, l'actu de FO Métaux se décline également en brèves...

Le manganèse, nouvel Eldorado des batteries ?



Alors que le mouvement d'électrification du parc automobile se poursuit,

les batteries et leur composition restent le nerf de la guerre. Si le lithium continue pour le moment de tenir le haut du pavé, les services de R&D du secteur cherchent toujours de nouvelles alternatives (FO Métaux consacrera prochainement un dossier à la question) et il semble que le manganèse soit en train de devenir un sérieux candidat. En décembre dernier, le français Eramet et l'américain Vibrantz Technologies ont signé un accord pour son exploitation tandis qu'un nombre croissant de constructeurs automobiles tentent de sécuriser leur approvisionnement et ce pourrait n'être qu'un début. D'un prix pour le moment peu élevé et déjà extrait en quantité pour la production d'acier, il n'a pas vocation à remplacer la totalité des métaux utilisés dans une batterie, mais à en accroître l'efficacité. Utilisé comme additif dans la cathode, le sulfate de manganèse permet notamment d'améliorer la stabilité et la durabilité de la batterie, ajoutant de la résistance à l'usure à des métaux. Autre aspect intéressant : aucun pays n'en a le monopole, contrairement à ce que l'on observe avec la Chine et les terres rares...

Une réindustrialisation en demi-teinte

L'inauguration de la « giga factory » ACC (ci-contre), dédiée à la fabrication de batteries pour véhicules électriques, dans les Hauts-de-France au printemps dernier pourrait en être le symbole : les projets industriels de grande taille (plus de 100 millions d'euros) semblent de retour dans l'Hexagone. Ils sont même en forte augmentation en France depuis deux ans. Faut-il voir une véritable réindustrialisation du pays ? Prudence, selon le cabinet Trendeo, qui livre une analyse plus nuancée. Ainsi, l'arrivée des usines géantes – surtout un rattrapage du retard pris dans de nombreux domaines – fait grimper en apparence la moyenne des montants investis et des emplois dans les nouvelles implantations. Derrière cependant, le tissu industriel national ne bénéficie pour le moment d'aucun effet d'entraînement. Il va falloir plus que des annonces pour remettre l'industrie au centre de l'économie nationale...



©Simone Perolari/REA

Un nouveau DSC chez Franke

Aude Mongin vient de remplacer Philippe Brochard comme DSC de Franke, fournisseur mondial de produits pour la cuisine domestique, la grande cuisine et le secteur de l'hygiène. Philippe Brochard a été le fondateur, en 2009, du premier syndicat FO Franke à Villedieu (Manche). Avec le secrétaire fédéral Eric Keller, ils ont rapidement vu en Aude le potentiel d'un leader et c'est tout naturellement qu'elle s'est imposée comme la femme de la situation lors de l'assemblée générale de janvier dernier, tant comme secrétaire de syndicat que comme DSC. Elle a d'ores et déjà placé son mandat sous le signe du développement de notre organisation.



Parfois avec retard mais sans jamais d'omission, toute l'actu des USM est dans FO Métaux.

USM de la Sarthe : un nouveau départ

Les métallos FO sarthois se sont retrouvés au Mans le 1^{er} décembre pour le congrès de leur USM. Réunis autour de leur secrétaire Emmanuel Royer, en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, des secrétaires fédéraux Paul Ribeiro et Gérard Ciannarella, ainsi que de Stéphane Martineau, secrétaire général des Métaux du Mans et membre de l'UD72, ils se sont fixé des objectifs ambitieux pour les mois à venir, dynamisés par le réveil de leur USM.

Après trois reports successifs du fait de la crise sanitaire et des nombreux bouleversements qui ont émaillé ces dernières années, les métallos FO de la Sarthe ont enfin pu tenir le congrès de leur USM ce 1^{er} décembre. Pour l'équipe de l'USM, qui travaille beaucoup avec les Métaux du Mans, ces retrouvailles marquaient aussi une étape importante dans la remise en ordre de marche de la structure, depuis sa réactivation en 2017. Si l'USM a déjà consacré beaucoup de temps et d'énergie au soutien des équipes syndicales du département, notamment là où des sections ou syndicats se sont créés, l'heure est à présent à la poursuite d'un objectif de développement aussi clair que renforcé. « Plus d'implantation et plus d'adhérents pour plus de représentativité afin de disposer de moyens humains et financiers pour fédérer les salariés autour de nous et peser ainsi plus pour mieux les défendre, eux et l'industrie », a résumé Paul Ribeiro après avoir rappelé la richesse de l'aide que peut apporter notre Fédération, du juridique à la formation, de la communication à la négociation.

