

le journal

Fédération FO de la métallurgie



www.fo-metaux.org



Le dynamisme au service

du développement



Entre la rentrée du syndicat général des métallurgistes FO de la Région Parisienne et l'assemblée générale du groupe Safran, les échanges au sein de notre organisation montrent toute leur richesse et témoignent que les militantes et militants sont plus motivés que jamais pour oeuvrer au développement de FO.

TKIS Sarreguemines - p. 10
Le combat pour l'emploi

Région Parisienne - p. 17
Une rentrée chargée

Airbus - p.20
En pleine négociation

Sommaire



Ce mensuel est le vôtre...

Organe de la Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie,

"FO Métaux LE JOURNAL"

est le magazine de tous ses syndicats et de tous ses adhérents.

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

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

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

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

Chiffes à connaître :

SMIC horaire brut : 9,88 euros

SMIC brut mensuel : 1498,47 euros

Plafond de la sécurité sociale :

3 311 euros par mois

(pour l'année 2018 : 39 732 euros)

Coût de la vie :

+0,5 % en août (+0,5 % hors tabac);

+2,3 % en glissement sur les 12 derniers mois (+2 % hors tabac).

Chômeurs : 3 472 800

(catégorie A, publiés le 25 août 2018)

Indice de référence des loyers :

127,77 (2^{ème} trimestre 2018).

Taux d'intérêt (26 septembre) :

-0,37 % au jour le jour.

3 Editorial

4 Le dossier

Assemblée générale du groupe Safran :
le dynamisme au service du développement 4-10

11 Actualité sociale

TKIS Sarreguemines
se bat pour l'emploi 11

Ford Blanquefort :
limiter la casse sociale 11

14 Actualité syndicale

A fond la formation 14

NLMK : mériter la confiance des salariés 15

Rentrée chargée
pour la Région Parisienne 16-17

USM de la Sarthe : objectif développement 18

FO Métaux à l'université d'été
d'IndustriALL Global Union 18

USM du Doubs :
créer du lien 19

IndustriALL Global Union à Casablanca 19

20 Infos

Du neuf pour les cadres 20

Airbus en négociations 20

21 Vos droits

La représentation équilibrée des femmes et des hommes 21

22 Jeux

Des métaux et des mots 22



Et toujours
l'information
en ligne sur...

www.fo-metiaux.com



Les 26 et 27 septembre, le Comité Confédéral National (le « parlement » de FO) a confirmé à l'unanimité la déclaration de la commission exécutive confédérale du 6 septembre qui appelle à une journée de mobilisation le 9 octobre pour essayer d'arrêter le rouleau compresseur des réformes en cours. Certaines d'entre elles ont pour objectif de casser nos différents systèmes paritaires et les garanties sociales des salariés du privé comme du public, mais également des retraités et des chômeurs.

Le paritarisme, la pratique contractuelle et conventionnelle sont en danger ! C'est pourtant la colonne vertébrale d'un système collectif qui a fait ses preuves, et ce en opposition à un système individuel inefficace, pourvoyeur de la plus grande misère pour celles et ceux qui ne peuvent pas se défendre et qui n'ont pas les moyens de vivre dignement du fruit de leur travail.

Après les réformes sur le prélèvement à la source et la formation professionnelle, la loi sur l'avenir professionnel va remplacer un système, qui avait fait ses preuves, par une « usine à gaz » où les salariés vont avoir du mal à se retrouver. Le moins que l'on puisse dire, c'est que le gouvernement y va fort sur tous les dossiers, et que les projets de réformes en cours ne sont pas faits pour nous rassurer. Ces différents dossiers portent notamment sur : les retraites ; la sécurité sociale ; l'assurance chômage ; les arrêts maladie ; la santé au travail et la qualité de vie au travail ; le plan pauvreté ; le plan hôpital ; le projet de loi Pacte ; la mission dépendance, etc.

Le gouvernement, sous l'impulsion du président de la République, a tendance à vouloir tout imposer en laissant peu de marge de manœuvre aux partenaires sociaux. En ne leur laissant en fait, en fonction de ses intentions, que des miettes à négocier. Il en va ainsi de la négociation sur l'assurance chômage, où le gouvernement impose une lettre de cadrage. FO a décidé de se rendre à cette négociation avec la ferme intention de préserver ce système collectif et assurantiel. La méthode du

Pourquoi une journée de mobilisation

gouvernement n'est pas acceptable, et notre organisation fait tout pour qu'un agenda social au niveau interprofessionnel puisse être pris en compte. Pour preuve, et sous l'impulsion de FO, l'ensemble des organisations syndicales confédérées ont écrit au Medef, à la CPME et à l'U2P (organisations patronales) pour leur proposer les sujets suivants :

- la reprise de la négociation sur l'encadrement ; l'ouverture d'une négociation sur la qualité de vie au travail ; la mise en place de deux délibérations sur le modèle de 2017 sur le Télétravail : une sur « Transition numérique, écologique et énergétique : nouvelles formes d'emploi et travailleurs des plateformes », l'autre sur les « discriminations dans l'accès au travail quelles qu'en soient les modalités (embauches, stages, apprentissage, formation, etc.) » ; enfin une réflexion commune sur le thème : « Quel modèle économique et social en Europe ? ».

Il est grand temps, mais pas trop tard, pour que le gouvernement respecte les partenaires sociaux et qu'il entende enfin les salariés, les retraités et les chômeurs. Il ne doit pas s'enfermer dans des choix que les Français et Françaises lui feront payer dans les urnes. Dans ces conditions, tout en regrettant que cette mobilisation ne se fasse pas dans l'unité d'action la plus large possible, et en accord avec la décision du CCN, la Fédération FO de la Métallurgie, sur son seul logo, appelle non pas à la grève, car cette décision appartient aux syndicats et sections syndicales, mais à la journée de mobilisation du 9 octobre. Cette journée n'a néanmoins pas pour objectif de repartir sur une série de journées « saute-mouton » inefficaces, elle a pour but de faire comprendre au gouvernement qu'il faut arrêter le rouleau compresseur des réformes qui cassent les différents droits collectifs. Mais aussi, et surtout, de se préparer pour la défense de notre système de retraite par répartition.



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

Le dynamisme au service du développement

Près d'une soixantaine de métallos FO des sociétés du groupe Safran se sont retrouvés en coordination les 27 et 28 septembre à Dienné, près de Poitiers (Vienne) pour deux journées d'échanges et de formation. Autour de l'équipe de coordination conduite par Daniel Barberot et en présence du secrétaire fédéral Philippe Fraysse, ils sont revenus sur les récentes évolutions du groupe Safran et ses enjeux pour les salariés, ainsi que sur la place de notre organisation dans le groupe et les défis qui attendent FO.

Le secrétaire fédéral Philippe Fraysse a conclu les travaux en lieu et place de Frédéric Homez, secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie, retenu à Paris par ses obligations confédérales. Après féliciter les métallos FO pour la qualité de leurs échanges et le travail réalisé au service de notre organisation et de la défense des salariés, il a fait le point sur les dossiers qui mobilisent notre Fédération. Alors que les nombreuses réformes du gouvernement s'enchaînent à un rythme soutenu, notre organisation se retrouve face à des problématiques fortes et en particulier une remise en cause du paritarisme, véritable colonne vertébrale de notre modèle social, et dans lequel les organisations syndicales jouent un rôle central. Il s'est inquiété d'une méthode qui n'a de négociation que le nom et a déjà fait des dégâts dans le dossier de la formation professionnelle, aboutissant à remplacer un système efficace par une « usine à gaz ». Tandis que les premiers échos sur la future réforme des retraites ne sont pas plus rassurants, il a assuré les métallos FO de la vigilance de notre organisation, qui décidera de mobiliser ou non une fois le projet de loi connu.

Négociations

Philippe Fraysse est ensuite revenu sur la re-fonte en cours du dispositif conventionnel de la métallurgie. Après un rappel sur la méthode, qui consiste à traiter l'un après l'autre les neuf thèmes définis sur l'ensemble de la nouvelle architecture à la fin des négociations, il a souligné que c'est grâce à FO que les discussions ne se déroulent pas dans la précipitation, notre organisation ayant obtenu à plusieurs reprises une prolongation du calendrier. Sur les points particulièrement importants que sont les classifications et la prime d'ancienneté, il a expliqué que FO était intransigeante et que les futures dispositifs seraient testés dans quelques sites avant

**Philippe Fraysse :
« la force de la démocratie syndicale »**



d'être soumis à signature. « Nous venons de commencer les négociations sur le thème n°7, celui de la prévoyance, a-t-il ajouté. Si beaucoup de grandes entreprises disposent déjà d'accords sur ce sujet, couvrir tous les salariés de PME qui n'en bénéficient pas serait une belle avancée. » Il a conclu par une mise au point sur le récent et agité congrès confédéral de Lille. « Ce congrès a permis le vote de résolutions, a expliqué le secrétaire fédéral. Parmi les lignes politiques fixées, il y a celle stipulant qu'il faut parvenir à une véritable unité syndicale en préalable à la mobilisation. Nous entendons nous y tenir tout en restant pragmatiques, afin de préserver la cohésion de notre organisation. » Il s'est voulu rassurant en expliquant qu'il ne fallait pas se focaliser sur quelques points de divergence. Il a aussi assuré les métallos FO que notre Fédération continuerait de mettre en avant ses positions et ses valeurs, qui ont fait leurs preuves, comme le montre nos dizaines de milliers d'adhérents et les solides garanties que notre organisation leur apporte régulièrement. « Notre Commission Administrative Fédérale se réunira le 26 octobre et tranchera sur la conduite à tenir, a-t-il promis. C'est la démocratie syndicale qui aura le dernier mot ! »

du groupe Safran

Daniel Barberot : **« continuer de défendre les salariés »**

Après avoir félicité l'équipe FO de Poitiers pour sa participation à ce beau projet industriel qu'est le plus grand télescope du monde, « synonyme d'embauches, d'investissements et de diversification de l'activité », le coordinateur FO Safran Daniel Barberot s'est réjoui du bon travail syndical accompli par les Poitevins. Il a ensuite dressé le portrait d'un groupe aéronautique en perpétuelle transformation. Vente de Morpho, création d'ArianeGroup, rachat de Zodiac... Dans cette longue liste, il a pointé l'apport de Zodiac, tant en termes de représentativité qu'au plan industriel. Il n'a pas caché qu'un important travail d'intégration progressive serait à mener pour que les salariés de Zodiac puissent eux aussi profiter des bons accords groupe de Safran. « L'intégration des sites industriels au périmètre Safran ne sera pas non plus de tout repos, a-t-il prévenu. Nous avons donc décidé d'accueillir un nouveau coordinateur issu de chez Zodiac en la personne de Julien Gréau, qui fera le lien entre nos deux entités et coordonnera également le développement de FO chez Zodiac. »

Le propos du coordinateur s'est poursuivi autour de cette notion centrale qu'est le développement syndical. Le cycle électoral à venir pour la mise en place des CSE a d'ores et déjà commencé et les premiers résultats sur les sites de Commercy et Issoudun sont plus qu'encourageants, notre organisation étant, de plus, présente sur les trois collèges. Revenant sur la représentativité globale de FO chez Safran, qui progresse mais doit être confortée, Daniel Barberot a rappelé que c'était avant tout une affaire de travail d'équipe que les formations fédérales rendaient plus efficace. « La présence de nouveaux visages dans nos réunions chaque année montre que notre méthode fonctionne », a-t-il ajouté. Achevant son intervention sur la bonne santé économique du groupe, il a souligné que si la rentabilité opérationnelle allait continuer de progresser, il fallait se battre pour que les actionnaires ne soient pas les seuls à en profiter. « Nous devons conserver notre logique de défense des salariés et de l'industrie face à la logique financière. » En cela, a-t-il conclu, FO porte le combat pour une plus juste répartition des richesses et la préservation des acquis sociaux qui est aussi la marque de l'indépendance de notre syndicalisme.

Julien Le Pape : **« le handicap, un enjeu sociétal »**

Le coordinateur FO Safran Julien Le Pape a pris la parole pour revenir sur la question du handicap et de sa prise en compte dans le monde de l'entreprise et chez Safran. En avril dernier, le Défenseur des droits a révélé que le handicap était devenu la première cause de discrimination à l'emploi, devant l'origine. Pour les personnes en situation de handicap, le taux de chômage s'élève au double de la moyenne nationale. Le handicap apparaît à un âge moyen de 42 ans, en plein cours de la vie professionnelle, et n'est pas toujours visible (arthrose, sciatique, asthme, allergies, etc.). « Il s'agit là d'un enjeu social et sociétal pour leur insertion et leur maintien dans l'emploi, a-t-il expliqué, mais peu d'entreprises ont su se saisir efficacement de ce sujet. Safran s'y emploie et poursuit ses actions. » Il a ensuite présenté l'accord négocié et signé par FO chez Safran sur le handicap au 1^{er} janvier 2018 pour 5 ans. Avec 1 861 salariés en situation de handicap, soit environ 4,5% de l'effectif, le groupe fait mieux que la moyenne nationale des entreprises. Il a aussi rappelé que l'accord validait le principe de discrimination positive à l'embauche à compétences égales. Il a également révélé qu'un nombre croissant de salariés déposent une demande de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), témoignant de leur confiance dans le dispositif que notre organisation a contribué à instaurer. Enfin, il a mentionné, outre les droits existants mais souvent peu connus dans le domaine du handicap, les mesures supplémentaires prévues par l'accord. Il a terminé son intervention par un point sur le développement de FO chez les cadres, largement soutenu par notre Fédération, notamment avec la mise en place de « For You ! », l'antenne cadres installée dans le quartier de La Défense, également présente sur les réseaux sociaux.

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



Julien Gréau : **« notre arrivée chez Safran change tout »**

Le nouveau coordinateur adjoint FO Safran Julien Gréau, nommé le 1^{er} septembre dernier, qui remplace Régis Fribourg, à présent en charge des mandats FO au comité de groupe et au comité européen, s'est brièvement présenté aux métallos FO avant de revenir sur les missions qu'il assumera. Rentré en 1999 chez Air Azur, devenu par la suite Zodiac puis Safran, il est membre du 1^{er} collègue et a créé un syndicat en 2008 chez l'équipementier aéronautique. Ayant assumé différents mandats, il a pu se forger une bonne connaissance des enjeux, des défis et des impératifs du développement syndical. « Zodiac est le résultat du rachat de nombreuses sociétés sans lien entre elles, a-t-il expliqué. Notre syndicalisme y fonctionne quasiment sans moyens et notre arrivée chez Safran change considérablement la donne, ouvrant d'importantes perspectives. » Face à un dialogue social à construire presque intégralement chez Zodiac, Julien Gréau entend aller à la rencontre des équipes syndicales et des salariés de tous les sites afin d'accroître la représentativité de FO et, ainsi, de mieux défendre les salariés et l'industrie.



Michel Fiore : « Anticiper davantage »

Le coordinateur adjoint FO Safran Michel Fiore a débuté son intervention par un bilan sur la politique salariale. Alors que la plupart des accords signés au sein du groupe Safran s'établissaient entre 1,7 et 2,4 % pour une inflation attendue aux alentours de 1,2 %, cette dernière a malheureusement dépassé les prévisions pour s'établir à 2,3 %. Autant dire qu'avec de tels chiffres, un coup de pouce sur 2018 est, pour notre organisation, absolument indispensable. « Pour 2019, a prévenu Michel Fiore, il faudra anticiper davantage et revendiquer une enveloppe plus conséquente. » Il a poursuivi sur l'accord CET qui arrive à échéance en fin d'année et que la direction ne veut ni prolonger ni renégocier, sa préférence allant à l'introduction de mesures spécifiques pour les seniors dans la GPEC. « Entre ceux bénéficiant de l'ancien accord et ceux soumis à la nouvelle GPEC, a analysé Michel Fiore, plusieurs salariés resteraient en plan, ce que nous n'accepterons pas. » Il a conclu sur la proratisation des congés payés pour les temps partiels pour regretter que si peu de dossiers soient remontés à la direction malgré les efforts de FO, alors que tant de salariés sont floués par le dispositif existant : « nous devons muscler notre communication sur ce dossier ! »



Le mot du trésorier

Le trésorier de la coordination François Lopes a présenté le rapport de trésorerie, qui a montré des comptes à l'équilibre. Un échange avec les participants autour des différentes lignes comptables lui a permis d'apporter des précisions sur les choix et priorités de dépenses de la coordination, résolument axés sur l'aide aux sections et syndicats ainsi que sur le développement syndical.



Bravo l'organisation !

L'ensemble des participants a salué l'équipe de Poitiers et l'a remerciée pour la chaleur de son accueil. Le cadre sélectionné, aussi magnifique qu'atypique, a permis la tenue d'une assemblée générale où les échanges de qualité ont alterné avec les moments de fraternité syndicale.



La bonne santé de l'aéronautique

Le secrétaire fédéral Philippe Fraysse a pris la parole pour un point détaillé de la situation du secteur aéronautique, dont il a souligné la bonne santé : chiffre d'affaires en hausse à 64 milliards d'euros l'an dernier (soit un doublement depuis 2008), des carnets de commandes de 5 à 10 ans selon les entreprises, un excédent commercial de 17 milliards d'euros, 12 000 embauches l'an passé et autant à venir pour des effectifs se montant à 350 000 salariés sur l'ensemble de la filière. Mais ces bons résultats profitent surtout aux actionnaires qui perçoivent de confortables dividendes tandis que les salariés à l'origine de ces performances doivent se battre pour obtenir un bout du gâteau. Si notre organisation est à leurs côtés dans ce juste combat, elle agit également à d'autres niveaux pour préparer l'avenir. Par sa présence et son action au Conseil National de l'Industrie, elle pousse à la mise à l'étude des programmes qui feront l'aéronautique de demain. « On ne peut plus vivre sur des programmes ayant 30 ans d'âge, a prévenu Philippe Fraysse, et améliorer l'existant ne suffit plus. Il faut innover et relever les défis qui attendent notre secteur, en particulier la réduction des délais de développement, la dimension écologique et la marche vers l'électrique. » Alors qu'un cycle industriel s'achève et que des technologies de rupture, comme les fusées réutilisables de Space X, vont bouleverser l'industrialisation de nos produits, le secrétaire fédéral a ajouté qu'il fallait garder un œil sur la formation des pilotes, dont le recrutement explose, « car à quoi bon livrer des avions s'il n'y a personne pour les faire voler ? »

Son propos a également porté sur la constitution d'une aéronautique à deux vitesses, entre donneurs d'ordres et sous-traitants, qui préoccupe notre organisation « avec ses conséquences lourdes en termes de pression et de conditions de travail pour des milliers de salariés. » Si tout n'est pas rose dans l'aéronautique, les métallos FO ont également fort à faire au plan social avec la mise en place des CSE qui changent nos modes de travail syndicaux. Même si Jean-Claude Mailly a limité la casse, trop d'entreprises se calent aujourd'hui sur le minimum prévu par la loi, menaçant de nombreux mandats. « Malgré la possibilité de jouer par exemple sur les représentants de proximité, le nouveau fonctionnement se fera dans des conditions probablement plus difficiles, a estimé Philippe Fraysse. Plus que jamais, nous devons être forts et déterminés pour poursuivre nos missions au service des salariés et de l'industrie. »

Il a conclu sur le combat mené par notre Fédération contre la destruction de l'emploi industriel en France mais aussi à l'international, où FO incarne le syndicat de référence dans l'aéronautique. « Pour mener efficacement cette bataille, nous devons poursuivre et accentuer notre développement. » Enfin, il a remercié les métallos FO de l'aéronautique – pas moins de 18 – qui sont montés à la tribune lors du congrès confédéral de Lille et a donné rendez-vous à tous à Rochefort en septembre prochain pour la conférence de branche aéronautique.