En tant que coordinateur national des USM, Gérard Ciannarella est intervenu pour un point sur le rôle de ces structures, en particulier dans le cadre de la nou-



velle feuille de route présentée lors de la dernière journée de USM, le 17 octobre dernier. Il a également rappelé l'importance de la formation syndicale. Frédéric Homez est pour sa part revenu sur l'actualité nationale de notre organisation et a concentré son propos sur le prochain déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie. Rappelant l'existence d'un site dédié sur le portail internet FO Métaux, il a souligné l'enjeu de la nouvelle classification pour les salariés dans un contexte où d'autres organisations jouent la carte de la désinformation. Appelant les métallos à s'approprier pleinement le nouveau dispositif, il a conclu en leur donnant rendez-vous en juin prochain à Amiens, pour le congrès fédéral de notre organisation.

Le nouveau bureau

Le nouveau bureau élu est composé d'Emmanuel Royer (secrétaire général), Stéphane Martineau (secrétaire adjoint), Jonathan Belland (trésorier), Sonia Jarrier (trésorière adjointe) et Isabelle Massé (archiviste).

L'USM de Belfort-Montbéliard mise sur le développement

Priorité de notre Fédération, le développement syndical est aussi celui de l'USM du Territoire-de-Belfort et de Montbéliard, comme l'a souligné sa secrétaire Catherine Caneva lors de l'assemblée générale du 20 décembre dernier, à laquelle assistaient le secrétaire fédéral Eric Keller, le secrétaire général de l'UD90 Sébastien Mercier ainsi que Dominique Joubert et Hugues Metille, représentants l'UL d'Audincourt, dont les locaux accueillent la réunion.

Elle a rappelé que, dans le cadre de la représentativité, le poids de notre organisation conditionnait sa présence à la table des négociations, notamment dans les départements, où continue de se négocier la valeur du point pour la prime d'ancienneté et, pour l'USM90/25, la prime de panier qu'un accord autonome a permis de préserver dans le cadre de la mise en place de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (CCNM), sans oublier le développement des formations pour les métiers de la métallurgie, « véritable levier pour la pérennité et la sauvegarde du savoir-faire de notre région », a fait valoir la secrétaire de l'USM. Détaillant le programme des formations que les métallos FO de son territoire ont pu suivre, elle n'en a pas caché leur rôle essentiel dans le développement de notre organisation, qui peut d'ailleurs s'enorgueillir de la création d'un nouveau syndicat à la fonderie Castmetal de Sainte-Suzanne.

Saluant l'implication de l'USM dans la vie de notre organisation, entre autres lors de la bataille contre la réforme des retraites, Eric Keller est revenu notamment sur la prochaine

entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (CCNM), et plus particulièrement sur le dispositif de classification, sur lequel notre Fédération sera des plus vigilantes. Il a également fait le point sur la réflexion en cours quant à une nouvelle forme d'organisation pour les USM de la région Bourgogne-France-Comté afin de mieux répondre aux défis posés par le mode de fonctionnement des chambres patronales de ce territoire. Catherine Caneva a d'ailleurs fait savoir qu'elle comptait parmi les partisans d'un futur rapprochement de ces structures de terrain, dont le rôle dans le développement syndical ne pourra que tirer des bénéfices.



Métaux d'Istres : un développement efficace



L'année 2023 a été celle de toutes les sollicitations pour les Métaux d'Istres. Combat contre le projet de réforme des retraites, bataille sur les salaires pour défendre le pouvoir d'achat dans un contexte de forte inflation, mais aussi assistance juridique dans une vingtaine de dossiers aux Prud'hommes, participation à la négociation de nombreux protocoles d'accords préélectoraux, sans oublier près de 85 permanences tenues au sein des UL d'Istres et de Martigues ainsi que de nombreux stages de formation syndicale : le rapport d'activité présenté par Sauveur Gatagnou a permis de mesurer toute l'étendue de l'activité des Métaux. Les métallos FO ont aussi été des plus actifs –et des plus efficaces– pour soutenir les équipes des sections syndicales, avec des résultats écrasants aux élections professionnelles, ainsi qu'une forte augmentation du nombre d'adhérents. Les Métaux ne manquent pas d'ambition