Le mot de l'USM



Le secrétaire de l'USM de la Vienne Jean-Marc Dubin est intervenu pour souhaiter la bienvenue aux participants. Il a ensuite exposé les problèmes de la sous-traitance, mais dans leur version automobile, sujet qu'il connaît bien de par ses fonctions syndicales à la fonderie Saint-Jean Industries Poitou. Avec l'aide du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez et des secrétaires fédéraux Lionel Bellotti et Laurent Smolnik, il accompagne les négociations entre la direction du site, le gouvernement et Renault, son premier client, afin de sortir de l'impasse et de lever la menace de fermeture qui plane sur la fonderie.

L'accueil



La secrétaire du syndicat Safran Electronics & Defense de Poitiers, Marie-Christine Bernard, a accueilli les participants à l'assemblée générale en leur souhaitant la bienvenue en région poitevine pour ce moment d'échanges syndicaux et de fraternité. Elle a ensuite présenté le site de Poitiers, créé en 1974 et intégré à Sagem en 1996 avant de devenir, au fil des rachats et des changements, Safran. Avec ses 470 salariés, ce site spécialisé dans les hautes technologies ne cesse d'évoluer et recrute régulièrement de jeunes profils pour soutenir son adaptation permanente à un univers toujours plus concurrentiel. Poitiers réalise essentiellement des équipements optiques embarqués, de guidage et pour fantassin. Les équipes travaillent également sur les miroirs du plus grand télescope du monde, qui sera mis en service au Chili en 2024 et sera utilisé pour l'exploration spatiale et la recherche d'exo planètes.

Interventions des délégués « des atouts pour nous développer »

Les intervenants se sont succédé à la tribune pour évoquer les problématiques propres à leur site, mais aussi pour se retrouver autour de préoccupations communes, comme la mise en place des CSE et le dossier de la représentativité. Tous se sont également retrouvés sur l'apport des formations fédérales pour le développement syndical et le renouveau parfois difficile des équipes FO Safran.



Thierry Bonhoure, Safran Electrical & Power (SEP), Toulouse

« Après les vifs débats suscités chez nous par les ordonnances Macron, nous sommes tous en train de préparer nos élections pour la mise en place des CSE. Jean-Claude Mailly nous a évité

le pire sur ce dossier et nous avons eu raison de le défendre lors de l'indigne congrès confédéral de Lille. Les élections à venir ne seront pas simple, notamment car la question de la parité vient complexifier nos démarches. Cela part d'une bonne idée mais elle est difficile à appliquer et laisse bien d'autres inégalités de côté. Au plan salarial, le dérapage de l'inflation devra être rattrapé. Il nous a manqué ici une clause de rendez-vous. Safran se porte bien, alors à nous de faire en sorte que les salariés en profitent aussi, car nous ne devons pas accepter que les actionnaires accaparent le résultat de leur travail ! »



Maxime Osinsi, DSC Safran Electrical & Defense (SED)

« J'ai rejoint FO début 2018, trois ans après mon arrivée chez Safran. Ce qui m'a attiré chez FO ? Les valeurs, le réformisme et la capacité à rechercher toujours le meilleur compromis, mais aussi ma

rencontre avec les métallos FO de mon site, celui de Fougères. Désireux d'agir pour faire vivre le dialogue social, j'ai rapidement suivi des formations fédérales, qui ont été très bénéfiques. Négociateur est essentiel mais nous devons également diffuser davantage d'informations et aller au contact sur tous les sites. Si le lien avec les adhérents est capital, il permet aussi des remontées de terrain indispensables pour les négociations. A Fougères, nous allons tout faire pour être incontournables lors de la mise

en place du CSE et être toujours plus crédibles auprès des salariés. »



Karen Davy, Safran SED, Fougères

« Notre site, créé dans les années 1970, a connu de nombreuses reconversions. Aujourd'hui, 800 salariés y fabriquent des cartes électroniques et réalisent de l'assemblage de calculateurs. Près de 200 intérimaires sont éga-

lement présents et leur précarité -reconnue grâce à l'action de notre organisation- liée à leurs CDI avec les agences d'intérim nous préoccupe beaucoup. Au plan industriel, le passage annoncé à l'usine 4.0 va fortement changer l'organisation du travail et du personnel. La direction a elle aussi changé et nous espérons que le projet aboutira sans casse. Beaucoup de cadres rejoignent Fougères. Leur proportion a plus que doublé en 4 ans. Notre syndicat accueille ainsi beaucoup de nouveaux adhérents. Nous sommes en pleine préparation de nos élections et mettons à profit la formation fédérale pour poursuivre notre développement. »



Alain Gruarin, DSC Safran SEP

« Alors que l'heure de la retraite approche, la relève est assurée en la personne de Patrick Dunglas. Accord CSE, PAP, etc. : nous avons tout négocié et signé et sommes prêts pour les élections. Mais cela n'a

pas été simple car en face, les directions ne jouent le jeu qu'à minima. Il est essentiel de partager nos expériences et nos accords via notre coordination pour que tous les sites obtiennent aussi bien, sinon mieux. Nous avons par exemple obtenu que notre accord CSE soit revu dans 4 ans, ce qui permettra de l'améliorer encore. Nous avons aussi réussi à imposer la présence des suppléants à chaque réunion préparatoire et fait doubler le temps alloué aux réunions CSSCT. Les élections se dérouleront en novembre chez SEP. Nos opérations d'informations des salariés ont été des succès car ils sont curieux à propos du CSE et de ce qui en découle. Nous avons ainsi, au passage, pu attirer de nouveaux adhérents. Le bon travail de notre coordination, notamment sur la communication, nous aide beaucoup. »



Stéphane Lapeyre, Safran Helicopters Engines (SHE), Tarnos

« Ex TurboMeca, notre centre de réparation a fêté ses 50 ans. De nouveaux bâtiments sont en train de sortir de terre pour un investissement de 60 millions d'euros. Si Safran mise sur notre site, nos effectifs se tassent autour des 1 500 salariés du fait du recours à l'intérim et du non remplacement des départs en retraite. Plus que jamais, nous avons besoin de sang neuf et revendiquons des em-bauches. Notre section n'a pas chômé, obtenant entre autres la prime de mobilité et la mise en place du congé équipe, dispositions que nous avons été les seuls à porter au plus haut niveau. Depuis les dernières élections, nous

continuons de nous battre pour notre représentativité et sommes présents dans toutes les réunions tout en quadrillant le terrain pour rester au contact des salariés. Et cela fonctionne puisque nous accueillons de nouveaux adhérents. La formation fédérale a été un sérieux atout pour progresser. »



Laurence Danys, DSC adjointe Safran SED

« Safran Electrical & Defense compte 6 000 salariés et notre organisation y pèse près de 20 %. Mais sur les sites de recherche et développement, nous avons encore du mal à exister. Sur celui d'Eragny, auquel je suis rattaché, 80 % des 1 200 salariés sont des cadres. Certes, il ne faut pas perdre de vue les établissements de production mais il est impératif d'élargir notre audience et, pour cela, notre développement dans le troisième collège est incontournable. Il faut en finir avec nos complexes vis-à-vis de la population cadres, car ils sont avant tout des salariés ayant besoin d'être informés, représentés et défendus. Il

faut aller à leur rencontre partout où nous le pouvons, y compris dans les grandes écoles qui les forment. Les métiers évoluent et la filière technicienne est en voie de disparition, sans oublier un turn-over important dans la R&D. Les attentes sont nombreuses. Les défis à relever aussi. A nous d'apporter les bonnes réponses. »



Mario Augusto-Fernandez, Safran SHE, Bordes

« Notre site, qui a fêté ses 80 ans, est à la peine car le marché hélicoptère traverse une mauvaise passe. L'activité se stabilise autour des 600 à 800 moteurs, bien en dessous de nos capacités et de nos besoins. Trop de charges partent à l'étranger. Nous sommes inquiets car nous avons perdu 250 postes en 3 ans, soit 400 sur le périmètre Safran SHE, avec plus de cadres et moins de production. Malgré nos atouts – des programmes intéressants et une gamme incluant tous les constructeurs existants – la reprise se fait attendre. La pression s'étend aussi à nos fournisseurs pour tenir les objectifs financiers de Safran. La casse sociale est partout et la direction n'arrive plus

à remédier aux nombreux dysfonctionnements qui touchent tous les services. Il faut que cela change ! Au plan social, trop d'accords ne sont pas appliqués et nous sommes seuls à nous battre. Nous savons pouvoir compter sur notre Fédération. Nous espérons que nous pourrions compter à l'avenir sur notre Confédération comme nous pouvions le faire par le passé. »



Christophe Condou, Safran SHE, Bordes

« Nous rencontrons de grandes difficultés sur le front des risques psycho-sociaux (RPS). Les conditions de travail se dégradent, la situation se tend, le mal-être explose et les RH sont dépassés.

Hausse des arrêts de travail, remarques sexistes ou vexatoires, injures, altercations... C'est intenable et une enquête demandée par le CHSCT a montré l'existence de risques graves avérés. Le constat est accablant et les conséquences insupportables pour les salariés. Les charges de travail complètement irréalistes et le manque de reconnaissance et de soutien ne font qu'ajouter au problème. Le rapport propose des pistes de travail et d'amélioration. La pression exercée par le CHSCT et l'inspection du travail a amené la nouvelle direction à faire de ce sujet une priorité. La prise de conscience, tant individuelle que collective, doit se poursuivre si l'on veut parvenir au bout de ce qui s'annonce comme une longue reconstruction. »



David Dijoux, Safran Engineering Services (SES), Toulouse

« Nous sommes Safran, mais pour combien de temps encore ? Il a fallu consentir à de nombreux sacrifices dans le cadre d'un accord de compétitivité l'an

dernier. Baisse des effectifs, augmentation de la mobilité, deux années blanches de politique salariale, plus d'intéressement... et ce n'est jamais assez. On nous avait promis de la diversification et un positionnement sur des

produits à haute valeur ajoutée mais rien n'est venu, tant la direction peine à définir et à présenter une véritable stratégie. La mise en place du CSE et les négociations qui y sont liées montrent nous pourrions perdre plus que prévu et que le dialogue social n'en sortira pas grand. La direction rêve d'un CSE unique pour Safran SES mais nous comptons bien en obtenir un par établissement. Restera ensuite à poursuivre notre travail de fond pour être connu et reconnu chez Safran SES, notamment en mettant à profit les formations fédérales pour muscler notre communication. »



Annie Leveau, Safran Aircraft Engines (SAE), Villaroche

« Nous devons initier un travail de fond sur la reconnaissance des élus et mandatés FO, car on ne peut plus demander aux salariés et aux militants de venir travailler avec nous, de s'investir et de prendre des responsabilités syndicales si cela doit se traduire par des discriminations dans leur carrière professionnelle. Côté négociations, face à un calendrier toujours plus chargé, nous devons faire attention à ne pas perdre de temps sur des accords qui n'apportent rien par rapport à ce que prévoit la loi. Notre énergie doit être mieux utilisée. Par ailleurs, nous devons trouver le moyen de mieux

associer les sections et syndicats aux négociations menées en centrale. Enfin, il faut arrêter une stratégie pour faire évoluer nos méthodes de travail afin de continuer d'exister et d'amplifier notre développement syndical »



Régis Augendre, Safran SAE, Gennevilliers

« Nous pesons 12 % sur notre site de 1 600 salariés, répartis à proportions égales entre les trois col-lèges, mais nous ne faisons que 6 % sur le périmètre Safran SAE. Le développement est donc notre priorité, tant sur notre site que sur les autres, notamment Villaroche, que nous aidons aussi souvent que possible. La parité constitue un premier défi. Le troisième collègue en est un autre. Dans les deux cas, il nous faut trouver des solutions si nous ne voulons pas être balayés. Dans le cadre de la mise en place des CSE, nous devons mutualiser nos savoirs et nos questions car nous sommes face

à des problématiques complexes où la réflexion collective est indispensable. Avec le CSE, nous savons que l'amélioration des conditions de travail dans le cadre de la QVT sera plus difficile. Il faudra veiller à ce que la direction ne nous contourne pas sur ce dossier. Il est également essentiel de ne pas lui laisser le contrôle de l'agenda social et d'imposer nos thématiques. »



Dorothee Bellanger-Loron, Safran SAE, Gennevilliers

« Nombreux sont les accords qui passent entre nos mains, mais nous manquons trop souvent de temps pour les éplucher et répondre convenablement aux demandes des salariés. Sur l'accord CET groupe, nous sommes passés de 4 mois à 27 jours et à chaque nouvel accord, nous perdons un peu plus. Sur l'accord égalité homme/femme qui sera renégocié avant la fin de l'année, la vitrine présentée est attrayante : 45% de femmes cadres et des embauches à salaire égal. Mais 10 ans plus tard, l'égalité est-elle toujours là ? Pour le savoir, il faudrait instaurer un bilan à mi-carrière qui permettrait de mieux mesurer les évolutions et nous aiderait à affiner nos positions dans ce type de négociations. Par ailleurs, le recrutement des cadres est difficile et les garder l'est tout autant. Il faut les aider à trouver des solutions plutôt que de les laisser quitter l'entreprise au moindre problème. Nous y gagnerons tous. »



Patrick Bonnacaze, Safran Landing Systems (SLS), Bidos

« La question industrielle est au cœur des discussions dans les ateliers. Trop d'externalisations, de fortes pertes de compétences et peu de leviers à notre disposition face à une usine qui se vide et des machines

qui s'arrêtent. Les salariés s'inquiètent quant à la pérennité du site ! Nous menons un important travail pour réinternaliser certaines productions, parfois avec succès, mais nous sommes souvent en butte au manque de ces compétences que nous avons perdu. Il est difficile de briser ce cercle vicieux. Nous négocions et signons de bons accords, comme sur le télétravail, même si son application est compliquée. Nous déplorons le trop fort recours à l'intérim et aux prestataires, surtout dans des domaines où nous pourrions et devrions faire appel à Safran SES. Les élections de juin 2019 pour le CSE s'annoncent mal. Nous peinons à boucler nos listes car une génération s'en va et que sa remplaçante n'arrive pas. Le syndicalisme se professionnalise mais les jeunes ne veulent plus lâcher leur carrière professionnelle pour des responsabilités syndicales. »



Jean-Luc Stouvenin, Safran SLS, Molsheim

« Notre site poursuit sa transformation suite à un investissement de 25 millions d'euros. Derrière, on demande beaucoup d'efforts aux salariés, ce qui rend la transition difficile. Les nouvelles technologies et les nouveaux matériaux

seront utilisés surtout pour réduire le temps de passage en atelier et donc baisser les coûts. Mais cela va trop loin. Les conditions de travail se dégradent, les charges augmentant à mesure que les mètres carrés se réduisent. De plus, l'exigence de polyvalence à outrance amoindrit la reconnaissance des compétences des salariés. Le contrat de génération n'a pas fait un lien efficace entre les départs et les recrutements, laissant des trous dans les ateliers. Enfin, nous sommes mis en concurrence avec des sites de réparation situés dans des pays low cost. Tout cela se traduit par des RPS, des maladies et des pressions de la direction pour travailler malgré cela. Même les cadres commencent à quitter le navire... Nous devons remettre l'humain au centre du site et lui permettre de se projeter sur tous les plans. »

TKIS Sarreguemines



se bat pour l'emploi

Les rumeurs qui couraient depuis un moment quant à des licenciements au sein de la société TKIS (Thyssenkrupp Industrial Solutions France, anciennement KH Minéral) à Sarreguemines, ont finalement été confirmées le 27 août par la direction du site. Cette dernière a alors remis à la DUP un plan de réorganisation - préparé de fait de longue date - programmant l'arrêt de la fabrication des équipements de carrières, la fermeture de l'atelier et la suppression de 33 postes d'ici la fin de l'année, soit le tiers des effectifs de l'entreprise. Un véritable coup de massue pour les salariés, d'autant que rien ne vient réellement justifier cette décision.

« Les carnets de commandes sont pleins, s'indigne le délégué syndical FO Ohran Yldirim, et la seule justification avancée consiste à mettre l'accent sur les coûts

Pour rappel, la société KH MINERAL de Sarreguemines avait fusionné en 2015 avec la société Polysius pour créer l'entité Thyssenkrupp Industrial Solutions. Cette fusion présentée à ce moment-là comme une réorganisation pour favoriser la croissance, s'est avérée en réalité, comme la plupart des réorganisations, une fusion de suppressions d'emplois ; avant ce plan de licenciements, entre 15 et 20 postes (départs en retraite ou autres) n'avaient pas été remplacés : le terrain était donc préparé de longue date. Pour autant, les salariés en colère, tant sur la méthode que sur la précipitation de la manœuvre, n'entendent pas laisser faire. Notre organisation, par la voix du secrétaire fédéral Paul Ribeiro, a apporté tout son soutien au juste combat des métallos.

Alors que les vacances n'étaient pas encore terminées, les métallos FO de TKIS, à Sarreguemines (Moselle) ont dû aller au combat pour préserver l'emploi sur leur site. Face à une direction qui entend bien supprimer un tiers des postes de l'usine, ils peuvent compter sur le soutien de notre Fédération.

Ford Blanquefort : limiter la casse sociale

Depuis l'annonce surprise de la fermeture de l'usine de FAI (Ford Aquitaine Industries) à Blanquefort le 27 février dernier, notre organisation n'a pas chômé. Le secrétaire fédéral Laurent Smolnik s'est rendu le 5 septembre sur le site pour rencontrer une nouvelle fois l'équipe syndicale FO et la direction de l'usine, alors que démarraient les négociations autour du PSE.