puisque plusieurs entreprises ont d'ores et déjà été ciblées pour travailler à de futures implantations. Axel Emiliani les a félicités pour leur participation à la vie de notre organisation et pour l'énergie qu'ils déploient à la faire grandir. Gérard Ciannarella est ensuite intervenu pour un point sur les dossiers qui occupent notre Fédération au plan national, à commencer par le déploiement imminent de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (CCNM) au 1^{er} janvier 2024, et plus particulièrement la nouvelle classification. Poursuivant sur le développement et la représentativité, il a rappelé aux métallos qu'ils auraient encore à se mobiliser pour permettre à notre organisation de progresser aux élections TPE qui auront lieu fin 2024. Enfin, il a donné rendez-vous à tous à Amiens en juin prochain, pour le congrès fédéral FO Métaux.

Les métallos d'Istres et ses environs (Bouches-du-Rhône) se sont retrouvés le 21 décembre 2023 à la Maison des syndicats de Martigues pour l'assemblée générale de leur syndicat des Métaux. Rassemblés autour de leur secrétaire Sauveur Gatagnou, en présence du secrétaire fédéral Gérard Ciannarella, du secrétaire général de l'UL de Martigues Axel Emiliani, ils sont revenus sur l'année écoulée et les objectifs de la structure pour 2024.

USM de Loire-Atlantique : le vent en poupe

Les métallos FO de Loire-Atlantique se sont retrouvés le 12 octobre à l'Union locale de Basse-Indre pour l'assemblée générale de leur USM. Réunis autour de leur secrétaire Sylvain Hérisson et de son secrétaire adjoint Yann Ravart (également secrétaire général de l'UL), en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez et du secrétaire fédéral Paul Ribeiro, ils ont notamment fait le point sur la situation industrielle dans le département et la représentativité.

Si le but et l'activité de l'USM de Loire-Atlantique pouvait tenir en un seul mot, celui qui s'imposerait à la lecture du rapport d'activité présenté lors de la dernière assemblée générale, le 12 décembre serait « développement ». Entre les créations de nouvelles sections, des résultats d'élections professionnelles très souvent impressionnants (comme chez Secauto, Airbus, Mecachrome, SMCT ou encore Blondel), un recours toujours plus important à la formation syndicale sans oublier un nombre croissant de PAP négociés, l'USM44 n'a pas chômé. Il faut également ajouter une participation des plus fortes aux mobilisations contre la réforme des retraites en début d'année ainsi que de solides négociations sur les salaires dans les entreprises et, au niveau du département, sur la valeur du point. « Les métallos de Loire-Atlantique sont au fait des enjeux du développement et du travail à mener, résume Paul Ribeiro, et ils peuvent s'appuyer sur une équipe dynamique qui saura faire vivre des liens renouvelés et renforcés pour faire grandir notre organisation et appuyer nos revendications. »

Comme un peu partout dans l'Hexagone, le déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie ne se fait pas sans mal et si de nombreux militants sont formés à la nouvelle classification, les retours de terrain concernant les entreprises



qui classent les salariés plutôt que les emplois, fournissent des fiches incomplètes ou mal cotées et s'y mettent au dernier moment ne se comptent plus. Consacrant une large partie de son intervention sur l'actualité nationale à cette question, Frédéric Homez a tenu à rassurer les métallos quant à la pleine et entière attention de la Fédération sur le sujet : « Nous savons les difficultés que vous rencontrez, a-t-il expliqué aux métallos FO, et vous pouvez compter sur la Fédération pour faire respecter le texte qu'elle a signé, y compris, si cela était nécessaire, par des recours juridiques. Aucun salarié de la métallurgie ne sera perdant dans l'application de cette convention collective dont nous pouvons être fiers. »

Métaux de Sochaux : les enjeux du renouveau

Les métallos FO de Sochaux et ses environs (Doubs) se sont retrouvés le 7 décembre pour le congrès de leur syndicat. Réunis autour de Thierry Giroux, qui a pris la suite d'Eric Peultier en tant que secrétaire, en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez et des secrétaires fédéraux Valentin Rodriguez, Olivier Lefebvre, Eric Keller et Gérard Ciannarella, de la secrétaire générale de l'UD25 Rachel Mes-sousse et de son homologue de l'UD90 Sébastien Mercier ainsi que de la secrétaire de l'USM25/90 Catherine Caneva, ils sont revenus sur la situation du bassin d'emploi et les défis que doit y relever notre organisation.