La décision avait pris l'ensemble des 910 salariés au dépourvu : le 27 février, ils apprenaient la fermeture programmée de leur site de fabrication de boîtes de vitesses pour 2019. Passée la stupeur, ils ont rapidement retrouvé leur combativité, épaulés par notre organisation. Le 16 mars, Jean-Claude Mailly, alors secrétaire général de la Confédération FO, accompagné d'une délégation de la Fédération FO de la métallurgie, s'était rendu sur place pour soutenir les salariés et l'équipe FO Ford. Depuis, le secrétaire du syndicat FO Eric Troyas et le délégué syndical Jean-Marc Chavant ont été de toutes les réunions pour défendre les salariés et l'industrie, et ont montré que notre organisation était également une force de proposition avec laquelle il fallait compter.

A l'issue de sa rencontre avec les métallos FO et avec la direction le 5 septembre, le secrétaire fédéral Laurent Smolnik a pu constater que les intérêts des salariés étaient bien défendus. Pour notre organisation, dans le cadre du PSE, les objectifs sont clairs : favoriser une véritable anticipation par la mise en place d'un plan de départs volontaires, obtenir



les indemnités les plus importantes possibles pour celles et ceux qui risquent d'être licenciés, concevoir un plan de reconversion ambitieux et se rapprocher du département et de la région pour tenter de lancer des passerelles vers les autres pôles industriels du territoire girondin. « Nous continuons également de chercher des solutions alternatives à la fermeture du site, confie Laurent Smolnik. Nous ne baisserons pas les bras et nous rapprocherons des pouvoirs publics si nécessaire, y compris aux plus hauts niveaux. »



Signature

**[Quand FO engage sa signature,
c'est pour apporter du concret aux salariés]**

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



A fond la formation!

Pour militer efficacement, mieux vaut être formé. Les militantes et militants FO l'ont bien compris, comme le montre le succès du parcours de formation fédérale, auquel ils sont nombreux à participer tous les mois. La preuve en images dans FO Métaux!



Formation « Exister » à Bourbon-Lancy.



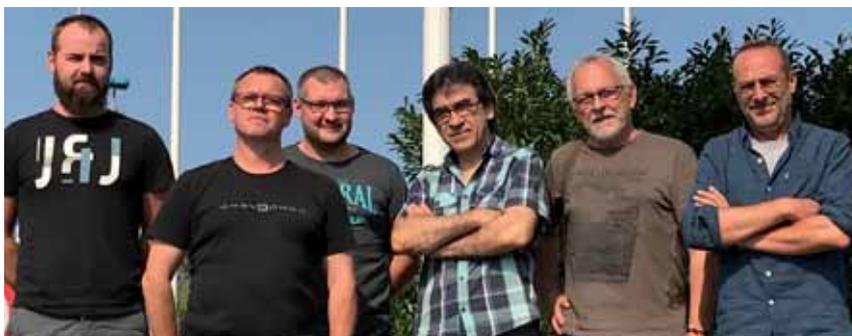
Formation « CSE » à Chaumont.



Formation « Animer son USM » au Mans.

NLMK : mériter la confiance des salariés

Implantée dans la zone industrielle du Port-du-Rhin, à Strasbourg, et spécialisée dans la production d'aciers galvanisés et pré-laqués, NLMK a tout de l'entreprise en bonne santé. Elle compte 130 CDI, 15 CDD, 74 sous-traitants et 36 intérimaires, qui ont majoritairement accordé leur confiance à FO lors des dernières élections professionnelles.



Alors qu'un nouveau scrutin est attendu pour le début de l'année 2019 – mise en place du CSE oblige –, l'équipe syndicale emmenée par le secrétaire du syndicat Claude Vix, avec le « coup de main » de son prédécesseur Milton Cerda Pino, met les bouchées doubles pour faire grandir FO chez NLMK.

Au plan industriel, l'entreprise s'est recentrée sur l'automobile, qui représente aujourd'hui plus de la moitié de son carnet de commandes, et mise sur les aciers à haute valeur ajoutée. La direction affirme avoir une volonté industrielle de long terme, comme en témoigne la récente modernisation de la ligne de galvanisation pour 10 millions d'euros, mais pour notre organisation, il faut davantage de garanties sur la pérennité du site. « L'usine a connu de trop nombreux changements de propriétaires avant de faire partie du conglomérat russe NLMK, explique Lionel

Bellotti. Les salariés ont besoin de savoir qu'ils ne seront pas les victimes d'un jeu de meccano industriel dans les années à venir. »

Si notre organisation défend une vision industrielle, elle n'oublie pas d'obtenir des avancées sociales, comme lors des NAO où FO a négocié et garanti une AG jusqu'à 1,2% pour les bas salaires (talon à 18 euros) et une prime d'environ 350 euros pour l'ensemble du personnel. Des accords ont également été signés sur l'égalité professionnelle et la QVT, tandis que les discussions sur l'intéressement et la participation se poursuivent. L'équipe syndicale FO prépare activement la relève et travaille sans temps mort à confectionner des listes électorales solides et mixtes. Lionel Bellotti est notamment revenu avec eux sur la notion d'engagement syndical, synonyme de prise en main de son destin, et sur la nécessaire transmission des compétences pour pérenniser le syndicalisme FO. Il a souligné l'apport de la formation fédérale, en ce domaine comme en de nombreux autres, et a fortement incités les métallos FO de NLMK à y recourir.

Les métallos FO de NLMK, à Strasbourg (Bas-Rhin) ont reçu le 28 août la visite du secrétaire fédéral Lionel Bellotti. Alors que les élections professionnelles approchent et que l'équipe se concentre sur ce dossier, ils ont profité de sa présence pour faire le point sur la situation de l'entreprise et les revendications de FO.

Bulletin d'adhésion

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

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Tél. :

Entreprise :

A retourner à :

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

Rentrée chargée pour

Le syndicat général des métallurgistes FO de la Région Parisienne a tenu sa réunion de rentrée le 13 septembre dans les locaux de notre Fédération. Près de 80 participants se sont retrouvés autour du secrétaire du syndicat Cédric Zielinski, entouré de son équipe, mais aussi du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez et du trésorier fédéral Jean-Yves Sabot. Ce rendez-vous de rentrée a permis de faire le point sur la situation de la Région Parisienne, mais aussi sur l'actualité de notre organisation.

Le syndicat général des métallurgistes FO de la Région Parisienne a trouvé son rythme de croisière et en cette rentrée 2018, son secrétaire général, Cédric Zielinski, en a remercié celles et ceux qui contribuent à un fonctionnement efficace, notamment les membres du bureau, les anciens, dont son prédécesseur Denis Bieber, ainsi que l'équipe fédérale. « Grâce à nos échanges, aux remontées de terrain et à nos débats démocratiques, le syndicat agit dans tous les domaines et le fait bien, s'est félicité Cédric Zielinski. Notre priorité reste d'aider nos équipes dans leurs entreprises et leurs démarches de développement syndical malgré les difficultés. » Il a poursuivi en brossant un rapide portrait du territoire francilien, en particulier sur le plan économique. Les créations d'entreprises sont reparties à la hausse, essentiellement tirées par les micro-entreprises. Dans l'industrie, le climat s'améliore et les carnets de commandes présentent un bon niveau. Globalement, l'économie a profité de la courte embellie du début



d'année, ainsi que de la dynamique induite par la préparation des JO de 2024 et les travaux du Grand Paris. L'emploi connaît également une amélioration même si des disparités subsistent entre les départements, la

Seine-Saint-Denis restant le plus mal loti. Les entreprises rencontrent des difficultés pour recruter des salariés qualifiés et Cédric Zielinski a rappelé que notre organisation se battait, notamment au travers du GIM, pour rendre son attractivité à la métallurgie. Revenant sur l'évolution de la population active, il a noté l'augmentation constante du nombre de ca-

dres (presque 50 % des salariés en Île-de-France) et a pointé la nécessité d'aller à la conquête de ces salariés. A cet égard, il a salué le travail effectué par notre Fédération avec la mise en place d'un groupe de travail sur les cadres et l'ouverture d'une antenne dans le quartier de La Défense. Ont ensuite été évoqués les nombreux combats qui attendent notre organisation : retraites, baisse du pouvoir d'achat, NAO au cours desquelles il devient de plus en plus dur de dépasser le niveau de l'inflation. Autre point sur lequel il a insisté : la mise en place des CSE. « Alors que cette fusion des instances représentatives du personnel change tout, il est impératif de bien se former pour aborder intelligemment ce dossier, a-t-il prévenu. Si nous ne sommes pas préparés à négocier en amont des protocoles d'accord pré-lectoraux et à aller chercher plus que le minimum prévu par la loi, nous perdrons beaucoup de nos moyens de défense des salariés. » Il a rappelé que la formation fédérale était également des plus utiles pour œuvrer au développement de notre organisation. Il a prolongé son intervention par des échanges avec les participants sur la situation de leurs entreprises, la formation professionnelle et sa réforme, les contrats de chantier, la nécessité d'une planification stratégique sur plusieurs années pour notre organisation, etc.

Développement

Le secrétaire adjoint Christophe Chambon a pris la suite pour un point sur le développement syndical. Avec une augmentation du nombre de sections par rapport à l'an dernier, le bilan est bon, et sur le plan de la représentativité, Christophe Chambon n'a pas caché que « les organisations syndicales se tiennent dans un mouchoir de poche et FO, avec ses 19 %,



la Région Parisienne

est en position pour devenir la deuxième force de notre région si nous nous battons pour y parvenir. » Le trésorier Olivier Dajas a pris la parole pour présenter le nouveau logo du syndicat ainsi que ses nouveaux documents à destination des sections. Profitant de l'occasion pour faire un petit rappel sur le fonctionnement du syndicat, il a salué l'important travail effectué par les trésoriers, les collecteurs et les secrétaires de syndicats, qui sont parfois une seule et même personne. C'est ensuite le trésorier fédéral Jean-Yves Sabot qui a pris le micro. Répondant aux métallos FO sur la cotisation syndicale, il a partagé avec eux la réflexion menée conjointement avec notre Confédération sur sa dématérialisation, sans cacher ses implications sur le fonctionnement de nos structures, en particulier l'autonomie des syndicats et sections. « La question n'est pas seulement technique, a-t-il plaidé, mais nous avons déjà bien avancé, notamment en réfléchissant sur l'éventualité de la mise en place des timbres semestriels ou annuels. Le travail sur la dématérialisation doit se poursuivre et la Région Parisienne, qui va dans le bon sens sur ce sujet, doit être associée au processus. » Il est ensuite revenu sur la question de la formation syndical, rappelant l'existence d'un module d'une demi-journée lancé par notre Fédération sur les CSE. Serge Ramos, responsable de l'APSAC, est venu appuyer son propos en détaillant la philosophie de la formation « made in FO Métaux ». « Un plan de formation spécifique pour la Région Parisienne et défini avec le bureau du syndicat sera bientôt présenté aux métallos », a-t-il révélé.

Le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez est venu conclure la réunion par une intervention consacrée à l'actualité très chargée de notre organisation. Commentant le premier bilan sur les CSE réalisé par le ministère du Travail, il a salué le bon travail des équipes FO pour obtenir de bons accords et a demandé à tous de ne pas oublier de les transmettre à notre Fédération. Il est également revenu sur la lettre paritaire que notre organisation a revendiquée et obtenue quant à la mise en place des CSE. « Ce document, dont vous devez vous prévaloir lors de vos négociations sur ce sujet, rappelle notre attachement à un dialogue social de qualité dans la branche et ses entreprises, a-t-il expliqué, mais aussi l'importance des moyens donnés aux représentants du personnel en incitant à l'ouverture de négociations sur le CSE, préalablement aux négociations des protocoles d'accords préélectorales. » La métallurgie est la seule branche à disposer d'un tel document, et ce grâce à notre Fédération.

Négociations

Frédéric Homez a ensuite abordé le vaste chantier de la « rénovation du modèle social » voulue par le gouvernement : la convention d'assurance chômage et la lettre de cadrage imposée qui menace le paritarisme cher à FO, la santé et la qualité de vie au travail (que notre organisation a fait inclure dans la refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie), la question des arrêts de travail et de leur paiement, le prélèvement à la source, l'explosif dossier des retraites, la dépendance, le plan pauvreté, le plan hôpital, la loi avenir professionnelle et ses conséquences sur la formation professionnelle avec la mise à mort programmée des OPCA, la loi Pacte, la restructuration des branches et la réduction annoncée de leur nombre... Face à tous ces sujets, le secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie a redit sa confiance dans le processus de débat et de décision démocratique de notre organisation, ajoutant que le pragmatisme et l'intérêt des sala-



riés seraient les meilleures boussoles pour se déterminer. Alors que l'appel à la mobilisation pour le 9 octobre était dans tous les esprits, il a indiqué qu'il ne fallait pas réduire la mobilisation à la grève et qu'il fallait au préalable s'accorder sur des revendications solides et concrètes, sans oublier d'informer les salariés sur les enjeux et sur nos positions. « N'oublions pas, enfin, que nous avons décidé, lors du congrès confédéral de Lille, de n'appeler à la grève que si nous pouvions nous appuyer sur une complète unité syndicale, a-t-il ajouté. Pour le moment, nous sommes forcés de constater que le compte n'y est pas... » Après un point sur les négociations en cours pour la refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie – dont une nouvelle prolongation, demandée par notre organisation, est imminente – et sur le travail de fond effectué par notre organisation sur la question industrielle, en particulier au sein du Conseil National de l'Industrie (CNI), il a conclu son propos en exhortant les métallos FO à ne pas perdre de vue le quotidien. « Malgré ces nombreux dossiers qui nous mobilisent, les salariés attendent d'abord de nous que nous négocions chaque année sur les salaires, sur l'égalité professionnelle et de nombreux autres thèmes, a prévenu Frédéric Homez. Pour nous acquitter au mieux de ces missions essentielles, nous devons poursuivre notre développement syndical jour après jour, notamment en direction de la population cadre, afin de continuer de défendre efficacement l'ensemble des salariés. »



USM de la Sarthe : objectif développement

Les métallos FO de la Sarthe se sont retrouvés au Mans le 18 septembre pour l'assemblée générale de leur USM. Réunis autour de leur secrétaire Philippe Poirier, en présence du secrétaire fédéral Paul Ribeiro et de la secrétaire de l'UD72 Sylvie Goulet, ils ont fait le point sur l'activité de la structure et ont désigné un nouveau secrétaire en la personne de Daniel François.

Un peu moins d'une année s'est écoulée depuis la création de l'USM de la Sarthe, et pourtant l'équipe FO n'a pas perdu de temps. Lors de l'assemblée générale du 18 septembre, le bilan a montré que l'USM a pris toute sa place dans les nombreuses commissions départementales, notamment la CRPREFF, où les organisations syndicales ont un rôle à jouer. Les métallos FO ont également participé à plusieurs négociations avec l'UIMM du département, entre autres sur les salaires. Si les récents changements d'ampleur, comme la mise en place des CSE, a parfois ralenti leur activité, ils ont aussi su nouer des contacts avec les équipes syndicales des différentes implantations FO Métaux de la Sarthe ainsi qu'avec l'UD. L'USM de la Sarthe s'est également impliqué dans la vie de notre organisation, tant au niveau fédéral que



confédéral, participant notamment à la journée des USM de notre Fédération et au congrès de Lille en avril dernier. « Ils n'ont pas ménagé leur peine, résume Paul Ribeiro, et comptent orienter leurs prochaines actions vers le développement syndical. » Un plan en ce sens est d'ailleurs en train d'être mis au point et l'USM devait accueillir pour la fin du mois une formation fédérale. Pour son développement, elle va désormais s'appuyer sur Daniel François, jusqu'alors secrétaire adjoint, et qui a succédé à Philippe Poirier au poste de secrétaire de l'USM.

FO Métaux à l'université d'été d'IndustriALL Global Union



Dans une Europe où la situation économique semble s'améliorer, aux dires des différents économistes, il apparaît de plus en plus nettement que cela soit au prix d'une dégradation des relations sociales. C'est le fil conducteur des travaux effectués à Sesimbra (Portugal) les 10 et 11 septembre lors de l'université d'été du comité politique de négociations collectives auquel participait pour la Fédération FO de la métallurgie Stéphane Martegoute, en charge de ces travaux au sein d'IndustriALL Global Union.

Au plus fort de la crise de 2008, la Commission européenne demande aux gouvernements de prendre des décisions conduisant à un recul très net des garanties des salariés et à une modification en profondeur des différents niveaux de la négociation collective. Cependant, la relance de l'économie qui semble voir le jour, ou du moins sa poursuite, et la lutte contre un chômage de masse important en Europe passent obligatoirement par une relance de la consommation et donc des salaires. Il en ressort une nécessité pour les membres d'IndustriALL : mieux se coordonner, appréhender conjointement la question salariale et trouver le ou les moyens nécessaires à son évolution, quel que soit le pays. Dans les pays de l'est, les salariés ont d'énormes difficultés à obtenir gain de cause en la matière.

Au-delà des salaires, il ressort de ces travaux une baisse importante des droits des salariés, tant au niveau de la qualité de vie au travail que des horaires et des pensions de retraite. Dans ces conditions, il ne faut pas s'étonner que les nouveaux emplois soient majoritairement des emplois mal rémunérés, peu sûrs et précaires. Le travail temporaire et à temps partiel semble devenir la norme, ce qui ne peut consolider cette reprise économique. Face à un taux de pauvreté de l'ordre de 24% en Europe et compte tenu de la baisse continue des salaires dans le PIB, cela n'est pas prêt de s'arrêter. Il ne suffit plus d'avoir un emploi, les Européens ont besoin d'emplois de qualité. La Commission européenne, après avoir prôné des réformes structurelles et avoir appelé à une « réduction du pouvoir de fixation des sa-

laire des syndicats », exprime aujourd'hui des inquiétudes quant à une relance économique durable.

Il devient donc urgent de prendre en compte la réalité économique, sociale et politique européenne et d'inciter les Etats membres à reprendre une politique d'investissement, à améliorer la redistribution de la richesse produite, à augmenter les salaires pour lutter contre la précarité, la pauvreté et soutenir leur nécessaire convergence tout en luttant contre le dumping social. Il devient urgent de renforcer et de respecter les négociations collectives, de promouvoir l'autonomie des partenaires sociaux, de cesser les attaques contre les négociations collectives. Il est tout aussi indispensable de lutter contre les nouvelles formes de travaux précaires, l'uberisation de l'économie, de considérer et faire comprendre que le CDI doit être la norme assurant une économie stable. Après 10 ans de politique d'austérité, il devient urgent de reconsidérer l'approche du travail et de tout mettre en œuvre afin d'assurer aux Européens un renforcement entre le travail, une vie décente et une protection sociale forte et solidaire. L'Europe ne peut échapper à un arrêt rapide de cette politique d'austérité et à un renversement d'approche économique, faute de quoi le rêve européen de millions de salariés ne sera plus qu'un vague souvenir.