Sur le bassin sochalien, la vie du syndicat des Métaux FO se confond avec celle de la section syndicale du site Stellantis. C'est donc fort logiquement que le rapport d'activité présenté par Thierry Giroux lors du congrès du 7 décembre était marqué du sceau du groupe automobile. L'année 2023 n'a pas été de tout repos sur le site de Sochaux, marquée par plusieurs crises successives, du manque de pièces aux difficultés de la chaîne de sous-traitance ou encore aux manquements de la logistique pour cause de manque de chauffeurs poids-lourd. Néanmoins, le projet « Sochaux 2022 », qui a pour objet de remettre l'usine à niveau tout en réduisant sa taille, s'est poursuivi avec un investissement de près de 100 millions d'euros pour le nouvel atelier peinture. Le rendement opérationnel est au rendez-vous et si le site doit gérer la fin des actuels modèles 3008 et 5008, les métallos peuvent aussi se réjouir du lancement des programmes P6 et P7 pour les nouvelles 3008 et 5008.

Au plus près du terrain

Au plan syndical, les rangs des militants se sont quelque peu éclaircis avec le départ de quelques figures historiques, dont Eric Peultier, jusque-là secrétaire de la section syndicale, parti vers d'autres responsabilités mais toujours proche de la Fédération, ou encore Abid Mameri et Laurent Truchot. Pour conserver son envergure, le syndicat mise sur un militantisme au plus près des salariés et des



adhérents, sur le terrain. « Je compte sur le soutien et la force de toute mon équipe, renouvelée et élargie, pour parvenir à développer FO sur le 3^{ème} collège et retrouver au moins un siège au 2^{ème}, sans oublier de maintenir le 1^{er} collège à son niveau », a expliqué Thierry Giroux. Avec la montée en puissance du centre de R&D (qui concentre à présent près de 45 % des effectifs du site), particulièrement bien placé de par sa proximité avec le centre d'essais de Belchamp, le développement au 3^{ème} collège fait en effet figure d'objectif majeur pour la mandature ouverte par ce congrès. Les militants ont conclu cette partie du congrès en adoptant à l'unanimité le rapport de trésorerie présenté par Alexandre Cheney.

Le secrétaire général de l'UD90 Sébastien Mercier a ensuite salué le fort engagement des métallos lors du conflit sur la réforme des retraites, ainsi que leur implication dans la vie de notre organisation. Eric Keller lui a succédé pour un point sur les USM ainsi que sur les probables évolutions de l'organisation patronale sur la région Bourgogne-France-Comté et la nécessité pour FO Métaux d'y apporter une réponse adaptée aux besoins du terrain. Frédéric Homez et Valentin Rodriguez ont conclu les travaux par une intervention sur la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, avec un focus sur la classification, actuellement au cœur des préoccupations de tous les salariés et de toutes les équipes syndicales.



USM de l'Indre : l'efficacité réformiste en action



Un an après l'élection d'une nouvelle équipe pour animer l'USM de l'Indre, quel bilan ? Telle était la question qui a servi de fil rouge à la présentation du rapport d'activité par le secrétaire de l'USM, Laurent Chebroux, ce 25 janvier. Résultat : l'USM a suivi la ligne qu'elle s'était fixée autour de trois axes bien définis, à savoir réaliser un état des lieux des implantations, négocier un maximum de protocoles d'accords préélectoraux et organiser des formations pour les militants, le tout au service du développement syndical. Pour autant, entre combat contre la réforme des retraites, luttes pour améliorer le pouvoir d'achat et négociations sur

la mise en place de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie, 2023 n'a pas été linéaire, loin s'en faut ! Concernant la situation des entreprises, le rapport a fait apparaître des situations contrastées, avec des entreprises en accord avec les tendances de leur secteur d'activité, mais une préoccupation générale soit face au niveau des commandes, soit

face aux difficultés d'approvisionnement.

Après un point sur la situation du département par Florent Garcia, la parole est revenue à Gérard Ciannarella, qui a conclu les travaux par un tour d'horizon des dossiers mobilisant notre Fédération, mais aussi des nouveautés qui concernent les USM et découlent de la nouvelle feuille de route de ces structures, présentée lors de la journée des USM, en octobre dernier. Soulignant leur place centrale dans le dispositif fédéral consacré au développement syndical, il a d'ailleurs salué l'efficacité de l'USM de l'Indre dans ses réalisations.