USM du Doubs : recréer du lien



Les métallos FO le savent bien, le travail d'une USM au niveau départemental est des plus exigeants. En effet, nombreuses sont les commissions où les membres du bureau sont appelés à siéger, comme le sont les négociations qu'ils doivent mener pour notre organisation. Le congrès de l'USM du Doubs, le 6 septembre, a permis de mesurer, si besoin était, le considérable travail mené par l'équipe doubienne. Néanmoins, ils sont tombés d'accord sur un constat : la cohésion de l'ensemble des syndicats FO Métaux doit être renforcée et l'USM doit tenir un rôle et une position centrale dans cette démarche. « Nous sommes assez bien implantés dans les entreprises du Doubs, a analysé Philippe Pillot, mais en ce moment, chacun est focalisé sur la situation de son site, ce qui fait passer la dynamique collective au second plan. » Lui-même sait bien de quoi il parle : Alstom, son entreprise, en cours de rachat, fait partie de celles sur lesquelles notre organisation exerce la plus grande vigilance.

L'objectif de l'USM pour les mois à venir s'est donc imposé tout naturellement. Les métallos FO ont convenu d'aller davantage à la rencontre des syndicats du Doubs pour recréer du lien et replacer l'USM au centre du jeu. Philippe Pillot, qui vient de prendre sa retraite

(et de laisser la place à la tête de la coordination Alstom) va d'ailleurs disposer d'un temps accru pour s'atteler à cette mission. Quant à l'angle d'attaque, il est également tout trouvé : le CSE, dont la mise en place continue de susciter des questions chez les métallos FO et les salariés, auxquels l'USM va donc apporter des réponses.

La démarche sera aussi un levier de développement syndical, domaine auquel Gérard Ciannarella a consacré son intervention. Rachel Messousse a salué l'implication de l'équipe dans la vie de l'UD, qui s'appuie beaucoup sur les métallos. Eric Keller les a remerciés de leur dévouement à l'USM. « Nous avons une place centrale dans le Doubs grâce à leurs efforts, a-t-il déclaré, et nous devons continuer de la tenir pour assurer un développement efficace à notre organisation. »

Le nouveau bureau

Le nouveau bureau élu est composé de Philippe Pillot (secrétaire), Jocelyn Meyapin (secrétaire adjoint), Christian Charitat (trésorier), Jean-Valère Pourny (trésorier adjoint) et Didier Verdant (membre).

Les métallos FO du Doubs se sont retrouvés dans les locaux de leur UD, à Besançon, le 6 septembre, pour le congrès de leur USM. Ils étaient réunis autour de leur secrétaire Philippe Pillot, en présence des secrétaires fédéraux Eric Keller et Gérard Ciannarella, et de la secrétaire de l'UD 25 Rachel Messousse. La réunion a permis de faire le point sur l'activité de l'USM et les projets de l'équipe qui l'anime.

IndustriALL Global Union à Casablanca

Une délégation FO Métaux s'est rendue au Maroc les 13 et 14 septembre pour une réunion organisée par IndustriALL Global Union. Les échanges, qui ont porté sur la chaîne de valeur et le dialogue social, ont permis de renforcer les liens entre notre organisation et leurs homologues étrangères.

Près d'une quarantaine de syndicalistes de Tunisie, du Maroc, d'Égypte, d'Allemagne et de France se sont retrouvés à Casablanca les 13 et 14 septembre sous l'égide d'IndustriALL Global Union. Parmi eux : le secrétaire fédéral Laurent Smolnik, le représentant FO au comité européen de l'équipementier automobile Valeo Jean-Philippe Nivon et le représentant FO au comité européen de PSA Olivier Lefevre. Les trois métallos FO étaient d'ailleurs les seuls représentants français à cette réunion. « De par nos relations de longue date avec le syndicat marocain UMT et notre profonde implication dans la dimension internationale du syndicalisme avec IndustriALL Global Union, notre présence était une évidence », indique Laurent Smolnik. Présidé par Georg Leutert, directeur d'IndustriALL pour les secteurs automobile et aéronautique, ce rendez-vous s'articulait autour de deux thématiques : la chaîne de valeur et le dialogue social.

« Les échanges sur la chaîne de valeur avaient pour objectif d'identifier et d'analyser les problématiques auxquelles sont confrontés les entreprises de l'automobile, très présentes sur le territoire marocain, du constructeur aux équipementiers, décrypte le secrétaire fédéral. C'est tout naturellement que nous avons mis notre expertise reconnue en la matière au service de nos camarades. » L'autre volet de la réunion concernait le dialogue social, en com-



pagnie notamment de plusieurs responsables RH de sites automobiles marocains. Les intervenants ont exposé des exemples positifs et négatifs sur le sujet, permettant de faire ressortir les points clés d'un dialogue social efficace. Laurent Smolnik a fait le lien entre les deux thèmes de la rencontre en soulignant l'intérêt des accords-cadres mondiaux, qui engagent l'ensemble de la chaîne de valeur et s'imposent comme facteur de progrès global. Les discussions ont également permis de renforcer les liens de solidarité entre les organisations syndicales, d'échanger de précieuses informations et de mieux organiser l'entre-aide lorsque les sièges sociaux sont situés en France.

Du neuf pour les cadres

Après la mise en place de l'antenne cadres « FO For You ! » dans le quartier de la Défense, notre organisation poursuit ses initiatives afin de se développer parmi cette catégorie de salariés en pleine croissance et ayant toujours plus besoin d'être informée et défendue. La dernière en date ? L'envoi de mails réguliers reprenant les principales thématiques traitées sur les réseaux sociaux par FO For You !, en complément de la newsletter pour les cadres lancée cet été.

Qu'est-ce qu'un cadre, ce statut de salarié qui n'est même pas défini par le Code du travail ? Les ingénieurs et cadres sont-ils proches du plein emploi ? Quelles différences entre la théorie et la pratique concernant le droit à la déconnexion ? Besoin de précisions sur la réforme de l'indemnisation chômage des cadres ? Les questions ne manquent pas au sein de cette catégorie de salariés toujours en recherche d'informations fiables, et FO Métaux se charge de leur apporter un maximum de réponses. Depuis la mise en place de l'antenne « FO For You ! » dans le quartier de la Défense, ces derniers sont nombreux à solliciter notre organisation, en particulier sur leurs droits. Via les réseaux sociaux, en particulier LinkedIn et Tweeter, FO For You ! diffuse régulièrement des articles solidement étayés et très appréciés des cadres qui suivent notre organisation et ses initiatives. Afin de donner une plus large portée à ce travail, notre Fédération vient donc de mettre en place l'envoi périodique de mails (un à deux par semaine) compilant ces différentes publications.

« Il s'agit d'abord de répondre à une demande de nos adhérents et de les aider à mieux diffuser ces informations aux salariés de leurs entreprises, précise le



La newsletter parue au début de l'été.

secrétaire fédéral Laurent Smolnik. Ensuite, il s'agit également de mettre ce travail à disposition de celles et ceux qui ne sont pas adeptes des réseaux sociaux et de toucher ainsi un plus large public. » Ce nouveau dispositif vient ainsi en renfort de la newsletter cadres lancée cet été, dont le premier numéro était consacré au prélèvement à la source, et doit permettre de positionner FO comme une source d'informations crédibles et indispensables pour la population cadres. A en juger par les premiers retours, c'est une stratégie qui fonctionne !

Airbus en négociations

Les représentants FO des différentes sociétés du groupe Airbus se sont retrouvés en coordination à la Fédération le 18 septembre. Réunis autour de leur coordinateur Yvonnick Dreno, en présence du secrétaire général de la Fédération FO de la métallurgie Frédéric Homez et du secrétaire fédéral Philippe Fraysse, ils ont fait le point sur les nombreuses négociations qui les occupent depuis plusieurs mois.

En premier lieu, ils se sont penchés sur cette négociation en cours sur la refondation du dialogue social. En effet, suite à la mise en place annoncée des CSE, c'est la totalité de cet accord qu'il a fallu renégocier. Dominique Delbouis, porte-parole de la négociation chez Airbus pour FO, est revenu en détail sur l'avancée des discussions sur ce dossier crucial. Il faut dire qu'avec près de 1 200 mandats dans le groupe, l'enjeu est de taille pour notre organisation. Il a assuré les militants de l'intransigeance de l'équipe de négociation et de sa détermination à obtenir un accord permettant de maintenir au maximum les moyens humains nécessaires à notre syndicalisme libre et indépendant et efficace. Parmi les points sur lesquels FO s'est fortement battu, il a signalé l'obtention d'un maximum de représentants de la vie sociale (RVS), plus communément appelés représentants de proximité, ainsi que la mise en place de mesures de formation et de reclassement pour les élus syndicaux impactés par la mise en place des CSE.



Le coordinateur adjoint Jean-Damien Bloquet est, pour sa part, revenu sur la négociation en cours sur la qualité de vie au travail (QVT), tandis que Philippe Fraysse a informé les participants sur les négociations concernant l'évolution du comité européen d'Airbus Groupe. Frédéric Homez a conclu la coordination par un point détaillé sur les négociations menées par notre organisation dans la métallurgie, en particulier la refonte de notre dispositif conventionnel, avant un passage en revue de l'actualité de notre organisation et des perspectives relatives à la journée de mobilisation du 9 octobre.

La représentation équilibrée des femmes et des hommes

Selon l'article L. 2314-30, pour chaque collège, les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femme et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Cette règle soulève encore un certain nombre de questions auxquelles nous vous proposons de répondre ce mois-ci. Des informations sont également disponibles dans le numéro de mai 2018 de la voix du métallurgiste, ainsi que dans la circulaire n° 57 série T du 4 juin 2018.