Les métallos FO indriens se sont retrouvés le 24 janvier pour un séminaire de formation, suivi de l'assemblée générale de leur USM à Châteauroux. Réunis autour de leur secrétaire Laurent Chebroux, en présence du secrétaire fédéral Gérard Ciannarella et du secrétaire général de l'UD36 Florent Garcia, ils se sont penchés sur la situation du département et l'action de l'USM.

USM de Haute-Saône : une détermination qui ne faiblit pas

Les métallos FO de la Haute-Saône se sont retrouvés à Vesoul le 19 décembre pour le congrès de leur USM autour de leur secrétaire Jean-Luc Ballay, en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez, des secrétaires fédéraux Eric Keller et Gérard Ciannarella, ainsi que du secrétaire général de l'UD70 Sébastien Galmiche. Les travaux ont permis de montrer la solidité de la structure et la ténacité de son équipe syndicale.

Depuis son dernier congrès, le 6 mars 2020, l'USM de la Haute-Saône n'a pas connu un instant de répit, comme le montre le rapport d'activité présenté lors de celui qui s'est tenu le 19 décembre dernier. La pandémie a fortement mobilisé l'équipe syndicale, qui aura été aux côtés des salariés dans l'épreuve et aura œuvré pour les aider à amortir le choc. Si le chômage partiel a rapidement pu être mis en place chez Stellantis grâce à notre organisation, il aura fallu des discussions plus musclées dans des entreprises comme Plimetal ou Saghev pour parvenir au même résultat. Dans le même temps, les métallos se sont également battus dans des conditions difficiles sur les minima salariaux et la valeur du point, et il en a été de même les années suivantes. Dans le même temps, l'USM a renforcé ses liens avec les autres USM de Bourgogne-Franche-Comté sous l'impulsion d'Eric Keller ; un travail dont l'approfondissement est actuellement à l'étude au sein de notre Fédération. Enfin, l'USM s'est aussi fortement impliquée dans le dossier de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie avant de participer sous la houlette de Gérard Ciannarella au groupe de travail qui a accouché de la nouvelle feuille de route des USM. Au terme de sa présentation, Jean-Luc Ballay a remercié « une équipe solide, sans laquelle rien n'aurait été possible. »

Sébastien Galmiche a souligné le caractère crucial du développement syndical et a salué en connaisseur l'apport essentiel des USM pour faire grandir FO. Après une intervention



de Gérard Ciannarella sur le rôle des USM et leur nouvelle feuille de route dévoilée en octobre dernier, Eric Keller a souligné la participation déterminante de ces structures aux négociations d'accords autonomes dans le cadre de la mise en place de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (CCNM) et leur capacité à préserver les intérêts des salariés. Frédéric Homez est revenu de manière plus détaillée sur la prochaine entrée en vigueur de la CCNM et ses enjeux, notamment en ce qui concerne les classifications. Les travaux se sont achevés sur la remise de la médaille de la Fédération à Régis Fournier, qui fut le premier secrétaire de l'USM, à sa création en 2002, et à ses successeurs Antoine Pirès et Sébastien Galmiche.

Liebherr : panne de dialogue social

Les métallos FO de Liebherr France se sont retrouvés à l'Union locale de Colmar (Haut-Rhin) le 6 décembre pour un séminaire de formation suivi de l'assemblée générale de leur syndicat. Autour de leur secrétaire Eric Furlan (également secrétaire de l'USM68) et de son adjoint Patrice Lischtzfuss, en présence de la secrétaire fédérale Géraldine Nivon, ils se sont penchés sur les problématiques d'une entreprise où les négociations sont difficiles.

Ayant réussi à rassembler plus de 27 % des voix des salariés aux élections professionnelles qui se sont tenues en début d'année, les métallos FO de Liebherr France sont incontournables. Pourtant, depuis un changement de direction, il y a quelques années, ce poids ne suffit pas toujours à faire entendre les revendications des salariés. Comme ils l'ont rappelé lors de leur assemblée générale du 6 décembre, les métallos FO se battent sur tous les fronts et avec d'autant plus d'énergie que la baisse des commandes, liée à la mauvaise santé du secteur du bâtiment et à des politiques publiques d'infrastructures faiblardes, pèse de plus en plus lourd sur l'activité de l'entreprise. Le chômage partiel devrait ainsi prochainement faire son retour, mais sans accord sur l'APLD, ce qui aura un impact financier pour les salariés concernés. FO se bat d'ailleurs pour que le chômage partiel ne soit pas pris en compte pour le calcul de la prime d'assiduité de 150 euros, « sans quoi ce serait la double peine pour certains salariés », s'est indigné Patrice Lischtzfuss. Dans un registre similaire, notre organisation n'a pas pu signer l'accord sur l'égalité professionnelle, car l'entreprise voulait maintenir les critères d'une prime de présence qui en excluait les femmes se rendant aux échographies obligatoires durant une grossesse. Quant aux NAO de janvier 2024,



elles ne s'annoncent pas sous les meilleurs auspices, puisque Liebherr entend faire supporter aux salariés l'augmentation des frais de soins (+ 5 %). Les négociations de l'accord groupe sur les frais de santé et la prévoyance, pour le moment placées sous le signe d'une baisse de la part employeur, se présentent elles aussi sous un mauvais jour.

Mais derrière chaque difficulté, il y a les métallos FO qui déploient toute leur combativité. En cette fin d'année, c'est aussi au déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie, et plus particulièrement son système de classification, qu'elle est consacrée. Géraldine Nivon est longuement revenue sur le sujet et a expliqué à l'équipe FO Liebherr ce que notre Fédération avait mis au point pour les aider face à des fiches d'emploi ne prenant pas en compte toutes les missions correspondantes, ou tout simplement sous-cotées. « Nous ne laisserons pas un seul salarié avec une fiche d'emploi inappropriée », a martelé la secrétaire fédérale, avant de conclure sur le congrès fédéral qui se déroulera à Amiens en juin prochain. Elle a rappelé que les inscriptions seraient ouvertes à partir du 8 janvier prochain, uniquement en ligne sur l'espace dédié aux secrétaires et trésoriers du portail web fo-metaux.fr.

Métaux de Cholet : une nouvelle dynamique



Les métallos FO de Cholet (Maine-et-Loire) se sont retrouvés le 10 janvier pour l'assemblée générale de leur syndicat des Métaux. Rassemblés autour de leur secrétaire Aurélien Flau, en présence du secrétaire fédéral Paul Ribeiro, de la secrétaire générale de l'UD49 Catherine Rochard et du secrétaire de l'USM49 Willy

Duval, ils ont fait le point sur les défis que doit relever la structure.

Les équipes FO de la métallurgie du Maine-et-Loire ont enregistré de beaux résultats lors du renouvellement des CSE l'an dernier. Parmi elles, celle de Wibaie, menuiserie industrielle de Cholet qui a hissé FO à la première place en termes de représentativité, et dont le secrétaire de syndicat Aurélien Flau, devenu secrétaire des Métaux de Cholet, espère bien faire partager la dynamique à l'ensemble des métallos FO. Comme les échanges tenus au cours de l'assemblée générale du 10 janvier l'ont rappelé, le bassin constitue un terrain d'implantation compliqué, mais un potentiel de développement existe pour notre organisation et l'équipe des Métaux entend bien s'en saisir pour développer notre organisation.

Pour ce faire, elle compte notamment amplifier sa participation aux négociations de PAP, les opérations de tractage et renforcer sa présence de terrain.

Catherine Rochard a salué le renouveau des Métaux et la force de son équipe avant de faire un point sur l'actualité nationale de notre organisation. Willy Duval a ensuite remercié, au nom de l'USM, l'action des métallos FO et leur implication dans le déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie (CCNM), notamment la classification. Paul Ribeiro a conclu les travaux en exprimant toute sa confiance à l'équipe dans l'atteinte de ses objectifs, et a rappelé que le développement conditionnait la capacité à établir un rapport de force, indispensable dans toute action, notamment le déploiement de la CCNM, et pour faire respecter la signature de notre organisation.

Mini conventionnels, maxi rémunérations

Depuis plusieurs séquences, nous revenons sur plusieurs thématiques autour de la nouvelle convention collective unique de la métallurgie signée le 7 février 2022, et applicable au 1^{er} janvier 2024. Cette fois-ci focus sur les minima conventionnels.

I - Application des salaires minima hiérarchiques (article 139)

Les salaires minima hiérarchiques sont adaptés à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié, aux changements pouvant intervenir en cours d'année et en cas d'entrée-sortie en cours d'année également. Ils supportent, le cas échéant les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires, sont réduits au prorata en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, sont adaptés, au prorata en cas de modification en cours d'année de la fonction entraînant un changement de classement.

Les minima sont majorés de 15 % pour ceux soumis à une convention de forfait heures sur l'année pour un horaire moyen hebdomadaire de 35 H majorée de 10 % au plus, de 30 % pour un horaire hebdomadaire moyen de 35 H majorée de 20 % au plus. Pour ceux soumis à une convention de forfait en jours sur l'année, la majoration est de 30 %

« Les salaires minima hiérarchiques ainsi majorés sont adaptés en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif prévu par le contrat de travail lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise ».