La représentation équilibrée c'est quoi ?

Cela consiste à constituer les listes de candidats de manière à ce qu'elles soient représentatives de la composition des effectifs de chaque collège. Le but est d'assurer une plus grande présence des femmes au sein de la représentation du personnel.

En pratique, à quoi cela correspond-il ?

Le calcul ne doit pas se faire par rapport à la proportion femmes/hommes sur l'effectif total de l'entreprise ou de l'établissement. Pour chaque collège, on calcule la proportion de femmes et d'hommes puis on applique ces pourcentages au nombre de sièges à pourvoir dans le collège. Dans le cas où le calcul n'aboutit pas à un nombre entier, on procède à un arrondi :

■ Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

■ Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

Exemple : 4 sièges sont à pourvoir dans le collège 1. Parmi les effectifs de ce collège, on compte 23% de femmes et 77% d'hommes.

Les listes doivent être composées de telle façon : 1 femme ($0.23 \times 4 = 0.92$), et 3 hommes ($0.77 \times 4 = 3.08$).

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Que faire si mes calculs excluent totalement les hommes ou les femmes de ma liste ?

L'alinéa 4 de l'article L. 2314-30 dispose que « Lorsque l'application de ces règles conduit à ex-

clure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste. » L'ajout de ce candidat semble être à première vue une éventualité. Cependant, le Conseil constitutionnel a précisé que la règle d'arrondi ne peut pas faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral. Il faut donc faire figurer sur la liste un candidat du sexe sous représenté malgré son exclusion par les calculs.

Est-il encore possible de classer les candidats dans l'ordre que l'on souhaite ?

Non, désormais il faut respecter la règle de l'alternance des sexes sur la liste. Cela signifie que l'on doit obligatoirement alterner les noms d'un homme et d'une femme sur la liste des candidats, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. A défaut, la liste pourra être contestée après les élections. L'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste ne respecte pas cette obligation sera alors annulée.

J'ai beaucoup de mal à constituer une liste respectant la représentation équilibrée. Quels sont les risques si ma liste ne présente pas assez de femmes ou d'hommes ?

Après la proclamation des résultats des élections, la composition de la liste peut être contestée. Le juge pourra annuler l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge

annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (article L. 2314-32 du code du travail).

Si je présente plus de femmes que la loi ne me l'impose, c'est une bonne chose, non ?

Non, la parité doit s'entendre strictement. Ainsi, même si la liste a pour but de favoriser le

sexe sous représenté, il faut obligatoirement respecter les pourcentages de femmes et d'hommes du collège.

Est-il possible de modifier les règles de représentation équilibrée par accord ?

Non, et ce même en cas d'accord unanime du fait du caractère d'ordre public absolu de la règle de la représentation équilibrée (Cass. Soc. 9 mai 2018, n°17-60133).

Peut-on contourner la règle en ne présentant qu'un seul candidat ?

La Cour de cassation considère désormais qu'il n'est pas possible de présenter de liste ne comportant qu'une seule candidature dès lors qu'au moins 2 sièges sont à pourvoir dans un collège mixte (Cass. Soc. 9 mai 2018, n°17-14088).

Quelles sont les recommandations de FO Métaux ?

Les recommandations de FO Métaux sont au nombre de 4 :

1. Chaque fois que ce la est possible, présenter des listes complètes ;
2. Faire d'une priorité le respect des règles de représentation équilibrée ;
3. Toujours présenter des listes au premier tour, y compris si vous n'êtes pas en mesure de respecter les obligations de représentation équilibrée ou s'il existe une impossibilité totale de présenter des femmes ou des hommes ;
4. L'employeur ne peut pas refuser d'enregistrer une liste non conforme. S'il souhaite la remettre en cause, il devra le faire devant le tribunal d'instance.

Des métaux et des mots

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

Solution de n° 577

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

Sudoku

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

Le mot du mois : Source

C'est peu de dire qu'en haut lieu l'on nous promettait une vie simplifiée : des lendemains qui chantent le bonheur tranquille du contribuable réglant son impôt sans même s'en apercevoir, autant dire dans l'al-légresse. Mais plus se rapproche l'échéance de la *retenue à la source*, dont l'organisation aurait déjà coûté 430 millions d'euros, plus flotte dans l'atmosphère l'entêtant remugle d'une usine à gaz qui pourrait devenir notre cauchemar.

Qu'il était pourtant choisi avec goût ce terme champêtre évoquant de rafraîchissantes rivières ! Ou une accorte jeune femme, puisque c'est ainsi que, traditionnellement, les peintres représentent une source. Naturelle, féminine, elle avait jailli dans la langue française vers 1354 comme substantif de *sours*, ancien participe passé d'un verbe d'autant moins employé qu'il vaut mieux garder un œil sur le Bescherelle pour le conjuguer : *sourdre*, au propre « sortir de terre » et au figuré « naître, surgir ».

Une source peut être intermittente ou pérenne, mais parfois tarie. Thermale, en tout cas naturelle, on l'exploite pour son eau minérale, surtout quand elle se révèle sulfureuse ou ferrugineuse.

Si tout fleuve ou rivière *prend sa source* quelque part, il en va de même pour les informations, même si leur hydrologie particulière se fait là moins précise. À côté de toutes celles qui se veulent puisées aux meilleures sources, d'autres les laissent dans l'anonymat ou les voilent d'une obscure formule dont le modèle reste le fameux « selon une source proche du dossier ».

Hélas ! Nos maux, nos embêtements (pour rester poli) ont eux aussi une source, et parfois plusieurs. Espérons donc que l'innovation fiscale de janvier 2019 n'en fournisse pas davantage. Pour l'heure, entre les méandres de l'année blanche, du taux choisi (ou pas), des régularisations de fin d'année et de diverses exceptions, il faut bien dire que ça ne coule pas de source.

Mots croisés n° 578

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

Solution du n° 577

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

Horizontalement

A. Dessert choisi dans le menu. B. Élevait le niveau du cours. C. Superficie. Route à contresens. D. Grande bringue. Multiplie par cent. E. Ne trainerai pas dans le couloir. F. Sophie l'a en tête. Élevé, mais en désordre. G. Emprunt d'État. Possessif. Conseille le Premier ministre. H. Ils avaient l'œil à tout. Brillait sur le Nil. Fin de parcours. I. Animateurs de foyers. J. Perdante lors de la coupe.

Verticalement

1. Rappellent que pour voyager il faut en avoir les moyens. 2. Elle vous rend patient à force de vous gonfler. 3. Change bien des caractères. Ouverture du score. 4. Réduction de poste. Attache à l'envers. À décrocher. 5. Courante à la maison. Possessif. Négation. 6. En ville. Acquis par le son. Reflète Florence. 7. Habitant d'une île grecque. Numéro un en France. 8. Possessif. Arme blanche. Préposition. 9. Du foin. 10. Caractérise ce qui est hélas très juste.

Épargne salariale et retraite

Protéger l'avenir des salariés



Humanis

Protéger c'est s'engager

INTER EXPANSION - FONGEPAR

APPUYEZ-VOUS SUR NOTRE EXPERTISE DU DIALOGUE SOCIAL

Le groupe de protection sociale Humanis est le **1^{er} acteur paritaire** en épargne salariale.

ACCOMPAGNEMENT ET CONSEIL

- Nous réalisons avec vous un diagnostic de l'entreprise.
- Nous vous apportons les conseils nécessaires à l'optimisation de votre dispositif, en phase avec vos enjeux.
- Nous vous informons de toutes les évolutions réglementaires et vous indiquons les nouvelles opportunités à saisir.

GESTION ET SUIVI DU DISPOSITIF

- Nous construisons avec vous le dispositif adapté à l'entreprise et assurons votre suivi.
- Vous disposez d'une équipe et de moyens de gestion intégrés, et d'une expérience de plus de 45 ans.
- Vous rencontrez nos gérants lors des conseils de surveillance qui vous expliquent les évolutions des marchés.

DÉCOUVREZ VOS LEVIERS DE NÉGOCIATION

L'épargne salariale et retraite **fait l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales ou le comité d'entreprise** (ou un émargement direct des salariés lorsqu'il n'y a pas de représentation).

En tant que négociateur, vous pouvez par exemple agir sur :

- **L'Accord de Participation** : les modalités de répartition ;
- **L'Accord d'Intéressement** : les objectifs collectifs à atteindre et la répartition ;
- **le PEE et le PERCO** : les règles d'abondement, la passerelle avec les jours de congés et les FCPE retenus ;
- **l'optimisation des accords** : l'utilisation du Supplément de Participation ou d'Intéressement.

L'épargne collective fait partie de la protection sociale des salariés

En complément du salaire, qui demeure le point fondamental de vos négociations, l'épargne salariale et retraite dispose de nombreux atouts pour les salariés.

COLLECTIF

L'épargne salariale et retraite permet aux salariés de se constituer une épargne pour leurs projets personnels (PEE) ou préparer leur retraite (PERCO) dans le cadre collectif de l'entreprise.

AVANTAGEUX

Les salariés épargnent dans un cadre fiscal et social attractif. De plus, les frais de gestion administrative sont totalement pris en charge par l'entreprise.

RESPONSABLE

Grâce au CIES (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale), vos salariés investissent dans des fonds à gestion socialement responsable.

Votre interlocuteur régional
Épargne salariale et retraite

Christophe JUSTE

01 46 84 55 43

christophe.juste@humanis.com