Pour les débutants, des emplois du groupe F, une expérience professionnelle de 6 années est une condition de plein exercice.

Sont considérés comme débutants les salariés, embauchés au sortir des études, dont l'expérience professionnelle nécessite une période de mise en pratique des connaissances acquises et d'intégration à l'entreprise.

En conséquence, un barème unique de salaires minima hiérarchiques, adapté sur les 6 années, avec une majoration de :

- « 5 % après deux années d'expérience professionnelle ;
- 8 % après quatre années d'expérience professionnelle ».

Après six années d'expérience professionnelle, le salarié se voit appliquer les montants du barème unique des salaires minima hiérarchiques.

Cette expérience professionnelle peut être acquise

au titre d'un ou plusieurs contrats et même dans plusieurs entreprises.

Sont prises en compte les expériences professionnelles antérieures au 1^{er} janvier 2024 :

Lorsque l'expérience professionnelle est acquise dans le cadre d'un contrat en alternance, il faut deux au moins deux ans au titre de ces contrats pour que ça soit équivalent à un an d'expérience professionnelle.

Tout contrat d'apprentissage et de professionnalisation conclu antérieurement au 1^{er} janvier 2024, dans une ou plusieurs entreprises, ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, est pris en compte.

II - Barème unique des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2024

L'avenant du 11 juillet 2023 révisé les montants de salaires minima hiérarchiques à partir de 2024, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures.

Pour rappel, le barème ci-dessous est adapté en fonction de la durée du travail effectif à laquelle est soumis le salarié et est majoré pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année :

Groupe d'emplois	Classe d'emplois	Salaires
A	1	21 700
	2	21 850
B	3	22 450
	4	23 400
C	5	24 250
	6	25 550
D	7	26 400
	8	28 450
E	9	30 500
	10	33 700
F	11	34 900
	12	36 700
G	13	40 000
	14	43 900
H	15	47 000
	16	52 000
I	17	59 300
	18	68 000

À partir de 2024, le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés débutants occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Groupe d'emplois	Classe d'emplois	expérience professionnelle		
		moins de 2 ans	De 2 à 4 ans	de 4 à 6 ans
F	11	28 200	29 610	31 979
	12	29 700	31 185	33 680

III - Assiette des salaires minima hiérarchiques (article 140)

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques, ainsi adaptés le cas échéant, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté, incluant le complément, telle que prévue au chapitre 2 du Titre X ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévolé ;
- la rémunération supplémentaire au titre d'une invention de mission.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

Des métaux et des mots

Le mot du mois :

Smic



Aussi terne que soit le discours de politique générale d'un nouveau Premier ministre, il cherche toujours à l'enrichir d'une formule dont les médias, pense-t-il, feront leur miel. De celui qu'a prononcé le 30 janvier le désormais locataire de Matignon, on n'a guère retenu qu'un verbe,

martelé à trois reprises : « *désmicardiser* ».

Le chef du gouvernement affichait là son ambition de diminuer le nombre des salariés ne touchant que le *smic*. On aura quelque scrupule à gloser ici sur le propos, premièrement parce que les tenants de la pratique contractuelle s'en remettent quant à cet objectif aux partenaires sociaux plutôt qu'à l'État, deuxièmement parce que, chacun doit le savoir, tous les métallurgistes, même au bas de l'échelle, sont payés au-dessus du *smic*, et c'est encore plus vrai depuis l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier dernier, de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie âprement négociée par FO.

Ce néologisme construit à partir d'un acronyme appelle toutefois un éclairage historique. Le *smic* s'est d'abord appelé *smig*, pour « salaire minimum interprofessionnel garanti ». Créé par la loi du 11 février 1950 et calculé à partir d'un budget-type, il est fixé par décret du 23 août à 64 francs de l'heure (attention ! des *anciens francs*) et 78 en Île-de-France, soit 3 120 francs pour 40 heures de travail hebdomadaire, la paye étant alors versée à la semaine. En 1960, il s'établit à 284 *nouveaux francs* par mois. C'est le 27 février 1970 que le gouvernement le transforme en *smic* (*salaire minimum interprofessionnel de croissance*), car assorti d'une clause d'indexation.

Dès lors, les salariés au *smic* pouvaient être appelés, sans égards excessifs, des *smicards*. Ce minimum étant régulièrement relevé sans que suivent les échelons immédiatement supérieurs, ce rattrapage par le bas a pu être appelé *smicardisation*. Ce à quoi, donc, le nouveau Premier ministre veut s'attaquer. On demande à voir...

Sudoku

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

Tous les mois, FO Métaux vous propose mots croisés et sudoku, ainsi qu'un peu de culture, syndicale bien sûr, autour d'un mot chargé d'histoire et que les métallos connaissent bien.

Solution du n° 637

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

Mots croisés n° 638

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A											
B											
C											
D											
E											
F											
G											
H											
I											

Solution du n° 637

E	N	M	E	M	E	T	E	M	P	S
T	O	U	T	A	L	H	E	U	R	E
A	T	T	A	Q	U	E	S	E	C	
T	A	E		U	E		D	E	C	U
C	R	E	P	I		P	O	L	I	R
I	I		I	L	E		L	P	I	
V	A	N		L		O	B	E	I	S
I	L	E	D	E	F	R	A	N	C	E
L	E	C	H	E	B	O	T	T	E	S

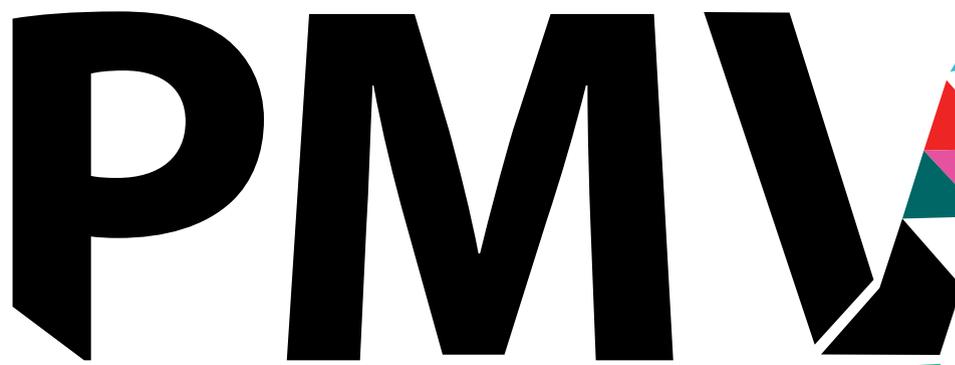
Horizontalement

A. Suit des cours d'auto-école, mais plutôt en anglais. B. Quand il fait un saut, la réception est ratée. C. Philosophe hégélien. Initiation mise au net. D. Tumeur. Prière de ne pas déranger. E. Aurait enchaîné Prométhée. Achevé d'une balle. En trichant. F. Moitié de moitié. Avait jadis de la grâce. Delvaux y donna rendez-vous. G. D'un autre. Poste en vue. Sans dommage s'il est avant l'acte. H. C'est le clou ! I. Là où ça gêne le plus.

Verticalement

1. Divergence de vue. 2. Évite de sécher. 3. Mettaient en demeure. 4. N'a jamais servi en montant. Une intox sans limites. 5. Blanc, initialement. Se jeta à l'eau. À régler. 6. Mettre au courant. 7. Pas toujours seul en piste. Venait d'ailleurs et voulait y retourner. Pour faire croire qu'on se trouve ailleurs. 8. Thérapie controversée. Pliure au milieu. 9. Il laisse froid. 10. Elle ne laisse pas froid. 11. Frais professionnels.

PMV



LA COMMUNICATION SYNDICALE

Sites Internet

Affiches

Tracts

Vidéos

Animations

Professions de foi

Photos Professionnelles



ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Chômage, divorce, handicap, dépendance, maladie... Les sources de fragilité sont nombreuses.

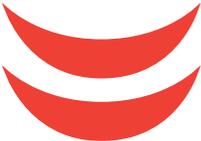
Chez Malakoff Humanis, nous proposons un accompagnement social pour vous aider vous et vos salariés à faire face aux moments difficiles. Ils bénéficient des solutions concrètes pour :

- **améliorer le quotidien** d'un proche en situation de Handicap,
- rester aux côtés d'un enfant gravement malade ou aider un parent dépendant grâce à **un coup de pouce financier***,
- **bénéficier des conseils** de nos experts en accompagnement social.

* Nos aides sont attribuées sous conditions d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

Découvrez tout
l'accompagnement
dont vous bénéficiez
en scannant
ce QR code



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE